

Павловская Светлана Николаевна

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

В данной статье анализируется проблема реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы. Сформулированы педагогические особенности данного процесса. В качестве примера представлена модель успешной реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы, осуществляемая на кафедре социально-культурной деятельности ТГУ им. Г. Р. Державина.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2008/1/14.html

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и
искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2008. № 1 (1). С. 46-48. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2008/1/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Павловская С. Н.

Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина

Статья рекомендована к публикации

к. п. н., доц. Ерохиной И. А. и д. п. н., проф. Долженковой М. И.

В данной статье анализируется проблема реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы. Сформулированы педагогические особенности данного процесса. В качестве примера представлена модель успешной реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы, осуществляемая на кафедре социально-культурной деятельности ТГУ им. Г. Р. Державина.

Социально-культурная сфера, представляет собой крупнейшую организацию, которую необходимо рассматривать как социальную систему, имеющую свои правила поведения, традиции, ценности и свою культуру. Культура любой организации аналогична личностной характеристике человека: это некий нематериальный, но всегда присутствующий образ, который придает значение, направление и основу ее жизнедеятельности. Корпоративная культура – это разделяемые всеми ценности, представления, ожидания, нормы, приобретенные по мере вхождения в организацию и за время работы в ней. Подобно тому как, характер влияет на поведение человека, организационная культура влияет на поведения, мнения и действия людей этой организации. Корпоративная культура определяет место организации в окружающем мире, олицетворяет собой те написанные законы, нормы и правила, которые определяют членов организации и связывают их вместе [2].

Корпоративная культура развивается во времени подобно национальным или этническим культурам и таким же образом вырабатывает свои ценности и поведенческие нормы. Определенные модели поведения в одних организациях поддерживаются, в других – отвергаются. Некоторые организации, например, создают «открытую» культуру, в которой считается правильным все подвергать сомнению и выдвигать новые оригинальные идеи. В других новизна не поддерживается и общение сведено к минимуму. Кому то приятнее работать в организации с «закрытой» культурой: человек приходит на работу, выполняет свое индивидуальное задание и возвращается домой к своей личной жизни, ничем не связанной с работой. Кому-то же необходима организация семейного типа, в которой личная жизнь и работа тесно взаимосвязаны. В социально-культурной сфере, как и в любой организации, создаются традиции и ритуалы, которые вносят свой вклад в ее корпоративную культуру.

Реализация корпоративной культуры специалиста социально-культурной деятельности находится в тесной взаимосвязи с теми функциями, которые он выполняет или способен выполнить в рамках деятельности данной сферы. Безусловно, корпоративная культура является весьма сложной и многофункциональной системой. Приоритетность и значимость отдельных функций может меняться в зависимости от типа корпоративной культуры, ее целей, этапа развития, влияния параметров внешней среды. Прежде чем приступить к выявлению педагогических особенностей реализации корпоративной культуры в контексте социально-культурной сферы, необходимо рассмотреть функции, которые непосредственно выполняет специалист социально-культурной деятельности [1].

Поскольку социально-культурная деятельность носит многосторонний характер, соответствующий разнообразию потребностей, интересов и запросов членов общества, то функции специалиста данной области определяются социальным значением, структурой общества. Большинство ученых трактуют функции, выполняемые специалистом социально-культурной деятельности таким образом:

- производство новых знаний, норм, ценностей, ориентаций и значений;
- накопление, хранение и распространение знаний, норм, ценностей и значений;
- воспроизводство духовного процесса через поддержание его преемственности;
- коммуникативная функция, обеспечивающая знаковое взаимодействие между субъектами деятельности, их дифференциацию и единство;
- социализирующая, обеспечивающая через создание структуры отношений, опосредованных культурными компонентами, социализацию общества;
- рекреационная, или игровая, действующая в отведенной для нее сфере [2].

Проанализировав, вышесказанные функции мы можем сформулировать педагогические особенности реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы. Одной из наиболее значимых педагогических особенностей является то, что реализация корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы должна носить воспитательный характер. Это заключается в том, что посредством корпоративной культуры происходит передача тех норм, правил, ценностей, ориентаций и значений которые были выработаны основателями данной организации и передаются своим последователям. Поддержание преемственности, как одной из составляющих педагогических особенностей реализации корпоративной культуры, способствует воспроизводству и развитию духовного процесса.

