

Корпоративні чинники розвитку виховної роботи

I.A.ОСТРОВСЬКИЙ, канд. екон. наук, О.О. БАЦМАНОВА, студентка
Харківська національна академія міського господарства

Корпоративні структури мотивації, пов'язані з прихильністю людини до групи, колективу, організації в цілому грають суттєву роль. В аспекті ресурсозабезпечення соціальної адаптації корпоративізм створює більш високий адаптивний потенціал членів своїх організацій, тому що збільшує соціальний капітал, а при достатньо сильній корпоративній культурі дозволяє забезпечити приріст інших чинників розвитку. Справедливість, на якій будуються соціально-трудова відносини в умовах високої корпоративної культури управління, сприяє досягненню оптимального соціально-психологічного клімату і складовою активної адаптаційної діяльності працівників. Вона мінімізує показник соціальних (бар'єри, що повинна подолати людина) і особистісних витрат (рівень фізичних і психологічних зусиль для рішення соціальних проблем і оцінка їх переконливості), виступаючи як один з найважливіших факторів пристосування індивіда до нових умов життя. Значення узгоджених інтересів у трудовому об'єднанні є в тому, що корпоративізм вирішує важливу проблему адаптаційної діяльності – проблему «ліквідності», тобто затребуваності зовнішнім середовищем змін, які відбуваються у виробничій діяльності, іншими словами, досягнення позитивного ефекту адаптації. У підсумку пристосування до професійної діяльності, а через неї до суспільного життя є ключовим моментом соціалізації особистості в нових суспільних умовах.

Вирішення проблем виховної роботи передбачає накопичення і мобілізацію необхідних ресурсів, що забезпечують ефективність перетворень. Викладацький та студентський колективи, з одного боку, мають суттєві відмінності у формуванні й функціонуванні, з іншого боку, є цілісною одиницею, що об'єктивно дозволяє казати про єдність кінцевої мети та заходів її досягнення. Корпоративний ресурс не є винятковим, але ключовим компонентом на шляху до успіху. Чи можливо використовувати досвід комерційних корпорацій для некомерційних установ, якими є вузівські організації за соціальною метою діяльності? У чому полягає специфіка формування корпоративної свідомості у вищій школі? За своїми функціями діяльність вищих навчальних закладів тяжіє до колективізму. У колективістських засадах вузівської діяльності, насамперед проявляється ефективність управління спільнотою людей, які працюють на якісне виконання спільного соціального

завдання. Тому продуктивність кооперації в освітній діяльності набагато нижче, ніж в умовах масового виробництва матеріальних виробів, що підвищує значення індивідуальної діяльності в межах корпоративних цілей, що реалізуються. Одночасно узгодження інституціональних цілей та інтересів вузівських об'єднань детермінує розмаїття творчих потреб кадрового складу організації.

У сучасних вищих навчальних закладах простежуються декілька рівнів організаційної поведінки, кожний з яких має як позитивні, так і негативні аспекти: 1) колективістський, тобто традиційний з радянських часів; 2) індивідуалістський, тобто з неприйняттям більшості колективістських традицій; 3) реалістичний з переважною увагою до поточних, повсякденних турбот, звітів, подолання конфліктів, аварій і т.д.; 4) інноваційний з першочерговістю принципово нових підходів, дуже часто без належного урахування фінансово-економічних та інституціональних умов сучасного життя. У підсумку переплетення різноманітних цілей, установок та інтересів у сфері соціально-трудових відносин складається досить неоднозначна картина переходу до зрілої корпоративної моделі. Суперечливість інституціонального адаптаційного процесу у вузівських організаціях проявляється, з одного боку, в появі дуже суперечливих нових цінностей, з іншого боку, в почутті незадоволеності існуючими реаліями, що в підсумку викликає бажання скопіювати минулі підходи до організації виховної роботи із студентами.