

УДК 008:001.812:378 (045)

КУЛЬТУРА ПРАЦІ ЯК ЦІННІСНА ОРІЄНТАЦІЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

О. А. Сєдашова

У статті проаналізовано підходи до визначення поняття «культура праці». Охарактеризовано її елементи з точки зору ціннісного підходу до реалізації досліджуваної проблеми.

Ключові слова: культура праці, ціннісна орієнтація, майбутній фахівець.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Проблема ціннісних орієнтацій є особливо актуальною для вивчення процесів формування та розвитку особистості. Ціннісні орієнтації впливають на діяльність людини, зокрема, на процес становлення молодого фахівця. Культура праці є основою готовності особистості до трудової діяльності в сучасному динамічному суспільстві. Розгляд формування культури праці як ціннісної орієнтації майбутнього фахівця є важливою науковою проблемою, зумовленою сучасними вимогами педагогічної науки та практики, адже висококваліфікований молодий фахівець має відрізнитись не тільки своїми компетенціями, але й цінностями, спрямованими на потребу у праці, досягнення її високої культури тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковане вирішення даної проблеми і на які спирається автор. Досліджувану проблему у вітчизняній психолого-педагогічній науці вивчали Б. І. Адаскін, С. О. Анісімов, С. Я. Батишев, С. А. Губіна, С. В. Журавель, І. І. Зарецька, Д. М. Зембицький, Є. Н. Лазарев, С. В. Лісова, В. Ф. Ломов, А. С. Макаренко, С. Є. Матушкін, Г. М. Соколова, В. П. Струманський, В. О. Сухомлинський, М. Б. Ханін, С.Т. Шацький та ін.

Виділення раніше не вирішених частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Актуальність окресленої проблеми – в наявності стійких суперечностей на різних рівнях, а саме:

- відсутність єдиного, чіткого, всеохоплюючого поняття «культура праці»;
- визначення педагогічної сутності поняття «культура праці»;
- розгляд поняття «культура праці» як ціннісної орієнтації.

Мета статті полягає у визначенні та аналізі категорій, що становлять поняття «культура праці» і є основою її структури.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Прогрес сьогодення ставить перед суспільством все більше вимог до професійної підготовки молоді. Важливе значення в цій підготовці займає вища освіта. Головним із завдань, що ставиться сьогодні перед вищою школою в сучасній соціально-економічній ситуації, стає створення педагогічних умов для формування у студентів культури праці, що є важливою ціннісною орієнтацією молодого фахівця для успішного здійснення професійної діяльності. Враховуючи економічні, соціальні та освітні зміни, що відбуваються в нашій державі, стає дуже актуальною для вітчизняної педагогічної теорії та практики проблема формування культури праці у молодого покоління.

Поняття культури праці виникло давно, але дотепер воно не має остаточного визначення, оскільки питання культури праці розглядалися в дослідженнях економістів, філософів, соціологів і педагогів з різними підходами на різних аналітичних рівнях. Деякі вчені розглядають культуру праці з позиції визначення її сутності та змісту, інші – вивчають її окремі елементи, дослідження перших носять більш теоретичний характер, дослідження других – прикладний. Одне з визначень трактує культуру праці як міру виявлення творчої сутності людини в тих чи інших факторах праці. Більш того, як свідчить аналіз літературних джерел, немає спільного погляду на саму сутність категорії культура праці та її зв'язок з ціннісними орієнтаціями людини. Розглянемо деякі концепції.

