

УДК 378.048.2

## ОСОБИСТІТЬ ПРОФЕСІОНАЛА В КОРПОРАТИВНІЙ КУЛЬТУРІ ТА ФАХОВОМУ СПІЛКУВАННІ

**Тетяна Стасюк**, доктор філологічних наук, завідувач кафедри філології, Дніпровський державний аграрно-економічний університет.

ORCID: 0000-0002-6815-0000

E-mail: stasiuk.t.v@dsau.dp.ua

**Олена Турчак**, кандидат філологічних наук, доцент кафедри філології, Дніпровський державний аграрно-економічний університет.

ORCID: 0009-0004-5281-3174

E-mail: turchak.o.m@dsau.dp.ua

*Стаття висвітлює проблему особистості фахівця в корпоративній культурі та фаховому спілкуванні. Зокрема, охарактеризовано якості, що впливають на формування особистості фахівця: почуття совісті, обов'язку, відповідальності, честі, чесності, ввічливості, тактовності, поваги; встановлено кореляційні зв'язки між цінностями людини, її самосвідомістю й самооцінкою та професійною діяльністю; розглянуто питання професійних якостей, здібностей, умінь та навичок, потреб, мотивів і цілей особистості та зумовленості професійного спілкування цими категоріями. Дослідження аналізує також механізми спілкування в професійному колективі в різних ситуаціях.*

**Ключові слова:** особистість професіонала; моральна свідомість; ціннісна свідомість; професійна самосвідомість; професійне спілкування; корпоративна культура; професіоналізм; професійна самооцінка.

## SPECIALISTS' IDENTITY IN CORPORATE CULTURE AND PROFESSIONAL COMMUNICATION

**Tetyana Stasiuk**, Doctor of Sciences (Philology), Head of Philology Department, Dnipro State Agrarian and Economic University.

ORCID: 0000-0002-6815-0000

E-mail: stasiuk.t.v@dsau.dp.ua

**Olena Turchak**, Candidate of Sciences (Philology), Associate Professor of Philology Department, Dnipro State Agrarian and Economic University.

ORCID: 0009-0004-5281-3174

E-mail: turchak.o.m@dsau.dp.ua

*The article highlights the problem of a specialists' identity in corporate culture and professional communication. The purpose of the work is to investigate the qualities of a professional's personality and its formation in the conditions of professional activity. In accordance with this goal, the following tasks were selected: 1) to form an idea about the moral consciousness of an individual; 2) justify the value consciousness of the individual; 3) describe the professional self-awareness of the individual; 4) describe professional communication in corporate culture.*

*In particular, the feeling of conscience, duty, responsibility, honor, honesty, dignity, nobility, politeness, tact, respect, which affects the formation of a specialist's personality, was characterized; correlations*

*between human values, self-esteem and professional activity are established, the concept of professional norms, rules, roles, behavior models is considered; professional qualities, abilities, abilities and skills, emotions and needs, motives and goals.*

*The study analyzes the mechanisms of communication in a professional team in situations of relationship development, conversations with the manager, notification of rights and obligations, discussion of working conditions and achievement of results, setting tasks, forming goals, motivation, prompting to action, requests, orders.*

*Considerable attention is paid to professional self-awareness, spiritual and material values, the choice of value orientation, the relationship between good and bad in a person's personality. Professional communication and professional etiquette were mentioned among the most important subtopics, which are the basis of the development of professional relations between individuals at work.*

**Keywords:** *personality of a professional; moral consciousness; value consciousness; professional self-awareness; professional communication; corporate culture; professionalism; professional self-esteem.*

Комунікація в сучасному світі – це основний аспект соціальної взаємодії. Вона допомагає налагоджувати відносини в різних сферах діяльності, відіграє головну роль у міжособистісних взаєминах. Спілкування сьогодні – не тільки обмін інформацією, а й формування соціального, морального, міжособистісного та професійного ментального поля. Мотивацією для проведення дослідження є необхідність ретельного аналізу формування особистості фахівця в професійному спілкуванні та організації професійної діяльності.

Вивчення особистості професіонала – одна з найбільш важливих і цікавих проблем сучасності в психології та педагогіці. На формування професіонала впливає безліч чинників соціального, історичного, культурного, особистісного та професійного характеру. Одним із ключових понять, які формують особистість професіонала, можна вважати саме його людську свідомість, тобто здатність адекватно та об'єктивно сприймати й інтерпретувати дійсність. Свідомість професійної особистості в розрізі моралі, цінностей та професії є основою для формування фахівця. Саме свідомість професіонала зумовлює його реалізацію в корпоративній культурі та успішність у фаховому спілкуванні.

