

Научная новизна результатов теоретико-методологического осмысления рассматриваемой проблемы заключается:

- в эвристичности методологии исследования механизмов сопряженности Я-концепции и профессионального пути человека;
- в теоретической обоснованности и эмпирической оправданности изучения внешних (пространственно-временных) и внутренних (психологических) факторов как модераторов изменений взаимосвязи Я-концепции и профессиональной жизни человека;
- в авторском рассмотрении понятия «психосоциальное благополучие в профессии».

Е. В. Гнидан

## ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА

*In the given report the different contexts of a urgency of a problem of formation of organizational culture of the person of the student of high school are considered.*

В данном докладе рассматриваются различные контексты актуальности проблемы формирования организационной культуры личности студента вуза.

Понятие «организационная культура» встречается в исследованиях ученых таких областей знаний как менеджмент, социальная психология, культурология, социология организаций, организационная психология и т. д.

Однако исследований, посвященных организационной культуре образовательных заведений (школ, вузов) и, в частности, организационной культуре субъектов образовательного процесса, практически не встречается.

Тенденция развития образования на уровне мировых стандартов требует от высших учебных заведений России обращения к проблеме формирования организационной культуры личности. Так, на Совете Европы (Брюссель, 1994 г.) были отмечены некоторые ключевые компетенции гражданина мира, которые включают в себя способность организовать взаимосвязь знаний и упорядочение их; процесс организации своих собственных приемов обучения; умение организовывать свою работу и др. Национальная образовательная политика выдвигает на первый план «удовлетворения потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии».

вственном развитии...» (ст. 8 Закона РФ «Об образовании») и ставит проблему формирования общей и профессиональной культуры личности, которая должна включать в себя организационную культуру личности, как одну из ее составляющих.

Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования предъявляют квалификационные требования к специалистам, включающие основные виды профессиональной деятельности и один из видов – организационно-управленческая деятельность, что актуализирует проблему формирования организационной культуры личности.

Вместе с тем, работодатель так же заинтересован в сотруднике, который может культурными способами организовать свою реальную профессиональную деятельность и как руководитель любого звена организовать для своих подчиненных условия для качественного исполнения своих служебных обязанностей.

Еще один контекст исследуемого феномена выражается в потребности самого специалиста быть организационно-культурной личностью, что связано с его успешной профессиональной деятельностью и материальным благополучием. Таким образом, в организационно-культурном специалисте заинтересованы государство, фирмы, предприятия, организации, а также сам будущий специалист.

В заключении хочется отметить, что понятие «организационная культура личности» является психолого-педагогическим феноменом, что предполагает дальнейшее рассмотрение в педагогике данной проблематики.

**В. А. Горфижель**

## **ВНЕДРЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СИСТЕМУ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА**

*Introduction of psychological consultation in system of continuous education of the teacher. Development of measures of rendering of the psychological help of support to the teacher.*

Психологам, а особенно школьным, часто по роду своей деятельности приходится сталкиваться с расхожей фразой, которую слишком часто используют взрослые, говоря о «проблемном» учащемся – «Сделайте с ним что-нибудь!».