

Ю. В. БАЛАШОВА

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ: КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД

Стаття присвячена актуалізації педагогічної проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Визначено пропозиції щодо підвищення рівня корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Висвітлена проблема корпоративних цінностей майбутніх офіцерів-прикордонників, визначені індивідуальні та інституціональні чинники формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у вищій школі в умовах інформаційного суспільства та соціально-економічних трансформацій.

Ключові слова: корпоративна культура, майбутні офіцери-прикордонники.

Ю. В. БАЛАШОВА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ-ПОГРАНИЧНИКОВ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

Статья посвящена актуализации педагогической проблемы формирования корпоративной культуры будущих офицеров-пограничников. Определены предложения относительно повышения уровня корпоративной культуры будущих офицеров-пограничников. Освещена проблема корпоративных ценностей будущих офицеров-пограничников, определены индивидуальные та институциональные факторы формирования корпоративной культуры будущих офицеров-пограничников в высшей школе в условиях информационного общества и социально-экономических трансформаций.

Ключевые слова: корпоративная культура, будущие офицеры-пограничники.

JU.V. BALASHOVA

CORPORATE CULTURE OF FUTURE BORDER GUARD OFFICERS:COMPETENCE-BASED APPROACH

The article deals with actualization of pedagogical problem of corporate culture of future border guard officers. The recommendations on rise in the level of corporate culture of future border guard officers have been defined. Examined in the article is the problem of corporate values of future border guard officers. Individual and institutional factors of formation of corporate culture of future border guard officers in the higher school are the component of economic development system.

Key words: corporate culture, futu border guard officers.

Сучасні ринкові тенденції вимагають нової якості корпоративної діяльності організацій та установ, зокрема Державної прикордонної служби України. Результати аналізу нормативно-правових документів, що регламентують діяльність підприємств, організацій та відомств, свідчать про зростання вимог до рівня культури персоналу прикордонного відомства загалом і корпоративної культури зокрема. Вирішення проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників тісно пов'язане з впровадженням відомчих стандартів культури, новими вимогами щодо культури професійного спілкування, якості виконання професійних завдань.

Феномен корпоративної культури у західному науковому світі почали вивчати у XIX-XX століттях. Одним із перших дослідження у сфері корпоративізму та корпоративної культури здійснив М. Вебер, який визначив засади самоорганізації корпорацій, взаємозв'язок морально-етичних принципів і соціально-економічних досягнень окремих корпоративних структур. У наукових працях Ф. Тейлора, А. Файоля (концепція монополярної моделі промислової організації індустріального суспільства) ідеї М. Вебера отримали подальший розвиток.

Проблема формування та розвитку корпоративної культури привертала увагу й інших західних науковців. Д. Хансон досліджував історичні джерела корпоративізму, створив

концепцію колективної свідомості неформальних груп. К. Камерон та Р. Куїн присвятили свої наукові праці діагностиці корпоративної культури, Е. Шейн – проблемі лідерства у корпоративному середовищі, К. Девіс – генезису корпоративної культури. Д. Белл досліджував ціннісні орієнтації сучасного суспільства та їх вплив на корпоративну культуру, особливості сучасної корпоративної культури. Всі ці роботи мають велике значення для теоретичних і прикладних розробок із цієї проблематики.

Аналізу наукових концептів корпоративної та організаційної культури, їх порівняльній характеристиці присвячені дослідження науковців пострадянського простору О. Василевської, В. Співака, О. Зуєвої та інших.

Процес формування корпоративної культури в умовах громадянського суспільства висвітлювали у своїх працях М. Журовський, Т. Сергеева та інші.

Особливий інтерес викликають різноманітні наукові дослідження І. Кунде, М. Альберта, М. Мескона, Л. Карташової, Т. Ніконової та інших, що містять концептуальні підходи щодо виокремлення структурних елементів корпоративної культури та їх характеристики.

У зв'язку зі специфікою нашого дослідження суттєве значення мають праці, у яких розглядаються проблеми формування та розвитку корпоративної культури у національному контексті, зокрема країн пострадянського простору. У працях В. Дубяги, О. Полосіна, О. Тиунова висвітлено особливості організаційної культури російських підприємств.

