

Міністерство освіти і науки України
Донбаська державна машинобудівна академія
Інститут вищої освіти Академії педагогічних наук України
Навчально-науково-виробничий комплекс «Спеціаліст»
ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»

Корпоративна культура організацій ХХІ століття

**Збірник наукових праць
ХІІ Всеукраїнської науково-практичної
Internet-конференції
за міжнародною участю**

(25 листопада 2015 р., м. Краматорськ)

Краматорськ
ДДМА
2015

УДК 331.104.2+658.3

ББК 65.290-212.14

К 68

Рекомендовано вченою радою
Донбаської державної машинобудівної академії
(протокол № 3 от 26.11.2015)

К 68 Корпоративна культура організацій ХХІ століття : збірник наукових праць ХІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю (25 листопада 2015 р., м. Краматорськ) / за заг. ред. С. В. Ковалевського. – Краматорськ : ДДМА, 2015. – 97 с.

ISBN 978-966-379-724-3.

До збірника увійшли матеріали, у яких обговорюються теоретичні основи корпоративної культури в системі загальнокультурних цінностей, визначаються основні напрями розвитку корпоративної культури організацій.

Для викладачів і студентів вищих навчальних закладів, працівників підприємств і організацій.

УДК 331.104.2+658.3

ББК 65.290-212.14

ISBN 978-966-379-724-3

© ДДМА, 2015

ЗМІСТ

Dr. Psvel Kijo KSZTALCENIE TRENEROW I INSTRUKTOROW SPORTU W POLSCE	5
Андрусь Т.В. ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ МЕТОДОМ «LEARNING BY DOING» У РАМКАХ ІМІТАЦІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ФІРМ.....	10
Береговий С.І. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ВИКЛАДАННЯ ІСТОРИЧНИХ ДИСЦИПЛІН У НЕГУМАНІТАРНОМУ ВНЗ	13
Волчелюк Ю.І. ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ	16
Глиняная Н. М., Чередниченко А. П. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	19
Ковалевский С.В. НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	28
Коломієць О.Б. ВИХОВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТІВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ЗАВДАНЬ	30
Коротенко Є.Д., Коротенко Н.С., Прасолова А.Є. МОВНІ ТА МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ДІЛОВОМУ СПІЛКУВАННІ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ.....	35
Кошева Л.В., Гуркова А.В. ГОЛОВНЕ ПРОТИРІЧЧЯ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТА.....	38
Кривенко Л.В. СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	41
Малюта А.Н., Ромашко Ю.Н. ИНТЕЛЛЕКТ КАК БАЗОВЫЙ ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	47
Олександрова Г.М. ПЕРСПЕКТИВИ МОВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ПІДРОСТАЮЧОГО ПОКОЛІННЯ У КОНТЕКСТІ ТОТАЛЬНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	50
Павлишина Н.Б. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВА НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ	55
Перегуда Є.В. МОЛОДЬ В УМОВАХ ЗМІНИ ПОКОЛІНЬ ПОЛІТИЧНИХ ЕЛІТ В УКРАЇНІ	58

Петренко І.М. ВПЛИВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН У ВИЩІЙ ШКОЛІ НА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	60
Рус-Радаев В.М. ИНВАРИАНТНЫЙ ПОДХОД В ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОСНОВНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ФУНКЦИИ КУЛЬТУРЫ.....	64
Сазонова Л.Н. АНАЛИЗ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО КОМПОНЕНТА АКСИОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА	73
Серебрянская М.В. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ИЛИ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ.....	76
Сівчук І.П. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК МЕТОД ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ	81
Устименко В.І. КУЛЬТУРА – ЯК ГЕОБІОХІМІЧНА ЕНЕРГІЯ ЛЮДСТВА У ВИБУДОВІ ПАТРИОТИЗМУ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ.....	82
Фіголь Ю.С. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	87
Химич І.Г. РІВЕНЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	89
Хоружий Г.Ф. РОЗВИТОК ІДЕНТИЧНОСТІ ЯК КЛЮЧОВА ПРОБЛЕМА ВИХОВАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	91
Яворська І.О. ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКА ВНЗ	95

KSZTALCENIE TRENEROW I INSTRUKTOROW SPORTU W POLSCE

Dr. Psvel Kijo

(Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi, Łódź, Polska)

Problematyka związana z kształceniem specjalistów kultury fizycznej w Polsce wzbudza szerokie dyskusje i formułuje wiele poglądów. Szczególnie wówczas, gdy mamy do czynienia z nowo pojawiającymi się ustaleniami ministerialnymi. Najczęściej są one skutkiem opracowywanych strategii rozwoju sportu w Polsce. Ważne miejsce w tych działaniach zajmuje koncepcja kształcenia i doskonalenia zawodowego specjalistów w tym zakresie, gdyż to od nich zależy poziom aktywności sportowej dzieci, młodzieży i dorosłych.

Zmiany w polskim systemie kształcenia kadr w zakresie sportu w pierwszym dziesięcioleciu XXI wieku są dość wyraźne. Dotyczą one kształcenia nauczycieli wychowania fizycznego, kształcenia na kierunkach studiów (wychowanie fizyczne, sport, rekreacja i turystyka, fizjoterapia, pedagogika), zapisach dotyczących kwalifikacji zawodowych i warunków ich uzyskiwania. Ważnym ustaleniem jest również standaryzacja kształcenia trenerów i instruktorów sportu z katalogiem dyscyplin, w których można uzyskać kwalifikacje zawodowe.

Działania te, w pewnym sensie, próbują ukierunkować sposób myślenia o przyszłym nauczycielu, trenerze, instruktorem sportu oraz instruktorem rekreacji ruchowej w ramach jego przygotowania zawodowego. Poddają pod rozwagę sposób doboru do przyszłego zawodu jak i organizację procesu kształcenia w szkolnictwie wyższym, ale i również w instytucjach i organizacjach zajmujących się kształceniem specjalistów kultury fizycznej. W założeniu działania te mają przełożyć się na późniejsze efekty w obszarze nauczania szkolnego i poza szkolnego oraz rozwoju sportu wśród dzieci, młodzieży i dorosłych. Dlatego też, permanentnie poszukuje się najkorzystniejszych rozwiązań w systemie kształcenia specjalistów kultury fizycznej.

Można przypuszczać, że w przyszłości kultura fizyczna będzie zajmowała coraz większe znaczenie w systemie wartości wśród społeczeństwa, służąc wszechstronnemu rozwojowi człowieka, w tym zachowaniu zdrowia i sprawności oraz wartościowemu zagospodarowaniu czasu wolnego. Będzie odgrywała decydującą rolę w stylu życia, gdyż w XXI wieku obserwuje się zjawiska stające się swoistym zagrożeniem dla zdrowia fizycznego i psychicznego człowieka. Szczególnie niepokojącym jest wzrost zachorowań na tzw. choroby cywilizacyjne (m.in. choroby serca, otyłość, depresje), którym sprzyja „siedzący” tryb życia, wynikający zarówno z rodzaju wykonywanej pracy zawodowej (również kształcenia się, zdobywania wiedzy w szkole), jak też z nieumiejętności wypoczywania i spędzania czasu wolnego.

Problematyka ta była podnoszona w ustaleniach zawartych w dokumentach parlamentu europejskiego ujętych chociażby w tzw. Zielonej

Księżde, Białej Księżde jak również w sprawozdaniach Komisji Kultury i Edukacji „w sprawie roli sportu w edukacji”.

Dlatego strategia rozwoju kultury fizycznej musi ewaluować w kierunku lepszego wychowania fizycznego i sportu, którego liderami staną się wysoko kwalifikowani, kompetentni i autorytatywni nauczyciele wychowania fizycznego oraz trenerzy i instruktorzy sportu.

Jest szansa, że właśnie odpowiednie przygotowanie specjalistów kultury fizycznej może przeciwstawić się tym niekorzystnym tendencjom.

Kształcenie specjalistów kultury fizycznej w Polsce

Obecnie przyjmuje się, że kulturą fizyczną jest wiedza, wartości, zwyczaje, działania podejmowane dla zapewnienia rozwoju psychofizycznego, wychowania, doskonalenia uzdolnień i sprawności fizycznej człowieka, a także dla zachowania oraz przywracania jego zdrowia. Te założenia realizowane są poprzez wychowanie fizyczne, które jest procesem kształtującym harmonijny rozwój psychofizyczny dzieci i młodzieży; sport który jest formą aktywności człowieka, mającą na celu doskonalenie jego sił psychofizycznych, indywidualnie lub zbiorowo, według reguł umownych; sport wyczynowy który jest formą działalności człowieka, podejmowaną dobrowolnie, w drodze rywalizacji, dla uzyskania maksymalnych wyników sportowych; sport profesjonalny który jest rodzajem sportu wyczynowego, uprawianym w celach zarobkowych; rekreację ruchową, która jest formą aktywności fizycznej, podejmowaną dla wypoczynku i odnowy sił psychofizycznych; rehabilitację ruchową, która jest procesem mającym na celu przywrócenie, poprawę lub utrzymanie psychofizycznej sprawności osób czasowo lub trwale niepełnosprawnych za pomocą specjalnych zabiegów i ćwiczeń fizycznych - w oparciu o wiedzę medyczną.

Przy tak określonym rozumieniu kultury fizycznej z jej poszczególnymi obszarami, możemy określić specjalistów odpowiadających za jej rozwój. Dokumenty regulujące nabywanie uprawnień zawodowych określają standardy kwalifikacji zawodowych nadzorowanych przez Państwo. W tej grupie znajdują się kwalifikacje nauczyciela wychowania fizycznego, trenera i instruktora sportu w dyscyplinach, w których działają polskie związki sportowe. Drugą grupę specjalistów kultury fizycznej stanowią zawody uzyskiwane poza określonymi standardami państwowymi (szczególnie ta sytuacja dotyczy trenerów i instruktorów).

W tej grupie specjalistów można wyróżnić instruktorów dyscyplin rekreacji ruchowej, sportu niepełnosprawnych, odnowy biologicznej instruktorów i trenerów dyscyplin, w których nie istnieją polskie związki sportowe. Uzyskiwane kwalifikacje nie mają rangi państwowej a ich wiarygodność charakteryzuje się dużą swobodą. Najczęściej uznawane są w obrębie danej federacji dyscypliny sportowej.

Współcześnie kształcenie nauczycieli wychowania fizycznego, trenerów i instruktorów odbywa się w strukturach Akademii Wychowania Fizycznego, Uniwersytetach, Wyższych Szkołach Zawodowych, Politechnikach i Kolegiach Nauczycielskich. Warunkiem koniecznym jest prowadzenie kierunku studiów

(wychowanie fizyczne, sport,) zgodnie ze standardami kształcenia kierunkowymi i standardami nauczycielskimi.

Kształcenie i kwalifikacje zawodowe w sporcie

Problematyka związana ze sportem i jego rolą we współczesnym życiu odgrywa coraz to większe znaczenie i jest powodem szczególnych zainteresowań. Podkreśleniem istoty tej tematyki był rok 2004, ogłoszony Europejskim Rokiem Edukacji poprzez Sport (EYES 2004). W ramach tego projektu sformułowano cele, które odzwierciedlały dążenie do upowszechniania wartości edukacyjnych sportu jako środka stymulacji rozwoju sprawności fizycznej, solidarności, tolerancji, fair play czy aktywizacji fizycznej uczniów w szkole. Warto również wskazać, iż założeniem tych zadań było powiązanie sportu na poziomie mistrzowskim ze sportem dla wszystkich w rozumieniu propagowania aktywności fizycznej. Można, zatem uznać, że sport jest nośnikiem wartości dla każdego, dzieci, młodzieży i dorosłych – dlatego powinien być dostępny i upowszechniany w społeczeństwie. Potwierdzeniem tych działań są słowa E. Hemingwaya „sport uczy, jak wygrywać, sport uczy jak przegrywać; innymi słowy – uczy, jak żyć!”.

Prowadząc rozważania na temat sportu warto przybliżyć jego określenie pojęciowe (w ramach ustaleń terminologicznych w Europejskiej Karcie Sportu 1992): sport oznacza wszystkie postacie działalności społecznej, żywiołowe lub zorganizowane, mające na celu środki wyrazu lub poprawę sprawności ruchowej i osiągnięcie dobrego samopoczucia psychicznego, tworzenie związków społecznych lub osiąganie wyników we współzawodnictwie na wszystkich szczeblach.

Obecnie pod pojęciem sport rozumie się aktywność fizyczną jednostek i grup społecznych i jej organizowanie w różnych formach i dla różnych celów. Dlatego też, sport wraz z wychowaniem fizycznym i rehabilitacją ruchową składają się na kulturę fizyczną. We współczesnym świecie sport jest ważną wartością cywilizacyjną, kulturową i społeczną. W rozwiniętych społeczeństwach sport stał się dobrem powszechnym, dostępnym w różnych formach – stosownie do możliwości i zainteresowań obywateli. Jest także składową polityki społecznej nowoczesnego państwa, stymulując wiele gałęzi gospodarki, tworząc swoisty rynek pracy. Dzięki swojej specyfice jest istotnym czynnikiem kształtowania zdrowia, rozwijania nawyków i zachowań prozdrowotnych, a także wartościową formą spędzania wolnego czasu. Z tych względów państwo jest żywotnie zainteresowane rozwojem i upowszechnieniem sportu. W związku z tym kształcenie i doskonalenie zawodowe trenerów i instruktorów sportu jest szczególnie ważne, gdyż gwarantuje osiągnięcie zakładanych celów i realizację stawianych zadań. Jednocześnie daje uprawnienia zawodowe do prowadzenia zajęć w klubach sportowych uczestniczących we współzawodnictwie organizowanym przez polskie związki sportowe.

Zgodnie z Ustawą o Sporcie z 2010 roku i rozporządzeniem Ministra Sportu i Turystyki z 2011 roku w sprawie szczegółowych warunków uzyskiwania kwalifikacji zawodowych w sporcie, kwalifikacje zawodowe

trenera i instruktora sportu można uzyskać w dyscyplinach, w których działają polskie związki sportowe. Do chwili obecnej w Polsce wyróżnia się 74 dyscypliny sportowe. W tych dyscyplinach uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych jest regulowane i kontrolowane przez Państwo a konkretnie Ministerstwo Sportu i Turystyki i mają charakter państwowy. W dyscyplinach nieuwjętych w wykazie ministerialnym, kształcenie odbywa się w sposób dowolny bez nadzoru Państwa na odpowiedzialność organizatora. Są to uprawnienia niespełniające regulacji państwowych. Najczęściej organizatorami kursów są organizacje rekreacyjne i federacje sportowe. Uzyskane w nich uprawnienia mają wartość i znaczenie w obrębie danej federacji sportowej lub organizacji rekreacyjnej.

W uprawnieniach państwowych ustala się tytuły zawodowe oraz szczegółowe warunki ich uzyskiwania oraz ministerialny nadzór. W Polsce w dziedzinie sportu wyróżnia się tytuł instruktora sportu, trenera klasy drugiej, trenera klasy pierwszej, trenera klasy mistrzowskiej.

Kształcenie trenerów i instruktorów sportu może być zorganizowane w toku studiów wyższych, studiów podyplomowych lub w trybie specjalistycznych kursów.

Pierwszym stopniem kwalifikacji zawodowych w sporcie jest instruktor sportu w określonej dyscyplinie. Warunkiem uzyskania tego tytułu jest ukończenie studiów wyższych kierunku wychowanie fizyczne lub sport ze specjalizacją instruktorską w danym sporcie w wymiarze co najmniej 250 godzin. Inną drogą jest ukończenie kursu instruktorskiego, który składa się z części ogólnej w wymiarze 100 godzin i części specjalistycznej w wymiarze co najmniej 150 godzin. Uczestnikami mogą być osoby, które posiadają średnie wykształcenie. Organizatorzy kursów instruktorskich muszą uzyskać zgodę ministra kultury fizycznej, która jest wydawana na czas określony. Każdy kurs w części ogólnej obejmuje przedmioty podstawowe 50 godzin (anatomia, fizjologia, biochemia człowieka, biomechanika, psychologia, pedagogika, socjologia, pierwsza pomoc) oraz przedmioty kierunkowe 50 godzin (teoria sportu, teoria treningu sportowego, fizjologia wysiłku fizycznego). Część specjalistyczna stanowi 150 godzin w danej dyscyplinie i mogą do niej przystąpić osoby po ukończeniu części ogólnej.

Kolejnym stopniem kwalifikacji zawodowych w sporcie jest tytuł trenera klasy II. Warunkiem uzyskania tytułu trenera klasy drugiej jest ukończenie specjalności trenerskiej w danej dyscyplinie w ramach studiów wyższych na kierunku sport lub wychowanie fizyczne w wymiarze co najmniej 400 godzin lub studiów podyplomowych w danej dyscyplinie sportu również w wymiarze co najmniej 400 godzin lub kursu w tej samej liczbie godzin. W planie zajęć na tytuł trenera II klasy musi wystąpić 300 godzin zajęć specjalistycznych danej dyscypliny. Uczestnikiem kursów trenerskich mogą być osoby posiadające świadectwo dojrzałości oraz posiadają przez okres co najmniej 2-lat tytuł instruktora sportu ze specjalnością w danej dyscyplinie sportowej. Program kształcenia obejmuje zajęcia specjalistyczne w wymiarze 300 godzin (w tym 30 godzin praktyk) oraz przedmioty podstawowe i kierunkowe powiązane z danym

sportem (teoria i metodyka sportu, fizjologia sportu, biochemia sportu, biomechanika sportu, pedagogika sportu, psychologia sportu, żywienie i odnowa biologiczna, zarządzanie i marketing, pierwsza pomoc).

Kolejnym poziomem jest stopień trenera klasy I. Warunkiem uzyskania tytułu trenera klasy pierwszej jest ukończenie kursu w wymiarze co najmniej 60 godzin. W kursie może uczestniczyć osoba, która posiada świadectwo dojrzałości, posiada 3-letni staż pracy na stanowisku trenera klasy II oraz udokumentowany dorobek w pracy szkoleniowej.

Najwyższym i ostatecznym poziomem w hierarchii kwalifikacji w sporcie jest trener klasy mistrzowskiej. Warunkiem uzyskania tytułu trenera klasy mistrzowskiej jest ukończenie kursu w wymiarze co najmniej 60 godzin. W kursie może uczestniczyć osoba, która ukończyła studia wyższe, posiada 2-letni staż pracy na stanowisku trenera klasy I w danej dyscyplinie sportu oraz udokumentowany dorobek w pracy szkoleniowej.

Dobrze wykształcona i doskonaląca swoją wiedzę kadra specjalistów jest podstawą każdego sprawnie działającego systemu, gwarantując osiągnięcie założonych celów i właściwe wykonanie zadań. W Polsce istnieje wystarczająco dobrze rozbudowana struktura akademii wychowania fizycznego wraz z ich oddziałami zamiejscowymi, które mają uprawnienia formalnego kształcenia trenerów i instruktorów sportu. Kształcą się w nich na kierunkach wychowanie fizyczne, sport, rekreacja i turystyka, fizjoterapia.

Szkolenia specjalistów na poziomie instruktora sportu i instruktora rekreacji ruchowej prowadzą również uprawnione stowarzyszenia i organizacje. Realizowane są w nich programy nadzorowane przez ministerstwo z końcowymi uprawnieniami państwowymi oraz programy federacyjne z kompetencjami w zakresie dyscypliny w jakiej funkcjonuje federacja. Przygotowane i wprowadzane zmiany w państwowym systemie kształcenia specjalistów kultury fizycznej, dają szansę na podniesienie kompetencji przyszłych nauczycieli, trenerów i instruktorów sportu. Ta sytuacja może zmienić negatywne tendencje w zakresie stylu życia, aktywności fizycznej i zachowaniach zdrowotnych w społeczeństwie. Szczególnie jest to ważne w edukacji dzieci, młodzieży i dorosłych.

ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ МЕТОДОМ «LEARNING BY DOING» У РАМКАХ ІМІТАЦІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ФІРМ

Андрусь Т.В.

(ВТ НУХТ м. Луцьк, Україна)

Актуальність теми полягає у тому, що при формування ринкових відносин, потужні процеси інтеграції України у європейське та світове співтовариство зумовлюють стрімке зростання як попиту на фахівців, так і вимог до їх професійної кваліфікації. В умовах поглиблення міжнародних зв'язків, євроінтеграції та глобалізації зростає потреба у практичному оволодінні навичками спілкування іноземними мовами, особливо англійською як мовою міжнародного спілкування.