Становлення особистості фахівця відбувається в результаті сімейного виховання, професійного навчання, роботи за фахом, виконання професійних завдань та вирішення проблемних ситуацій у процесі виконання службових обов'язків. Так поступово «відточується» справжній професіоналізм і відшліфовується майстерність працівника. Питання вивчення особистості фахівця, його професійного розвитку та становлення, чинників, що впливають на формування його самосвідомості, сьогодні є досить актуальним у різних галузях, зокрема в професійній педагогіці, психології праці та психології діяльності.

Над дослідженням психології особистості професіонала працювали І. Бех, В. Бондар, О. Бондаренко, В. Гордієнко, Л. Долинська, В. Семиченко, В. Стрельников та багато інших науковців. Було з'ясовано питання компетентності працівника як фахівця, його спроможності як професіонала, готовності до діяльності в межах обраної професії; розглянуто особистісні якості та показники професіоналізму; досліджено зв'язок теоретичних знань із можливістю їхнього застосування на практиці тощо. Особливості тренінгу професійного самовизначення вичерпно розкриті І. Калюжною [3]. М. Савчин фундаментально вивчив психологію відповідальної поведінки [4]. Т. Северіна ретельно опрацювала питання самовдосконалення особистості [5].

Мета статті – дослідити якості особистості професіонала та його становлення в умовах професійної діяльності. Меті підпорядковується розв'язання таких завдань: 1) сформулювати уявлення про моральну свідомість професіонала, 2) обґрунтувати професійну самосвідомість особистості, 3) описати професійне спілкування в корпоративній культурі.

Уперше аналізується свідомість особистості (моральна, ціннісна та професійна) як основа формування світоглядної позиції фахівця-професіонала. Установлено кореляційні зв'язки між цінностями людини, її самосвідомістю, самооцінкою та професійною діяльністю; розглянуто питання професійних якостей, здібностей, умінь, навичок, потреб, мотивів і цілей особистості; з'ясовано, як совість, сором, обов'язок, відповідальність, честь, чесність, ввічливість, тактовність та повага впливають на формування особистості фахівця. Прологоменами нових досліджень стають саме питання комплексного розвитку або виховання морально-етичних, ціннісних і професійних якостей особистості та створення освітніх умов їхньої інтеграції для формування світогляду фахівця.

Професійне спілкування зазвичай трактується як обмін інформацією та досвідом роботи для досягнення високого результату виконання завдань, поставлених перед працівниками. Воно супроводжує фахову діяльність, зумовлене її цілями та забезпечує взаємодію суб'єктів у процесі розв'язання професійних завдань і проявляється у вмінні вести перемовини, представляти професійні матеріали публічно тощо. Ґрунтовно культуру професійного спілкування було опрацьовано О. Берестенко [1]. Авторка розглянула чинники та закономірності ефективності професійного спілкування; доцільність мовлення в процесі професійної діяльності; стилі та моделі професійного спілкування; діагностику ефективності професійного спілкування; культуру взаємин у процесі професійного спілкування; рівні культури та психологічні засади тощо.

### **1. Формування моральної свідомості професіонала**

Регулятивну основу поведінки та діяльності людини формують моральні засади її характеру, такі як: совість, сором, обов'язок, відповідальність, честь, чесність, ввічливість, тактовність, повага.

Совість – надзвичайно важлива категорія в становленні особистості як професіонала. Вона допомагає усвідомлювати відповідальність за вчинені дії, провадити фахову діяльність на високих культурних засадах і регулювати професійне спілкування за критеріями моральності.

Сором – це «почуття сильного збентеження, зніяковіння через свою погану поведінку, негідні дії, вчинки і т. ін.» [2, с. 1358]. У працівника сором може виникати через помилки, допущені в роботі; неякісне ставлення до виконання обов'язків; використання маніпуляцій; усвідомлення поганого наміру або вчинку тощо.

Обов'язок – одна з основних нормативних категорій працівника як члена колективу, що синтезує сукупність моральних зобов'язань працівника перед його колегами й переважно постає у вигляді конкретного практичного завдання. Кожен працівник, виконуючи професійні обов'язки, має дотримуватися певних ustalених норм і вимог, характерних для його трудового колективу та корпоративної етики підприємства.