Вітчизняні вчені А. Воронкова, О. Грішнова, І. Мажура, Т. Кицак вивчали роль корпоративної культури у зв'язку з проблемами формування та розвитку трудового потенціалу. У працях І. Жоган та Л. Савчук розглянуто процес формування, розвитку й особливостей корпоративної культури сучасних українських підприємств. Ю. Петрушенко та Т. Голець розкрили сутність впливу національних особливостей корпоративної культури на розвиток сукупності економічних відносин. У наукових працях П. Каткова, Г. Клейнера, С. Перегудова розглянуто процес корпоративізації соціальних структур, взаємодію політичного, економічного та корпоративного середовища.

Особливу наукову цінність для нашої дослідно-експериментальної роботи мають дослідження Т. Персикової щодо оцінки ролі первинних механізмів передачі корпоративної культури, які було покладено в основу наукового аналізу основних чинників впливу на корпоративну культуру сучасного фахівця [1, с. 92-93]. Пропозиції Е. Капітонова, Г. Зінченка, О. Капітонова щодо реалізації принципу «людина – основний об'єкт уваги» було покладено в основу аналізу людського чиннику корпоративної культури [2, с. 117].

Метою статті є перспективний аналіз проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників на основі компетентнісного підходу.

Результати вивчення значного масиву наукової інформації дають змогу охарактеризувати корпоративну культуру сучасного фахівця як складну інтегративну якість особистості, що визначає усвідомлення корпоративної ідеології організації, прийняття корпоративних інтересів та стандартів поведінки, самоідентифікацію себе як носія корпоративних цінностей.

Підґрунтям високого рівня корпоративної культури майбутнього офіцера-прикордонника є усвідомлення значущості своєї професійної діяльності, прийняття та дотримання стандартів поведінки, корпоративної ідеології організації.

Аналіз досвіду багатьох успішних західних та вітчизняних відомчих структур, організацій, корпорацій, підприємств свідчить про те, що дотримання принципів корпоративної культури дозволяє значно підвищити ефективність виконання завдань, оптимізувати умови професійної діяльності, максимально раціонально використовувати людські та матеріальні ресурси.

Проведене дослідження підтвердило виняткову важливість конкретних емоційних, соціальних, економічних, культурних, етичних, професійних аспектів діяльності кожного учасника у процесі формування корпоративної культури. Проблема формування сильної корпоративної культури майбутнього офіцера-прикордонника найбільше пов'язана з людським чинником, людський ресурс є невичерпним джерелом трансформацій корпоративної культури.

Характерними ознаками розвитку соціально-економічної системи початку ХХІ століття є орієнтація на вільний розвиток людини, її конкурентоспроможність, інтелектуально-корпоративні якості [3]. Це означало формування нового компетентнісного підходу, історія становлення якого розпочалась у 70-х роках у США. Компетентнісний підхід було

запропоновано М. Хомським у 1965 році у Масачусетському університеті. Особливу увагу було приділено компетенціям фахівців. У працях Р. Уайта категорія компетенції визначена у контексті мотивації персоналу [4]. Результати аналізу наукових праць із проблеми компетентнісного підходу (А. Маркова [5], Л. Петровська [6], Р. Уайт [4], А. Хуторської [7]) дають змогу детально охарактеризувати його особливості та визначити перспективи застосування щодо розвитку корпоративної культури сучасного фахівця.

Дослідник проблем перспективного розвитку Т. Росс стверджує, що «в економіці, що швидко розвивається, підприємства остерігаються створювати робочі місця, на яких люди працюють впродовж життя. Дуже швидко застарівають «ноу-хау» найманих працівників. Рoste ненадійність робочих місць, оскільки все більше співробітників пов'язані з гнучкими, короткотривалими проектами й колективами, які не обов'язково належать одній фірмі. Потрібна наявність компетенцій. Для того, хто шукає роботу, це означає «стати універсальним працівником», який володіє «портфелем компетенцій»: він повинен мати різнобічні здібності, які ґрунтуються на власних талантах і пронизані оригінальною комбінацією практичного досвіду. Замість виконання завдання потрібна здатність вирішувати проблеми. Співробітники стають більшою мірою квазісамостійними зі значною ринковою відповідальністю» [8]. Отже, на сучасному етапі компетентним вважають фахівця, який здатен отримати найкращий результат. Компетентність розглядається як системна, інтеграційна єдність, синтез інтелектуальних і навичкових складових (когнітивної і діяльнісної), особистісних характеристик (ціннісні орієнтації, здібності, риси характеру, готовність до професійної діяльності тощо) і досвіду, що дає змогу людині використовувати свій потенціал.

