

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В КОРПОРАТИВНІЙ КУЛЬТУРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРИ РЕГУЛЮВАННІ ТА УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ

*Бабенко І. В.
Полтава, Україна*

Задати діяльності організації, особливо освітній, потрібного – сучасного – тобто інтелігентного (новітнє поняття інтелігентності має у собі й необхідність наявності такої компетентності як постійне прагнення інновацій [5, с. 12] характеру корпоративного тону – це найефективніший засіб формування культури в соціумі загалом, адже ті нові покоління, котрі виховуватимуться у такому дусі (як покоління педагогів, так і їхніх учнів) матимуть таку ж корисну традицію, тримаючи її як у свідомості, так і в підсвідомості. І хто, як не лідер, має задати такий тон – питання риторичне.

Загальноприйняте визначення інтелігентності таке: це – «...високий рівень розумового розвитку і моральної культури особистості; виявляється в обізнаності й глибині знань людини, багатстві її внутрішнього світу і високій культурі поведінки» [5, с. 212]. За В. Огнев'юком [4, с. 10; 3, с. 125] інтелект інтелігента носить у собі власні закони розвою, адже він самодостатній і сам перед собою виставляє завдання, котрі й вирішує. Окрім того, він співпрацює з такими ж інтелектуалами-інтелігентами, котрі разом і утворюють певну сферу особливого духу, унікальної культурної спільноти. Нині ж інтелігентність – це і вправні, плідні стосунки «з цифрою».

При тому враховуємо: можливості переходів до практично нового суспільного ладу, їхні темпи визначаються рівнем розвитку саме інтелігенції у тій чи іншій державі, рівнем її осучасненого наукового потенціалу, котрий, безсумнівно, визначається якістю освіти, а потім і сам визначає якість освіти тих а чи інших колективів, організацій.

Особливе ж навантаження має той сучасний лідер-інтелігент, котрий задає тон в організації в найбільш критичних ситуаціях, а саме: в регулюванні та управлінні конфліктами.

Якнайбільше те стосується майже суто жіночих освітніх колективів, тобто апріорі потенційно конфліктних [1].

Поданий приклад лідером, що є одночасно формальним і неформальним, – як правило, дієвий для решти членів організації [2]. Однак, остаточні результати досліджень свідчать на користь того, що цей «постулат» «...не підкріплюється діями по відношенню до діяльності компанії» [там само]. І це є парадокс.

Та коли розбиратися у ньому скрупульозно, можна дійти висновків: людям властива невідповідність між словами та вчинками – наслідуються, зазвичай, котрісь з привабливих зовнішніх проявів лідерства, а от скопіювати глибинні практично неможливо, як неможливо скопіювати нервову систему індивіда, його темпераментальні особливості, характер, що є спадковою випадковістю або випадковою спадковістю...

Найпроблемніше людині загалом, а тим більш – сучасному лідерові,

тобто лідеру-інтелігенту, що задає тон бажаній корпоративній культурі, розрулювати конфліктні ситуації у своїй організації. Оптимально при цьому – спрогнозувати можливий конфлікт та попередити його. Виявлення лідером причин можливого конфлікту (а це, як правило: об'єктивні та суб'єктивні умови роботи, зокрема, стиль менеджменту; високий рівень соціальної напруженості; неформальне лідерство, що прагне стати формальним та пов'язані із цим новостворювані мікрогрупи; фактори взаємодії поміж окремими членами організації, їхні індивідуально-психологічні особливості, інші соціальні явища) і є, за суттю, практичним його попередженням.

Основними шляхами упередження конфліктів в організаціях можуть бути як загальне підвищення корпоративної культури, так і конкретні кроки щодо перманентності турботи стосовно задоволення потреб, інтересів членів організації. Добір, розстановка кадрів мають вестися із обов'язковим урахуванням індивідуальних психологічних особливостей людей. Створена інтелігентним лідерством корпоративна культура передбачає і пластичне формування у них достатньої психолого-педагогічної культури спілкування задля роботи у колективі з перспективою на перетворення його лідером в команду. «Розуміння як бажаної корпоративної культури, так і фактичної має вирішальне значення, якщо вище керівництво прагне забезпечити ефективне управління та спрямованість усього бізнесу» [2].

