

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ТА ЇЇ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ У ЧЕХІЇ

Г. В. ТОВКАНЕЦЬ

Важливою складовою процесу професійно-особистісного становлення майбутнього фахівця є освітнє середовище навчального закладу, в якому студент виступає суб'єктом власного професійного розвитку, де відбувається усвідомлення та прийняття змісту і технологій майбутньої професійної діяльності, вибудовування індивідуально-творчого професійного стилю. Одним із таких формуючих факторів є норми та правила, культура взаємовідносин суб'єктів навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

Відмітимо, що вищий навчальний заклад функціонує як соціокультурна система, яка має гармонізувати діяльність людини і суспільства через актуалізацію й гармонізацію людських взаємовідносин, збереження наукового та професійного потенціалу. Найважливішою метою діяльності вищого навчального закладу є позитивно соціалізована особистість, яка має високу кваліфікацію, професійну етику, спроможна успішно діяти в умовах динамічно змінюваної ситуації. Розвиток особистості осмислюється як процес і результат її взаємодії із соціально-культурним контекстом [1, с. 12-22].

У цьому контексті надзвичайно важливим є розуміння навчального закладу такої соціокультурної системи, функції якої не обмежуються лише підготовкою людини до професійної діяльності, а є інструментом трансляції культури, де виробляються і поширюються новітні соціокультурні цінності, підвищується духовний та інтелектуальний потенціал суспільства.

Проблеми функціонування вищих навчальних закладів і формування професійних та особистісних якостей майбутнього спеціаліста були предметом наукових досліджень В. П. Андрущенка, В. І. Астахової, І. Д. Беха, Н. Дем'яненко, І. А. Зязюна, О. В. Киричук, О. П. Корольчука, В. Г. Кременя, К. М. Левківського, Н. Г. Ничкало, О. В. Сухомлинської, В. В. Ягупова. Роль освітнього середовища розглядали зарубіжні вчені І. Ансофф, П. Друкер, К. Ендрюс, В. С. Єфремов, Б. Карлоф, В. Д. Маркова й інші дослідники. Основна ідея наукових досліджень полягає в тому, що оточення організації, освітнє середовище в цілому та окремі його ділянки підпорядковані природній еволюції, що впливає на формування і розвиток особистості, її емоційно-вольову й інтелектуальну сферу [3].

Система цінностей, переконань, установок, що поділяються всіма працівниками закладу та визначають поведінкові норми в науковій літературі визначається як корпоративна культура. Корпоративна культура вищого навчального закладу включає в себе такі поняття як наявність у трудовому колективі загального розуміння корпоративної ідеології; візуальна символіка корпоративної ідеології (логотип); поведінка членів трудового колективу у відповідності з корпоративною ідеологією. Таким чином, корпоративну культуру можна визначити як сукупність прийнятих у даному вищому навчальному закладі норм і правил поведінки по відношенню до клієнтів та партнерів, а також культуру міжособових стосунків, тобто втілення «духу ВНЗ», коли всі співробітники – від керівників до виконавців – чітко усвідомлюють завдання організації і докладають максимум зусиль для їх реалізації [2, с. 37].

У цілому ефективність корпоративної культури визначається злагожденістю, взаємодією (командний дух), задоволенням роботою й гордістю за її результати, відданістю організації і готовністю відповідати її високим стандартам, високою вимогливістю до якості праці та навчання; готовністю до змін, викликаних вимогами прогресу і конкурентною боротьбою, незважаючи на труднощі та бюрократичні перепони. Таке освітнє середовище формуватиме і відповідні особистісні якості майбутнього фахівця.

Корпоративна культура має великий вплив на поведінку членів організації. Такі традиції є притаманними чеським вищим навчальним закладам, досвід яких, на нашу думку, буде позитивним прикладом для формування духу колективного співробітництва у ВНЗ, що і зумовило предмет нашого дослідження.

Мета статті: охарактеризувати систему корпоративних цінностей вищого навчального закладу та розкрити їх роль у формуванні економічної культури студентів у Чехії на сучасному етапі.

Зазначимо, що формування корпоративної культури починається з формулювання основних цілей і завдань організації, зі створення стратегічного плану розвитку й інших базових документів. Тільки в цьому випадку корпоративна культура буде виконувати своє призначення та сприяти впровадженню цілей і завдань організації в життя. На основі цих базових документів будується каркас корпоративної культури, включаючи опис норм та стандартів поведінки членів організації, підтримку її традицій і символів. Та сприйняття корпоративної культури індивідуальне. Кожен член організації має свої попередньо сформовані переконання, які визначають його розуміння і сприйняття культури.