Немаловажное значение в реализации корпоративной культуры играет социализирующая сторона данного процесса. В период реализации корпоративной культуры специалисты социально-культурной деятельности должны создать структуру отношений, опосредованных культурными компонентами. Эта педагогическая особенность плодотворно отразится на взаимодействии между субъектами, создаст благоприятную атмосферу для неформального общения, обеспечит единство организации социально-культурной сферы.

Реализация корпоративной культуры специалиста социально-культурной деятельности должна обеспечивать психологическую разрядку и отдых членам данной организации, что также относится к педагогическим особенностям данного процесса. С помощью корпоративной культуры снимается производственное утомление, и восстанавливаются утраченные силы.

Реализация корпоративной культуры специалиста социально-культурной деятельности осуществляется при помощи мероприятий и объединений, деятельность которых направлена на формирование и поддержание сильной корпоративной культуры организации данной сферы, к ним можно отнести такие как:

- 1) создание педотрядов;
- 2) деятельность волонтерских организаций;
- 3) формирование научно-исследовательских центров;
- 4) работа творческих лабораторий.

На сегодняшний день во многих вузах страны на кафедрах социально-культурной деятельности, ведется активная реализация корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы. В Тамбовском Государственном Университете им. Г. Р. Державина на базе кафедры социально-культурной деятельности, где субъектами корпоративной культуры являются как преподаватели, так и все студенты, обучающиеся по данной специальности, данная работа осуществляется очень эффективно. Подтверждением чему могут служить следующие факты:

С 2001 года начинается история становления волонтерского движения у студентов кафедры социально-культурной деятельности ТГУ им. Г. Р. Державина. В 2002 году волонтеры разработали положение об отряде «Бумеранг» и зарегистрировали его как базовый при Тамбовском государственном университете им. Г. Р. Державина. Студенты выбрали два направления: здоровый образ жизни (ЗОЖ) - волонтерская деятельность и анимационная деятельность, включающая организацию праздников, игровых программ, лекций с элементами театрализации (в том числе и по ЗОЖ).

Отряд создан с целью привлечения студенческой молодежи к участию в общественно - полезной деятельности. Данная цель предусматривает следующие направления: пропаганда здорового образа жизни (ЗОЖ); активизация творческого потенциала в период свободного времяпрепровождения; приобретение молодыми людьми навыков профессиональной, трудовой и управленческой деятельности; содействие личностному развитию, а также процессам трудовой и социальной адаптации и инициатив молодежи.

В октябре 2004 года на кафедре социально-культурной деятельности, ТГУ им. Г. Р. Державина был создан педагогический отряд «Максимум». Членами отряда являются студенты кафедры СКД. Работа педотряда осуществляется при непосредственной поддержке зав. кафедрой СКД. Организационно-методическое объединение студентов, педагогический отряд «Максимум», свою работу выстраивает в соответствии с целями и задачами устава: «развитие творческой и инициативной личности, умеющей решать проблемные вопросы и организовывать социально-значимую деятельность в коллективе; повышение умений и навыков студентов, чья будущая профессия связана с воспитательно-образовательной и учебной деятельностью; разработка и реализация программ, осуществляющих социально-воспитательную деятельность с детьми и молодежью» и др.

Инновационным подходом в работе педотряда является создание модели *студенческого самоуправления*. Обоснование необходимости выбора той или иной игровой модели (создании своего кружка, студии, объединения), на основе структурной организации педагогического отряда «Максимум». Включая содержательный, технологический и организационные компоненты, студенты должны учитывать: самооценку личности (школьника, студента), развивающий характер деятельности своего объединения, дифференцированный подход, анализ мероприятий, выявление творческих способностей, приобщение к культурным ценностям, потребность в здоровом образе жизни и многое другое.

Реализация корпоративной культуры специалиста социально-культурной деятельности осуществляется также посредством научно-исследовательской деятельности, доказательством чего может служить создание при кафедре социально-культурной деятельности Института искусств Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина культурно-просветительного центра им. Бориса Николаевича Чичерина. Создание такого центра является не только поддержкой в образовательном и социально-воспитательном процессе, но и в процессе реализации корпоративной культуры. В рамках данного центра осуществляется следующая работа:

1. Привлечение молодежи к проблемам культурно-исторического наследия.
2. Создание систематизированного Банка информации о жизнедеятельности Б. Н. Чичерина.
3. Разработка механизма взаимодействия учреждений, заинтересованных в вопросе популяризации исторического наследия Б. Н. Чичерина.

Работа этих и других объединений созданных на кафедре социально-культурной деятельности в ТГУ им. Г. Р. Державина является одним из главных механизмов реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной деятельности.

