

15.01.2020

ГОДИНА КОРПОРАТИВНОГО СПІЛКУВАННЯ:

1.1 СОЦІАЛЬНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ



Павлова Л.О. - Сучасні умови інтеграції та глобалізації вимагають нової якості корпоративної діяльності організацій, а також освітніх закладів та їхніх суб'єктів. Результати аналізу нормативних документів, що регламентують діяльність підприємств та освітніх установ, свідчать про зростання вимог до рівня культури майбутніх фахівців у галузі освіти загалом і рівня корпоративної культури зокрема. Функції професійної культури, які зумовлені її специфікою й одночасно є ціннісним виявом: формування почуття моральної відповідальності; суворе дотримання усталеного позитивного стереотипу поведінки; вироблення моральної обґрунтованості службових взаємовідносин; готовність виконувати службовий обов'язок; вироблення культури професійних дій; недопущення професійної деформації; застереження від виявів бюрократизму.

До сучасного працівника висувуються вимоги – чітко уявляти собі моральний зміст, цінність, наслідки своєї діяльності, мати цілісний світогляд, економічно, екологічно розвинене мислення, володіти культурою спілкування, знанням правової системи суспільства, навичками організації виробництва (управління) і т. ін. Професійна культура посідає особливе місце у структурі культури особистості, оскільки в процесі професійної діяльності культура особистості набуває свого всебічного й ефективного втілення.

- Термін « корпоративна культура »з'явився в ХІХ столітті. Він був сформульований і застосований німецьким фельдмаршалом Мольтке, який застосував його, характеризуючи взаємини в офіцерському середовищі. У той час взаємини регулювалися не тільки судами честі, статутами, а й дуелями.



- Сучасні керівники розглядають культуру своєї організації, як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників і полегшувати продуктивне спілкування між ними.



- Зазвичай існуюча в організаціях корпоративна культура складний комплекс припущень, які без доказово приймаються всіма членами колективу і задають загальні рамки поведінки.



- Є механізми діяльності організації, які регулюються нормативними документами. У той же час в колективі будь-якої організації є така сфера відносин, яка не піддається формальній регламентації. Ці відносини складаються протягом багатьох років за неписаними правилами під впливом історичного досвіду, менталітету людей, духовних цінностей.



До найбільш значущих характеристик корпоративної культури відносять:

- Усвідомлення працівником свого місця в компанії;
- Норми поведінки;
- Культура спілкування;
- Система комунікацій;
- Діловий етикет;
- Трудова етика;
- Особливості трактування повноважень і відповідальності.



- Булінг – агресивна поведінка, що виражається в жорстокості, переслідуванню людини, спробах принизити й образити співробітника. Вчиняється не групою осіб а однією особою яка з певною метою чинить тиск на співробітників. Він буває двох видів: горизонтальний (переслідування колег) та вертикальний («Босінг»)



Філософія кампанії

- Ігор Нієсов- психолог та керівник кампанії « Психологія та бізнес Консалтинг Груп», говорить так :«Якщо сенс роботи тільки в грошах, то вона людині мало цікава, вона до неї ставиться без душі, формально, шукаючи сенс десь в іншому місці. Наявність сенсу в роботі – гарантія душевного ставлення до справи.»



- Мобінг –форма психологічного насильства у вигляді цькування співробітника з метою його подальшого звільнення. Роль агресора виконує група працівників. Серед ознак мобінгу виокремлюють такі:
- необхідна інформація або не повідомляється «жертві», або свідомо повідомляється несвоєчасно;
- надана інформація може бути спеціально спотворена;
- присутні факти зникнення важливих документів з робочого місця «жертви»;



- виникнення у співробітника відчуття повної безвиході і соціальної ізоляції як наслідок злагодженої протидії групи;
- обмеження спілкування, свідоме ігнорування особи;
- жарти з боку співробітників, які іноді є жорстокими, або саркастичні вислови;
- розповсюдження чуток про «жертву», часто доволі безглуздох;
- неприйняття виправдувань у колі співробітників.



- Серед наслідків мобінгу, як прояву професійних деструкцій у професорсько-викладацькому колективі й ВНЗ як організації, варто відмітити наступні:
- гальмування розвитку і працездатності колективу викладачів, що негативно впливає на ефективність діяльності та функціонування ЗО;
- розширення колективу шляхом утворення угруповань: тих, які підтримують тиск на колегу; співробітники, які намагаються утримувати нейтральну позицію; група, що об'єднує «жертв» мобінгу або тих, хто їх підтримує;
- формування негативного ставлення до виконання своєї професійної діяльності та до роботи загалом;
- погіршення іміджу навчального закладу;
- негативний вплив на навчально-виховний процес ЗО загалом



- Мобінг і булінг є настільки деструктивними явищами, що здатні іррадіювати в корпоративних відносинах освітнього закладу, знищуючи корпоративні цінності, погіршуючи соціально-психологічний клімат.



Існує механізм передачі і засвоєння кожним викладачем проголошених закладом цінностей – це корпоративні комунікації, які слугують системою розповсюдження корпоративної інформації. Організаційні комунікації є механізмом адаптації, соціалізації, розвитку особистості викладача в університеті, розвитку його соціальної компетентності, врешті-решт, становлення його як професіонала.

Ефективні комунікації сприяють підвищенню показників діяльності організації, рівня задоволення працівників працею, формуванню відчуття причетності до роботи організації



Роль керівника в корпоративній культурі

Одним із провідних обов'язків керівника у контексті вибудовування корпоративної культури закладу освіти є формування міжособистісних взаємовідносин у колективі. Керівник зобов'язаний уміти підтримувати в колективі необхідний баланс між співробітництвом і суперництвом. Міжособистісні взаємовідносини – не даність, а керована субстанція; поняття «добре» і «погано» є достатньо умовними. Виділяють п'ять типів позиції керівника в системі корпоративних відносин:

«невтручання»,
«тепла компанія»,
«золота середина»,
«завдання»,
«команда»



- У позиції «золота середина» керівник балансує між інтересами справи і інтересами персоналу, проте йому вдається контролювати діяльність закладу і співробітників.
- Найбажанішою й найбільш оптимальною є позиція «команда». Послуговуючись нею, керівник об'єднує навколо себе творчі сили закладу, оптимально делегує функції керування співробітникам, дає змогу їм самореалізуватися у колективі, враховує їхні інтереси, ідеї, пропозиції.



- У позиції «невтручання» має місце відокремлена від колективу діяльність керівника, спрямована на збереження власної посади, відсутність турботи про людей.
- Позиція «тепла компанія» характерна високим рівнем турботи про людей, прагненням керівника до встановлення дружніх відносин зі співробітниками, приємною атмосферою, зручним для співробітників темпом роботи. Проте керівника більше цікавить система міжособистісних, а не ділових відносин, тому його робота не є результативною.
- Керівник, занадто стурбований виконанням «завдання», зосереджує увагу на завданнях закладу, проте ігнорує потреби й інтереси співробітників.



- Впроваджуючи корпоративну культуру, не можна допускати політику «подвійних стандартів». Правила повинні діяти для всіх однаково.