Один із провідних фахівців у галузі психології та організації діяльності американський психолог Едгар Шейн розробив ієрархію рівнів корпоративної культури. В основі її, на думку Е. Шейна, найперше, лежать певні базові уявлення про характер навколишнього світу, про реальність, час, простір, людську природу, людську активність, людські взаємини. Ці припущення, що сприймаються на підсвідомому рівні, визначають поведінку людей, допомагаючи їм внутрішньо прийняти атрибути корпоративної культури [4]. Інший рівень являють цінності і вірування, які усвідомлено сприймаються членами організації. Це ядро корпоративної культури, на базі якого виробляються норми поведінки в організації. Спільні цінності народжують єдність поглядів і дій, що надзвичайно важливо для досягнення загальних цілей. Зазвичай цінності організації (університету) декларуються і фіксуються в цільових установках, у документах, що визначають основні принципи діяльності організації, в планах розвитку організації і т. п.

Розглянемо засадові принципи діяльності та корпоративної культури на прикладі Університету Градця Кралова (Univerzita Hradec Králové) в Чеській Республіці, який заснований у 1959 році. Університет Градця Кралова, в якому навчається понад 9000 студентів за десятками навчальних програм, має 5 факультетів: педагогічний, факультет інформатики та менеджменту, філософський факультет, факультет природничих наук та Інститут соціальної роботи. Університет випускає висококваліфікованих спеціалістів у галузі соціальних, гуманітарних, управлінських, інформаційних наук. Значна кількість заявок на спеціалістів різного напрямку підтверджує високу якість підготовки фахівців, які мають попит як на вітчизняному, так і міжнародному ринку праці. У 2010 році Університет Градця Кралова отримав сертифікат Європейської комісії – Diploma Supplement Label, – що підтверджує відповідність підготовки фахівців усім стандартам європейських вищих навчальних закладів. Це є гарантією міжнародного визнання дипломів УГК (УНК) [10].

Значну роль у якісній професійній підготовці спеціалістів відіграла і система корпоративної культури УГК. Зауважимо, що основна діяльність УГК будується на наступних публічно проголошених принципах та цінностях [5]:

1. Університет – відкрита до змін динамічна одиниця, що розвивається.
2. Орієнтир УГК – високий професіоналізм. Найвища якість результатів роботи є принципом життя.
3. В УГК цінують та заохочують прагнення до самовдосконалення та творчого зростання.
4. В УГК вітають дух вільного розвитку, самостійності та незалежності суджень, визнають і поважають різноманітність у думках, підходах, позиціях і розглядають їх як гідність.
5. Корпоративна культура університету ґрунтується на високих етичних стандартах.
6. Відповідальність за покращення суспільства, частиною якого є УГК.

УГК – серед тих, хто працює, щоб зробити спосіб життя гідним.

Таких принципів, імовірно, дотримуються випускники в майбутній професійній діяльності.

До зовнішніх проявів корпоративної культури належать застосовувана технологія і архітектура, певна поведінка людей (ритуали, церемонії і т.д.), організація приміщень та інші видимі атрибути організаційної культури.

Корпоративні церемонії – це особливі планові заходи, що проводяться заради тих, хто працює в організації. Церемонії покликані продемонструвати присутнім найбільш яскраві приклади вираження культури ділових взаємовідносин, сприяти об'єднанню співробітників університету, вітати корпоративних героїв. Щодо етичних норм, то вони співпадають із загальними правилами етики, але загалом виражені в «Етичному кодексі УГК» (Etický kodex Univerzity Hradec Králové) [5]: 1. Співробітник УГК поділяє місію університету і в професійній діяльності співвідносить свою індивідуальну місію з корпоративною. Корпоративні цінності стають його особистими переконаннями. 2. Кожен співробітник, підтримуючи філософію університету, довіряє стратегії й тактиці управління вузом, приймає на себе відповідальність за реалізацію заявлених цілей і відчуває свою причетність до успіхів організації. 3. Основний принцип, яким керуються всі співробітники, – взаємна повага, заснована на діловій етиці,