На сучасному етапі розвитку економіки України зростає потреба в економічній освіті широкого кола людей. Водночас проступають слабкі сторони існуючої системи підготовки фахівців із комерційної діяльності. Щоб успішно працювати в сфері бізнесу, ці фахівці повинні володіти великим обсягом знань не тільки з конкретної предметної галузі, але й з менеджменту, маркетингу, бухгалтерського обліку, управління персоналом, психології управління, прогнозування й оцінки комерційної значущості нових наукомістких продуктів, їхнього просування на ринок, вільно володіти іноземною мовою професійного спрямування [1].

Усе сказане зумовлює потребу переходу до нових методів і технологій навчання, що дало б змогу нам, студентам, цілісну систему знань, умінь і навичок у конкретній професійній сфері діяльності. До таких нових форм організації професійного навчання майбутніх фахівців і залежать заклади, що використовують метод «learning by doing» – імітаційні навчальні фірми, які моделюють діяльність справжніх комерційних фірм.

Історія імітаційних навчальних фірм у Європі триває вже понад 200 років. У 1780 р. співробітник Гамбурзької Академії Торгівлі пан Вурмс організував школу з вивченням комерційної діяльності. У 1795 р. нюрнберзький купець Міхаель Лойхс уперше створив «Академічний заклад для навчання практичним справам» для вивчення бухгалтерської справи в «зразковій конторі». Але тільки через 90 років були створені так звані навчальні контори, як «лабораторії для майбутнього купця» в усіх важливих торгових школах Німеччини, Австрії та Швейцарії [2]. На даний час щороку відбувається численне відкриття нових навчально-тренувальних фірм (НТФ). За кількістю зареєстрованих НТФ перше місце займає Німеччина – 828 фірм, друге – Австрія: 780 фірм. У кожній з таких держав, як Данія, Нідерланди, Франція, Угорщина, Чехія, діє більш ніж 100 НТФ. В Австралії, Швейцарії, США Великій Британії, Литві, Фінляндії працюють від 33 до 60 фірм. По одній створено у Марокко, Китаї, Латвії [3].

Навчання у рамках імітаційних навчальних фірм усуває розрив між теорією та практикою на конкретних робочих місцях.

Назва «імітаційна навчальна фірма» більш точно, на наш погляд, відбиває головну відмітну рису використовуваних технологій навчання: у такій фірмі імітується реальна діяльність організації в конкретній галузі (наприклад, у комерційній чи банківській справі, будівництві, готельному господарстві, соціальній сфері, туризмі тощо). Студенти освоюють конкретні робочі місця у процесі навчання.

Іншими словами: імітаційна фірма дає змогу впроваджувати і використовувати в навчальному процесі технології замкнутого циклу, а це значно зберігає і збільшує ресурси освітньої організації. Така технологія має низку певних переваг.

По-перше, наближення до реальної дійсності, коли студенти вчаться на власних помилках, не завдаючи збитків фірмі.

По-друге, постійна робота у команді виховує колективний (корпоративний) дух.

По-третьє, студенти можуть за ротатійною системою працювати й тренуватися, набуваючи досвіду в усіх відділах фірми, адже тут не існує «секретів фірми».

По-четверте, набуті практичні навички дають змогу випускникові безпосередньо розпочати трудову діяльність уже як повноцінному спеціалістові, що збільшує його шанси вдало працевлаштуватися.

По-п'яте, ділові зв'язки між імітаційними фірмами різних країн сприяють поглибленому вивченню іноземних мов та їх застосуванню на практиці [2].

В українському варіанті – це комплекс сучасних освітніх технологій, що моделюють реально діяльність комерційного підприємства. Для підготовки фахівців у галузі комерційної діяльності створена власна модель імітаційної навчальної фірми, яка поширюється в Україні під назвою навчально-тренувальної фірми (НТФ).

Наш технікум також практикує навчання в умовах НТФ, яка є новою формою організації навчального процесу для підготовки майбутніх фахівців із комерційної діяльності з 1999 року. НТФ включає наступні відділи: бухгалтерія, склад, відділ кадрів, секретаріат, маркетинг, відділ зовнішньоекономічних зв'язків. Головним завданням відділу є налагодження зв'язків з закордонними партнерами. У відділі ЗЕЗ студенти навчаються практично здійснювати операцію купівлі-продажу, оформляючи відповідні документи іноземною мовою (замовлення, підтвердження замовлення, рахунок, накладна, договір), вчаться писати ділові листи, вести телефонні розмови іноземною мовою. Щороку студенти НТФ беруть участь у міжнародних ярмарках імітаційних фірм.

Учасники ярмарку набувають неоціненного досвіду міжнародної співпраці. Для підвищення професіоналізму відкриваються такі можливості, як уміння вести переговори, знаходити підхід до клієнтів та надавати їм консультації. Досвід проведення успішних переговорів безпосередньо на ярмарку та досвід колективного духу і роботи в команді, – це також складові професіоналізму.

Ефективність такого методу навчання підтверджується сучасними дослідженнями в галузі психології і технології освіти. Доведено, що студенти засвоюють до 90% навчального матеріалу на основі технології «learning by doing» (за допомогою здійснення конкретних операцій і відпрацювання конкретних умінь та навичок). Навчання в умовах НТФ мотивує вивчення іноземної мови: значно легше засвоюється фахова лексика, що виступає необхідним засобом спілкування у професійній діяльності, для того, щоб досить вільно читати економічну літературу і розуміти усні повідомлення, а також вміти порозумітись з спеціалістами спорідненої сфери. Лексика посідає особливе місце і тому, що нагромадження словникового запасу й вміння його застосовувати є передумовою оволодіння всіма видами мовленнєвої діяльності. Широке використання автентичного матеріалу (рекламні звернення, каталоги, листи партнерів) формує інтерес до вивчення іноземної мови, з яким пов'язані значні резерви підвищення ефективності навчання мови в умовах відсутності іншомовного середовища. Проблемні завдання вимагають роздумів, інтерпретації та актуалізації фахової інформації, власних доказів, критичного мислення.

Отже, імітаційне навчання дає змогу:

а) створювати, розвивати й обігрувати різні виробничі ситуації іноземною мовою;

б) передбачати наслідки прийнятих комерційних рішень; в) моделювати внутрішньовиробничі взаємозв'язки ділового спілкування, ділових комунікацій безпосередньо в процесі навчання.

Висновок:

Основною метою, що визначає всі напрямки діяльності навчально-тренувальної фірми є формування в студентів необхідних знань, умінь і навичок у галузі комерційної діяльності на основі використання сучасних технологій навчання та поглиблене вивчення іноземної мови професійного спрямування. Ефективність використання методу «Learning by doing» для вивчення іноземної мови професійного спрямування в рамках імітаційних навчальних фірм підтверджено навчальною практикою.

Література:

1. Пехота О. М. Освітні технології / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко. – К. : А.С.К., 2001. – 256 с.

2. Щербак О.І. Організація підготовки фахівців із комерційної діяльності/ О.І. Щербак. – Л. : Оріяна-Нова, 2001. – 218 с.

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ВИКЛАДАННЯ ІСТОРИЧНИХ ДИСЦИПЛІН У НЕГУМАНІТАРНОМУ ВНЗ

Береговий С.І.

(НУХТ, м. Київ, Україна)

В останні роки на порядку денному української вищої школи, зокрема технічних університетів, постають питання про реформування викладання гуманітарних дисциплін. Необхідність його, вочевидь, зумовлена підвищенням рівня конкурентності, пошуками найбільш ефективних засобів підготовки висококваліфікованих фахівців в умовах перманентних кризових процесів, що охопили не лише Україну, а й Європу.

На жаль, ні в суспільстві, ні серед освітян не ведеться широкої дискусії із зазначених питань, зокрема йдеться про долю викладання у ВНЗ історії України. Поширюються чутки про ліквідацію відповідних кафедр, передачу годин іншим, не гуманітарним, предметам. Говорять і про альтернативні предмети історичного профілю. Оскільки жодних офіційних заяв та рішень не оприлюднено доречно висловити деякі міркування, виходячи із понад як 20-річного досвіду роботи власного, а також кафедри українознавства.

Декілька коротких відомостей про кафедру. Вона була створена у перші роки незалежності України. Відповідно до дисциплін, які викладаються, в складі кафедри існують три секції – історії, культурології (історії української культури), ділової української мови (далі – української мови за професійним спрямуванням). Всі викладачі, крім мовників, – історики за фахом, більшість – вихованці Національного університету імені Тараса Шевченка, серед них – професор, інші – доценти, кандидати історичних наук. Протягом тривалого часу в складі кафедри працювало 3 професори також історики. Кадровий потенціал кафедри завжди зростав за рахунок власної аспірантури.

На початку 90-х викладачі опановували читання нових базових курсів – історія України, українська та зарубіжна культура, згодом – культурологія, історія української культури. Культурологічні предмети сьогодні мають навіть більшу питому вагу у підготовці бакалаврів.

Втім, на наше глибоке переконання, історичний сегмент гуманітарних знань потрібно за будь-яких обставин зберегти у ВНЗ. Було б невиправною помилкою, ліквідувати його, виходячи з того, що випускники школи, наші абітурієнти не один рік вивчали історичні предмети. Адже вивчення історії у середній та вищій школі докорінно відрізняються, як за метою так і методикою.

В студентські роки, час повноліття формується людська особистість, суспільна свідомість, громадянська позиція. Молодь активно залучається до громадської роботи, в якій виникає гостра потреба формулювати і відстоювати власні переконання і думки. Відтак, певна «історична свідомість» набута у школі повинна трансформуватись у нову якість – перетворюватись на позицію українського громадянина, патріота. І тут недостатньо знання навіть добре вивчених шкільних уроків. Їх потрібно по новому пе-

реосмислити, зрозуміти зв'язок минулого і повсякдення, постійно послуговуватись уроками історії. Знаменитий історик В.О. Ключевський підкреслював: людина, що не знає і не розуміє історії, нагадує сліпого, який, прямуючи дорогою, постійно наражається на перешкоди, падає, забивається, але продовжує шкутильгати далі без жодного розуміння своїх невдач.

Звернімося до не дуже давнього, але добре відомого нам досвіду вивчення історії в радянській вищій школі. Радянська система гуманітарної освіти, попри ідеологічну обмеженість, хибність окремих теорій і навіть злочинне приховування історичних фактів залишила цінний досвід та методику. Вона не лише гуманітарію, а й інженеру давала ґрунтовні знання про суспільство, історичний процес, права, обов'язки, відповідальність. Вона не підлаштовувалась до європейської чи американської системи, але формувала конкурентоздатну освіту, в першу чергу на технічному і воєнному рівнях, з провідними економіками світу.

Прикладів більше ніж достатньо. Згадаємо хоча б імена київських студентів та інженерів – С.Корольова, О.Антонова, Б.Патона, В.Глушкова. Вивчаючи радянську історію протягом цілого року на першому курсі, студент не лише опрацьовував підручник, але студіював першоджерела, готував реферати та курсові роботи. Навряд чи слід порівнювати минулого абітурієнта із нинішнім. В основному він залишається тим самим – 17–18-річним юнаком чи дівчиною, що хоче вчитися, виявляє жагу до невідомого, бажає знайти своє місце в суспільстві, сподівається реалізувати себе в країні, а не залишити її.

Новітні методики освіти, європейський і світовий досвід, плюралізм і демократія сьогодні дають набагато більше можливостей в роботі зі студентами. Щодо змісту предмету, то, на нашу думку, замість історії України від найдавніших часів потрібно запровадити базовий курс сучасної політичної історії, в якому головна увага буде зосереджена на державотворчих процесах, історії політичних партій, громадських рухів, зв'язку вітчизняних подій із глобальними проблемами ХХ – початку ХХІ століть.

Базовий курс в структурі підготовки бакалавра може зайняти ті ж години, що нині відводяться для історії України. Перехід до семестрової форми навчання, на нашу думку, вже сприяє кращому засвоєнню матеріалу, більшій ефективності форм самостійної роботи, адже заняття відбуваються 1 раз на 2 тижня. Нагальною потребою є введення вибіркового історичного спецкурсу, які необхідно також запроваджувати на першому курсі у наступному після вивчення базового курсу семестрі. В сумі базовий курс та спецкурси надають можливість безперервного, протягом року, вивчення історичних дисциплін, що суттєво підвищуватиме рівень підготовки студента, формуватиме запас історичних знань, необхідних для подальшого вивчення на 2 і наступних курсах таких гуманітарних предметів як філософія, політологія, соціологія тощо.

Досвід показує, що вивчення історичних дисциплін у недостатньому обсязі годин, обмежує навички та уміння студента працювати самостійно, негативно відображається на засвоєнні ним інших гуманітарних предметів.

Викладачі кафедри протягом останніх років підготували цілу низку історичних спецкурсів, які вже частково запроваджені, але нажалі лише на окремих факультетах. Так, популярним серед студентів є курс «Історія університетської освіти», що вже декілька років читає доцент Левицька Н.М., доценти Кобилянський Є.Е. та Береговий С.І. на факультеті ЕіМ читають вибірковий курс «Історія світової культури і мистецтва», готовий до впровадження курс «Історія європейської інтеграції», який свого часу був апробований доцентом Береговим С.І. у магістерських програмах інших навчальних закладів вищої освіти. Кожен з викладачів кафедри має у своєму науковому доробку один або більше курсів вибіркових дисциплін. Наразі кафедра бере участь у написанні нарисів історії університету, а один із її викладачів керує університетським музеєм, наполегливо працює в архівах збираючи матеріали до фундаментальної праці. Історія НУХТ, так само, є цікавою і актуальною проблемою для вибіркового спецкурсу. Підвищення авторитету історичних дисциплін у технічному вищі, забезпечення їх високого рейтингу серед студентів неможливо без оновлення методики їх викладання.

Не новиною для усіх викладачів є проблемно-дискусійний метод практичних занять, який з успіхом замінив стару академічну манеру ведення семінару. Власне, часу, відведеного програмою, не вистачає на академічну манеру тому, переважно, практикуються заняття у формі діалогу викладач – студент, студент – студент, метод круглого столу де арбітром є викладач.

Усі без виключення заняття відбуваються у формі дискусії, де немає потреби уникати будь яких гострих питань історії, сучасної політики міжнародного життя. Викладач по ходу заняття виступає і як політінформатор, знайомлячи студентів з останніми подіями внутрішнього і міжнародного життя, ставлячи завдання для пошуку тих чи інших матеріалів у засобах масової інформації. Лише значний професійний і життєвий досвід, який мають більшість викладачів кафедри, дає можливість робити такі дискусії цікавими і змістовними, вчить студентів толерантності до опонента, виваженого і аргументованого відстоювання своєї точки зору. До практичних занять викладач ставить студентам проблемно-пошукові завдання, практикуються творчі звіти про відвідання історичних пам'яток, музеїв, завдання пов'язані із профілем університету, майбутньою спеціалізацією студента.

Доброю традицією кафедри є відвідання студентами у супроводі викладачів історичного музею, екскурсії по історико-культурних пам'ятках міста, участь в історичній олімпіаді. Останні декілька років студенти брали участь в історико-краєзнавчих походах по місцях бойової слави Другої світової війни, кращі студенти запрошувались на зустрічі з провідними істориками України в інституті імені І. Кураса.

На завершення хотілося б висловити впевненість, що процеси реформування гуманітарної освіти у технічних вишах, сприятимуть не лише збереженню історичних дисциплін, а піднесенню їх авторитету, якості викладання, ролі у підготовці свідомого, патріотично настроєного громадянина Української держави.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ

Волчелюк Ю.І.

*(Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна»,
м. Хмельницький, Україна)*

Вибір професії – це не лише вдале чи невдале рішення юності, а й подальша доля людини, активне, творче, радісне життя або ж пасивне збайдужіле існування; насамкінець, вдалий вибір професії – одна з головних складових і умов людського щастя, усвідомлення своєї потреби в соціумі. Слід зазначити, що процес професійного самовизначення є досить складним, на нього здійснюють вплив різні фактори. Російський вчений Євгеній Олександрович Климов, котрий зробив великий внесок у дослідження світу професій та професійного самовизначення людей, пропонує вісім основних факторів, які впливають на вибір людиною професії:

- 1) позиція батьків, старших членів сім'ї;
- 2) позиція друзів;
- 3) позиція шкільних педагогів;
- 4) особисті професійні плани;
- 5) здібності;
- 6) рівень домагань на суспільне визнання;
- 7) інформованість про професії;
- 8) схильності.

Значну роль у виборі професії відіграє темперамент. Від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, викликаних неприємною обстановкою, емоційними факторами. Далеко не останню позицію у професійному самовизначенні займають характер та самооцінка особистості [1].

Проаналізувавши все вищевикладене та зважаючи на складність розглянутих понять, можна з впевненістю сказати: для того, щоб молода людина правильно і усвідомлено вибрала професію, котра б відповідала суспільним і особистісним потребам, визначила свою професійну позицію, йому необхідна кваліфікована допомога. А саме: розумне психолого-педагогічне втручання, професійне консультування та послідовне проведення всіх етапів профорієнтаційної роботи [2].

Готовність до свідомого вибору професії – це складне структурне утворення взаємопов'язаних і поєднаних переконаннями морально-вольових якостей особистості, способів поведінки, знань про професії, практичні вміння і навички, сформовані у відповідності з вимогами суспільства й можливостями навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

Компонентами готовності до свідомого вибору професії виступають:

- 1) загальне позитивне ставлення до праці;
- 2) знання певного кола професій, їх змісту, вимог, шляхів отримання професії та перспектив професійного росту;
- 3) сформованість професійних інтересів;
- 4) адекватна самооцінка;

- 5) сформованість мотиваційної сфери;
- 6) наявність спеціальних здібностей;
- 7) практичний досвід;
- 8) збалансованість інтересів, здібностей і нахилів, їх відповідність вимогам професії до особистості;
- 9) відповідний стан здоров'я;
- 10) сформованість моральних якостей, які відповідають вимогам професії;
- 11) професійна придатність – сукупність психолого-педагогічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення задовільних з точки зору суспільства успіхів у праці при наявності спеціальних знань, умінь і навичок, а також отримання власного задоволення від самого процесу праці [3].

Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є також сформованість в особистості професійно-важливих якостей – окремих психічних, психологічних і фізичних властивостей, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії передбачає активне формування таких психологічних якостей як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, професійні плани, ідеали, переконання [4].

Студенти, як і батьки, часто не інформовані про ті істотні моменти, що визначають згодом ступінь професійної, а часом і соціальної адаптації молодого людини. Що ж являє собою проблемна ситуація у відношенні задачі вибору професії? Академік Е.А. Климов виділяє наступні компоненти, істотні в ситуації вибору професії:

- інформованість студента;
- схильності;
- здатності;
- визначені відносини з родичами, зв'язані з професійним майбутнім;
- визначені відносини з однолітками, зв'язані з професійним майбутнім;
- визначені відносини з людьми, що представляють інтереси суспільства у відношенні професіоналізації молоді;
- рівень домагань;
- особистий професійний план.

Таким чином, для адекватного вибору професії студент повинен мати інформацію, як можна більш що повно відбиває зазначені фактори.

Важливим моментом для формування адекватної інформаційної моделі проблемної ситуації, що виникає в зв'язку з вибором професії, є формування повноцінної орієнтованої основи для вибору професії. Найчастіше на питання про те, як можна класифікувати професії, молодь виділяє лише професії розумової і фізичної праці [5].

Однак на професії можна дивитися і з іншого погляду: орієнтуючись на те, які дії переважають при виконанні трудових операцій. У зв'язку з цим виділяють: гностичні, перетворюючі і пошукові професії.

Отже, при побудові планів одержання професійного утворення необхідно орієнтувати студентів на глибокий аналіз їхньої реальної ситуації, формувати в них реалістичні чекання у відношенні можливості задоволення найбільш важливих потреб молодого людини на різних етапах професійного становлення.