У доповіді міжнародної комісії з освіти, представленій ЮНЕСКО, підкреслюється, що все частіше підприємцям потрібна не кваліфікація, яка, на їх погляд, асоціюється з умінням здійснювати ті чи інші операції матеріального характеру, а компетентність, яка розглядається як своєрідний коктейль навичок, властивих кожному індивіду, в якому поєднуються кваліфікація в суворому розумінні цього слова, соціальна поведінка, здатність працювати в групі, ініціативність і прагнення ризику [9, с. 17–18].

Таким чином, компетентним можна назвати робітника, який з точки зору загальних тенденцій розвитку і вимог виробництва, а також конкретних обставин отримує найкращий результат. Звісно, що для цього йому потрібна певна база із знань, умінь, навичок, світоглядних ідей, інтересів, якостей тощо [10].

Результати аналізу наукових досліджень свідчать про ще більше розмаїття співвідношень між поняттями «корпоративна компетентність» і «корпоративна компетенція». У західному світі пропонуються такі визначення компетенції у корпоративному контексті: дещо, що повинна вміти робити людина, щоб упоратися зі своїми посадовими обов'язками в компанії [11]; група знань у певній галузі, навичок і відносин, які впливають на значну частину професійної діяльності (ролі або зони відповідальності), які пов'язані з виконанням діяльності, можуть бути вимірянні всупереч прийнятим стандартам, розвинені через навчання; базова характеристика індивіда, що пов'язана з критеріями ефективної або успішної дії у професійних чи життєвих ситуаціях («базова характеристика» означає, що компетенція – це глибока і стійка частина особистості, яка дає змогу передбачити поведінку людини в доволі широкому колі ситуацій – як життєвих, так і професійних; причинний зв'язок означає, що компетенція зумовлює поведінку або дію; зв'язок із критеріями дії означає, що за компетенцією можна визначити, хто робить щось добре або погано, що може бути виміряне за певними критеріями або стандартами); здатність керувати ситуацією (навіть непередбаченою); компетенція – це структура, що складається з різних частин, як пальці на руці (тобто навички, знання, досвід, контакти, цінності – це пальці, координація всіх цих елементів – це долоня, і, нарешті, контроль над усією системою, який символізується нервовою системою, що керує рукою в цілому) [12].

Для вітчизняних науковців, компетентність – це результат підготовки, компетенція в свою чергу має визначити коло повноважень. За визначенням В. Буряка [13], «компетентність можна охарактеризувати як здатність вирішувати професійні завдання певного класу, які потребують наявності реальних знань, умінь, навичок, досвіду. Вона виявляється у практичній професійній діяльності як системна характеристика і має певну структуру. Компетентність може бути виміряна кількісно, наприклад, за допомогою виокремлення рівнів, або якісно

(методологічно, технологічно, соціально тощо)». Слід зазначити, що компетентність – результативне поняття, а компетенція – процесуальне. Основними рівнями професійної компетентності суб'єкта діяльності є професійна підготовленість, професійний досвід. Компетенція – це можливість працювати, це активна позиція, за якої людина знає, може і хоче робити щось [14, с. 59].

Складниками загальної компетентності є часткові компетентності. Отже, корпоративна культура майбутнього офіцера-прикордонника має ґрунтуватися таким чином: професійній, психологічній, соціально-економічній.

На симпозіумі у Берні в узагальнювальній доповіді В. Хутмахера [15] було зазначено, що саме поняття «компетенція», входячи до низки таких понять, як «уміння», «компетентність», «компетенція», «здатність», «майстерність», за змістовно точно не окреслено. Тим не менше, як зауважив доповідач, усі дослідники погоджуються з тим, що поняття «компетенція» ближче до «понятійного поля» «знаю, як», ніж до – «знаю, що». Зазначивши, що головний розробник компетенцій Г. Халаж розглядає їх формулювання як відповідь на виклики, що постають перед Європою (збереження демократичного відкритого суспільства, мультикультура, нові вимоги ринку праці тощо), В. Хутмахер наводить прийняте Радою Європи визначення п'яти ключових компетенцій, якими «повинні бути освячені молоді європейці» [15]. Це: політичні та соціальні; компетенції, пов'язані із життям у багатокультурному суспільстві; компетенції, пов'язані із оволодінням усною та писемною комунікацією; компетенції, пов'язані зі зростанням інформатизації суспільства; здатність навчатись протягом усього життя [15].