Вагомий внесок до вивчення порушених питань належить Г.М. Соколовій. Вчена підкреслила однобічність аналізу такого поняття як «культура праці». Дослідження виключно особливостей соціально-виробничої сфери призводить до ототожнення культури праці з культурою виробництва, а треба вивчати їх у більш широкому сенсі (наприклад, їх зв'язки й механізми взаємодії), а також як ціннісну орієнтацію майбутнього фахівця. Г. М. Соколова визначає культуру як цілісне об'єднання; її сутність розкривається в тому, які матеріальні та духовні цінності виробляються у суспільстві, а також якими методами і засобами відбувається це виробництво. Саме людина здійснює функціонування та розвиток культури виробництва, а культура його безпосередньої праці є ядром саморозвитку культури виробництва. Культура праці виявляється у виробничій діяльності й культурному розвитку людини, тому розглядати її треба у поєднанні та взаємозв'язку

двох сторін: об'єктивної і суб'єктивної. Перша сторона включає те, що належить до техніко-організаційного змісту праці. Друга, суб'єктивна сторона, передбачає високу професійну підготовку працівника та його морально-етичні якості.

Ф. М. Щербак досліджує професійні аспекти культури праці крізь призму моральних стосунків та виховання особистості: «Культура праці не обмежується лише технологічними характеристиками трудового процесу, а охоплює сфери управління й організації виробництва, взаємовідносин людей у трудовому колективі» [2, с. 3]. Він розглядає культуру праці, враховуючи три особливості поняття культури:

- як ціннісне розуміння – не лише досягнення людської діяльності, а також і якість цієї діяльності, її організації та результатів. У цьому значенні культура праці як стійка система організації діяльності характеризується не тільки тим, що робиться, але і як робиться;

- як творча сутність людини – культура праці не повинна ототожнюватися з економічними показниками;

- як цілісна характеристика людини (її інтегральні, поєднані в єдине ціле якості) – культура праці є квінтесенцією людських сил та здібностей у професійній діяльності.

Виховання культури праці реалізується у поєднанні професійного навчання працівника із всебічною підготовкою до праці, формуванням морального відношення до неї.

Погляди С. О. Анісімова полягають у поєднанні двох складних систем: культури і праці. Такий підхід дозволяє уникнути однобічності, коли виділяють або економічні питання, або виховні аспекти. Культура праці є якісною характеристикою розвитку особистості та сприяє її вільній самореалізації в трудовій, професійній, пізнавальній, комунікативній, суспільній, побутовій, художній, творчій та інших видах діяльності; характеризує продуктивність, доцільність, особистісну і суспільну значимість діяльності; взаємопов'язана з компонентами загальної культури особистості. Формування культури праці – це розвиток і реалізація здібностей, знань, умінь, без яких немає самої людини [2, с. 43].

В. О. Сухомлинський зробив значний внесок у проблему виховання культури праці учнів. В близьке за значенням поняття «трудова культура» він включав не тільки досконалість практичних умінь і навичок, майстерність, досягнуті в результаті вишколу, але й уміле керівництво працею з боку старших. За його висловом, це лише

одна сторона праці, суть трудової культури – це роль і місце трудової діяльності в житті людини, інтелектуальна насиченість і повнота, моральне багатство, громадська цілеспрямованість трудової творчості [3, с. 301-302]. На його думку, трудова культура – це такий ступінь духовного розвитку людини, коли вона не може жити без праці в ім'я загального блага, коли праця наповнює її життя високим моральним натхненням, коли вона духовно збагачує життя. Особливе значення В. О. Сухомлинський приділяв вихованню у молоді трудової культури, наголошуючи на тому, що «гармонійного всебічного розвитку, освіченості, духовного багатства, моральної чистоти, – всього цього людина досягає тільки за умови, коли поруч з інтелектуальною, морально-етичною та фізичною культурою вона досягає високого ступеня культури праці, трудового творчості» [3, с. 301]. Ці погляди підтверджують, що ми можемо розглядати культуру праці як одну з головних ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців. Зміст цінностей у суспільстві залежить від його культури, розвиненості духовного і морального життя, суспільної свідомості. Тому специфічною формою цінностей виступають суспільні ідеали, тобто уявлення про те, якими в суспільстві повинні бути суспільні відносини і сам працівник. В ідеалах виражена мета трудової діяльності. Вірно сформована ціннісна орієнтація може збагатити мотивацію трудової діяльності, бо в процесі праці людина обумовлює свою поведінку не тільки потребами та інтересами, але і прийнятою в суспільстві і трудовому колективі системою цінностей. Трудова поведінка працівника обумовлюється не тільки системою цінностей суспільства і трудового колективу, а й соціальними нормами. Ставлення до праці може бути позитивним, негативним і індивідуальним. Результати трудової діяльності людини залежать не тільки від рівня розвитку її професійних якостей, фізичних можливостей людини і ступеня забезпеченості робочого місця засобами виробництва, а й від того, як людина ставиться до своєї праці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, проблема формування культури праці особистості є надзвичайно актуальною. Аналіз праць дослідників надає можливість формувати і вдосконалювати у вищих навчальних закладах методику формування культури праці особистості як найвищу ціннісну орієнтацію майбутніх фахівців. Її педагогічна сутність повинна розглядатися, передусім, у площині формування основ загальної і професійної культури.