Література:

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М, 2004.
2. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Ин-т практической психологии, Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996.
3. Барановский А.Б., Потапенко Г.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Основы профессиональной ориентации : учеб.-метод. пособие. – К., 1991.
4. Калугин Н.И., Сазонов А.Д., Симоненко В.Д. Профессиональная ориентация учащихся. – М.: Просвещение, 1983.
5. Професійна орієнтація молоді / Випуск 1. – Тернопіль, 1995.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Глиняная Н. М., Чередниченко А. П.
(ДГМА, г. Краматорск, Украина)

Актуальность рассмотрения вопросов, связанных с особенностями и проблемами развития системы непрерывного образования обусловлена тем, что непрерывному образованию отводится ключевая роль в развитии современного общества. Отличительной особенностью данного этапа развития общества и образования, в частности, является дигитализация (от англ. термина *digitalisation*), то есть перевод всех видов информации (текстовой, аудиовизуальной) в цифровую форму. Все более распространенными становятся новые форматы обучения, такие как *e-Learning*, *Mobile Learning*, обучение через *Coursera*, *UoPeople*, вебинары, виртуальные лаборатории и т. п. [1].

Непрерывное образование, как правило, предполагает заочную или дистанционную форму обучения, что в настоящем невозможно без использования информационных технологий и технологий мультимедиа. Современный электронный учебный курс является целостной дидактической системой, состоящей из различных электронных учебных материалов, использующей компьютерные технологии и возможности сети Интернет, обеспечивающей как обучение, так и управление процессом обучения студентов по индивидуальным и оптимальным учебным программам. При этом ключевым моментом электронного учебного курса является интерактивность, которая предполагает постоянное систематическое взаимодействие преподавателя и учащихся, учащихся между собой в учебном процессе, а также взаимодействие учащихся с контекстом.

Одной из существенных проблем *e-Learning* является то, что данная форма обучения предполагает в основном преподавание теоретического материала, хотя для полноты освоения многих дисциплин, как известно, необходимы практические занятия. Обязательность практических и лабораторных работ в составе учебных курсов обосновывает актуальность создания электронных практикумов и виртуальных лабораторий. В связи с этим ряд авторов отмечает, что следующим этапом развития онлайн-образования станет именно расширяющийся охват практических областей. Предполагается, что происходить это будет по двум направлениям: первое – договорное делегирование практики физически существующим вузам (например, в случае с медициной), а второе – развитие виртуальных лабораторий на разных языках [1, 2, 3, 4].

Исследованию внедрения информационных технологий в образование, созданию электронных учебных курсов посвящены работы Абдулаевой П. З., Андреева А. А., Балакиревой Э. В., Башмакова А. И., Беспалько В. П., Елистаровой Н. Н., Захаровой И. Г., Иванова Г. Ф., Королева В. В.,

Матлина А. О., Насейкиной Л. Ф., Роберта И. В., Селевко Г. К., Смоляниновой О. Г., Соловова А. В., Стрельникова В. Ю., Тихобаева А. Г., Тыщенко О. Б., Яковлева А. И. Исследованиям в области интерактивного обучения и организации виртуального лабораторного практикума посвящены работы Гайворонской Ю. Ю., Дорофеева М. В., Истомина В. В., Казакевич В. С., Матюнина А. А., Савкиной А. В., Трухина А. В.

С дидактической точки зрения необходимость лабораторно-практических занятий заключается в том, что лабораторный практикум опирается на более обширный, по сравнению с упражнениями, теоретический материал и носят более разнообразный характер работы. Если упражнения, предусмотренные в процессе обучения, выполняются, как правило, непосредственно после изучения теоретического материала и преследуют цели первичного закрепления полученных на лекциях знаний, что подразумевает в основном репродуктивный характер деятельности обучающихся, то лабораторно-практические работы требуют от учащихся большей творческой инициативы, большей самостоятельности, более глубокого понимания и освоения учебного материала.

Основные принципы формирования содержания задания на электронный лабораторный практикум представлены в таблице 1 [5]. Для учета возрастных и индивидуально-психологических особенностей необходимо обеспечить соответствие содержания учебного предмета и степени сложности учебных задач возрастным возможностям и индивидуальным особенностям учащихся с учетом уже ранее приобретенных ими знаний, умений и навыков. Также необходимо обеспечить защиту от эмоциональных, нервных и интеллектуальных перегрузок при освоении учебного материала.

Электронный экспериментальный практикум как форма организации учебных занятий предназначен для формирования умений и навыков в проведении наблюдений и постановке лабораторного эксперимента, приобретению опыта технического моделирования и работы в виртуальной учебной среде. Для описания существенных особенностей данной формы организации учебных занятий необходимо построить ее дидактическую модель. Основой построения модели лабораторного практикума может служить обобщенная модель учебного процесса, предложенная Оспенниковой Е. В. [6, 7]. В нашем исследовании данная модель конкретизирована применительно к организации лабораторного эксперимента по дисциплинам, читаемым на кафедре.

В разработке обобщенной модели электронного экспериментального практикума как формы учебного занятия использовался модульный подход [8, 9]. Модель электронного практикума может быть представлена следующими элементами: цели обучения, варианты структуры и содержания экспериментального практикума, источники информации, методы обучения, формы учебной деятельности, средства обучения. Приведем краткую характеристику составляющих данной модели.

Электронный экспериментальный практикум целесообразно использовать как форму обучения при заочной или дистанционной формах образования. Содержание и продолжительность электронного практикума могут быть различными, в частности, программа практикума может быть связана с изучением отдельных тем или некоторых разделов курса дисциплины, а также всего курса в целом. Электронный практикум отличается спецификой методики организации занятий, при этом важной составляющей данной методики является применение средств ИКТ.

Таблица 1 – Принципы формирования содержания задания на лабораторный практикум и способы их реализации

Принципы формирования содержания задания на лабораторный практикум	Способ реализации
Содержание задания должно основываться на том, что учащемуся предоставляется совокупность образовательных услуг (организационных, методических, теоретических, практических, экспериментальных, консультационных и пр.), необходимых и достаточных для самостоятельного выполнения задания при минимальной консультационной поддержке преподавателя	Комплексный подход к объектам моделирования
Содержание задания предполагает, что в каждом случае изучаются не натуральные объекты и процессы, которые могут быть не доступны по тем или иным причинам, а их виртуальные модели. При этом если в процессе виртуальных преобразований не нарушены критерии подобия, то реальные и виртуальные процессы и объекты можно считать полностью подобными, т.е. искажения процесса изучения данной предметной области не происходит	Виртуальное отображение объектов изучения
Содержание должно позволять легко наращивать и изменять конфигурацию виртуальной лаборатории в зависимости от содержания рабочей программы по данной теме для данной специальности. При этом каждый объект изучения или группа однородных объектов, образующих раздел учебной дисциплины, реализуется в виде типового объектного модуля. Набор таких типовых объектных модулей образует полный виртуальный комплекс по данной учебной дисциплине, который выполняется в виде единого программного продукта	Блочно-модульная структура виртуальной лаборатории
Содержание задания должно предусматривать осуществление программной реализации каждого объектного модуля в виде отдельной процедуры. Это позволит обеспечить автоматизированный выбор объекта изучения (исследования) и формирование его необходимой конфигурации в соответствии с индивидуальным заданием студента, настройку его параметров и режимов работы, многоканальный автоматизированный контроль входных и выходных показателей, предварительную обработку результатов экспериментального исследования и формирование расчетной части задания (в лабораторно-расчетной работе)	Интеллектуализация объектных модулей

<p>Содержание задания должно учитывать, что оснащение каждого интеллектуального объектного модуля программно-техническими средствами сетевого обмена данными будет позволять как совместный, так и поочередный доступ учащихся к программно-аппаратному комплексу для успешного выполнения задания непосредственно в ходе проведения лабораторно-расчетного занятия</p>	<p>Коллективный доступ студентов к ресурсам, обеспечивающим процесс моделирования</p>
---	---

Модель электронного экспериментального практикума допускает следующие практики реализации: средства поддержки текущей самостоятельной работы учащихся (выполнение системы текущих домашних экспериментальных заданий по предмету, работа над экспериментальными заданиями промежуточной и итоговой аттестации); средства поддержки организуемого в учебной лаборатории практикума по базовому курсу дисциплины; дополнительная составляющая курса по выбору «Исследовательский практикум по дисциплине»; самостоятельный курс по выбору для индивидуального обучения (при дистанционном обучении); обучение в рамках самообразования [6, 7].

Дидактические цели обучения определяют варианты структуры и содержания экспериментального практикума. В соответствии с программой дисциплины в электронном практикуме могут быть выделены соответствующие разделы, например, по дисциплине общая и неорганическая химия могут быть выделены такие разделы, как основные понятия и законы химии; строение атома; периодическая система химических элементов Д.И. Менделеева; химическая связь; основы термохимии; химическая кинетика и химическое равновесие; дисперсные системы; растворы электролитов; ионно-обменные реакции; окислительно-восстановительные реакции; гальванические элементы; коррозия металлов; электролиз растворов солей; общие свойства металлов; химия элементов. Выбор учебных тем и видов экспериментальных заданий для конкретного электронного практикума определяется рядом факторов, а именно уровнем подготовки учащихся, степенью их заинтересованности в изучении дисциплины, временем, которое отводится на практикум в учебном плане дисциплины, реализуемыми профилями обучения, профилем вуза.

Источниками информации в электронном экспериментальном практикуме являются электронная лаборатория, электронная учебная книга, среда учебной коммуникации, учебная игровая среда. Использование виртуальной среды позволяет поднять лабораторный эксперимент на принципиально новый уровень. При этом могут использоваться как Web-технологии, так и Кейс-технологии электронного обучения. Новая информационная среда является исключительно богатым источником учебной информации благодаря наличию в ней текстов, иллюстраций, аудио- и видеоматериалов, анимации, демонстрационных и интерактивных моделей химических, физических явлений и объектов техники.

Виртуальная среда служит эффективным инструментом учебной деятельности. Программное обеспечение виртуальной среды (общее, специа-

льное) и инструментальные среды для программирования позволяют учащимся обрабатывать уже имеющиеся виртуальные объекты, создавать и исследовать новые. Как источник учебной информации и инструмент познания виртуальная среда может использоваться как в репродуктивной, так и в исследовательской деятельности учащихся, связанной с экспериментом в электронной лаборатории. Эффективность применения виртуальной среды в лабораторном эксперименте определяется аппаратным и программным обеспечением персонального компьютера учащегося, наличием и скоростью домашнего Интернета. При отсутствии доступа к сетевым ресурсам учащимся может быть предложена работа во внеурочное время в компьютерном классе вуза [6, 7].

Немаловажным условием повышения эффективности применения средств ИКТ в лабораторном эксперименте является наличие электронного пособия, включающего учебные ресурсы для организации лабораторного эксперимента, а также задания и инструменты для их выполнения. В рамках нашего исследования рассматриваются требования к созданию специализированного электронного образовательного ресурса, включающего полный комплекс средств дидактической поддержки электронного лабораторного эксперимента.

Подготовка и проведение лабораторного эксперимента требуют обращения учащихся к учебной книге и дополнительной литературе по предмету. Учебную книгу используют для углубления и расширения знаний, получения справочной информации, в качестве источника учебных материалов для выполнения как репродуктивных, так и творческих заданий. Преподаватель должен подобрать комплект основной и дополнительной литературы по каждой теме экспериментального практикума, сформулировать задания, ориентирующие учащихся на работу с учебной литературой как средством более глубокого осознания сути лабораторного эксперимента и более высокого качества его выполнения. В настоящее время значительная часть учебной и дополнительной литературы представлена не только в полиграфической версии, но и в электронном виде, в том числе в Интернете. Учащийся может и должен уметь работать с учебными материалами независимо от формата их представления.

Эксперимент в электронной лаборатории выполняется, как правило, самостоятельно, но имеет место также взаимодействие учащегося с преподавателем, другими учащимися, специалистами. Целями взаимодействия являются обмен информацией по методике и технике постановки эксперимента, организация совместной работы учащихся над экспериментальным заданием (в парах, в группах), осуществление коллективной коррекции и контроля качества выполнения индивидуальных и групповых экспериментальных заданий. В настоящее время эффективным инструментом для организации учебных коммуникаций служат сетевые технологии, которые создают условия для быстрой передачи больших объемов информации в любом медиаформате.

Преподаватель на текущих и итоговых занятиях практикума может предложить игровые задания, связанные с выполнением различных экспериментальных задач. В таких учебных играх, в том числе с применением потенциала виртуальной информационной среды, развиваются творческие способности учащихся, умение быстро принимать решения и добиваться результата в нестандартных условиях решения экспериментальной задачи [6, 7].

Система методов обучения и преподавания должна охватывать все имеющиеся сегодня типы источников информации, основные способы работы учащихся с этими источниками и способы их дидактической поддержки со стороны преподавателя. В модель системы методов обучения входят виды деятельности учащихся с учебными объектами. Методы преподавания включают в себя методы организации усвоения содержания электронного экспериментального практикума и методы внешнего контроля. Методы организации усвоения содержания электронного экспериментального практикума могут быть объяснительно-иллюстративными (рассказ, беседа, демонстрация образцов деятельности), репродуктивными (воспроизведение знаний, выполнение экспериментальных заданий с применением полиграфических и мультимедиа инструкций разных видов), проблемными (частично-поисковый, исследовательский, в том числе с применением средств ИКТ). Целями внешнего контроля в экспериментальном практикуме являются проверка знаний по методике эксперимента, контроль уровня сформированности экспериментальных умений. К основным видам контроля в электронном экспериментальном практикуме следует отнести: проверку отчетов о выполнении текущих заданий (письменных отчетов, электронных версий отчетов); текущее и итоговое тестирование (традиционное и компьютерное); проверку отчетов о выполнении проектов (экспертиза результатов проектной работы); проверку рефератов и эссе; анализ содержания работы на соответствие профильным учебным целям [6, 7].

При организации электронного экспериментального практикума реализуются различные формы учебной деятельности, а именно, самостоятельная и совместная (работа в паре, малой группе). Выполнение заданий практикума предполагает преимущественно самостоятельную форму учебной работы, т.к. именно такая работа позволяет сформировать у каждого учащегося необходимый комплекс экспериментальных знаний и умений. Вместе с тем, важными являются и задания для совместной работы, как правило, это сложные или трудоемкие задания. Работа в паре позволяет учащимся рационально распределить обязанности по экспериментальной работе внутри группы, сформировать навыки работы в коллективе [6, 7].

Система дидактической поддержки электронного практикума должна включать разнообразные средства обучения, которые помогают преподавателю эффективно управлять учебным процессом. В соответствии с классификацией Смирнова А. В. [10] к средствам обучения, которые могут применяться в электронном экспериментальном практикуме, относятся: аппаратные средства (физическое оборудование, мультимедийная аппара-

тура), система дидактических материалов (текстовые полиграфические материалы, полиграфические иллюстративные материалы), электронные ресурсы и инструменты (программное обеспечение к ЭВМ, цифровые ресурсы, инструменты виртуальной среды, учебные задания с ресурсами и инструментами виртуальной среды, инструктивные материалы для самостоятельной работы учащихся с ресурсами и инструментами виртуальной среды, интерактивный каталог учебной литературы, игровые учебные объекты). Полиграфические материалы имеются в библиотеке вуза. Электронные материалы должны быть размещены в локальной сети вуза для копирования или представлены на каком-либо внешнем носителе. Другим вариантом является размещение учебных материалов в Интернете. Могут быть созданы специализированные электронные образовательные ресурсы. Отдельные составляющие комплекса электронных учебных материалов для практикума (в частности, задания и инструктивные материалы) должны иметь версию для печати.

Каждый из рассмотренных элементов модели электронного практикума имеет собственную структуру и допускает различные варианты реализации. При этом электронный экспериментальный практикум следует рассматривать как интерактивную часть более сложной дидактической системы – электронного учебно-методического комплекса дисциплины. Структура электронного практикума должна быть скорректирована с учетом специфики гуманитарных, естественнонаучных и физико-математических дисциплин. Особенности мультимедиа курсов в зависимости от специфики дисциплин приведены в таблице 2. [11].

Таблица 2 – Специфика мультимедиа курсов по различным дисциплинам

Дисциплины	Специфика дисциплины	Специфика мультимедиа курсов
Физико-математические	<ul style="list-style-type: none"> – Формализованное представление содержания знаний; – большая доля учебного практикума; – изобилие математических формул и доказательств, сложных для самостоятельного усвоения; – необходимость обучения моделированию и наиболее общим методам воздействия на объект познания 	<ul style="list-style-type: none"> – Интерактивные мультимедиа лекции, в которых студент является активным участником процесса, т.к. выдача информации происходит в ответ на соответствующие его действия; – использование демонстрационного материала; – качественные видеозаписи лекционных демонстраций; – компьютерные лабораторные работы и практикумы; – имитационные анимационные модели физических явлений и процессов
Естественно-научные	<ul style="list-style-type: none"> – Потребность в наличии большого количества наглядного материала; 	<ul style="list-style-type: none"> – Использование разнообразного наглядного материала; – качественные видеозаписи лекци-

	– необходимость обучения моделированию и наиболее общим методам воздействия на объект познания	онных демонстраций; – компьютерные лабораторные работы; – компьютерные практикумы и тренажеры; – имитационные анимационные модели физических явлений и процессов
Гуманитарные и социально-экономические	– Особенность гуманитарного знания и места этих дисциплин в структуре образовательных программ; – ориентация на различные категории учащихся	– Гипертекст, видео- и аудио-приложения, анимации, большое количество иллюстративного материала; – необходимость хрестоматии, практикума, словаря; – многоуровневый модульный характер структуры учебного материала; – необходимость вариативной части дисциплины; – обязательное использование широких возможностей сети Интернет

Выводы. На основании рассмотренных требований к организации и выбору структуры электронного экспериментального практикума по дисциплине можно сделать вывод, что содержание структурных элементов электронного лабораторного практикума зависит от особенностей дисциплины, профиля обучения, профиля вуза, форм обучения. При этом следует учитывать, что представленные компоненты электронного экспериментального практикума сами по себе не решают педагогических задач, важным является то, что обучающая функция электронного лабораторного практикума реализуется через педагогический сценарий, с помощью которого преподаватель выстраивает образовательные траектории для достижения соответствующих целей обучения.

Литература:

1. Виртуальные лаборатории для дистанционного обучения, вузов и школ // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zillion.net/ru/blog/247/virtual-nyie-laboratorii-dlia-dstantsionnogho-obuchieniiia-vuzov-i-shkol>.
2. Ильинский А. Проблема гарантий качества e-Learning программ / А. Ильинский // Высшее образование в России. – 2006. – № 4. – С. 47-50.
3. Лукашенко М. А. К вопросу о методике преподавания в среде e-Learning / М.А. Лукашенко // Высшее образование в России. – 2009. – № 11. – С. 65-70.
4. Рубин Ю. Инструментальные методы e-Learning: путь к комплексному укоренению / Ю. Б. Рубин // Прикладная информатика. – 2006. – № 5. – С. 85-92.
5. Баранов А. А. Опыт использования виртуальных кейс-технологий при самостоятельном проведении лабораторного эксперимента / А. А. Ба-

ранов, И. И. Сапрыкин, Д. А. Елисеев // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2009. – № 11. – С. 18-23.

6. Оспенникова Е. В. Развитие самостоятельности школьников в учении в условиях обновления информационной культуры общества : [в 2-х ч.] / Е. В. Оспенникова // Моделирование информационно-образовательной среды учения : Ч. I. – Пермь : Перм. гос. пед. ун-т., 2003. – 294 с.

7. Оспенникова Е. В. Использование ИКТ в преподавании физики в средней общеобразовательной школе / Е. В. Оспенникова. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. – 655 с.

8. Лозинская А. М. Структурирование содержания образования в модульной педагогической технологии / А. М. Лозинская, Т. Н. Шамало // Педагогическое образование в России. – 2010. – №4. – С. 45-52.

9. Щенникова Е. В. Построение управления процессом познания с использованием динамических модулей электронного учебника / Е. В. Щенникова, Е. П. Гордина, С. В. Гордина // Интеграция образования. – 2012. – № 1. – С. 50-52.

10. Смирнов А. В. Технические средства в обучении и воспитании детей / А. В. Смирнов. – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с.

11. Вымятнин В. М. Мультимедиа-курсы : методология и технология разработки / В. М. Вымятнин, В. П. Демкин, Г.В. Можяева, Т.В. Руденко // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ido.tsu.ru/ss/?unit=223&page=650>

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Ковалевский С.В.

