

6. Мозговой, М.П. Становление и тенденции развития украинской эстрадной песни : автореф. дис... канд. искусствоведения / М.П. Мозговой. – Киев, 2007. – 15 с.

Максименко А.А., студентка 412 гр.

Научный руководитель – Козловская Л.И.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В ПРОЦЕССЕ КУЛЬТУРНО- ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В последнее десятилетие в организациях и развивающихся компаниях всё чаще возникает понятие «корпоративная культура». Понятие корпоративной культуры на сегодняшний день имеет несколько формулировок. Для его описания пользуются различными терминами, близкими по смыслу, но немного разнящимися по содержанию: «организационная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании», но наиболее часто используют, «корпоративная культура». Корпоративная культура представляет собой комплекс вырабатываемых и признаваемых трудовым коллективом организации социальных норм, установок, ориентаций и стереотипов поведения [3]. Корпоративная культура, как составная часть культуры в целом, отражает уровень развития предприятия, творческих сил и способностей, занятых на нем сотрудников.

Данное понятие включает в себя множество взаимосвязанных элементов, которые дополняют друг друга и составляют основу успешной работы организации. Основопологающим элементом корпоративной культуры является корпоративный досуг. Пока не существует

общепринятого точного определения корпоративного досуга – диапазон трактовок этого понятия крайне широк. Анализ существующих понятий, предложенных Белоусовой Т.Д., Вильчинской-Бутенко М.Э. и др., позволил мне выявить своё определение, которое я и предлагаю рассмотреть [1, 2]. Корпоративный досуг – комплекс педагогически целесообразных культурно-досуговых мероприятий, включающий в себя реализацию рекреационных, развлекательных и развивающих функций, направленный на формирование «корпоративного духа» сотрудников и поддержания здоровья членов компании.

Проблему корпоративного досуга изучали такие исследователи как Белоусова Т.Д., Бехар Г.Б., Вильчинская-Бутенко М.Э., Голдстайн Д.В., Еремина Н.Ю., Хохлов В.А., Чесняк М.Г. В социально-культурной деятельности данную проблему рассматривали: Л.С. Жаркова, А.Д. Жарков, С.Б. Мосейчук, Т.П. Бирюкова.

Традиции корпоративного досуга возникли и успешно функционируют за рубежом достаточно давно: еще отец-основатель компании «Ford Motor Company» Генри Форд первым начал здороваться с рабочими за руку, премировать за здоровый образ жизни, организовывать совместный корпоративный досуг, заботясь о создании благоприятной атмосферы среди сотрудников фирмы [2].

Еще несколько лет назад словосочетание корпоративная культура и корпоративный досуг было малоизвестно в постсоветском пространстве, хотя на самом деле существовало всегда. В советские времена «корпоративный досуг» являлся неотъемлемой частью развития и функционирования любого предприятия. Корпоративные праздники на производстве проводились достаточно часто. Традиционная их модель включала обязательную официальную часть идеологически-воспитательного содержания, чествование передовиков, а затем

выступление участников художественной самодеятельности. В переломные годы подобные корпоративные праздники на производстве перестали практиковаться, но с середины 90-х гг. они стали возрождаться, дав возможность развиваться такому направлению, как «корпоративная культура». Сегодня корпоративный досуг, выступает в качестве механизма сплочения коллектива, проводника базовых ценностей компании, а также является действенным инструментом в управлении трудового коллектива предприятия.

Организация корпоративного досуга способствует адаптации новых сотрудников с целью помочь им быстро включиться в рабочий процесс, преодолеть возможную отчуждённость, образованию теплых отношений между подчиненными и руководством, а также всей компании в целом, помогает развить хорошие внутри коммуникационные отношения, положительно влияет на работоспособность, способствуя мотивации сотрудников компании. Правильная организация корпоративного досуга может существенно повысить производительность персонала, что благоприятно скажется на общей картине работы предприятия. Корпоративный досуг помогает сплочению коллектива, переносит положительные эмоции от праздника в трудовую деятельность. Принимая участие в корпоративном досуге, трудовой коллектив начинает больше ценить свою компанию, активнее участвовать в начинаниях руководства, проявлять инициативу. Коллективное времяпрепровождение вне работы помогает узнать человека с другой стороны, в неформальной обстановке у руководителя появляется дополнительная возможность разглядеть скрытые способности подчиненного. Помимо восстановления физических и интеллектуальных сил работников, досуг связан с удовлетворением социально-культурных потребностей [4].

Именно по этим причинам организация корпоративной культуры с недавнего времени вошло в категорию обязательной части в ходе построения тактики работы удачного предприятия.

На протяжении XX в. досуговая практика трудовых коллективов и в нашей стране, и за рубежом сложилась в определенную систему, и на настоящий момент в корпоративном досуге целесообразно выделить: повседневный досуг членов трудового коллектива; праздничный досуг; тренинговые мероприятия (тренинги командообразования); корпоративный туризм [5].

Повседневный досуг членов трудового коллектива выполняет в основном задачи снятия психологического напряжения и поддержания здорового образа жизни членов корпорации. Праздничный корпоративный досуг в современной практике складывается из многообразия развлекательных форм, таких как огоньки, вечера отдыха, дни семейных торжеств, занимательные конкурсы и т.д. Корпоративные тренинги и семинары, как самостоятельное направление корпоративного досуга, часто сочетаются с туризмом: выезды в другой город, страну или в лес на несколько дней.

Целесообразно доверить организацию корпоративного досуга специалистам социально-культурной деятельности. Специалист-организатор корпоративного досуга должен знать, что досуг необходимо строить с учетом пожеланий и возможностей сотрудников. При организации праздников и коллективного отдыха необходимо учитывать мнение персонала о том, где оно будет проходить, его стоимость, форму мероприятия и др.

Формы организации корпоративного досуга весьма многообразны. Важно уметь выбрать из них те, которые соответствуют специфике каждой конкретной организации, её целям и задачам, её кадровому составу. Не

существует универсальных способов организации корпоративного досуга – эта задача, в свою, очередь, требует творческого подхода и высокого профессионализма.

1. Белоусова, Т.Н. Легкость делового бытия. Корпоративный имидж и бизнес-этикет / Т.Н. Белоусова. – М. : АСТ, 2006. –240 с.
2. Вильчинская-Бутенко, М.Э. Теория и практика управления корпоративной культурой / М.Э. Вильчинская-Бутенко; СПб. : гос. ун-т сервиса и экономики. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – 166 с.
3. Грошев, И.В. Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 .
4. Колесников, А.В. Корпоративная культура современных организаций. Курс лекций / А.В. Колесников. – Альфа-Пресс – Москва, 2012. – 448 с.
5. Понукалина, О.В. Корпоративный досуг: цели и способы организации // человек и труд. О.В. Понукалина. – 2008. – №11, С. 69–72.

Мамай О. Ю., студентка 404 гр.

Научный руководитель – Кухто Л. К.

ЦЕННОСТИ СЕМЕЙНОГО ЭТИКЕТА В КОНТЕКСТЕ ПОВСЕДНЕВНОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЛОРУСОВ

Этикет является одним из ярко выраженных феноменов культуры, который затрагивает всю гамму чувств и эмоций человека, обогащает само человеческое общение. Важнейшей особенностью этикета является то, что он всегда подчинён сложившейся системе культурных ценностей. Принять этикетные нормы – значит, признать себя членом данной социальной