Начальный этап обобщения опыта формирования корпоративной культуры в социально-культурной сфере позволил сформулировать цели, задачи и принципы комплексной опытно-экспериментальной работы направленной на выявление организационно-педагогических механизмов реализации соответствующей педагогической модели.

Список литературы

1. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. - М.: Логос, 2002. - 224 с.
2. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. - М.: ИНФРА – М., 2007. - 624 с.

АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ГЕНДЕРНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК СУБКУЛЬТУРА

Пантелеева В. И.

Пермский государственный технический университет

Статья рекомендована к публикации

д. ф. н., проф. Коротковым Н. З. и к. культурологи, доц. Смоляк О. А.

Данная статья посвящена анализу антропологических характеристик и механизмов идентификации альтернативного гендера как культурного явления современного города. В работе исследуется субкультура геев как автономная и самодостаточная модель.

Когда речь идет о субкультуре гомосексуалистов, то обычно при этом разыгрываются два сюжета, формирующие две традиции. Первый сюжет – это стремление романтизировать геев, искать в их культуре источники утонченного вкуса, таланта, подчас даже гениальности. Этот сюжет разыгрывается, прежде всего, самими геями. Второй связан с неодобрением, презрением, даже ненавистью к представителем альтернативного гендера и всего, что с ними связано. В неодобрительном хоре громче всех звучит голос А. Шопенгауэра: «Педерастия, рассмотренная сама по себе, предстает не только как просто противоестественное, но и как в высшей степени противное, вызывающее отвращение чудовищное извращение, действие, на которое однажды оказалась способна совершенно искаженная, испорченная и выродившаяся натура...» [Шопенгауэр 1993: 558].

Портрет гомосексуалиста в литературе – философской, публицистической или художественной – встречается на протяжении всей европейской письменной истории. Античные представления об этом виде любви Платон представил в диалоге «Пир», где однополая любовь признается легитимной только в том случае, если она духовна, а не телесна, поэтому здесь уместнее термин не гомосексуализм, а «бескорыстная дружба мужская» и сотрудничество.

По мнению М. Фуко, греческие античные комплексы этических предписаний выдавали особое отношение к сфере мужской любви, предоставляя этому аспекту жизни большую степень свободы. Он пишет, например, о том, что «отношения такого типа удовольствия не свидетельствовали о наличии некоей странной природы у того, кто их испытывает; но их использование требовало особой стилистики» [Фуко 2004: 323]. Для того, чтобы мужчина мог выразить любовь к другому мужчине, не было необходимости искать объяснения в особенностях своей природы. Скорее объяснения такого рода отношений основывалось на легитимных практиках интенсивного обмена мыслями. Рефлексии и дискуссии знаково и институционально существовали только в мужском мире. Бинарная организация жизни античного человека давала четкую прописку мужским и женским знакам: внешнее пространство – для мужчины, внутреннее – для женщины, поле или сад – для мужчины, кухня – для женщины, мужская часть дома – с одной стороны, женская – с другой. В четко разграниченном пространстве отрицалась возможность реверсии знаков, или их перехода из одного пространства в другое. В то же время интенсивное освоение «мужского» пространства допускало значительную открытость, а значит, предполагало несколько вариантов поведения. Сфера этого открытого, наполненного стратегическими вариациями пространства уже была связана не с домом, а с городской улицей или рыночной площадью, агорой. В целом можно говорить, что античность очерчивает первый вопрос, который служит основанием социального знания об отклонениях от гендерных предписаний в поведении. Это - вопрос о пространстве, обсуждаемый в двух аспектах: мужском - женском и городском - общем или смешанном. Комплексы идей, объясняющих существование гомосексуальных связей, - это идеи о высокой активности, мыслительной продуктивности и общественной пользе мужчины.

Постепенно в европейской традиции закрепляется иное и весьма однозначное восприятие человека альтернативной гендерной ориентации. Буржуазная эпоха с ее романтическими настроениями рисует гомосексуалиста как полового извращенца: его жесты, манера держаться, вычурные наряды, кокетство, выражение лица, анатомическое строение, женская морфология тела – все воспринимается как однозначно неприемлемое, опасное и поэтому заслуживающее уничижительной оценки. В то же время портрет основывается на теме инверсии половых ролей, что подразумевает однозначную смену истинных мужских знаков на истинно женские. Инверсия знаков мужского-женского, в конечном счете, всегда приобретаемых и социально обусловленных, сводится к «принципу некоего естественного клейма. Свидетельствующего о прегрешении пе-