(ДГМА, г.Краматорск, Украина)

Уровень компетенций субъекта или организации сегодня является одной из основных предпосылок их позиционирования на рынке и условием выживаемости. Достижение необходимого уровня обеспечивается тем, какое внимание этому фактору уделяется субъектом рынка. Основными чертами современной системы обеспечения компетенций являются:

- упреждающая подготовка;
- непрерывность образования;
- интеграция обучения с практической деятельностью.

В этой связи следует особо выделить значение факторов мотивации и принципов ее реализации в форме корпоративной культуры. При наличии традиционных признаков корпоративной культуры организации, таких, как символы, миссия, цель, принципы, кодекс чести, дресскод, тайм-менеджмент, традиции и т.п., она представляет собой уже сложившуюся систему внутрифирменных отношений и дает собственнику возможность максимально сориентировать потенциал сотрудников на достижение основной цели субъекта экономики – его максимальной эффективности.

Таким образом, мотивационный механизм является одним из компонентов механизма заинтересованности в достижении максимальных экономических и социальных результатов деятельности. Мотивация предполагает совокупность факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение у людей побуждений к достижению жизненно необходимых целей, активность в изменчивой среде и требует определенной реакции. В процессе развития мотивации учитывается возможность и определяется способ достижения необходимого результата. Такая позиция вызывает необходимость проектировать такую внутреннюю среду компании, которая позволила бы сбалансировать интересы персонала со скоростью и качеством достижения корпоративных целей.

Решение любой из этих задач предполагает создание системы непрерывного образования на всех уровнях управления и организации жизнедеятельности субъекта экономической деятельности или социальной активности. Примером этой стратегии является создание внутренних университетов, центров развития компетенций, школ менеджмента, групп по работе с кадровым резервом, клубов по профессиональным и досуговым интересам, институтов наставничества и агентов изменений, школ мастеров, лабораторий личностного развития, лидерских форумов и т.д.

Приобретает актуальность развитие дистанционных, высококачественных форм образования и целевого программного обучения.

Перспектива непрерывного образования обусловлена объективными процессами, происходящими на рынке образовательных услуг и отражаю-

щимися в особенностях динамично изменяющейся образовательной среды. Все большее значение приобретает создание и постоянное сопровождение сквозной Программы непрерывного образования, сопровождающей концепции «образования в течение жизни» и «экономики знаний».

В последнее время актуализируется обучение с использованием онлайн-курсов. При этом имеет место определенная угроза сложившейся традиционной системе преподавания. Несмотря на такие процессы, чтобы быть затребованными на рынке образовательных услуг многие открытые образовательные ресурсы, часто – бесплатные, могут быть реализованы в различных форматах: видео-лекции, материалы, учебники, тесты, специальные компьютерные программы. Возросшее внимание к «смешанным» программам объясняется большим количеством и разнообразием таких ресурсов в интернет-пространстве. Однако, следует большее внимание обращать на создание собственного оригинального образовательного контента, размещаемого, в частности, в облачных ресурсах. Последние являются привлекательными из-за доступности и постоянного обновления образовательного контента без постоянных серверных затрат и возможности постоянной актуализации разнообразного методического материала, доступного для обучения.

Сегодня изменяются условия предоставления образовательных услуг в пользу открытых пространств (open space), аудиторий для командной работы, мультимедийных пространств, обеспечивающих удаленную коммуникацию, в том числе на основе мобильных гаджетов. Необходимо обеспечить создание единого для всех гаджетов образовательного контента, реализующего технологии присутствия, в том числе – с применением виртуальных эмуляторов-тренажеров.

Необходима помощь обучаемым в планировании будущей траектории обучения с учетом их потребностей и возможностей. Очевидно, нужны: пропаганда массовых открытых онлайн-курсов и не конкуренция, а объединение внешних и внутренних усилий и ресурсов на основе системы сертификации образовательного уровня предоставляемых услуг и усвоения их на уровне продуктивности. Культура непрерывного образования формируется по мере накопления и распространения способов свободного перманентного развития субъектов. Культура непрерывного образования выступает как интегративная характеристика способности к личностному развитию через преемственность образовательных практик, отражая объем и качество накопленных в этой области компетентностей. Возможность непрерывного образования выдвигает новые задачи, решение которых требует специфических компетенций, обеспечивающих перманентную готовность и способность продолжать обучение в формах, адекватных уровню культурного развития общества.

ВИХОВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТІВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ЗАВДАНЬ

Коломієць О.Б.

*(Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград,
Україна)*

Сучасна освітня практика пов'язана з пошуками нових, концептуальних підходів до освіти. Зокрема актуалізується проблема гуманізації технічної освіти, яка належить до складних соціально-педагогічних проблем й покликана узгоджувати професійну підготовку з найактуальнішими проблемами розвитку людства, суспільства й особистості.

Гуманізація технічної освіти, зокрема вищої, передбачає розкриття перед студентами змісту духовних і культурних цінностей, формування у них духовно-моральних якостей, широкого світогляду, загальної та інтелектуальної культури, розвитку творчих здібностей, що сприятиме самореалізації та саморозвитку особистості.

Важлива роль у реалізації завдань гуманізації вищої технічної освіти належить комплексу українознавчих дисциплін («Історія України», «Історія української культури» та ін.). Це пояснюється насамперед тим, що ефективне вирішення проблем формування в особистості підвалин теоретико-світоглядної свідомості в царині наук відбувається не у вигаданому, а в певному етнокультурному просторі, викладач є носієм певної національної культури, моральності етносу, виразником менталітету свого народу.

Вітчизняна історія та культура містять в собі величезний гуманістичний потенціал. Тому, тільки зазирнувши у глибинне коріння, зрозумівши витоки національної філософії, духовності, культури, специфіку національного сприйняття, сучасний студент вийде на шлях, що приведе його до найцінніших надбань гуманістичної думки свого народу. А це, в свою чергу, сприятиме поглибленню самопізнання, формуванню почуття ідентичності як компонентів національної самосвідомості. Водночас особистість, будучи унікальною цілісністю, яка прагне досягнути професійного зростання, сама творить своє життя та несе відповідальність за свій вибір відповідно до сподівань спільноти, до якої належить.

Актуальність досліджуваної теми обумовлюється, таким чином, необхідністю пошуку нових моделей розвитку особистості в контексті професійного становлення; переорієнтацією освіти на нові виміри духовності задля збереження духовно-культурних цінностей людства й закарбування у свідомості людини життєстверджуючих світоглядних орієнтацій, необхідних для самоусвідомлення та саморозвитку особистості.

Проблема ця далеко не нова в педагогічній науці та практиці. Її досліджують провідні філософи, психологи та педагоги сучасності (І. Бех, Б. Кобзарь, П. Кононенко, М. Пірен, В. Струманський, В. Скутіна, К. Чорна та інші). У наукових розвідках висвітлюються, зокрема, теоретико-методологічні проблеми духовного розвитку особистості, становлення її

культури, окреслюються концептуальні, змістові, структурні, організаційні особливості філософії українознавства, необхідні для вироблення якісно нової моделі освіти, що має забезпечити готовність майбутнього фахівця сумлінно і творчо працювати на благо Вітчизни, спонукаючи до національної самореалізації, а також обґрунтовуються нові технології навчання, спрямовані на реалізацію цих завдань у педагогічній практиці.

Ми зосередили увагу на пошуках засобів виховання національної самосвідомості студентської молоді в умовах технічного ВНЗ, зокрема на використанні гуманістичного потенціалу українознавчих дисциплін для здійснення цього завдання.

Як відомо, національна свідомість є матеріалізованим буттям національного менталітету і проявляється як на рівні буденної свідомості, так і на рівні теоретичного творення – в мистецтві, літературі, політико-правових, морально-етичних поглядах і поведінці. Вона виступає формою самоусвідомлення нації і через сукупність соціально-психологічних рис є виявом національного характеру, його етнічних особливостей, певною системою світосприйняття. Через неї нація усвідомлює себе суб'єктом історичного процесу в загальнолюдському розвої буття. Саме через неї виявляються й усвідомлюються суперечності реальної історії, особливості буття нації в загальному історичному поступі людства.

Національна свідомість – це, безперечно, знання про історичне минуле і сьогодення Батьківщини, її матеріальну і духовну культуру, мову, традиції; усвідомлення ролі своєї національної спільноти, місця культури свого народу у світовій культурі.

Національна самосвідомість – це відчуття людиною власної гордості за приналежність до своєї нації, вміння мислити на основі образів національної культури, сприйняття оточуючого світу крізь призму національних інтересів, спрямованість своїх дій і вчинків відповідно до національних інтересів.

Саме тому виховання національної самосвідомості, перш за все, відбувається через залучення до соціального і культурного досвіду свого народу та світової культури в цілому.

Науковці стверджують, що нині функції та спектр дії українознавства розширилися за межі дослідження суто національно-культурних проблем. Вони охоплюють й соціальні та державотворчі процеси формування свідомості та моралі, освіти й виховання, політику і культуру в широкому розумінні (не лише духовну, а й матеріальну).

Такими в основному визначаються межі сучасного українознавства, зокрема в концепціях та дослідженнях П. Кононенка [2]. На його думку, національну культуру ніяк не можна зводити до допоміжної ролі чи декоративної функції у процесі суспільного поступу. Феномени мови й культури у розвитку економічних та демократичних перетворень недооцінені у нашому українському суспільстві, хоча піднесення культури завжди впливало на економічне зростання у будь-якій державі. Адже не економіка створює людину, а людина створює економіку. Та й сучасний стан сфери

освіти й мистецтва не може задовольнити потреби духовного розвитку українського суспільства.

В жодній країні розвинутої демократії інформаційно-культурний простір не працює проти власної держави так, як це відбувається в Україні. Суспільство опинилося в ситуації, де домінує споживацьке ставлення людини не лише до природних, соціальних, а й моральних ресурсів заради прагматичної вигоди.

Тому в царині освіти необхідно повніше використовувати гуманістичний потенціал, що міститься у вивченні українознавчих дисциплін, адже ідеї гуманізму мають своєрідне, багате й повнокровне вираження в українській історії та культурі. Особливість гуманістичного світогляду в Україні пов'язана з його формуванням в екстремальних соціально-історичних умовах.

Український гуманізм є надзвичайно складним, багатогранним і комплексним явищем. Ця риса нашої ментальності сягає глибин віків. Кращі гуманістичні традиції української історії та культури завжди мали своїм джерелом народне життя з відображенням у ньому загальнолюдських цінностей. Так, якщо звернутися до витоків давньої вітчизняної культури, зокрема билинного епосу, то можна впевнитися, що вся вона виростає з потреби утвердження сил добра, людського братства, справедливості, народності.

У процесі виховання національної самосвідомості студентської молоді засобами українознавства великого значення ми надаємо етнокультурним цінностям.

Серед базових норм і цінностей української нації на перший план виступає українська національна ідея, яка є основою функціонування нації, серцевиною її духовних інтересів, наріжним каменем її соціально-політичних прагнень. В усі часи українська ідея була для нашого народу інтегруючою силою. Вона спонукала до подвигів та до великої жертвовності, гартувала волю, шліфувала світогляд борців за свободу.

Сьогодні в широкому сенсі українська національна ідея усвідомлюється як теоретична догма побудови української держави на засадах самодостатності української нації як провідної рушійної сили відродження української мови, культури, традицій, вірувань. Ідея державотворення в незалежній Україні, з одного боку віддзеркалює право на самовизначення та незалежність, а з іншого – залишає націю в межах загальнолюдської спільноти і спрямована на утвердження в житті гуманістичних і демократичних цінностей.

Крім національної ідеї для української нації мають важливе значення демократична ідея – народовладдя і захист основних прав та свобод людини, а також соціальна ідея – соціальна справедливість, забезпечення гідного існування представникам усіх класів і верств суспільства, рівності економічних, політичних і культурних можливостей для кожного громадянина.

Тому в центрі уваги викладачів мають бути сюжети, пов'язані із забезпеченням прав людини, поширенням процесу демократизації, пропагандою національних і соціальних цінностей, ідей толерантності й поваги до

інших народів. При цьому необхідно прагнути до гранично вираженої інтерпретації фактів минулого і сучасного.

Вважаємо, що гуманістична суть української історії та культури, українознавча цілісність гуманітарної сфери у синтезі її окремих чинників, здатні забезпечити основу для самоусвідомлення особистості й розвитку таких рис студентської молоді, як миролюбність, відданість українській нації, відповідальність за права і долю людини, суспільства, держави. Українознавчі дисципліни, таким чином, є консолідуючим фактором, що формує цінності духовності, солідарності, інтелектуальності, соборності громадянського суспільства, плекаючи національну самобутність, відродження українськості, повагу до полікультурності.

Разом із тим, на становлення самосвідомості впливає відповідальність особистості за впорядкування власних життєвих подій у єдину послідовність, що залежить від життєвої концепції людини. Для становлення національної самосвідомості важливим є, насамперед, саморозуміння, саморозкриття, ствердження системи цінностей, поглядів, переконань.

Тому необхідне переосмислення національного досвіду, нове бачення тих подій життя, тих національних рис характеру, які з певних причин не усвідомлювалися українцями. Для цього необхідна рефлексія важливих моментів у розвитку нації, відновлення національного менталітету, побудова і вибір цілей і тактик поведінки, переосмислення життєвих стратегій на основі рефлексій досвіду життя нації.

Почуття відповідальності залишається важливим компонентом національної самосвідомості майбутніх фахівців, і тлумачення її змісту в контексті накопиченого людством практичного і духовного досвіду залишається одним із напрямів професійного становлення студентів технічних ВНЗ. Адже національна самосвідомість студентів – це система моральних принципів, поглядів, цінностей, норм і правил поведінки, які співвідносяться з національними уявленнями про добро і зло, належне і справедливе та пов'язані з сумлінням нації.

Виховання національної самосвідомості студентів в процесі вивчення українознавчих дисциплін уявляється нам як цілеспрямований, цілісний, поступальний, інноваційний процес, спрямований на вироблення системи знань про національні культурно-духовні цінності, що формують діалектичне та гнучке світорозуміння; ціннісні орієнтації на ідеали культури та традиції свого народу; норми високої духовності та культуротворчості.

При цьому слід пам'ятати, що утвердження народом себе як самобутньої та унікальної спільноти можливе лише у параметрах її оцінки в масштабах загальнолюдського, адже насправді, національна свідомість інтегрована в загальнолюдський потік життя, а велич української культури виявляється в тому, наскільки знайшла у ній свою реалізацію людська сутність і цінність, що не обмежена національними рамками. Вирвана із всезагального потоку людської історії, національна свідомість перетворюється в абстрактний абсолют, позбавлений життя поза простором і часом.

Таким чином, проблема співвідношення загальнолюдського і національного стає однією з найважливіших проблем у справі реалізації сучасних, гуманістично орієнтованих освітніх програм. Дослідники зазначають, що досягнення гармонії між цими цінностями є ідеалом, хоча в реальному навчально-виховному процесі ідеал недосяжний, бо між двома згаданими цінностями завжди існує суперечність і кожна з них має тенденцію до перебільшення своєї ролі в розв'язанні даної суперечності. У вирішенні означеної проблеми абсолютизація чи визнання пріоритету однієї сторони цієї суперечності є хибним і тому потрібно звернути увагу на вчення тих мислителів, які намагались знайти певну оптимальну міру поєднання даних сторін [3].

Інакше кажучи, слід прагнути втілення в освіті й вихованні так званої об'єднувальної ідеології, побудованої на гуманістичних засадах, котра являла б собою бажану сферу ідейного консенсусу основних суспільних і політичних сил і zarazом була системою цінностей, принципів світосприйняття [1]. Така об'єднувальна ідеологія має увібрати в себе загальнолюдські етичні норми, патріотизм і національну гідність разом з повагою до інших народів, основи екологічної свідомості, миролюбність у поєднанні з готовністю протистояти агресії, поважання законів, шанування праці, знань, духовних надбань свого народу і всього людства.

Аналіз даної наукової проблеми з точки зору історичного чи культурологічного аспектів дає можливість кожному переконатись в тому, що національне тільки підкреслює загальнолюдське, не суперечить йому. Загальнолюдське – це все найкраще, що міститься в кожній національній культурі, історичному минулому народу, його побуті, фольклорі, традиціях, мистецтві. Тому протиставляти національне і загальнолюдське неправомірно.

На закінчення зазначимо, що гуманістичний потенціал українознавчих дисциплін спрямований на особистість, яка усвідомлює свою належність до української нації, сучасної європейської цивілізації, орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки. Йдеться про особистість, яка виявляє готовність до власного соціального успіху, а також прагне зробити внесок у громадянську державну справу. І сьогодні є всі підстави сподіватися, що саме єдиний, націлений на загальнолюдські цінності, стиль мислення об'єднає творчі зусилля працівників вітчизняної вищої школи і забезпечить творення тієї духовної атмосфери, в якій безумовне прийняття вищезгаданих цінностей студентським загалом трансформується у норму їх життя та діяльності.

Література:

1. Балл Г. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти / Балл Г. // Освіта і управління. – 1997. – №2. – Т.1. – С. 30-38
2. Кононенко П. Українознавство – наука любові, етики, життєтворчості / Кононенко П. // Збірник наукових праць. – Львів : Літопис, 2006. – 457 с.
3. Лутай В. Філософія сучасної освіти / Лутай В. – К. : Вид-во тов. «Знання», 1996. – 240 с.

МОВНІ ТА МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ДІЛОВОМУ СПІЛКУВАННІ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

Коротенко Є.Д., Коротенко Н.С., Прасолова А.Є.

(ДДМА, МК ДДМА, м. Краматорськ, Україна)

Міжкультурній та міжнаціональній комунікації все більше приділяється уваги за часів глобалізації економічного простору та розвитку міжкультурних зв'язків. З цієї точки зору викликає інтерес позиція міжнародних компаній щодо кодексу поведінки, рекомендацій щодо правил спілкування, тощо.

Багато людей вважають, що основна перешкода успішній роботі із закордонними колегами, або із зарубіжними компаніями, походить від труднощів, пов'язаних з проблемами спілкування. Комунікаційні проблеми виникають не тільки у зв'язку з тим, що люди мають різні рідні мови – хоча це, безумовно, проблема.

Інші фактори можуть зробити спілкування в різних культурах досить складними. Це не просто тому, що всі ми говоримо різними мовами, і що можуть виникнути проблеми спілкування – це також пов'язано з тим, що різні культури використовують мови по-різному. Що в одній культурі вважається за дуже позитивний стиль спілкування, часто вважається за дуже поганий стиль спілкування в іншій культурі.

Занадто часто підходи до спілкування, які відрізняються від норми у вашій власній культурі, можуть бути неправильно витлумачені як дефект особистості.

Замість того, щоб думати, що "це спосіб, яким вони використовують мову в даній країні", люди асоціюють стиль мовлення з негативними характеристиками, такими як грубість або небажання спілкуватися.

Основною складністю в багатьох ситуаціях є те, що носії мови, вочевидь, знаходяться в не вигідному становищі за усіма можливими сценаріями міжнародного спілкування.

Незалежно від того, наскільки добре хтось володіє іншою мовою, він ніколи не володіє настільки вільно, як це відбувається з рідною мовою.

Дуже часто, спільною міжнародною мовою зустрічей є англійська, і носії англійської прикладають чимало зусиль, щоб говорити у "дружній" спосіб, щоб допомогти своїм немісцевим колегам або клієнтам.

Носіям мови рекомендують ретельно думати про використання мови при спілкуванні в міжнародному контексті, адже англійською мовою різні люди говорять по-різному – британська англійська часто істотно відрізняється від американської англійської, тощо.

Великі міжнародні компанії вже давно усвідомили, що розуміння відмінностей стилю спілкування у міжнародному оточенні допомагає працювати більш ефективно, і розробили певні рекомендації щодо мовної поведінки, які могли б допомогти успішно орієнтуватися в потенціальних

складнощах побудови міжнародних відносин. Їх можна звести до 10 «золотих правил», які рекомендовано до вжитку, якщо ви працюєте в міжнародному середовищі:

1. Уникайте виносити миттєвий вирок або припущення про людей з різних культур у відношенні до їх стилю роботи.

2. Спробуйте зробити деякі дослідження тієї культури, з представниками якої ви працюєте.

3. Постарайтеся зрозуміти, як ваш стиль керівництва можна розглядати очима членів команди з різних культур – він може виглядати як дивацтво.