Відповідальність – це важливе моральне почуття людини, яке проявляється в ставленні до виконання покладених на неї обов'язків, в усвідомленні, що треба

буде звітувати за свої дії та давати пояснення за можливі наслідки невдало виконаної роботи.

Чесність – це моральна цінність фахівця в контексті його особистісного розвитку. Насамперед вона проявляється через правдивість, принциповість, щирість, довіру, бездоганне ведення справ тощо.

Честь – «сукупність вищих моральних принципів, якими людина керується у своїй громадській та особистій поведінці» [2, с. 1600]. Це поняття пов'язує з професійною відповідальністю людини, її фаховими обов'язками, соціальним статусом, визнаними в корпорації чеснотами.

Ввічливість – це стратегічний принцип гармонійного спілкування, який передбачає дотримання правил етикету, прояв уважності та люб'язності до своїх колег.

Тактовність проявляється в чутті міри під час спілкування. Працівник має відчувати межу, яку не можна перетинати, щоб не образити людину.

Повага – це морально-етичний принцип, завдяки якому враховуються інтереси колег; людина усвідомлюється як особистість зі своїм почуттям гідності; співрозмовник визнається рівним самому собі.

Отже, почуття совісті, сорому, обов'язку, відповідальності, честі, чесності, ввічливості, тактовності та поваги детермінують робочі стосунки, організаційну взаємодію та фахове спілкування. Від них залежить результативність професійної діяльності та культура комунікації.

## **2. Формування професійної самосвідомості особистості**

Професійна самосвідомість охоплює різні рівні особистості: когнітивний (пізнавальний), мотиваційний (спонукальний), емоційний (почуттєвий) та діяльнісний (операційний). Ці рівні, залежно від ситуації, проявляються через самопізнання, самоактуалізацію, саморозуміння та самореалізацію. Професійна самосвідомість тісно пов'язана із самооцінкою особистості, «образом “Я”» і реалізується через відповідні правила поведінки в колективі, насамперед такі: 1) особа має дотримуватися певних норм, правил та моделей поведінки, які допоможуть їй сформуватися як майбутньому фахівцеві; 2) особа має зважати на моделі поведінки інших людей як представників професійного колективу, інколи навіть порівнювати себе з ними або окремими колегами в конкретній ситуації; 3) особа має враховувати, як оцінюють її колеги: і як людину, і як фахівця; 4) особа має критично оцінювати свою поведінку в колективі, усвідомлювати свої «сильні та слабкі» місця як професіонала, не соромитися вчитися, поглиблювати свої знання та вдосконалюватися як фахівець.

Вагому роль у формуванні особистості як професіонала відіграє самовизначення працівника, успішність якого залежить від критичного усвідомлення особою своїх можливостей. Метою професійного самовизначення є готовність особистості самостійно й головне усвідомлено вибудовувати та коригувати моделі власної поведінки протягом професійної діяльності від початкового етапу (вибору професії) до глибокого її опанування впродовж життя. Це має бути постійний процес самовдосконалення, оскільки багато чого залежатиме від характеру трудової діяльності, умов, у яких вона реалізується, від поставлених завдань, від ситуації та використаних методів вирішення питання.

Унаслідок професійного самовизначення та самовдосконалення передбачається, що спеціаліст повинен: 1) робити висновки щодо вирішення питань у типових

ситуаціях, що полегшить подальшу роботу; 2) аналізувати виконану роботу, максимально точно оцінювати переваги і недоліки задля покращення результативності в майбутньому; 3) уміти прораховувати, які можуть виникати труднощі в розв'язанні проблеми; 4) бути здатним адекватно оцінювати втрати та обирати способи розв'язання проблеми, при яких втрати будуть мінімальними (за умови, що їх узагалі не можна уникнути).

Внутрішньою умовою розвитку особи як спеціаліста є відчуття постійної «незавершеності» та бажання професійно зростати й удосконалюватися. Самовдосконалення неможливе без самовиховання. За словами В. Сухомлинського, «самовиховання потребує дуже важливого, могутнього стимулу – почуття власної гідності, поваги до самого себе, бажання стати сьогодні кращим, ніж був учора» [6, с. 602].

Сьогодні професіонал має бути здатним до самооцінювання та самопізнання. Професійна самооцінка зумовлює реакції людини на успіх та неуспіх, ефективність її взаємодії з оточенням і результат роботи в колективі. На професійну самооцінку впливає й зміст професійної діяльності та досягнуті в ній результати. Професійна самооцінка працівника-початківця й більш досвідченого фахівця може відрізнятись. Спеціаліст із стажем роботи, який випробував уже себе в професії, ураховуватиме не тільки думку про нього в колективі, а й свій попередній професійний досвід, переважно його позитивні моменти.