Складність компетентності як явища зумовлює виокремлення певних структурних елементів поняття «компетентність». Європейські експерти пропонують таку внутрішню структуру компетентності: знання; пізнавальні навички; практичні навички; відношення; емоції; цінності та етика; мотивація [16, с. 18-19]. Як свідчить досвід багатьох європейських країн, що займались визначенням, добором та впровадженням компетенцій, стрижневими серед них є: соціальні, полікультурні, комунікативні, інформаційні, саморозвитку та самоосвіти, творчі. Отже, корпоративна культура майбутнього офіцера-прикордонника у контексті компетентнісного підходу відображає його інтегративні професійні якості.

Інструментарій формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників потребує значних коректив. Саме тому доцільним напрямком подальших розвідок є розробка та визначення умов реалізації концепції формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників на основі компетентнісного підходу, а також впровадження системи формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Основну роль у цьому процесі можуть відігравати механізми первинної передачі корпоративної культури, що буде сприяти формуванню сильної корпоративної культури прикордонного відомства. Важливим є те, що корпоративна культура фіксує цінність професійної діяльності як одного із шляхів особистісної самореалізації й саморозвитку, а також цінність професійної діяльності як умови забезпечення власних актуальних потреб. Сучасні фахівці мають усвідомлювати вплив корпоративної культури на власну кар'єру. Високий рівень корпоративної культури буде сприяти усвідомленню спільних інтересів та успішному розвитку Державної прикордонної служби України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура / Т. Н. Персикова – М.: Логос, 2002. – 224 с.
2. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов и др. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 351 с.
3. Андрущенко В. П. Модернізація вищої освіти: проблеми теорії, методології, практики / В. П. Андрущенко // Університетська освіта України XXI століття: проблеми, перспективи, тенденції розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. конференції. – Х., 2000. – С. 8-17.
4. White R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R. W. White // Psychological review. – 1959. – № 66. – Р. 23 - 34.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знания, 1996. – 312 с.
6. Петровская Л. А. Компетентность в общении / Л. А. Петровская. – М., 1989. – 137 с.
7. Хуторской А. В. Практикум по дидактике и методикам обучения / А. В. Хуторской. – Спб. : Питер, 2004. – 541 с.

8. Roos T. G. Die Arbeitswelt im Jahre 2020: Was bedeutet sie für Bildung / T. G. Roos // Liecht geändert für Thurgauer Zeitung. - 2002. – 18 Juni. – S. 28-31.
9. Образование: сокрытое сокровище : докл. междунар. комис. по образованию, представл. ЮНЕСКО / Ж. Делор и др. – М. : ЮНЕСКО, 1997. – 297 с.
10. Брюханова Н. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті / Н. Брюханова // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 4. – С. 40-50.
11. Холстед М. Ключевые компетенции в системе оценки Великобритании / М. Холстед, Т. Орджи // Современные подходы к компетентностно ориентированному образованию / под ред. А. В. Великановой. – Самара, 2001. – С. 24-27.
12. Stoof A. Open university of Netherlands [Електронний ресурс] / A. Stoof, R. Martens, J. Martens. – Режим доступу : www.hr-zone.net.
13. Буряк В. Розвиток професійно-педагогічних якостей у системі безперервної освіти / В. Буряк // Вища шк. : наук-практ. вид. – 2005. – № 2. – С. 50–57.
14. Тархан Л. З. Компетентностный подход в обучении инженера-педагога / Л. З. Тархан // Проблемы инженерно-педагогической освіти: зб. наук. праць. – 2005. – № 10. – С. 58-64.
15. Hutmacher W. Key competencies for Europe : report of the Symposium / W. Hutmacher // Secondary Education for Europe, (Berne, 27–30 March 1996). – Strsburg : Council for Cultural Cooperation, 1997. – P. 124-128.
16. Родигіна І. В. Компетентісно-орієнтований підхід до навчання / І. В. Родигіна. – Х.: Основа, 2005. – 96 с.