4. Пам'ятайте, що не всі проблеми, що виникають в ситуації міжнародного спілкування є результатом культурних відмінностей – питання можуть мати особистісну, технічну або комерційну основу.

5. Лише тому, що люди роблять речі по-іншому в іншій країні, не означає, що вони обов'язково неправі у своєму підході – так, вони можуть помилятися, але не обов'язково. Також важливо, щоб ви розуміли як ваш власний культурний підхід, так і підхід інших.

6. Гарна ідея – це гарна ідея, незалежно від того, хто її висловив – ви все одно не повинні знати відповіді на всі питання.

7. Не всі ідеї з головного офісу – хороші ідеї.

8. Не всі ідеї з головного офісу – погані ідеї.

9. При спілкуванні з людьми, які володіють іноземною мовою, не переоцінюйте їх лінгвістичні здібності. Лише тому, що вони добре розмовляють, не означає, що вони ідеально підходять!

10. Команди та організації, які легко спілкуються між собою і добре співпрацюють в міжкультурному плані, будуть процвітати в умовах глобалізації економіки.

Серед найбільш часто згадуваних бар'єрів для безконфліктної кроскультурної комунікації в сфері бізнесу є використання різних мов. Важко недооцінити важливість того, яку роль відіграє розуміння мовних відмінностей в міжнародній діловій комунікації. Труднощі з використанням мови поділяються в основному на три категорії: загальні проблеми перекладу; проблеми в передачі тонких відмінностей від мови до мови; і варіації, засновані на культурних відмінностях серед носіїв однієї мови.

Загальні помилки перекладу, хоча зустрічаються часто, менш імовірно будуть викликати конфлікт між сторонами, ніж інші мовні труднощі, з двох причин. По-перше, їх, як правило, найпростіше виявити. Багато з цих помилок є або грубим перекладом, або безглузді, або не мають сенсу взагалі. Тільки ті помилки, які продовжують бути логічними і в первинному значенні, і в неправильній версії перекладу, представляють серйозний клопіт. Тим не менш, навіть тоді, коли помилки легко виявляються, вони займають час і випробовують терпіння сторін. Крім того, для деяких, такі помилки є формою неповаги до сторонни, чією мовою це повідомлення перекладається.

Тонкі відтінки, які часто мають вирішальне значення для ділових переговорів, також послаблюються, коли сторони не поділяють однаковий контроль миви. В англійській мові, наприклад, є відмінності між словами "misinterpret" ("перекрутити") та "misunderstand" ("неправильно розуміти"), що може виявитися істотним у складній ситуації. Якщо сказати делікатному співрозмовнику, що він "неправильно розуміє" – може означати, що він нерозумний. Сказати те саме, що він "спотворює" думку, навпаки, дозволяє співрозмовникові зберегти обличчя, оскільки йдеться лише про тлумачення. Він дійшов до хоча і зрозумілої, але неточної інтерпретації питання. У такій ситуації, цей термін застосовується більш об'єктивно до справи, ніж до персоналії. Для людини з недостатнім контролем мовою, однак, такі тонкі відмінності можуть бути втрачені. Коли інші учасники з повним контролем мовою, з якими спілкується неносій мови, припускають, що він це робить навмисне, швидше за все конфлікту від непорозуміння не уникнути.

Для того, щоб поступово зануритися в світ міжнародного спілкування, рекомендовано розпочинати за допомогою електронної пошти, і лише потім переходити до конференц-дзвінка або відеоконференції, а не спілкуватися особисто.

Ці технології є невід'ємною і важливою частиною міжнародної роботи, але нею необхідно ретельно управляти, якщо ви бажаєте уникнути небезпеки, властивої особистому спілкуванню. Важливо вибрати кращий канал зв'язку для кожної конкретної ситуації.

Переваги, принесені цими комунікаційними технологіями набагато переважають ризики, але навіть великі переваги можуть бути отримані шляхом ефективного використання певних ключових методів.

Література:

1. Agus, A. (2000). Reducing the effects of multicollinearity through principal component analysis: A study on TQM practices. *Malaysian Management Review*, 35(1), pp. 43–50.
2. Recardo, R., & Jolly, J. (1997). Training of teams in the work place. *S.A.M Advanced Management Journal*, 62(2), p. 4.

ГОЛОВНЕ ПРОТИРІЧЧЯ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТА

Кошева Л.В., Гуркова А.О.
(ДДМА, м. Краматорськ, Україна)

Одним із важливих завдань вищого навчального закладу є адаптація його випускників до вимог роботодавців в умовах ринкових відносин. Ця адаптація передбачає як високий рівень професійної підготовки, так і формування системи особистісних якостей студента, здатного відповідати організаційній культурі підприємства, що налаштовує його співробітників на максимальний результат. Система базується на основі педагогічних технологій, орієнтованих на їхню успішну реалізацію в навчально-виховному процесі.

Найбільшою мірою таке поєднання пов'язують із феноменом корпоративної культури, під якою звичайно розуміють комплекс найбільш важливих положень, прийнятих членами організації, й таких, що виявляються в цінностях, які заявляються організацією й задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій. Ці ціннісні орієнтації передаються й сприймаються через засоби духовного й матеріального внутрішньоорганізаційного спілкування.

Особливості формування особистісних якостей студента у своїх роботах сформулювали Б. Ананьєв, А. Запесоцький, Ю. Земська, Н. Крилова, В. Кузін, А. Маркова, А. Панченко та ін. Педагогічні технології формування особистісних якостей студентів вищих навчальних закладів у контексті адаптаційних здібностей розглянули у своїх роботах Ю. Бабанський, В. Беспалько, Л. Блохіна, М. Віленський, П. Дуркін, В. Ігропуло, Т. Колодяжна, Ю. Копилов, М. Левіна, В. Ледньов, О. Леонтєв, Л. Лубишева, Т. Скоблікова, Г. Соловйов, В. Шадриков та ін. Психологічні механізми формування мотиваційно-ціннісних установок досліджували А. Асмолов, В. Вілюнас, О. Захарова, Л. Карташова, Р. Немов, Т. Нікуленко, А. Петровський, Є. Тонков, О. Федик, Е. Шейн та ін.

На особливу формуючу роль корпоративного середовища вищого навчального закладу вказували О. Бабич, О. Барановський, Т. Бондаренко, Н. Глухова, В. Лавренко, О. Литвиненко, О. Медведєва, І. Медведєва, І. Михайлов, В. Нетужілов, О. Свідерський, Р. Суровцева, Е. Ставропольцева, І. Халітова та ін. При цьому вони базуються на роботах, що відображають особливості формування корпоративної культури, які розкрили у своїх наукових публікаціях D. Arnold, L. Capella, W. Burke, G. Hofstede, F. Trompenaars, Н. Акофф, Л. Балабанова, У. Бреддік, Н. Вараксіна, С. Василенко, Д. Задихайло, М. Коваленко, Є. Малінін, С. Масютин, В. Пугачев, С. Романова, Т. Соломанідіна, В. Співак, С. Харабуга, Г. Хаєт, Р. Яковлева, Д. Яранський та ін. На інтегративну сутність фізичного виховання як засобу формування особистості звертали увагу А. Guallar, I. Balaguer, M. Garsia-Merita, S. Biddle,

М. Theeboom, Р. De Кноп, М. Weiss, А. Аверін, О. Алексеєнко, Г. Апанасенко, В. Бальсевич, І. Биховська, Н. Візитей, М. Віленський, П. Виноградов, В. Видрін, Б. Вяткін, Х. Гросс, О. Дубогай, В. Зайцев, Г. Іванов, Т. Круцевич, Л. Лубишева, В. Лях, Л. Матвеев, Р. Пілоян, Н. Пономарьов, Л. Прогонюк, П. Ткач, С. Якименко та ін.

Викладене дозволяє сформулювати протиріччя між об'єктивною потребою сучасних підприємств у фахівцях із високим рівнем корпоративної культури і недостатністю розробки науково-методичного забезпечення освітнього процесу технологіями її формування у студентів вищих технічних навчальних закладів.

Процес формування корпоративної культури студента вищого технічного навчального закладу змістовно повинен розглядатися як робота з формування системи певних цінностей, як прийнятих молодим фахівцем, так і таких, що декларуються підприємством-роботодавцем. Більшість дослідників корпоративної культури посилаються на неусвідомлювані базові припущення, які визначають зміст її ключових елементів. Відсутність здатності випускника вищого навчального закладу сприймати принципи корпоративної культури підприємства-роботодавця й відповідати їм із початку своєї трудової діяльності приводить до значних труднощів його адаптації до практичної діяльності в ринкових умовах.

Найважливішим фактором цільового формування системи цінностей у структурі особистісних якостей студента стає певне поєднання засобів і методів його фізичного виховання. Однак у контексті корпоративної культури цей фактор вивчений мало й має потребу в науковому дослідженні й обґрунтуванні додаткових принципів застосування засобів і методів фізичного виховання студентів, особливо в умовах зростання частки самостійної роботи студентів у навчальних планах підготовки фахівців.

Співвідношення особистісних цінностей і характеристик корпоративної культури формується як щось об'єднуюче фізичний і психічний стан особистості, що є необхідною (звичайно, не достатньою, оскільки мають місце і інші умови) основою інтелекту. Інтелект, будучи основою культури, є базою духовності як вищого рівня якостей особистості. Тут і виявляється основний принцип формування особистості як похідної від рівня культури. Прагнення до максимальної ефективності такої корпорації припускає два основні шляхи розвитку сценарію еволюції організації. Перший – прямий, коли організація має можливість формувати свою структуру виключно шляхом залучення «відповідних» членів і звільнення від «небажаних». Це можливо в тих умовах, де у організації є вибір. Проте конкуренція (а саме про неї мова) не завжди (і найчастіше) не може з'явитися основою ефективною еволюції організації для збереження своєї конкурентоспроможності. Це викликано тим, що об'єднання загальною ідеєю, що властиве корпорації, ускладнює реалізацію вказаного шляху. Другий шлях заснований на уявленнях еволюції організації як системи, що саморозвивається і самонавчальної. Тому надзвичайно зростає значущість управління

процесами ефективного розвитку організації і використання для цього принципів управління корпоративною культурою організації [1,2.3.4].

Системність є невід'ємною частиною ідеології формування особистості, яка у свою чергу є об'єктом дії корпоративних інтересів і установок. У зв'язку з цим, дану систему життєдіяльності людини можна назвати валогією (наукою про здоров'я) корпоративної культури і розглядати функціонування представленої системи з позицій принципів системного підходу.

Створюючи можливі умови для саморозвитку і самореалізації особи, тим самим створюються оптимальні передумови для виконання людиною цілей і завдань, що є фундаментальною складовою розуміння і реалізації сенсу життя. Фундаментальною установкою на шляху вдосконалення особи є самовдосконалення, оскільки людина живе не тільки засобами існування - одягом, їжею, транспортом і тому подібне, але і в своїх думках, де саме її життя виступає об'єктом її думок разом зі всіма утвореннями її світогляду. Все набуває сенсу для людини тоді, коли вписується в цей духовний світ. Формується світ сенсів - дерево сенсів. Жити не тільки заради ближніх, але і дальніх нащадків. Тому людина не може не боротися за усунення з життя всього того, що заважає людям вільно жити і розвиватися. Це дуже важливо в процесі виховання студентів.

Література:

1. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. – М. : Дашков и К°, 2009. – 288 с.
2. Глухова Н. А. Формирование корпоративной культуры студентов высших учебных заведений // Корпоративна культура організацій ХХІ століття : зб. наук. праць / за заг. ред. С. В. Ковалевського. – Краматорськ : ДДМА, 2010. – С. 98-100.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн – СПб. : Питер, 2007 – 128 с.
4. Яранський Д. М. Концептуальні основи формування вітчизняної моделі управління / Д. М. Яранський, Н. М. Мішковець // Економічний вісник Донбасу. – 2006. – № 1(3). – С. 108–113.

СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Кривенко Л.В.

(ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ», м. Київ, Україна)

У процесі функціонування організації виникають непрогнозовані ситуації, результатом яких є невизначеність подальшого стратегічного розвитку. У той же час більшість організацій переживають процеси формування нових правил, процедур і стандартів поведінки. Іншими словами, мова йдеться про формування корпоративної культури. При цьому остання виступає ефективною формою адаптації організацій до нових умов господарювання. У даному контексті слід зазначити, що ефективність господарської діяльності організацій детермінується спектром чинників, диференційованих за природою генерування. Проте у будь-якій організації створюється відповідне середовище для тісної взаємодії між учасниками корпоративних відносин.

Корпоративна культура сприяє розвитку та досягненню стратегічних цілей і орієнтирів організації. Крім того, в сучасних організаціях вона набуває принципово нових рис, що передбачає зміни і в культурі управління.

Традиційно дослідження культури організацій у вітчизняній науці були пов'язані з пошуком її національної специфіки. Водночас експерти констатують відставання корпоративної культури організації від глобального розвитку, іншими словами – від національного корпоративного сектору економіки та світових досягнень. Застосування даного підходу у діяльності організації забезпечує можливість регулювати ставлення менеджерів до корпоративної культури, тобто формально це питання пов'язано з функціонуванням нової корпоративної культури.

Формування корпоративної культури як певної соціально-економічної категорії було здійснене світовими класиками теорії управління. Однак на сьогоднішній день ще остаточно не визначено теоретико-методологічних функцій, які повинна виконувати корпоративна культура, етапи її формування. Це вимагає використання нових підходів до розробки якісно-нової стратегії формування корпоративної культури організації.

Метою є дослідження ключових положень сучасної стратегії корпоративної культури організації.

Важливою проблемою у корпоративній культурі є вивчення наукових поглядів на неї та використання універсальних підходів до її аналізу, що передбачає розробку корпоративної стратегії. Це дозволить якісно на мікрорівні досліджувати корпоративну культуру, ефективно контролювати і регулювати внутрішнє та зовнішнє середовище організації. Це дасть змогу відійти від недоцільних щодо корпоративної культури позицій підпорядкованості і сприятиме встановленню ефективного управління організацією.

Використовуючи засади корпоративної стратегії для дослідження і практичного розвитку культури організації, слід зазначити, що всі перетворення корпоративної системи необхідно розглядати крізь призму ку-

льтурної мотивації діяльності організації [1]. Крім того, доцільним є перегляд розуміння корпоративної культури як соціально-економічної категорії, акцентуючи увагу на тому, що кожен учасник корпоративних відносин усвідомлено використовує корпоративну культуру для забезпечення якісної трансформації функціонування організацій. Це дозволить адаптувати корпоративну культуру до потреб менеджерів та сприятиме ефективному управлінню організацією.

У сучасних умовах сформувалися два підходи до розуміння корпоративної культури організації. Згідно першої концепції, культура – один з атрибутів формування і управління підприємством. При цьому вона розглядається як необхідний ресурс і найважливіший елемент сучасної теорії менеджменту.

Зазначений підхід називають раціональним або прагматичним, оскільки культура досліджується як результат цілеспрямованої діяльності організації.

Водночас зміст культури залежить від цілей, що стоять перед колективом. Саме у даному контексті поняття "організаційна культура" і "корпоративна культура" є синонімами.

Існує також точка зору (другий підхід) на корпоративну культуру, яка полягає у вихованні у працівників відчуття приналежності до організації і повинна стати загальною командою з єдиними цінностями, де немає місця конфлікту. Виходячи з цього, слід визначити два вектори:

- культура як причетність, гордість за підприємство і продукцію, що випускається;

- культура як корпоративне мислення на основі єдності цілей і цінностей.

Необхідно зазначити, що другий підхід більшою мірою ринково-орієнтований. При цьому у сучасних умовах цілі корпоративності мають суттєво трансформуватися, а в якості нових ринкових орієнтирів повинні виступати прибуток, клієнт, якість. Проте нові цінності корпоративності залишаються поки в зовнішній сфері по відношенню до колективів організації.

Крім того, зв'язок корпоративної культури з результатами діяльності організації достатньо слабкий; залежність економічного ефекту від цінностей культури організації носить декларативний характер. Разом з тим слід зазначити, що корпоративну культуру, передусім, необхідно розуміти одночасно як об'єкт із специфічними рисами і як процес з відповідними елементами та законами розвитку.

На основі аналізу варіантів інтерпретації поняття «корпоративна культура» доцільно запропонувати тлумачення корпоративної культури як категорії управління організацією, що дозволить більш повно усвідомити його сутність і змістовність. Таким чином, корпоративна культура – це специфічний різновид функціонування та розвитку стратегічної діяльності суб'єктів корпоративних відносин.

Найбільш продуктивним є розгляд корпоративної культури у взаємозв'язку зі структурою власності, а саме: аналіз культури організації як відносини між власниками з їх конкретними управлінськими діями і найманими робітниками.

Водночас важливе значення має проблема виявлення механізмів, що існують в організаціях, якими керівники всіх рівнів просувають свої ідеї з метою отримання необхідних результатів, а також забезпечення стабільності.

Виходячи з особливостей формування корпоративної культури, слід виділити три принципово важливих моменти, пов'язаних з появою визначеності в статусі власників, тобто в тих організаціях, які пережили процес переділу власності:

- входження підприємства в холдинг без кардинальної зміни управлінської команди (спроби керуючої компанії ззовні нав'язати нові принципи управління);
- прихід нової команди управлінців, унаслідок перерозподілу власності (поява зовнішнього власника);
- спроби нової команди зсередини нав'язати нову культуру управління [2].

У сучасних умовах експертні оцінки свідчать про те, що в більшості організацій ролі менеджерів і власників розмежовані. На жаль, незадовільне внутрішньокорпоративне і зовнішнє середовище організації обумовлене неусвідомленням сутності, функцій, етапів реалізації корпоративної культури менеджментом на практиці, неякісною корпоративною стратегією. Це провокує необхідність теоретико-методологічного розгляду корпоративної культури, визначення її сутності функцій та етапів реалізації.

На основі використання засад стратегії організації у дослідженні корпоративної культури необхідно визначити основні функції, які вона повинна виконувати:

- структурно-генеруючу, що полягає у формуванні необхідного потенціалу корпоративних відносин за сферами діяльності;
- дослідну – передбачає використання аналізу та прогнозування інструментів впливу на організацію;
- інформаційно-комунікативну – полягає у використанні позитивного досвіду, одержаного в минулому, що сприятиме забезпеченню якісного стратегічного менеджменту організації;
- ціннісно-орієнтаційну – передбачає можливість розробки системи ціннісних орієнтацій діяльності організації;
- контрольно-регулятивну – полягає у розробці норм поведінки менеджерів та здійснення на цій основі контролю за діяльністю учасників корпоративних відносин.

Використання засад сучасної стратегії у дослідженні корпоративної культури організації дає змогу визначити ключові етапи її розвитку:

- генетичний аналіз – вивчення формування та розвитку організації;
- законодавчо-нормативний – національні та внутрішньокорпоративні норми, що безпосередньо впливають на взаємовідносини учасників організації відповідно до потреб стратегічного менеджменту;
- інтегративний – є складовою корпоративної системи, яка впливає на розвиток зовнішньої і внутрішньої взаємодії між суб'єктами організації;

- регулятивний – забезпечення збереження цілісності корпоративної системи через використання відповідних інструментів її регулювання;
- науковий – створення управлінських засобів на основі наукового обґрунтування подальшого розвитку учасників корпоративних відносин;
- пізнавальний – якісний розвиток внутрішньокорпоративного світогляду суб'єктів організації;
- комунікативний – передача елементів внутрішньокорпоративної культури між учасниками акціонерних відносин через відповідні традиції;
- адаптивний – якісне проведення на основі використання засад корпоративної культури внутрішньої взаємодії учасників організації;
- контрольний – забезпечення чіткого функціонування ряду першочергових елементів корпоративної культури.

Аналіз зарубіжної практики свідчить, що організації, діяльність яких базується на постулатах корпоративної культури, функціонують особливо ефективно. Щодо України, то, на жаль, корпоративному менеджменту не приділяється належної уваги.

У сучасних умовах в нашій країні корпоративна культура перебуває у критичному стані, що черговий раз підтверджує актуальність її дослідження. Це дозволить якісно обґрунтувати доцільність дій щодо реалізації управлінських корпоративних рішень з метою підвищення ефективності управління організацією.