Література

1. Анисимов С. А. Культура труда современного рабочего. – М.: Профиздат, 1985. – 80с.
2. Щербак Ф. Н. Профессионально-нравственная культура труда. – М.: Знание, 1985. – 64 с.
3. Сухомлинский В. О. Избранные произведения в 5-ти т. / В. О. Сухомлинский. – К.: Советская школа, 1977. – Т. 4. – 640 с.

КУЛЬТУРА ТРУДА КАК ЦЕННОСТНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

О. А. Седашова

В статье проанализированы подходы к определению понятия «культура труда». Охарактеризованы её элементы с точки зрения ценностного подхода к реализации исследуемой проблемы.

Ключевые слова: культура труда, ценностная ориентация, будущий специалист

LABOR CULTURE AS VALUE ORIENTATION OF FUTURE
SPECIALISTS

О. А. Siedashova

The article analyzes the approaches to the definition of «labor culture». Its elements are characterized in terms of value approach to implement research problem.

Keywords: labor culture, values, future specialist.

Седашова Оксана Анатоліївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри української мови та культури Національного авіаційного університету (м. Київ). E-mail: oksanasedashova@gmail.com

Siedashova Oksana A. - Ph.D., assistant professor of Ukrainian language and culture Chair of the National Aviation University (Kyiv). E-mail: oksanasedashova@gmail.com

УДК 159.99

WHOLE SOUL LEADERSHIP: A NEW APPROACH FOR THE
WORLD'S DIVERSE MAKE UP

Duysal Aşkun Çelik

The 20th century has shown many leadership approaches and practices starting with trait approaches, behavioural approaches, and contingency approaches. Later on, certain leadership concepts took over instead of traditional leadership approaches such as collectivistic leadership, values leadership, spiritual leadership and integral leadership. As the world is no longer healthy in relation to ecology, economy, politics and also relationships, new forms of leadership are called for in many different areas of life and organizations, be it a profit, not-for-profit or governmental. The focus of this paper is to present a new approach to leadership that includes the spiritual understanding of individuals themselves, and then employees, groups and organizations around them as interdependent wholes.

Key Words: Leadership, Leadership approaches, Diversity, Diverse Cultures, Integral Leadership, Spiritual Leadership, Whole-Soul Model for Leadership

1. Re-defining Leadership

Until very recently, leadership has frequently been defined as a concept that basically involves an influential process. A person who is called a 'leader' uses certain individual, behavioural, situational and/or managerial tools to lead people who are usually called his or her 'followers'. As for the difference between the terms 'manager' and a 'leader', the former usually required a legitimate position while the latter did not, the former essentially related to sustaining what is present and the latter being its creator, mainly reflected frequent arguments. Very recently, Fairholm and Fairholm introduced a 'Leadership Perspectives Model' in which leadership was approached in a more encompassing way that combines and also transcends all approaches previously defended by many years of theory and research accumulation in the area of management and business [1]. According to authors:

Rethinking a leadership definition is, perhaps, the most difficult problem faced by practitioners and researchers alike. The problem is