справедливість, чесність у відносинах як усередині колективу, так і з партнерами університету. 4. Співробітник УГК дорожить діловою репутацією університету, формує його позитивний імідж у професійній діяльності, публічних виступах, особистих бесідах. 5. У діловій активності співробітник університету забезпечує рівність можливостей у професійній та особистісній самореалізації для всіх, незалежно від соціального статусу, віку, статі, національності, релігії. 6. В університеті заборонені будь-які методи приниження гідності людини, будь-які форми дискримінації і протекціонізму. Пільги та заохочення надаються на основі рівності можливостей і згідно з прийнятою в університеті системою. 7. В університеті не допускається зневажливе ставлення одне до одного і концентрація уваги винятково на помилках і невдачах колег. Працівники ведуть себе коректно, але гідно, не допускаючи відхилень від прийнятих норм ділового спілкування. Всі співробітники висловлюють підтримку, розуміння, симпатії членам колективу, до якого вони належать. 8. Співробітник УГК підвищує рівень професійної майстерності, опановує іноземні мови, сучасні інформаційні технології, вивчає вітчизняний і зарубіжний досвід для досягнення високих результатів у роботі. 9. Співробітник УГК повною мірою використовує свої сили та здібності, що є запорукою процвітання університету, приносить кожному працівникові моральне задоволення і матеріальну вигоду. 10. Співробітник УГК забезпечує конфіденційність отриманої інформації, ніколи не використовує її на шкоду діловій репутації університету або для цілей особистої вигоди. Співробітник університету не робить дій, що завдають шкоди інтересам університету. 11. Співробітник університету поважає приватне життя колег, не допускаючи будь-якого втручання в нього. 12. Працівник університету піклується про своє здоров'я, підтримку свого оптимального психологічного стану, працездатність і про здоров'я та стан оточення. Живучи в гармонії з природою, сприяє утвердженню естетичної, екологічної та економічної культури.

Від того, наскільки швидко новий співробітник почне сприймати й розділяти цінності організації, залежить успішність його входження в університетське середовище та ефективність роботи. Процес, у ході якого нові члени колективу сприймають цінності і норми, необхідні для того, щоб увійти в колектив, називається соціалізацією. Різні університети по-різному організують цей процес. Одні надають новачкам самостійно освоювати нову роботу і знайомитися з колективом, в інших, навпаки, це цілий ритуал.

Залучення до корпоративної культури в УГК починається відразу після прийому на роботу або навчання. З нашої точки зору, процес соціалізації повинен, по-перше, допомогти новому співробітнику уникнути стресових ситуацій, що можуть призводити до нещасних випадків. Ось чому важливо провести заходи щодо знайомства з технікою безпеки і загальними умовами праці. По-друге, соціалізація є основою для формування команди і її згуртування. По-третє, це спосіб формування лояльності до організації. Організація не повинна втрачати можливості вплинути на формування у нового працівника позитивного ставлення до роботи. Під час прийому на роботу в УГК всім прийнятим співробітникам обов'язково повідомляється найважливіша інформація про ВНЗ, його кращих працівників, його традиції. Краще ознайомитися з історією ВНЗ допоможе екскурсія в музей УГК, яка організовується для новачків. Усім співробітникам університету при прийомі на роботу видаються ідентифікаційні картки, які не тільки служать перепусткою до приміщення університету, але й допомагають у спілкуванні.

Невід'ємною частиною корпоративної культури є символічно-знакові елементи (корпоративний візуальний ряд), легенди, ритуали, атрибути, які формують фірмовий стиль. Це суттєва частина корпоративної культури, що формує у соціального оточення враження про організацію; це обличчя, вигляд, спосіб існування фірми, що вирізняється сукупністю своєрідних прийомів, манер поведінки, характеристик спілкування і виявляється в основному у поведінці по відношенню до суб'єктів взаємодії корпорації у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Як уже зазначалося вище, особливе значення має візуальна символіка корпоративної ідеології (логотип), академічні церемонії. В офіційних та урочистих подіях Університет використовує атрибути, які є набором відповідних знаків корпоративного характеру. Найбільш важливий атрибутивний знак – булава ректора, яка виконана у формі кулі золотавого кольору, що символізує цілісність Всесвіту, та на якій зазначено назву Університету латинською мовою [6].