Основний стратегічний орієнтир формування нової корпоративної культури – це необхідність об'єднання і формування єдиних стандартів для різних організацій. Експертні оцінки свідчать, що зміна власника без істотного оновлення управлінської ланки організації ще не означає принципової трансформації у культурній орієнтації. При цьому сучасна стратегія припускає формування нової команди менеджерів.

Новий стиль управління виражається в спробах суміщати єдиноначальність в ухваленні рішень з їх колегіальністю на етапі обговорення та підготовки. Він реалізується через стратегію комунікації керівництва з підлеглими з метою формування творчих, раціоналізаторських пропозицій. Це сприяє активізації участі всього колективу в майбутньому організації, розвитку ініціативності і креативності як невід'ємних цінностей корпоративної культури.

Що стосується комунікацій, то слід зазначити, що їх впровадження є наслідком інформаційних технологій як найважливіших елементів в управлінні підприємством. Внутрішні системи інформування включають спеціалізоване програмне забезпечення, локальні комп'ютерні мережі, за допомогою яких здійснюється інформаційний обмін між службами різного рівня. У той же час існує дефіцит висококваліфікованих і досвідчених кадрових працівників. Тому розвиток творчого підходу в колективі, інвестування в нові кадри – характерні риси організацій, орієнтованих на ринкову стратегію. В цілому спостерігається тенденція до формалізації відносин, яка виражається не стільки в переліках посадових обов'язків, скільки в спробах топ-менеджерів будувати взаємовідносини з найманими працівниками.

Нова корпоративна культура організації вимагає іншої постановки проблеми роботи з персоналом. Водночас слід акцентувати увагу на якості кадрів, суттєва зміна яких повинна забезпечити в майбутньому прийняття ефективних стратегічних рішень. Передумовами цього є незадоволеність менеджерів якістю робітників, причому не тільки рівнем професіоналізму, а неготовністю до трудової діяльності в сучасних умовах, а також несамостійністю та безініціативністю працівників. Вимоги ринку примушують управлінців активно впроваджувати в середовище робітників такі цінності, як індивідуальна відповідальність, дисциплінованість, ініціативність, мобільність.

Разом з тим метою нової корпоративної культури організації виступає формування нового економічного мислення працівників всіх рівнів.

В умовах демографічної і професійної кризи успішна кадрова служба в організації є гарантією успішного перспективного розвитку. У зв'язку з цим виникають завдання підготовки кадрів, створення кадрового резерву, закріплення працівників в організації. При цьому особливої актуальності набувають стратегії залучення молодого персоналу, програми підготовки і підвищення кваліфікації, які також зорієнтовані на мобільність та ініціативність.

Омолодження кадрів у даний час не тільки гостра виробнича необхідність, але і основа нової стратегії корпоративної культури організації.

Для цього створюються ради молоді, комісії по роботі з молоддю, розробляються програми мотивації молодих працівників і кар'єрного росту.

Водночас реалізується стратегія загальної професіоналізації персоналу. Вона базується на уявленні про кваліфікацію як важливого ринкового ресурсу, розвиваючи і збагачуючи який організація забезпечує кадровий резерв. Обов'язковим елементом цієї стратегії є атестація як ринкова оцінка всіх рівнів працівників.

На жаль, до цих пір внутрішня культура організації існує для персоналу як набір декларативних норм, з якими реальна практика управління часто входить в суперечність. Таку ситуацію обумовлює, в першу чергу, наявність суперечностей між новими і старими кадрами управлінців. Разом з тим на підприємствах, де працює нова команда топ-менеджерів, спостерігається також протистояння між робітниками і управлінцями.

Актуалізація проблеми культури організації передбачає повну або часткову зміну вищої ланки управління. Це підтверджується якщо не формуванням нової корпоративної культури, то відходом від традиційної. Більш того, проблема реформування культури організації безпосередньо пов'язана з віком топ-менеджерів, їх кваліфікацією і освітою.

Функціональне навантаження корпоративної культури організації полягає в можливості використання її як механізму регулювання і впливу на якість, а також ефективність виробництва. Основне завдання, яке вирішується в даний час за допомогою корпоративної культури – це створення і збереження цілісності та стабільності організацій [3].

Одним з принципів механізмів впровадження нової корпоративної культури організації є установка на використання переважно економічних, а не адміністративних методів управління. При цьому використовуються такі управлінські методи, як:

- формалізація критеріїв оцінки трудової активності;
- розробка систем оплати праці і преміювання, що заохочують індивідуальний результат;
- впровадження системи особистої відповідальності за результати діяльності.

Крім того, необхідно виділити стратегії що розкривають переоцінку соціальних пільг і гарантій, як засіб формування нової культури, де немає суперечностей між ринком і соціальними зобов'язаннями перед колективом організації. Разом з тим сучасний топ – менеджмент намагається пов'язати надання соціального пакету з впровадженням якісно-нових цінностей. Для цього діють системи вибіркового заохочення, які підтримують відповідні для організації стандарти поведінки. Водночас в ряді організацій соціальні гарантії розглядаються як стимул підвищення продуктивності праці і дієвий чинник залучення висококваліфікованих кадрів. Крім того, у ході розробки та подальшої реалізації стратегії корпоративної культури організації нового типу мають бути враховані загальноцивілізаційні закономірності та особливості розвитку українського суспільства.

Висновки: Практика свідчить, що цілеспрямоване формування і впровадження корпоративної культури притаманно небагатьом підприємствам.

На більшості з них даний процес не формалізований, і корпоративність створюється за допомогою оперативної практики управління. Це відбувається тому, що корпоративна культура є основою сучасного ринкового менеджменту, а більшість організацій управляються кадрами, у яких відсутнє нове прогресивне мислення, зокрема, їм властиві традиційні принципи управління трудовим колективом.

Сучасна корпоративна культура містить ключову суперечність – командний стиль управління і впровадження принципу особистої відповідальності найманих робітників, що перешкоджає формуванню консолідованої культури організацій. На жаль, особливості корпоративної культури в українських організаціях поки що носять декларативний характер. В перспективі необхідно сформувати новий стиль управління, що поєднає, з одного боку, жорстку дисципліну і централізацію, а з іншого – скорочення дистанції влади через відкритість і доступність. Крім того, варто спрямувати зусилля на подальшу розробку теоретико-прикладних аспектів формування позитивного іміджу учасників організації на засадах функціонування якісно-нової стратегії розвитку корпоративної культури.

Література:

1. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №2 (56). – С. 154 – 158.
2. Зубенко В.В. Факторы формирования инновационной культуры предприятия // Проблемы и перспективы развития сотрудничества стран Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – Одесса-Донецк. Т. II. – 2008. – С. 752–760.
3. Ковальська Н.І. Механізм формування корпоративної культури // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 7-8 (26-27). – С. 12–15.

ИНТЕЛЛЕКТ КАК БАЗОВЫЙ ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Малюта А.Н., Ромашко Ю.Н.

(Международный союз «Звездный путь» г. Киев, Украина, Общественная организация «Открытая ассоциация психологов-практиков «Преобразование» г. Краматорск, Украина)

Одной из основных проблем, проявляющихся в ходе межличностных взаимодействий, а также в ходе технологического соединения разнокачественных коллективов, при выполнении ними заданного процесса, является адекватное понимание друг друга, способствующее реализации сложного задания, обусловленного этим процессом. Любое взаимопонимание есть элемент некой культуры общения, которая обуславливает такое понимание.

Когда мы говорим о корпоративности, то процессы и взаимодействия на уровне производства, в сфере профессионального понимания, межличностного контакта существенно затруднены широким многообразием специализации участников процесса, а также терминологической сложностью, и просто большим числом участников корпоративной деятельности. Каждый из специалистов успешно владеет собственной терминологией, и именно эта успешность в своей узкой сфере затрудняет понимание между разнокачественными профессионалами в процессе общей деятельности корпорации.

Вместе с тем, корпоративность предполагает в качестве неотъемлемого своего свойства наличие широкого спектра разнообразных специальностей. Это обусловлено, во-первых, высоким профессионализмом каждого отдельного узкого специалиста, что в свою очередь, увеличивает количество сложных узко ориентированных терминов, порождаемых каждой специальностью. Разнообразие и рост числа этих узких специальных терминов затрудняет понимание между такими профессионалами. Во-вторых, сложностью реализуемых при корпоративной деятельности технологий, а также широким спектром различных видов деятельности, исполняемых под одной корпоративной крышей. И в третьих, необходимостью скоординированного целевого, планового, финансового, ресурсного обеспечения всего спектра корпоративного функционирования, а также, управленческого и контролирующего сопровождения всей этой сложной корпоративной механики. Сюда же можно добавить такого же уровня сложности, как указано выше, проблему кадрового обеспечения и периодической переподготовки различных специалистов для выполнения подобной корпоративной деятельности. Указанные особенности не единственные, но их уже достаточно для того чтобы сформулировать исходные требования к основам внутри производственного, технологического и межличностного взаимодействия, а также ко всей корпоративной культуре в целом, наличие которой есть необходимое условие успешного функционирования и дальнейшего развития любой корпорации.

Базовыми требованиями к указанным и им подобным взаимодействиям являются:

1. Однозначное взаимопонимание специалистов разного профиля, что становится исходным пунктом при строительстве любой технологиче-

ской цепочки, при принятии управленческих решений, при оценке полученного результата и корректировке обнаруженных несоответствий. Одним словом указанное требование назовем – понимаемость. Естественно, такую понимаемость рассматриваем на технологическом уровне, если речь идет о получении конкретного результата.

2. Понимаемость и профессионализм исполнителей (участников процесса), обуславливают и требуют свойства физической реализуемости всего того, что получено или задумано в ходе взаимного понимания и сотрудничества всех участников. В кратком изложении назовем его физическая реализуемость.

3. Физическая реализуемость должна сопровождаться доступной ресурсной обеспеченностью, и возможностью достижения требуемого результата в приемлемые сроки, обусловленные стоящими перед организацией целями, и всей стратегией корпоративного функционирования и развития.

Естественно, корпоративная культура не определяется лишь взаимодействиями и даже не обуславливается только ими, а представляет собой системно сложное образование, включающее в себя различные, также системно сложные аспекты или стороны (технологический, этический, эстетический и т.д.). При этом взаимодействия во всех их разновидностях есть всего лишь один из видов конструктивных элементов в этих сложных системах.

Опуская подробности, перечислим еще ряд конструктивных составляющих, из которых строятся подобные сложные системные образования. Они могут быть сгруппированы в отдельные ряды и каждый из них можно рассматривать как определенный этаж в сложном здании, именуемом корпоративной культурой. Это следующие ряды-этажи:

1. Исходные компоненты (элементы конструируемой системы).
2. Взаимодействия или контактные группы.
3. Структуры или сложные образования из совокупности устойчивых контактных групп.
4. Оболочки или целостные проявления (эмерджентность) устойчивых контактных групп. Такие проявления реализуются за счет процессов интеграции и синергии, свойственных сложным системам на данном уровне их развития. [1].

5. Перспективная направленность, задаваемая и реализуемая стратегическими целями корпорации и желаемым уровнем ее иерархического развития.

Данная классификация позволяет:

1. Проводить оценку уровня сложности создаваемой конструкции, в том числе и таких продуктов как корпоративная культура, рассматриваемая как сложная система [2].
2. Проводить подобную оценку уровня сложности того объекта, где должен функционировать предлагаемый или имеющийся вариант корпоративной культуры.
3. Сделать вывод о приемлемости и результативности применения конкретного варианта корпоративной культуры для объекта, где предполагается его применение.

Выводы по эффективности и возможности применения делаются путем сравнительной оценки уровней системной сложности рассматриваемого объекта (например, корпорации) и предлагаемого для нее конкретного варианта корпоративной культуры. Результативным является применение того варианта корпоративной культуры, чей уровень сложности больше (в крайнем случае равен) уровню сложности корпоративного образования.

Иначе говоря, корпоративная культура в своем развитии должна опережать темпы развития организации (корпорации, сообщества людей), в которой она применяется. Это системное требование обусловлено базовыми теоремами и закономерностями кибернетики и сложных управленческих систем. [3]

Исходным материалом, обеспечивающим наличие, создание и функционирование всего сказанного, в наше время является интеллект современного человека. В силу сложности рассматриваемых процессов и с целью успешного функционирования корпоративной культуры этот интеллект должен быть сам и способен функционировать в сферах, для которых характерны:

1. Междисциплинарность;
2. Толерантность;
3. Психологическая совместимость;
4. Широта многообразия (спектр восприятия);
5. Ярко выраженная тенденция к развитию и восприятию всего нового.

Для контроля над таким мощным интеллектом, который является основой создания любой системы корпоративной культуры, должна стоять в качестве регулятора (нравственного полицейского) гуманистически настроенная и соответствующая духу времени система ценностей. [4]

Вывод: анализ существующего положения дел в крупных корпорациях, примером которых могут быть государственные конструкции на постсоветском пространстве и европейском союзе, не говоря уже о прочих более мелких образованиях, показывает, что существует насущная потребность в пересмотре и реконструкции функционирующих в настоящее время корпоративной культуры и контролирующих их систем ценностей. Решение этой насущной и сверхсложной задачи является необходимым условием для безконфликтного бытия и устойчивого развития современного человечества. [5]

Литература:

1. Данилов Ю.А., Илья Романович Пригожин, в Сб.: Синергетическая парадигма. Когнитивно-коммуникативные стратегии современного научного познания, М., «Прогресс-Традиция», 2004 г., – С. 20.
2. Малюта А.Н. Гиперкомплексные динамические системы. – Львов, «Высшая школа», 1989.
3. Эшби У.Р. Введение в кибернетику. М.: Изд-во иностранной литературы. 1959. – 432 с.
4. Малюта А.Н. Системы деятельности. – Киев, «Наукова думка», 1991.
5. «Игры богов – проект Сергея Стрижака», Выпущено: Украина, Продюсерский центр «Крым» и студия «ЖАК» Название: Игры Богов Акт 1-14. Год выхода: 2002. Жанр: документальный Режиссер: Сергей Стрижак. Продолжительность: 50:54

ПЕРСПЕКТИВИ МОВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ПІДРОСТАЮЧОГО ПОКОЛІННЯ У КОНТЕКСТІ ТОТАЛЬНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Олександрова Г.М.

(Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова, м. Київ, Україна)

Формування освіченої, інтелігентної, національно свідомої людини – складний індивідуально-психологічний процес, що характеризується сукупністю філософських, історичних, антропологічних, етнографічних, ознак соціуму у якому перебуває його репрезентант. У будь-якому суспільстві ознайомлення дитини з навколишнім середовищем, її внутрішнє становлення відбувається безпосередньо через рідну мову (користування звуко-наслідувальними словами, потім – читання та прослуховування пісень, казок, мовні стосунки з іншими людьми).

Перспектива розвитку нації полягає у духовному та інтелектуальному стрижні носіїв культурно-історичного спадку, що, своєю чергою, забезпечує міць та процвітання держави і викликає інтерес та повагу до неї інших країн. Саме рідна мова постає домінуючим чинником національного самовизначення, тому потребує підтримки державних інститутів щодо впровадження новітніх технологій для її розвитку. У сучасному житті глобалізація на українських теренах продемонструвала свої негативні наслідки. Як констатує М. Жулинський: «...нівелюючи національно-культурні особливості економічно менш розвинених народів, вона накладає на них духовну колонізацію і веде їх до національного самознищення, небуття».

Пріоритетними моральними цінностями молоді, на жаль, стали запозичені з Заходу віяння у стилі поведінки та стратегічний курс отримання передусім матеріальних вигод. Частина української молоді віддає перевагу спілкуванню російській мовній компетенції, відводячи тим часом українській менш значущу роль. Це зумовлено низкою причин, серед яких – тривалий лінгвоцид рідної мови, заборона та нищення національних літературних та мистецьких джерел, згодом – і найкращих представників української культури.

Серед учнів і студентів поширилося зневажливе ставлення до рідної мови, знижена мотивація її вивчення, незрозумілість та байдужість до її майбутнього і, відповідно, відсутність програм та перспектив власного мовного розвитку й удосконалення. До того ж деякі урядовці декларують недоречність української мови як «ненужної, мешаючої благодію розвинути особистості» (варто згадати виступ Міністра освіти і науки на зборах учителів Росії про впровадження російської мови в українських навчальних закладах), унаслідок чого вона поступово була витіснена суржилом.

Суржик, на нашу думку, являє собою дуалістичну комплементарність, тобто уникнення норм мовленнєвої поведінки, вільне користування обраними за бажанням мовними одиницями. Як свідчать спостереження, у засобах масової інформації (головне у галузі спорту) дедалі частіше словами іншомовного походження підмінюються українські відповідники, наприклад: *хавбек* – *півзахисник*, *голкіпер* – *воротар*, *чемпіонат (світу)* – *мундіаль*; у інших галузях *дім* – *хауз*, *подорож* – *травелінг*.

У книзі «Мовна політика та мовна ситуація в Україні» окреслено аналіз так званого суржику – мішаної українсько-російської мови, поданий учасниками проекту «Мовна політика в Україні: антропологічні, лінгвістичні аспекти та подальші перспективи» Сальваторе дель Гаудіо та Богданом Тарасенком. Більшість спеціалістів вважають, що суржик – це «українська зі значними російськими домішками» [6]. Але, як уже було підкреслено раніше, сучасна українська мова зазнає болісних видозмін, оскільки її прагнуть не тільки «русифікувати», а й «американізувати», щоб не втратити «обличчя» перед «сильними світу цього» та рабського бажання «подобатися» сусідам.

Свого часу Ліна Костенко у «Гуманітарній аурі нації...» зауважила: «Мова – це також обличчя народу, воно тяжко спотворене. В такій ситуації, в будь-якій, а в такій особливо, держава повинна мати глибоко продуману гуманітарну політику, створювати механізми ефективного впливу, координувати зусилля вчених і митців. Бо за таких деструкцій, у перехідний період, це життєво необхідно – накреслити шляхетні обриси своєї культури» [4]. Адже українська мова жодним чином не зводилася до «витвореної», репрезентуючи себе складовою частиною національної світоглядної парадигми: зберігаються та відновлюються її формотворчі функції, віддзеркалюючи крізь призму віків історичний досвід, національні традиції і узвичаєння, притаманні українському народу.

Прикметно, що процес оволодіння рідною мовою сьогодні постає найбільш вразливим у реформуванні освітньої системи: дедалі питомої уваги набуває проблема мовної компетенції у контексті формування нового типу особистості і суспільних відносин на основі національної освіти. Ця проблема нині стає предметом обговорення вітчизняних педагогів, психологів, соціологів, зокрема й у негуманітарному науковому середовищі.

У соціокультурному дискурсі мовна компетенція реалізується апріорі безпосередньо через носія мови, чия внутрішня генеза характеризується комплексом філософсько-світоглядних детермінант, культурних інтенцій, аналітико – синтезуючих вмій та безперечно природних здібностей. Це є той феномен, що розкриває сутність людини та відрізняє її від інших. Поняттю мовної особистості присвячені роботи Ю. Караулова, В. Карасика, Світлани Єрмоленко, Любові Мацько, Ф.Бацевича, Любові Струганець у мовознавстві та лінгвокультурології.

Говорячи про цей аспект, із невідомих причин слова «зацікавленість» уникають, адже, відкриваючи непізнаний світ, дитина користується широким арсеналом психологічних, естетичних, розумових компонентів власного просторового виміру. Мелодійність, доступність мовних концептів розвивають спроможність розуміння оточуючих, забезпечують легкість та невимушеність у спілкуванні з іншими комунікантами і таким чином прищеплюють любов до рідної мови. Мовленнєва реалізація є головним інструментарієм соціальної ідентифікації репрезентантів суспільства завдяки встановленню взаємозв'язку з навколишнім середовищем, спонукає до створення культурних цінностей, урізноманітнення духовного потенціалу.

Онтогенез індивідуума наочно демонструє симбіоз мовленнєвої та предметної діяльності: під час інтродукції дитина “приміряє” на себе соціальні ролі, знаково-символічні образи, практикує способи спілкування, які надалі стають невід’ємною частиною формування її свідомості та особистості. У молодшому віці саме закладається фундамент основи світобачення, що у подальшому житті допоможе дорослій людині визначити адекватність власної цілеспрямованості.