Послаблення, обмеження конфліктів або ж спрямування їх у русло вирішення розпочинається лідером з простого визнання існування конфлікту, його реальності. Вже сформована корпоративна культура дозволяє лідерові спершу легітимізувати конфлікт: досягти певних угод поміж сторонами щодо визнання конфлікту й дотримання установлених нормативів а чи правил саме конфліктної взаємодії. Може бути запроваджена так звана інституціоналізація конфлікту: утворення відповідних органів або робочих груп саме з питань регулювання такої взаємодії.

Практичне «абсолютне» вирішення конфлікту в умовах корпоративної культури звичайно досягається за усунення причин або предмету конфліктного кейсу, узгодження інтересів і позицій конфліктуючих сторін на основі компромісу, консенсусу, взаємного примирення, переходу «боротьби» в русло співробітництва стосовно обопільного подолання перешкод, міжособистісних протиріч на шляху до співробітництва. Й тоді форми вирішення конфлікту вже напряду залежать від ступеню інтелігентності лідерства як історичної події – як новітнього менеджменту – й передбачає не «знищення» а чи повне підпорядкування однієї зі сторін, її звільнення, переведення на іншу роботу, рішення суду тощо, а – педагогічний (бесіди, переконання, прохання, пояснення тощо) [5].

Список використаних джерел:

1. Бабенко І., Большая О., Пивовар Н. Майстерність менеджменту освітнього закладу у взаємодії з жіночим педагогічним колективом. Витоки педагогічної майстерності : Журнал ПНПУ ім. В. Г. Короленка. Полтава. 2023. Випуск 31. Серія Педагогічні науки. С. 10 – 17.

2. Дослідження „Роль лідерства в корпоративній культурі Європи”. URL: <https://ukr.mazars.ua/Home/IInsajti/Nashi-publikaciyi/Opituvannya-ta-doslidzhennya/Doslidzhennya-Rol-liderstva-v-kul-turii-kompaniyi> (дата звернення: 19.01.2024).
3. Огнев'юк В. О. Актуальні проблеми виховання дітей та молоді в сучасних умовах. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/44494/> (дата звернення: 01.12.2023).
4. Огнев'юк В. О., Сисоєва С. О. Освітологія – науковий напрям інтегрованого дослідження сфери освіти. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/33688939.pdf> (дата звернення: 18.01.2024).
5. Психологія освітнього менеджменту : навч.-метод. посібник. URL: https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1552/1/2021_Maftyn_Psycholog_posib.pdf (дата звернення: 13.11.2023).

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РОБОТИ З ДОШКІЛЬНИКАМИ В СПАДЩИНІ А.МАКАРЕНКА

*Бакай С.Ю.
Харків, Україна*

Сучасні вихователі й педагоги повсякчасно задаються питанням оновлення змісту, форм та методів роботи в освітньо-виховному процесі закладів дошкільної освіти. Тому необхідно вивчити погляди теоретиків і практиків педагогічної науки. Безумовно, педагогічна спадщина та концепція Антона Макаренка мала величезний позитивний вплив на систему радянської й, звичайно ж, сучасної, зокрема дошкільної освіти. Дитинство є важливим часом у становленні та розвитку особистості дитини. Від того, наскільки правильно буде організоване дитяче життя в ранньому і дошкільному віці, залежить майбутнє людини як особистості. А.Макаренко писав, що, «те, якою буде людина, залежить головним чином від того, яким ти зробиш її до п'ятого року його життя» [1].

Питання дошкільної педагогіки хвилювали педагога в тому числі й тому, що для дітей службовців у комуні імені Ф. Дзержинського був організований дитячий садок [1]. Він розглядає гру, як важливу складову життя дитини. Завдання виховання дитини раннього та дошкільного віку в сім'ї та у сфері народної освіти широко висвітлювалися в дослідженнях видатного педагога. Ця проблема відображена в його численних працях, статтях, лекціях і бесідах. Дуже чітко простежується у працях педагога питання: як правильно виховати дитину, щоб він був щасливою людиною? При цьому він писав, що «успішність виховання людини визначається в молодому віці, до п'яти років» [1].

Головними питаннями була правильна організація трудового виховання. Це було побудовано на основі органічної командної роботи та дисципліни, що в дошкільному віці означало суворе і чітке виконання режиму дня. У сфері народної освіти команда була організована з числа дітей і персоналу дитячого садка. У контексті сімейного виховання всі члени сім'ї виступали головними: