

М. Кухта, Д. Роман

## ЧИННИКИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНИХ СТУДЕНТІВ

Сучасні суспільні умови актуалізують ті чинники та механізми соціалізації, які забезпечують оперативне й раціональне входження молоді в самостійне життя.

Мета статті – розкрити вплив політичного чинника та чинника корпоративної культури на процес соціалізації сучасних студентів в умовах суспільних трансформацій.

Реформування суспільної системи, яке наразі характерне для України, актуалізує нові ідеї й цінності життя, в тому числі й політичного, але не пропонує шляхи їх реалізації. Із складним завданням пошуку модернізованих механізмів соціалізації стикається найбільш активна і вразлива до змін студентська молодь. У модернізованому суспільстві нове покоління приймає досвід попередників не абстрактно, не в контексті загальноприйнятих традицій і шаблонних установок, а на основі критерію раціональності й практичної доцільності. Однак через брак досвіду молодої людини і відсутність кваліфікованої допомоги збоку, як правило, цей процес відбувається спонтанно, шляхом спроб і помилок.

Зважаючи на це, проблеми політичного виховання студентської молоді все частіше стають предметом наукового інтересу значної кількості вчених, з-поміж яких О. Безпалько, М. Боришевський, І. Жадан, І. Зверева, А. Капська, С. Кривонос, Л. Лепіхова, М. Лукашевич, С. Максименко. Їх праці присвячені аналізу різних аспектів впливу політичного чинника на процес соціалізації, узагальнена мета якого полягає в тому, щоб допомогти молодій людині адаптуватися в доволі захаращеному інформаційному потоці локальних і глобальних криз, оволодіти досвідом минулих поколінь, вибудувати власний вектор освіти й професійного росту, вибрати найприйнятніші механізми інтеграції в соціум.

Зазначимо, що політична соціалізація – це процес становлення індивіда як суб'єкта політики, формування в нього особистісних якостей, ціннісних установок, поведінкових моделей, що дозволяють адаптуватися до даної політичної системи і виконувати в ній певні функції [6]. Варто наголосити на двобічності цього процесу: з одного боку, суспільство в процесі політичної соціалізації формує людину як громадянина, з іншого – індивід у процесі соціалізації творчо впливає на розвиток існуючих політичних відносин, поступово трансформуючи саме суспільство.

Сучасним українським студентам, на думку фахівців, притаманний цілий спектр неприйнятних для представників старшого покоління поведінкових і ціннісних орієнтацій: меркантильність і цинічний практицизм, орієнтація на цінності західної культури, зростання амбітності, енергійності, рішучості й високого рівня конфліктності. Завдання навчального закладу полягає в спрямуванні зазначених якостей на формування активної, соціально зрілої, інтелектуально потужної особистості фахівця з раціональним мисленням і життєвим прагматизмом [3].

Найбільш прийнятною для українських реалій вважається плюралістична модель політичної соціалізації, що передбачає свободу вибору і політичних уподобань, водночас створення молодіжних політичних об'єднань, які репрезентують національну й громадянську самоідентифікацію тощо. При цьому зберігається висока автономність особистості у виборі політичних позицій, їх довільна заміна, а також можливість керуватися в цьому процесі внутрішніми, часто неусвідомлюваними, перевагами й переконаннями.

Конструктивним підходом до вирішення досліджуваної проблеми вважаємо усвідомлення молоддю свого місця в типологізації політичної соціалізації: демонстративний політичний нігілізм, маніфестація негативної оцінки будь-яких політичних інститутів, явищ і процесів; пасивна споглядальна позиція щодо політичного життя (індиферентне ставлення до політики); принципово позитивне, але непостійне визнання власної участі в політичних процесах (політична активність зумовлена прагматичними мотивами, конформістською позицією або з примусу); усвідомлена постійна і прогресуюча особистісна активність; повне інтегрування в політику [3].

Важливо, що будь-який образ політичної соціалізації молодої людини не є статичним і може змінюватися під впливом різних чинників: зміна регіону або країни проживання, перехід в інший соціальний статус, професійна необхідність, трансформація світоглядної позиції в процесі набуття вищої освіти. Остання позиція вказує на необхідність посилення цілеспрямованої педагогічної підтримки студентів у підвищенні рівня політичної соціалізації, що наразі корелює зі світовим досвідом, оскільки в умовах динамічного соціуму освіта відіграє важливу роль у діагностуванні суспільного «здоров'я» та пошуку оптимальних шляхів гармонізації взаємовідносин між державою та громадянським суспільством.

Зазначимо, що низький рівень політичної соціалізації студентської молоді здатний провокувати ескалацію взаємодії між соціальними групами, політичними партіями, деформуючи суспільні взаємозв'язки. Завдання вищих навчальних закладів полягає в кваліфікованому педагогічному супроводі соціалізації молоді на етапі здобуття вищої освіти і коригуванні впливу політичного чинника на його перебіг. Ігнорування зазначеного чинника й недооцінка важливості такої роботи сприяють виникненню в молоді девіантних поведінкових моделей та оцінних стереотипів, релятивної моралі, що за своєю суттю не співвідносяться з демократичними цінностями. Крім того, не вирішеність основних проблем соціально-економічного, суспільно-

політичного та культурно-духовного характеру на державному рівні провокує прояви протестної поведінки певної частини української молоді.