К.Д. Ушинський вважав рідну мову головним об’єктом національного розвитку молодого покоління: « Вивчення кожного предмета передається дитині засвоюється нею і виражається у формі слова. Дитя, яке не звикло заглиблюватися у зміст слова, темно розуміє або зовсім не розуміє його значення і не дістало навички розпоряджатися ним вільно в усному і писемному мовленні, завжди страждатиме від цього. Викладання вітчизняної мови в первинному навчанні становить предмет головний, центральний, який входить в усі інші предмети і вбирає у себе їх результати» [8].

Тому нагальні питання сьогодення – повернення традиційних форм народного навчання, негайний перегляд наявної та розроблення нової ефективної методичної літератури, дидактичної системи виховання, яка б відповідала віковим можливостям і потребам дитини без нагромодження незрозумілих лексем та концептів, сприяла самопізнанню, саморозкриттю неповторних особистостей, створення умов для розкриття творчого потенціалу.

Протягом століть національна освіта, а згодом і радянська детермінували за своїм рівнем викладання у світовому освітньому полі, оскільки завжди відзначалися головними принципами – послідовністю, доступністю, міцністю набутих знань та навичок.

Існує твердження, що спеціалісти колишнього пострадянського простору не користуються попитом на ринку праці. Справа не в тому, що дипломи наших вишів не котируються за кордоном, і українські фахівці гірші за місцевих (у більшості випадків спостерігається і протилежна тенденція), а у тому, що будь-яка держава захищає і враховує інтереси передусім своїх

громадян, а потім пропонує роботу (не завжди відповідно до бажання і кваліфікації за фахом) іноземцям.

Новомодні сучасні західноєвропейські методики не завжди і повною мірою відповідають потребам українського суспільства: дедалі частіше батьки скаржаться на складність поставлених завдань (старшокласникам, наприклад, – із алгебри, геометрії, хімії) та визнають свою неспроможність допомогти дітям. Це, у свою чергу, спричиняє негативні наслідки, одним з яких є поступове згасання зацікавленості досліджувати навколишнє середовище.

Необхідність врахування вікових особливостей є запорукою не тільки успішного навчання загалом, а й досягнення поставлених цілей. Щодо вікового цензу, доречно було б зробити акцент на тому, що переважна кількість дітей у віці 6 років не мають бажання іти до школи, більш того – мотивація учитися їм невідома. Хоч як би скорочували тривалість уроків, вони по суті залишаються уроками зі встановленими правилами і принципами, вимагають найвищої концентрації уваги, запам'ятовування, сприйняття навчального матеріалу, а головне – витримки та посидючості. Все глибше володіє дитиною прагнення змінити рід навчальної діяльності на рухливу (наприклад, гру, біг наввипередки), переключити свою увагу на щось інше.

На жаль, нині у навчальному процесі відсутній домінуючий чинник всебічного розвитку індивідуума – ігровий момент, так необхідний для молодших школярів, адже саме 6-річний вік – усе ще період дошкільного життя, де основними формами буття дитини поряд з заняттями залишаються гра і повноцінний сон, який відновлює сили та здоров'я (тишу та спокій фактично неможливо створити в умовах шкільної будівлі).

Видатний педагог В.О. Сухомлинський підкреслював: «Без гри немає і не може бути повноцінного розумового розвитку. Гра – це величезне світле вікно, через яке в духовний світ дитини вливається живлющий потік уявлень, понять про навколишній світ. Гра – це іскра, що запалює вогник допитливості» [5]. Допитливість сприяє розвитку мовленнєвих навичок, де для кожного маляти створений простір для фантазії, удосконалення вміння чітко, правильно висловлювати власну думку, водночас користуючись фразеологічними одиницями, що поширюють активний словник мовця.

Тому реструктуризацію шкільної освіти потрібно починати з оновлених підготовчих груп у дитячих дошкільних закладах, де дітей неодмінно залучатимуть до різних видів діяльності у комплексі з відпочинком, і зовсім не буде сенсу «виштовхувати» маленьку особистість у доросле життя.

І тоді мова оживе і заявить про себе навіть у ліричній тональності:

*Казкова мить весняних ранків
У сніжних пагорбах зими,
Забутий шлях омріяних світанків*

*Вже вільно дихає у сні,
Бурульки весело сміються
Краплинок чутний передзвін,
Промінчики з небес несуться:
– Виходь назустріч з темних стін!
Їх ніжне лагідне тремтіння
Розбудить сон мій наяву,
Моє прекрасне воскресіння!
Чим я жила і досі ще живу!*

Література:

1. Варзацька Л.О. Активізація мовленнєвої діяльності учнів / Лариса Варзацька // Початкова школа. – 1991. – №2. – С. 28-35.
2. Жулинський М. Національні культури і проблема глобалізації / Микола Жулинський // Слово і час. – 2002. – № 12. – С. 3-10.
3. Жулинський М. Національні культури і проблеми глобалізації / М. Жулинський // Розбудова держави. – 2002. – № 7-12. – С. 3-5.
4. Костенко Л. Гуманітарна аура нації, або дефект головного дзеркала / Ліна Костенко. – К. : КМ «Академія», 1999. – 66 с.
5. Сухомлинский В.А. Избранные педагогические сочинения / Василий Сухомлинский. – М. : Педагогика, 1979. – Т. 1. – С. 236.
6. Тарасенко Б. Суржик : актуальні питання та аналіз конкретного прикладу / Сальваторе дель Гаудіо, Богдана Тарасенко // Мовна політика та мовна ситуація в Україні : аналіз і рекомендації / за ред. Юліане Бестерс-Дільгер ; Проект SNTAS "Language Policy in Ukraine : Anthropological, Linguistic and Further Perspectives" (2006-2008). – К. : Видавн.дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – С. 316-331.
7. Ушинский К.Д. Избранные педагогические сочинения : в 2-х. т. – Т. 2. Проблемы русской школы / Константин Ушинский. – М. : Педагогика, 1974. – 438 с.
8. Ушинський К.Д. Питання про народні школи / Костянтин Ушинський // Вибрані твори. – К. : Рад. школа, 1949. – С. 103.
9. Ушинський К.Д. Рідне слово. Книжка для тих, хто навчає / Костянтин Ушинський // Вибрані педагогічні твори. В 2-х. т. – К. : Рад. шк., 1997. – Т. 1. – С. 393-628.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВА НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Павлишина Н.Б.

(Луцький інститут розвитку людини Університету «Україна», м. Луцьк, Україна)

Проблема сьогодення в Україні полягає в тому, що вона знаходиться в процесі пошуку найбільш адекватної для себе моделі соціально орієнтованої держави і механізму реалізації соціальної політики. Тому наразі досить важливим є процес опанування світового досвіду щодо питань реалізації соціальної політики в державах з ринковою економікою.

У розвинутих європейських країнах з ринковою економікою функціонують різні моделі соціальних держав і, відповідно, запроваджують різні механізми реалізації соціальної політики. Серед них можна виділити такі три основні моделі як ліберальну, корпоративну та суспільну.

В основі ліберальної моделі соціальної держави лежить індивідуальний принцип, що припускає особисту відповідальність кожного члена суспільства за свою долю і долю своєї родини. У даному випадку роль державних структур у безпосередній реалізації соціальної політики мінімізована. Її основними суб'єктами виступають особистість та різні недержавні організації а саме соціально-страхові фонди й асоціації. Фінансову основу соціальних програм складають у першу чергу приватні заощадження та приватне страхування. При ліберальній моделі соціальної політики діє принцип еквівалентності, відшкодуваності, а не солідарності, при якому держава бере на себе відповідальність за збереження лише мінімальних доходів громадян і за благополуччя найменш знедолених прошарків населення. Проте, з іншого боку, вона максимально стимулює створення та розвиток у суспільстві різних форм недержавного соціального страхування й соціальної підтримки, а також різних засобів і способів одержання й підвищення громадянами своїх доходів.

В основі корпоративної моделі лежить корпоративний принцип, який допускає, що максимум відповідальності за долю своїх працівників несе корпорація (підприємство, організація, установа). Створюючи систему довічного найму, підприємство стимулює працівників до внесення максимального трудового внеску, за що пропонує йому різні види соціальних гарантій у вигляді пенсійного забезпечення, часткової оплати медичних, рекреаційних послуг і освіти. У даному випадку і держава, і недержавні організації, і особистість також несуть частку відповідальності за соціальне благополуччя в суспільстві, але все велику роль тут відіграють підприємства, що мають власну розгалужену соціальну інфраструктуру, власні соціально-страхові фонди. Фінансовою основою даної моделі соціальної держави є в першу чергу страхові внески корпорацій. При корпоративній моделі знач-

ну роль у здійсненні соціальної політики відіграють організації роботодавців – істотний елемент системи управління трудовими ресурсами.

В основі суспільної моделі соціальної держави лежить принцип солідарності. Він означає відповідальність усього суспільства за долю своїх членів. Це така перерозподільча модель соціальної політики, при якій багатий платить за бідного, здоровий – за хворого, молодий – за старого. Основним суспільним інститутом, що здійснює такий перерозподіл, є держава. Саме вона в даному випадку бере на себе велику частину відповідальності за соціальне благополуччя своїх громадян. Фінансовими механізмами перерозподілу виступають державний бюджет та державні соціально-страхові фонди, кошти яких йдуть на забезпечення широкого спектру державних соціальних гарантій (для населення – головним чином у безкоштовній формі) [1].

Для України, яка стоїть перед вибором моделі соціальної політики шляхом побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, дуже важливим є опанування світового досвіду. Перш за все слід зауважити, що кожна країна з урахуванням своєї специфіки формує власну модель соціальної політики. У той самий час Європейський Союз, завданням якого є розробка уніфікованої модифікації соціальної політики для «Загальноєвропейського дому», виділяє дві основні моделі: бісмарківська та беверіджська моделі.

Бісмарківська модель установлює твердий зв'язок між рівнем соціального захисту та тривалістю професійної діяльності. Соціальні права зумовлюються тими відрахуваннями, що виплачуються протягом усього активного життя, тобто соціальні виплати набувають форми страхових внесків. Страхові каси, якими керують на паритетних чи розмежованих засадах роботодавці й представники найманих працівників, збирають у певних установлених розмірах відрахування із заробітної плати (їх розміри встановлюються, як правило, через колективні договори), з яких формуються різні професійні страхові фонди і здійснюються соціальні виплати.

Відповідальність за фінансову рівновагу і збереження цих коштів несуть правління страхових кас (фондів). Вони не повинні субсидіюватися з бюджету будь-якого рівня, тому що податковий перерозподіл, реалізований через універсальний бюджетний підхід, суперечить логіці трудової (страхової) участі. Тут соціальний захист повинен бути принципово незалежним від «фінансових ін'єкцій» з боку держбюджету.

Звичайно, для громадян і сімей з обмеженими можливостями активної трудової діяльності існує національна солідарна допомога, яка реалізується через муніципальні служби для малозабезпеченого населення чи добродійність. Але це допоміжні механізми, а не основні принципи. Дана модель соціальної політики популярна в Японії, Німеччині, Франції та, частково, в Італії.

Беверіджська модель керується принципом, що будь-яка людина, незалежно від того, відноситься чи не відноситься вона до економічно активного населення, має право на мінімальну захищеність у випадку захворювання, втрати здоров'я, на старість, та з інших причин, що спричиняють зниження або втрату доходів. У державах, що вибрали цю модель, діють

системи страхування на випадок захворювання, прикріплення до таких систем є автоматичним, а пенсійні системи забезпечують мінімальні доходи всім старим незалежно від їхніх минулих відрахувань від заробітної плати (так звані «соціальні» пенсії – на відміну від «професійних»). Такі системи соціального захисту фінансуються через податки з державного бюджету. У даному випадку переважає принцип національної солідарності, заснований на концепції розподільчої справедливості. Прихильниками цієї системи є Великобританія та так звані країни «скандинавського соціалізму», у першу чергу Швеція, Норвегія, Нідерланди. Їх досвід переконує, що вони досягли певних результатів у вирішенні різних соціальних проблем, зокрема, наприклад, проблем бідності [3].

Крім того, в науковій літературі використовуються різні типи моделей соціальної політики залежно від певних класифікаційних ознак. Так, зокрема, на основі спроможності подолання бідності, використання механізмів податкового перерозподілу і вирішення проблем зайнятості виділяють соціал-демократичну, консервативну, ліберальну і католицьку моделі соціальної політики.

Отже, способи здійснення ідей соціальної держави, механізми реалізації соціальної політики можуть бути різними. Ступінь соціальності держави не завжди залежить від безпосередніх розмірів фінансової участі держави в реалізації соціальної політики. Значно більшою мірою факторами, що визначають ступінь соціальності держави, є першорядність соціальних цінностей в офіційній ідеології держави, присутність сильних демократичних політичних інститутів, наявність адміністративних умов і правового простору для вільного функціонування різних суб'єктів господарювання та їх економічна ефективність. Жодна з моделей соціальної держави не є ідеальною, кожна має свої плюси й мінуси, однак у цілому межа можливостей соціальної держави визначається внутрішніми можливостями, варіативністю, зовнішньою відкритістю і динамічністю.

Література:

1. Юхновський І. Головна мета України – побудувати суспільство з панівним середнім класом / І. Юхновський. – Луцьк: Вежа, 2007. – 36 с.
2. Стратегія і тактика, стан соціально-економічного розвитку України : наук.-інформаційний збірник / Національний центр з питань євроатлантичної інтеграції України [ред. В.П. Горбулін]. – К.: Євроатлантикінформ, 2006. – 392 с.
3. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні / О. Сергієнко. – Україна: Аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 31-37.
4. Романенко С. Україні необхідно сформувати систему соціального захисту ринкового типу / С. Романенко // Соціальний захист. – 1997. – № 3. – С. 49-55.
5. Праця та соціальна політика в Україні : аналітично-статистичний збірник. – К.: Соцінформ, 2000. – 75 с.

МОЛОДЬ В УМОВАХ ЗМІНИ ПОКОЛІНЬ ПОЛІТИЧНИХ ЕЛІТ В УКРАЇНІ

Перегуда Є.В.

(Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна)

У сучасному суспільстві соціальний контроль здійснюється переважно у політичній сфері. Тому політика є одним з визначальних чинників соціалізації молоді.

Нинішній процес суспільно-політичних трансформацій в Україні пов'язаний зі зміною поколінь вітчизняних політиків. Протягом попередніх років незалежності України правила у політиці та в інших сферах суспільного життя визначали ті, хто сформувався як громадський діяч головним чином у радянські часи. У політичних лавах та серед державних управлінців, звичайно, були відносно молоді люди (напр., А. Яценюк, В. Хомутич та ін.), які не обіймали посад в УРСР, а увійшли до активного політичного життя вже в період державної незалежності. Але віднести їх до нового покоління заважали не лише їх нечисленність, а й те, що вони погодилися з правилами політичної гри, які були розроблені пострадянською номенклатурою.

Специфічною рисою періоду домінування останньої було спрямування зусиль можновладців на перерозподіл накопичених у радянські часи ресурсів. Йдеться не лише про приватизацію майна, а й про фактичне привласнення неречових ресурсів, духовних надбань, становлення яких відбулось у попередній історичний період, використання тих соціальних інститутів, зміст яких визначався тенденціями суспільного розвитку до 1990-тих років. Як приклад, можна навести приватизацію Комуністичною партією України ідеї соціальної справедливості в її ортодоксальному варіанті або націонал-демократами – спадку боротьби за національну свободу.

Це, звичайно, не означає, що країна не потребувала нових підходів до розв'язання проблем суспільного розвитку, нових інститутів. Загалом ця потреба актуалізувалась починаючи від 1998 р., коли тодішній глава держави вперше заговорив про необхідність інституційних реформ [1]. Надалі він неодноразово наголошував на цьому у своїх публічних виступах, а у серпні 2002 р. сформулював чіткий перелік таких реформ: бюджетна, адміністративно-територіальна, пенсійна, медична, освітня [2].

Проте ані тоді, ані пізніше влада не проявила рішучості та послідовності у їх розробці та, зрозуміло, у впровадженні. Причину цього ми вбачаємо в тому, що ці реформи не могли здійснюватись силами самої політичної бюрократії, без активного залучення громадськості. Відтак, саботаж реформ був викликаний загрозою втрати влади пострадянською номенклатурою.

Наслідком такої поведінки політичних еліт і стали катастрофічні події, що розгорнулись із 2013 р. Від Помаранчевої революції Євромайдан відрізняла насамперед активна участь громадянського суспільства. На політичну арену вийшли нові соціальні групи. «Правий сектор», «Автомайдан», командири військових формувань, волонтерські організації тощо склались переважно з молодих людей, світогляд яких формувався в умовах незалежної України та які були радикально не задоволені тенденціями суспільно-політичного розвитку держави в попередні два десятиліття. Вкупі зі значним зростанням зовнішньополітичних ризиків для державності це призвело до надзвичайного пришвидшення процесів формування політичної нації, на чолі якої мають стати вказані та інші громадські активісти.

Завданням нового покоління громадських активістів та політиків, які виходять та виходитимуть з цього середовища, є формування нових суспільно-політичних інститутів, які нададуть перспективу українській державі. Проте все вищесказане зовсім не означає, що успіх нинішньому процесу забезпечений. Існують як мінімум дві загрози для нього.

По-перше, боротьба нового покоління з пострадянською номенклатурою не завершена. Остання не збирається добровільно віддавати владу, намагається скористатися на свою користь здобутками Революції Гідності. Більше того, прагнучи зберегти в своїх руках владу, вона так само, як на початку 1990-х років комуністична бюрократія інтегрувала у свої лави націонал-демократичну опозицію, намагається поставити під свій контроль громадянське суспільство, інкорпорувати комбатів та волонтерів, ліквідувати маневр політичних дій останніх, зокрема й шляхом «купівлі». Слід сказати, що частина молодого покоління готова йти назустріч «старим товаришам».

Друга загроза полягає у специфіці цієї ситуації, в якій ці процеси розгортаються. Насамперед це військове протистояння на сході України, а також протистояння тим соціальним та політичним групам, які підтримували попередню владу. Це протистояння, з одного боку, сприяє поширенню та зміцненню нетолерантності, ворожості великої частини суспільства щодо інших соціальних груп, які дотримуються інших поглядів на шляхи розв'язання суспільних проблем, мають інші образи України у своєму серці. Це не просто ставить під сумнів майбутнє України як єдиної країни, а й автоматично посилює ентропію соціальної енергії, її перетворення у деструктивні форми.

Висновок: Які завдання в цих умовах стоять перед сотнями тисяч молодих людей, зокрема тих, які не займаються професійно політичною діяльністю? Ті реформи, які сьогодні важко народжуються в Україні – децентралізації влади, розвитку бізнесу, творення національної армії та поліції тощо – формують нові канали соціального ліфту, опановувати які має й зацікавлена у цьому молодь. У процесі такого опанування у її представників неминуче формуватимуться уявлення щодо необхідних політичних механізмів соціального управління, формулюватимуться вимоги до органів влади. Тобто інтенсивна соціальна діяльність неминуче призводитиме до активної політичної позиції на усіх рівнях суспільного управління.

За цих умов важливим є опанування молоддю, зокрема студентською, знань з соціальних наук – історії, політології, соціології. Це створуватиме передумови для активної громадської позиції молоді, серед іншого й у неполітичних сферах. Характерно, що вказані дисципліни займають вагомі позиції у вишах, зокрема технічних, такої країни як США, яка відзначається найбільш потужним розвитком громадянського суспільства.

Так, у Джорджтаунському технічному університеті зі 128-131 кредитів шість припадають на гуманітарні та дев'ять – на соціальні дисципліни. Спроби української влади ліквідувати або, як мінімум, обмежити вивчення цих дисциплін у ВНЗ України спрямовані фактично на відлучення молоді від активних суспільних процесів та зумовлені корпоративними інтересами бюрократії.

Література:

1. Президент намерен сориентировать страну : Некоторые тезисы будущего доклада / Комментарии. – 1998. – №114. – С. 9.
2. Звернення Президента України Л. Д. Кучми до українського народу з нагоди 11-ї річниці Незалежності України // Урядовий кур'єр. – 2002. – № 156. – С. 2.

ВПЛИВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН У ВИЩІЙ ШКОЛІ НА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Петренко І.М.