Цікавим візуальним знаком в УГК є символ офіційного веб-сайту ВНЗ (інститутів, факультетів, відокремлених підрозділів, які входять до його складу), розміщений в Інтернет. Веб-сайт Університету Градця Кралова має логотип у вигляді подвійного кола з написом назви ВНЗ латинською мовою, в середині якого герб міста Градець Кралов [10].

Важливе значення для розвитку корпоративної культури УГК мають емблема та інша фірмова атрибутика (прапор, вимпели, значки і т.д.). Учасників усіх масових університетських заходів, будь-то святкова хода або студентський фестиваль, завжди легко розрізнити за яскравими фірмовими футболками, бейсболками, шарфами та іншим предметами – атрибутами фірмового стилю.

Підкреслимо, що в УГК прийнято спеціальний документ «Принципи використання і захисту герба та знаків Університету Градець Кралов» (Zásady používání a ochrany statutárního znaku Univerzity Hradec Králové) [9].

Зазначимо, що фірмовим знаком УГК є загальноуніверситетський логотип, що прийнятий за результатом конкурсного відбору у 2009 році:



За основу взято знак множини: множина студентів, множина педагогів, множина факультетів, множина напрямів, множина ідей, множина результатів, множина слів тощо, що становить концепцію логотипу.

Окрім цього, кожен факультет має власні позначки, але в загальній структурі орієнтовані на загальноуніверситетський логотип. Та відрізняються логотипи факультетів додатковими позначками і кольорами. Так, символом педагогічного факультету є знак множини чорного кольору із зірочкою (*) малинового кольору всередині; факультету інформатики і менеджменту – знак множини чорного кольору, всередині якого знак «дорівнює» (=) голубого кольору; філософського факультету – знак множини чорного кольору, всередині якого три крапки (...) гірчиного кольору; інституту соціальної роботи – знак множини чорного кольору, всередині якого знак «більше» (>) фіолетового кольору; технічно-природничого факультету – знак множини чорного кольору, всередині якого знак наближення (□) жовтого кольору. Цікаво, що логотип УГЛ уже сьогодні став певним каталізатором новітніх дизайнерських та інвестиційних проектів: комерційна розробка продукції (виробництво чашок, спеціальних зажимів, дизайнерських ручок), використання у дизайні одягу, до чого активно долучаються студенти [7].

Зазначимо, що такий підхід допомагає формувати у студентів культуру спілкування, культуру організації праці, новітніх творчих підходів у вирішенні професійних завдань.

Особливою частиною корпоративної культури є встановлення культурних зв'язків з іншими чеськими та європейськими вишами. Університет Градець Кралова підтримує міжнародні контакти в рамках міжнародних освітніх програм і наукових досліджень та програм розвитку. Університет Градець Кралове бере участь у кількох програмах Європейського Союзу, наприклад, у програмі «Навчання протягом усього життя» (CEEPUS), має науково-культурні зв'язки з науковими установами в усьому світі. Контракти, підписані з багатьма закордонними університетами, сприяють мобільності студентів та академічного персоналу, а також активізації співробітництва в галузі досліджень та розвитку. Крім країн Європейського Союзу, студенти з УГК також можуть поглиблювати та розширювати знання у вищих навчальних закладах Норвегії, Швейцарії, Туреччини, Таїланду, у країнах Латинської Америки і Африки. Крім того, Градець Кралове є містом зустрічі студентів з різних країн світу. Чеські студенти та їхні колеги з країн ближнього і далекого зарубіжжя зустрічаються на лекціях і семінарах, вони можуть взаємодіяти у вільний час у полікультурному середовищі: міжнародні контакти розширюють світогляд, дозволяють зрозуміти подібності і відмінності між культурами, пропонують унікальну можливість покращити знання іноземної мови.

Студенти розглядаються не як «клієнти», а як члени колективу, зі своїми інтересами і потребами. На них орієнтуються при формуванні норм і правил організаційної культури університету, стилю управління та адміністрування, норм поведінки та ставлення до студентів. Таким чином, у рамках університетської культури відбувається формування студентської субкультури.

Одним з основних механізмів формування студентської субкультури є створення системи студентського самоврядування. Це надзвичайно корисно для університетів, так як у добре організованому самоврядуванні зацікавлені всі.