Динамічні трансформаційні процеси, пов'язані з інтеграцією України в європейський освітній простір і ринок праці, академічна мобільність студентів, реформа загальноосвітньої і вищої школи, приведення критеріїв якості української освіти до світових стандартів актуалізують ще один чинник соціалізації, що спонтанно проявляється в молодіжному середовищі – корпоративна культура: «Сучасне українське студентство характеризується появою феномена корпоративності в поглядах, поведінці, суспільних проявах, а також в радикалізмі, готовності брати участь у революційних перетвореннях і відвертих соціальних «авантюрах», що притаманні міжнародному студентству» [4, с. 26].

На важливість формування корпоративної культури студентів як майбутніх фахівців вказують К. Бровко, С. Ковалевський, А. Линенко, Н. Морзе, В. Огнев'юк та ін.

Ідея корпоративності як етики поведінки зародилася на початку ХХ ст. з необхідності підвищення продуктивності праці в умовах повної вичерпаності технологічного ресурсу. Японські фахівці замінили його дуже потужним, але надскладним у застосуванні – людським ресурсом. На основі останнього по часі розвивається ідея корпоративної культури як синтезу двох начал: західного, орієнтованого на винятковий індивідуалізм і прагматизм, та східного, де вища цінність людини означає безмежне злиття із суспільством [2].

Оскільки ми розглядаємо корпоративну культуру в контексті соціалізації студентської молоді, то вважаємо доцільним взяти до уваги наступне її тлумачення: «Корпоративна культура є засобом професійної самореалізації людини, соціальної адаптації і здатності до самоконтролю й самодисципліни, які прищеплюють почуття відповідальності, дотримання правил етикету і культури спілкування» [1, с. 3].

Спираючись на подане визначення і послуговуючись тезою дослідників про те, що корпоративна культура забезпечує готовність до соціального діалогу [7], можемо стверджувати, що вона водночас є механізмом або інструментом соціалізації і вимагає прояву таких індивідуальних якостей, як умотивованість до успішної професійної діяльності, моральність, відповідальність, самоідентифікація з організацією, колективом. Зазначені якості дозволяють зробити припущення про корпоративність як важливу особистісну характеристику фахівця, для формування якої найбільш оптимальним, на нашу думку, є період здобуття вищої освіти й наближення до обраної сфери діяльності.

Завдання вищого навчального закладу полягає в організації педагогічної підтримки, в змістовому розумінні якої сучасні вчені спираються на відомі психологічні концепції: а) «відносин, які допомагають» К. Роджерса; б) «персоналізації» А. Петровського; в) «надситуативної активності» В. Петровського; г) «посилення існування іншого» С. Рубінштейна. В широкому розумінні педагогічна підтримка полягає в створенні сприятливих умов для розвитку моральної свідомості студентів, розкриття й реалізації їхніх задатків,

формування здатності до самостійних дій та морального самовизначення [5, с. 112].

Ефективними умовами формування корпоративної культури особистості виступають: усвідомлення індивідом потреби в корпоративній культурі, кваліфіковане методичне забезпечення цього процесу і відповідна мотивація, безперервність та послідовність процесу формування корпоративної культури, можливість самореалізації особистості через громадську роботу в межах навчального закладу й поза ним [8, с. 44].

Очікуваним результатом педагогічної підтримки з формування корпоративної культури студентів виступає здатність до співпраці, до роботи в команді, високий рівень стресостійкості, сили волі тощо. Такий комплекс якостей, закладений на етапі навчання у вищому закладі освіти, забезпечує студентам успішну професійну адаптацію, а в майбутньому – самовираження і самоствердження в обраній сфері діяльності. Це означає, що випускник навчального закладу як фахівець з перших кроків самостійної професійної діяльності усвідомлює власну роль у корпоративній культурі колективу, яка визначається стилем функціонування організації і виявляється в поведінці, судженнях, взаємостосунках, способах вирішення проблем [7, с. 3].

Отже, корпоративна культура вимагає дотримання відповідної поведінкової моделі і професійної етики кожного члена колективу. Чим вищий рівень корпоративної культури особистості, тим ефективніше вона продукується у зміст та характер спілкування з іншими суб'єктами організації та формування культурних норм поведінки.

1. Дмитренко М. Й. Корпоративна культура у констеляціях пізнього модерну: філософсько-антропологічні експлорації: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. філос. наук: 09.00.04. – Харків, 2014. 31 с.
2. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Під заг. ред. Г.Л. Хата. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.
3. Розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця [Монографія] / Т.О. Дмитренко, К. В. Яресько, Т. В. Колбіна, С. В. Копилова та ін. Херсон: ПП Вишемирський В. С., 2014. 424 с.
4. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору: Автореферат дис. докт. пед. наук: 13.00.05. Луганський нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. Л., 2004. 42 с.
5. Свириденко І. М. Педагогічні умови виховання вірності в особистісних взаєминах студентів вищих навчальних закладів: дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання». Житомирський державний ун-т імені Івана Франка. Житомир, 2012. 273 с.
6. Шляхтун П. П. Політологія (теорія та історія політичної науки): Підручник. Київ, 2002. 230 с.
7. Юрченко В. В. Корпоративна культура організації. Навчально-методичний посібник. Київ, 2014. 44 с.
8. Kovalevsky S. V., Kosheva L. V. Research the Corporate Culture of Students Using Neural Network Models. *American Journal of Neural Networks and Applications*. 2015. Vol. 1, No. 2. P. 43–47.