Професійна самооцінка, сформована на основі досвіду, є більш надійним показником, адже дозволяє на основі вже досягнутих результатів діяльності працівника прогнозувати його зусилля та можливості на майбутнє. Щоправда, слід приділяти належну увагу адекватності самооцінки. Висока (або завищена) самооцінка працівника, як відомо, може знижувати результати роботи через те, що в особи сформувався «комплекс власної винятковості». Працівники з низькою самооцінкою в разі невдачі мають схильність до самовиправдовування й не беруть до уваги, що результат роботи міг залежати не тільки від них та їхніх можливостей, на результат могли впливати різні побічні чинники, зокрема обставини або відповідальність інших осіб і їхня сумлінність у роботі.

### **3. Професійне спілкування в корпоративній культурі**

Невід'ємною частиною професійної діяльності особи є спілкування, яке дозволяє обмінюватися важливою інформацією та досвідом. Від нього залежить ефективність діяльності, що на сьогодні є основою успішної кар'єри. Велике значення в професійній діяльності мають моральний та етичний аспекти ділового спілкування. Вони сприяють розвитку співпраці, яка насамперед базується на довірі. Уже нікого не здивує наявність в організації, фірмі, на підприємстві кодексу честі для працівників, адже взаємовідносини, що будуються на засадах етики та моралі, є довготривалими.

Специфічними рисами професійного спілкування є свідоме, цілеспрямоване управління комунікацією, наявність мети спілкування, а також наукова обґрунтованість і високий професійний рівень. Працівник, крім професійних знань, певних навичок та вмій, повинен мати ще й позитивну комунікативну установку, яка має бути налаштована не тільки на встановлення взаєморозуміння, а й на людину як особистість. Людина має бути в центрі уваги незалежно від обставин ділового спілкування.

У професійному спілкуванні спеціаліст стикається з безліччю непередбачуваних ситуацій, у яких по-новому треба розв'язувати завдання, вирішення яких неможливо

здійснити за відомим алгоритмом чи шаблоном, треба шукати нові підходи взаєморозуміння та взаємодії. Теоретичні знання, здобуті під час навчання, безумовно, сприятимуть подоланню труднощів, але велике значення має практичний аспект, основою якого є культура професійного спілкування. Комуниканти обирають той чи інший спосіб спілкування залежно від ділової ситуації та конкретної справи, яка може потребувати індивідуального підходу у вирішенні питання.

Найбільш поширеною індивідуальною формою усного професійного спілкування є ділова бесіда, за допомогою якої між партнерами налагоджуються ділові стосунки, установлюються контакти, вирішуються проблеми, а в спорах досягають консенсусу. Успіх ділової бесіди часто залежить не лише від професійних якостей, що визначаються рівнем освіти, практичним досвідом, а й від умінь вести перемовини, майстерно володіти навичками професійного спілкування. Щоб спілкування було успішним і результативним, варто дотримуватися таких рекомендацій: 1) готуватися до бесіди або перемовин заздалегідь, якщо відома тема розмови, подумати про аргументи для обґрунтування думки або підтвердження власної позиції; 2) значну увагу слід приділяти невербальним елементам спілкування партнера (жестам та інтонації), оскільки на слова припадає лише 7% трансльованої інформації, на жести – 55%, на інтонацію голосу – 38%; 3) висловлювати думки точно, логічно та переконливо; 4) бути уважним до співрозмовника, уміти слухати співрозмовника; 5) підтримувати атмосферу довіри та поваги.

Отже, професійне спілкування в корпоративній культурі високо детерміноване моральним та етичним аспектами ділової взаємодії, фахової комунікації й корпоративної співпраці. Воно також визначається наявністю свідомого, цілеспрямованого управління комунікацією, метою та завданнями спілкування. Крім професійних знань, певних навичок та вмій фахівець повинен демонструвати позитивну комунікативну установку на встановлення взаєморозуміння.

Ключові питання соціально-морального, міжособистісного та професійного спілкування фахівця становлять проблеми ефективності спілкування, досягнення комунікативних цілей, соціалізації учасників комунікації, моральності ставлення до співрозмовників або груп, створення позитивної атмосфери конструктивного спілкування, налагодження міжособистісних зв'язків, використання актуальних мовних репрезентацій.