Формування культурних традицій сприяє розвитку вузу як науково-педагогічної установи та культурного феномена. Гармонійний розвиток особистості вченого, педагога, економіста, їхнє виховання неможливі без створення умов для самореалізації в галузі культури в широкому розумінні цього слова. Тут діє молодіжний центр, що включає кілька танцювальних колективів, команду КВК,

клуб рольових ігор, клуб волонтерів, педагогічний загін, театральний колектив «Лист», театр моди «Пігмаліон», що вже став знаменитим, тощо. Всі ці колективи не тільки беруть активну участь у житті університету, міста і краю, а й регулярно стають переможцями в різних конкурсах і змаганнях. У рамках виробничої практики всі, що навчаються у УГК, обов'язково беруть участь у роботах із благоустрою університету.

Частину університетських традицій завжди була підтримка спортивних та культурних заходів. Нова університетська специфіка обумовила створення системи комунікацій у відкритому для цього інформаційному просторі всередині і зовні організації. Так, в УГК величезна увага приділяється підтримці роботи університетського порталу, який став джерелом новин та іншої різноманітної інформації про університет. Відвідувачі сайту можуть зробити віртуальну екскурсію територією та навчальними корпусами університету, познайомитися з професорсько-викладацьким складом університету, заповнити необхідні для вступу до ВНЗ документи, користуватися електронною базою університетської бібліотеки, пройти курси самонавчання, самотестування і навіть здати іспити.

Варто відмітити, що частиною корпоративної культури УГК є і архітектурний дизайн. Оформлення приміщень, навчальних лабораторій, навчальних центрів, історична будівля головного корпусу та елегантне поєднання архітектурних стилів формують у студентів естетичні смаки, повагу до історичного надбання чеського народу, національних традицій.

Зручність для студентів та викладачів забезпечують комфортні лекційні аудиторії [8]. Так, багатофункціональна лекційна аудиторія факультету інформатики і менеджменту розрахована на 150 студентських місць. Технічне забезпечення сприяє комфортності та ефективності навчально-виховного процесу. Все електронне обладнання є простим у керуванні, має один пульт управління. Дошка забезпечена спеціальною програмою, яка сканує запис на дошці та передає на проєкційні екрани, що забезпечує однакове сприйняття записів на дошці для студентів у будь-якій частині аудиторії. Над дошкою розташовані два проєктивних екрани. Цінним навчальним активом є можливість передачі студентам одночасно наперед підготовленої лекційної бази на одному з екранів та перегляду тих записів, які під час лекції робить викладач, що відображаються на іншому екрані. В лекційній аудиторії передбачені додаткові приміщення, де розміщуються основні панелі системи управління, зберігаються камери, мікрофони, проєктивні засоби тощо. Зручні меблі, комп'ютерні засоби та професіоналізм викладацького складу дозволяють забезпечувати ефективне сприйняття студентами навчального матеріалу, формувати у них елементи сучасної економічної та загальної культури.

Таким чином, корпоративна культура ВНЗ спонукає потенціал інтелектуальної і духовної енергії майбутніх фахівців економічного профілю на реалізацію поставлених цілей, забезпечує формування морально-етичних цінностей та професійно значущих якостей.

Список використаної літератури:

1. Выготский Л. С. Основы педологии / Л. С. Выготский [Текст]. – М. : Изд-во 2-го Моск. мед. ин-та, 1934.- 211 с.
2. Бобылева М. Корпоративная система документооборота и корпоративная культура / М. Бобылева [Текст] // Деньги и кредит. – 2001. – №5. с.20-26.
3. Пан Л. В. Середовище функціонування організації як основна категорія стратегічного управління / Л. В. Пан [Текст] // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська Академія». Економічні науки. – 2002. – Т.20. – С. 37-45.
4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн / Перев. с англ.; Под ред. В. А. Спивака. [Текст] – СПб : Питер, 2002.– 336с.
5. Etický kodex Univerzity Hradec Králové [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uhk.cz>
6. Jednotný vizuální styl [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uhk.cz/>
7. Nový jednotný vizuální styl Univerzity Hradec Králové [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.font.cz/res/data/044/005627.pdf>
8. Grafický minimanuál logotypu a jednotného vizuálního stylu UHK.pdf [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uhk.cz/>
9. Zásady používání a ochrany statutárního znaku Univerzity Hradec Králové [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uhk.cz/cs-cz/o-univerzite/vizualni-styl-univerzity/jednotny>
10. Univerzita Hradec Králové [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vejska.cz/vysoke-skoly/UHK>