В основі формування моральної свідомості особистості лежать моральні закони суспільства, власні життєві переконання та цінності, усвідомлення відповідальності за свою поведінку, що визначаються такими поняттями, як совість та обов'язок. Це відіграє величезну роль у становленні по-справжньому свідомого фахівця.

Становлення особистості професіонала багато в чому залежить від гнучкості професійної поведінки, від спеціальних здібностей, здатності опановувати й використовувати знання та вміння. Набутий досвід допоможе дати раду будь-якому професійному завданню, зробити правильний вибір, уникнути небажаних помилок. Крім того, цьому допоможуть такі риси, як чесність, принциповість, вірність своїй справі та собі, щирість, правдивість, гідність та шляхетність.

Усвідомлення норм, правил, ролей, моделей, дій у своїй професії можливе лише завдяки сформованій професійній самосвідомості особистості, зокрема професійного світогляду, кредо, концепції праці, здорової самооцінки. Варто також згадати й професійне самовизначення – усвідомлення своїх робочих умінь, якостей, унікальності,

свого становища, здібностей, які мають прямий зв'язок зі світом професії. Усе це чинники становлення особистості як професіонала. Прагнення до самовдосконалення, постійне відчуття «незавершеності», самовиховання є також запорукою успіху фахівця.

Ключовою ланкою становлення особистості професіонала є його здатність до спілкування. Уміння професійно спілкуватися – це завжди обмін важливою робочою інформацією, унікальним досвідом, можливість продуктивної спільної діяльності, домовленості тощо. Етика та культура професійного спілкування в цьому випадку виходять на перший план. Важливо дотримуватись ввічливості, поваги, тактовності, чуйності до співрозмовника, уміти слухати, чути та відповідним чином говорити. Для досягнення будь-яких професійних успіхів потрібна мотивація та спонукування до дії, здатність ставити перед собою цілі та завдання.

Питання особистості професіонала в корпоративній культурі та фаховому спілкуванні потребує в сучасному світі більш ґрунтовного опрацювання. Варто звернути увагу на такі аспекти: індивідуальний стиль професійної діяльності та спілкування; професійне спілкування як реалізація індивідуальних творчих здібностей фахівця; ціннісні орієнтації молодих спеціалістів; взаємовплив культури професійного спілкування та соціальних особливостей розвитку особистості; механізми мотивації та стимулювання особистості в її професійній діяльності та спілкуванні; кореляція між здатністю до професійного спілкування та результатами успіху; проблеми професійної комунікації в емпіричних дослідженнях; гіпервідповідальність у професійній діяльності особистості.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берестенко О. Г. Культура професійного спілкування. Луганськ: Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2013. 299 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
3. Калюжна І. П. Тренінг професійного самовизначення: навч.-метод. посіб. / під наук. ред. В. Р. Міляєвої. Київ: Альфа Реклама, 2019. 80 с.
4. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. 280 с.
5. Северіна Т. М. Самовдосконалення особистості як філософська проблема. *Наукові записки. Сер. Психологія*. 2008. Вип. 11. С. 221–229.
6. Сухомлинський В. О. Сто порад учителю. Вибрані твори: у 5 т. Київ: Радянська школа, 1976. Т. 2. 712 с.

#### REFERENCES

1. Berestenko, O. H. (2013). *Kultura profesiinoho spilkuvannia*. Luhansk: Vyd-vo DZ “LNU imeni Tarasa Shevchenka” [in Ukrainian].
2. *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* (2005). V. T. Busel (Ed.). Kyiv; Irpin: VTF “Perun” [in Ukrainian].
3. Kaliuzhna, I. P. (2019). *Treninh profesiinoho samovyznachennia*. V. R. Miliiaievoi (Ed.). Kyiv: Alfa Reklama [in Ukrainian].
4. Savchyn, M. V. (2008). *Psykhohohiia vidpovidalnoi povedinky*. Ivano-Frankivsk: Misto NV [in Ukrainian].
5. Severina, T. M. (2008). *Samovdoskonalennia osobystosti yak filosofska problema*. *Naukovi zapysky. Ser. Psykhohohiia*, 11, 221–229 [in Ukrainian].
6. Sukhomlynskyi, V. O. (1976). *Sto porad uchyteľiu*. *Vybrani tvory* (Vols. 1–5). Kyiv: Radianska shkola, vol. 2 [in Ukrainian].