*(ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,
м. Полтава, Україна)*

Становлення України в умовах інформаційного суспільства та входу до європейського освітнього простору зумовлює необхідність реформування системи вищої освіти на засадах гуманізації й гуманітаризації. Модернізація змісту підготовки фахівців з вищою освітою, радикальне оновлення навчально-освітніх програм, їх перманентна адаптація до сьогоденних та прогнозованих потреб – головні вимоги до університетської освіти в умовах інформаційного суспільства.

Розвиток національної спільноти великою мірою детермінований станом освіти та науки. Завдяки освітньому процесу й науковим здобуткам формується інтелектуальний потенціал нації, зростає економічний прогрес, посилюються обороноздатність і конкурентоспроможність держави. Наука, а особливо освіта, не лише здійснює вплив на соціум, а й виконує його запити. На сьогодні одним із пріоритетів для держави є проведення системних і якісних реформ у цій галузі з тим, щоб посісти гідне місце у світовій спільноті. Вагомим чинником у цьому процесі є національна свідомість студентів, усвідомлення своєї приналежності до української нації, її культури, історії, надбань та мови. Саме цикл гуманітарних дисциплін у вищому навчальному закладі тією чи іншою мірою реалізує завдання формування національної свідомості у студентів.

У вищому навчальному закладі відбувається не тільки професійне становлення особистості, але й формується громадянин, повноцінний суб'єкт суспільно-політичного життя, майбутній лідер, політик, громадський діяч. Слід також зазначити, що освіта без виховання не здатна сформувати кваліфікованого спеціаліста, професіонала й громадянина. Національно-патріотичне виховання студентської молоді полягає у формуванні національної свідомості і відповідальності за долю України; вихованні любові до рідної землі, її історії, відновлення і збереження історичної пам'яті; культивуванні кращих рис української ментальності (працелюбності, індивідуальної свободи, глибокого зв'язку з природою та ін.); вихованні бережливого ставлення до національного багатства країни, мови, культури, традицій.

Національне виховання – це історично обумовлена і створена самим народом система ідей, поглядів, переконань, ідеалів, традицій, звичаїв та інших форм соціальної практики, спрямованої на організацію життєдіяльності підростаючих поколінь, виховання їх у дусі природно-історичного розвитку матеріальної і духовної культури нації. Система виховання ґрунтується на ідеях національного світогляду, філософії, ідеології, а не на ідеях якогось вчення чи якоїсь партії, громадсько-політичної організації. Національна система виховання ґрунтується на засадах родинного виховання,

народної педагогіки, наукової педагогічної думки, що увібрали в себе надбання національної виховної мудрості. Вона охоплює ідейне багатство народу, його морально-естетичні цінності, трансформовані в засобах народної педагогіки, народознавства, принципах, формах і методах організації виховного впливу на молодь (теоретичний аспект), а також постійну і систематичну виховну діяльність сім'ї, державних і громадських навчально-виховних закладів, осередків (практичний аспект).

Національне виховання ґрунтується на таких фундаментальних принципах, як природовідповідність, народність, етнізація виховання, гуманізм, демократизм, зв'язок виховання з життям, трудовою діяльністю народу, поєднання педагогічного керівництва з самодіяльністю студентів, реалізація народознавчого, людинознавчого і особистісного підходів у процесі навчання і виховання та ін.

Патріотизм – це поєднання знань, почуттів і дій. Патріотичне виховання не протиставляється, а органічно доповнюється національним та інтернаціональним вихованням. У процесі патріотичного виховання культивуються кращі риси української ментальності – любов до України, працелюбність, індивідуальна свобода, зв'язок із природою, щирість і доброта, гостинність, повага до рідних тощо. Істинний патріот – це завжди людина національно зріла.

Значний вплив на формування національної свідомості студентів мають такі навчальні дисципліни як історія України, історія та культура України, політологія, соціологія, правознавство та ін. Кожна з названих дисциплін має своє окреме конкретне місце і завдання в системі формування національної свідомості і виховання у вузі.

На першому курсі студенти всіх факультетів ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ) за участю викладачів кафедри педагогіки та суспільних наук а також кураторів академічних груп знайомляться з експозицією Музею історії університету, Полтавського краєзнавчого музею, Галереї мистецтв, державного історико-культурного заповідника «Поле Полтавської битви» та ін.

Вивчення курсу історії України допоможе студенту всебічно аналізувати історичні процеси, події, та факти, тлумачити їх, робити власні обґрунтовані висновки, висловлювати своє ставлення до історичних подій, державних діячів, а також брати активну участь в громадсько-політичному житті, мати чітку громадянську позицію. Історичні знання важливі не лише самі по собі, а й тим, до яких переконань вони ведуть, наскільки ці знання сприяють становленню особистості, формуванню її політичної культури, національної свідомості, патріотизму та ідентифікації – усвідомлення своєї приналежності до українського народу.

Після проголошення незалежності України час від часу виникає питання, чи потрібне суспільству викладання національної історії. Здається, питання риторичне. Адже чимало поколінь українців, протидіючи асиміляційній політиці імперій, наполегливо домагалися запровадження цієї дисципліни як у середній школі, так і у вищих навчальних закладах. Однак їхні зусилля не були реалізовані в дореволюційний час, а в умовах СРСР історія України не викладалася ні в школах, ні університетах.

Історія та культура України є частиною історії світової культури, особливою її гілкою. Витоки цього самобутнього феномена сягають у далеке минуле, а кристалізація його своєрідності, неповторності – це історичний процес втілення особливостей менталітету й вираз відношення прабатьків, батьків та сучасників до свого буття, до суперечливої долі свого народу. В умовах відродження української нації та держави своєчасною духовною потребою є ознайомлення студентства з історією нашої культури, зі специфікою життя українського народу та з його традиціями, з іменами українських культурних діячів. Усе це дає можливість майбутньому спеціалісту правильно розуміти і вміти роз'яснювати феномен культури, її роль у людській життєдіяльності, знати форми і типи культури та її головні досягнення в б розвитку провідних країн світу, а також знати історію вітчизняної культури, її місце в системі світової цивілізації.

Вища школа має широке поле діяльності для політичної освіти, найбільш поширеною нині і українських вузах дисципліною з політичної освіти є курс політології. І сьогодні вже важко уявити собі вищу освіту без органічно вплетеної в неї політології, бо без неї неможливе формування у студентів належного рівня політичної культури, норм консенсусних відносин у складних умовах трансформаційних змін. Основне завдання політичної освіти у вищій школі – подолати поверхове й інколи негативне ставлення до проблем політики. Теоретичні політичні знання сприяють формуванню певної політичної позиції студента – емоційного ставлення до політичних явищ та процесів, переконання щодо певних політичних явищ, системи політичних цінностей, схильності до політичної діяльності.

Курс соціології у вищій школі займає в структурі політичного виховання студентів важливе місце. Вивчення соціології дає можливість студентам усвідомити своє місце в соціальній структурі суспільства та функції, які покладаються на цю групу [1].

Вивчаючи правознавчі дисципліни, студент дізнається, коли і як з'явилося право, як створюються закони, як формувалася незалежна Українська держава, а головне, за якими законами вона живе нині. Значний вплив на формування демократичної політичної культури майбутніх спеціалістів має вивчення Конституції України. Зрозуміло, що без знання Основного закону держави молода людина не реалізується як спеціаліст і громадянин.

Важливе значення для формування у молодих людей національних почуттів має вивчення іноземних мов, впровадження у навчальний процес в університеті європейських технологій навчання і критеріїв оцінок знань, стажування та участь у міжнародних конференціях, співпраця ПУЕТ із провідними вищими навчальними закладами України та інших держав, виступи перед студентами викладачів університету, які працювали або стажувались за кордоном, лекції іноземних фахівців, проведення тематичних «круглих столів», відвідування виставок, на яких представлені новітні досягнення іноземних науковців, фахівців, фірм, підприємств у галузях освіти, науки, техніки та технології.

При формуванні національної свідомості важливо не були ізольованим, а навпаки, нести українську національну ідею у різні суспільства, країни та культури. Це сприяє формуванню у студентів національної позиції,

гідності, почуття гордості за досягнення і роль українського народу в світовій історії, а також долає комплекс меншовартості. Національне виховання органічно доповнює патріотичне виховання, допомагає глибше усвідомити місце і роль України у світі, чіткіше визначити шляхи її інтеграції у європейське і світове співтовариства.

Отже, у процесі організації життєдіяльності студентів у культурно-освітньо-виховному просторі сучасного вищого навчального закладу складається система цілей, які орієнтують педагогічний персонал на розвиток виховання студента, в першу чергу, як національно свідомого громадянина, як фахівця, як високоморальну, інтелігентну, творчу, конкурентоздатну особистість, як людину культури.

Важливим джерелом формування національної ідентичності сучасного студентства є обряди, звичаї та ритуали українського народу: молоді люди значною мірою орієнтуються на дотримання традиційних форм поведінки під час святкування важливих життєвих подій.

Духовна культура українського народу також відіграє доволі важливу роль у житті його молодих представників як консолідуючий фактор, на основі якого виникає усвідомлення причетності до своєї національної спільноти [2].

Висновки: Розглянувши вплив гуманітарних дисциплін на формування національної свідомості студентської молоді у вищому навчальному закладі, можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, велику роль при викладанні гуманітарних дисциплін відіграє рівень професійної підготовки викладачів, якість освітніх програм, методика навчання, навчальна література, технічні засоби навчання. На викладачів покладається велика відповідальність навчити молодь виробити власну громадянську позицію, любити і знати свою історію та культуру, поважати культуру інших народів.

По-друге, у викладанні гуманітарних дисциплін у вишах слід наголошувати на розвитку критичного мислення та цінностей, а не на передачі знань, центральна роль має відводитися студентові, викладач перш за все повинен застосовувати активні методи навчання, які стимулюють творчість, самостійне та критичне мислення, ініціативу: дискусії, диспути, рольові ігри, круглі столи тощо. По-третє, дисципліни гуманітарного циклу мають прищепити студентам свободу висловлювання власних думок, без чого не може бути творчого вивчення предметів.

Література:

1. Карнаух А.А. Вплив соціально-гуманітарних дисциплін у вищій школі на формування політичної культури студентської молоді / А. А. Карнаух // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 22. Політичні науки та методика викладання соціально-політичних дисциплін. – 2009. – Вип. 1. – С. 76-80.

2. Шевченко О.В. Національна ідентифікація у становленні Я-образу особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. В. Шевченко. – К., 2005. – 23 с.

ИНВАРИАНТНЫЙ ПОДХОД В ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОСНОВНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ФУНКЦИИ КУЛЬТУРЫ

Рус-Радаев В.М.

(Философский клуб «Русский Космос», г. Житомир, Украина)

«В исторической жизни всякое движение вперед начинается с нарушения установившейся системы приспособления и равновесия, с всегда мучительного выхода из состояния относительной гармонии. Болезненно трудно расставаться с привычным строем жизни, с тем, что казалось уже органическим вечным. Но необходимо пройти через момент разрыва и дисгармонии. Это всегда болезненно. Но эту болезненность, эту жестокость начала всякого движения должен принять всякий, кто не хочет вечного застоя и покоя, кто ищет развития и новой жизни».

Н.А. Бердяев

«На глобальном уровне идёт трансформация всепланетарного человеческого сознания, изменение глобальной парадигмы мышления. Расширяясь, меняется видение мира человеком. Содержание этого видения стремится к некой общей точке сборки, органически сочетающей в себе всю, существующую донныне, совокупность частных мировоззрений в некую синтетическую, системно организованную картину мира.

Руководствуясь этим видением, человечество выходит на принципиально новую социальную орбиту, новый уровень взаимоотношений, готовит себя к практической миссии выхода в многомерный по качеству космос» [1].

Вместе с тем современный глобальный кризис охватил все сферы жизнедеятельности планетарного сообщества. Прошедшая под девизом созерцания и описания эпоха до настоящего времени не смогла предложить современному человеку новой парадигмы, опираясь на которую он смог бы продолжить свою бытийность в третьем тысячелетии.

В этой связи возникает необходимость переосмысления существующих базовых концептуальных составляющих формирующих мировоззрение.

Отсутствие в прошлой эпохе научной методологии, позволяющей произвести системную оценку концептуальных мировоззренческих явлений, привело к серьёзным искажениям в их практическом применении. Реализация необходимости перманентной коррекции глобальных социальных процессов в отношении выбранной цели в таких условиях представлялась так же невозможной.

Постановка новых целей развития планетарного человеческого организма связана с риском существования, а при отсутствии адекватных требуемому уровню сложности стоящих задач, методов планирования, человечество развивалось, опираясь на накопленный опыт, руководствуясь ситуационной необходимостью.

Если в переходные периоды такой подход в управлении глобальными общественными процессами допустим в практическом применении, то для постановки новых глобальных целей его уже явно недостаточно. Подтверждением этому могут служить итоги Всемирного экономического форума в Давосе 2013 г., которые по сути можно свести к нескольким рекомендациям по стратегическому управлению: 1) принятие решений исходя

из ситуационной необходимости и 2) интенсификация процессов, связанных с мобильной реакцией на возникающие кризисные явления.

С появлением в начале XXI века системных методов третьего поколения [1-4] появились условия для более глубокого изучения процессов связанных с жизнедеятельностью человека и его взаимодействия с окружающей средой, что существенно расширило возможности оценки состояния нынешнего мирового сообщества, а также позволяет осуществить планирование его будущего развития, в том числе с использованием ЭВМ технологий [5].

В соответствии с основным алгоритмом геополитической деятельности, предложенным советским ученым, академиком Александром Николаевичем Малютой, выход из глобального общественного кризиса связан с построением новой мировоззренческой парадигмы, которая обеспечит устойчивое развитие человечеству в третьем тысячелетии [6]. В настоящее время её освоение можно считать обязательным условием выживания человеческого сообщества в планетарном масштабе.

Целью данной работы является рассмотрение существующего понятия культура с точки зрения системных методов третьего поколения, основанных на теории гиперкомплексных динамических систем (ГДС) в первом приближении, а также определение целевых функций данного явления и способа их реализации.

Одной из основных имманентных составляющих мировоззренческой системы является культура. Современная справочная литература – это понятие связывает с имеющимся его латинским эквивалентом (*cultura*) и интерпретирует как возделывание, обрабатывание (в первоначальном значении) [7]. Советская научная интерпретация объясняла культуру как «совокупность материальных и духовных ценностей...» [8]. Современники усложнили её понимание до «совокупности проявлений жизни, достижений и творчества» [9]. Однако по сути эти и другие интерпретации сводятся не к определению понятия, а к описанию конструкционной формы явления. Поэтому смысловое значение понятия всегда было неполным, что создавало условия для многочисленных и разнообразных интерпретаций. Каждый, кто сталкивался с этим явлением, понимал и интерпретировал его по-своему без учёта предметной области. В прошедшей эпохе это можно считать закономерностью.

Способ познания действительности имел свои ограничения, которые проявлялись во всём, что исследовал человек. Однако следует отметить, что понимание окружающего мира, процессов, проходивших в нём, было адекватно и соразмерно уровню методологического развития науки ушедшей эпохи.

На наш взгляд в сфере мировоззрения под понятием культура следует подразумевать универсальный технологический алгоритм, использование которого позволяет осуществлять процессы любого уровня сложности, комплементарно и в соответствии с законами гармонического развития. Алгоритм, который позволяет органически связывать воедино разнокачественные элементы, превращая сам процесс в творчество.

Ключом к пониманию сказанного может служить интерпретация понятия культура как *культ знаний Ra* или *почитание* (лат. *cultus* – почитание) *знаний Ra* (в древнем Египте – Бог Солнца). Символ *У* в современном прочтении рунического символического письма можно толковать как *знание*,

что по сути соответствует смысловому значению основного алгоритма геополитической деятельности [3, 6].

В контексте предложенного варианта рассмотрения понятия культуры содержательное его значение приобретает отличную от бытовавшей до настоящего времени, смысловую нагрузку. Продолжая трактовку, культуру можно представить в виде почитания неких универсальных правил, принципов, доведённых в процессе развития до уровня алгоритма.

В древности знания подобного уровня называли священными, божественными – в настоящее время – высокими. Человеку никогда не было ведомо что-либо выше того что он называл Богом, поэтому самое существо он всегда отождествлял именно с ним, его недостижимостью, высотой пребывания, величием и т.д.

С помощью системных методов третьего поколения удалось расшифровать и понять суть того, что в глубокой древности называли Ра (Богом) или священными знаниями (его атрибут). В настоящее время они могут быть понимаемы как знания наивысшего уровня обобщения. Они, по сути, в теории ГДС соответствуют R-принципу, а также другим принципам и закономерностям системной реализации [2, 3].

Мы имеем возможность наблюдать феномен, который можно определить, как путь развития (роста) человеческой мысли от восприятия знаний в виде божественной истины, дара Богов, до методологического, инструментального применения их на практике.

В древности знания высокого порядка воспринимались как божественный дар, благосклонность богов к человеку, по той причине, что человек не мог понять их предназначения и поэтому пользовался ими как данностью. Однако с развитием человека, его мышления, по истечению длительного срока пришло время открыть многие тайны, считавшиеся божественными, путём проникновения в суть происходящего.

«Явление культура», безусловно, выполняет совершенно конкретную общественную универсальную функцию и является её имманентной характеристикой. Её основные свойства – универсальность, всеприменимость. Наиболее общей предметной (главной, основной, в соответствии с определением первого уровня системной организации в теории ГДС [2]) универсальной функцией культуры следует признать обеспечение социальной (*общественной – авт.*) интеграции людей, формирование оснований их устойчивого коллективного существования и деятельности по совместному удовлетворению интересов и потребностей, стимулирование и повышение уровня их групповой консолидированности и эффективности взаимодействия, накопление социального опыта по гарантированному социальному воспроизводству их коллективов как устойчивых сообществ [10].

При более внимательном рассмотрении данного определения культуры можно сделать вывод о его существенной неполноте. Ограниченность выше приведенной формулировки очевидна и состоит в том, что основную целевую функцию явления культуры в достаточной степени описывает правильно, т.е. отвечает на вопрос о её целевом предназначении в общественной сфере применения – соединять, связывать отдельные разно-

качественные элементы населения воедино – в общество, однако, содержательную часть – способ её реализации – опускает.

В связи с этим цитируемая формулировка требует некоторых корректирующих комментариев.

Для определения иерархического уровня явления культуры в системе развития общественных отношений, можно воспользоваться следующей оценочной шкалой:

I-й, (уровень знания) – предполагает обнаружение субъектом объекта исследования. На этом уровне объект определяется преимущественно по внешним признакам, без проникновения в его суть. В этих условиях субъект практически не имеет никакой информации, касающейся целевых характеристик объекта или имеет её в существенно недостаточном количестве для его предметного понимания. В этих условиях оценка объекта осуществляется в первом приближении.

II-й, (уровень понимания) – подразумевает понимание цели создания объекта, знание принципов и закономерностей его конструкционного функционирования, а так же других характеристик, связанных с возможностью его практического применения. На этой стадии развития уровня взаимодействия субъект – объект нарабатывается практический опыт его применения в определенных условиях.

III-й, (деятельностный уровень) – уровень инструментального использования объекта. На этом уровне является обязательным знание способа его реализации в отношении цели более высокого порядка.

Иллюстрацией к пониманию изложенного алгоритма, его сущностным эквивалентом может служить известное изречение: «стаей правит вожак, умными – лидер, мудрыми – идея».

Следует отметить, что:

Во-первых, универсальность основной функции культуры может быть рассматриваема и подлежать адекватной оценке на абстрактном уровне.

Во-вторых, именно эта характеристика позволяет применять алгоритм её реализации на любом иерархическом уровне системного конструирования, в любых процессах, а также может быть наблюдаема, описываема и понимаема.

В-третьих, суть универсальности (как высочайшего уровня обобщения, доведённого до алгоритма) состоит в соблюдении технологического порядка системной процессуальной реализации или конструирования, а также других принципов и закономерностей системного строительства (R-принцип в теории ГДС), впервые в мировой научной практике изложенных в конце XX – начале XXI ст. советским учёным, академиком, доктором философских наук А.Н. Малютой [2-4].

В-четвёртых, культура, как универсальное явление, не единственное, связанное с общественным развитием. Однако способ технологического развития этого явления универсален и может быть применяем также в других сферах человеческой деятельности, что подтверждает данное его свойство.

В связи с выше изложенным и на основании достаточно общих наблюдений развития планетарных общественных отношений можно сделать вывод о том, что на протяжении прошедшего эпохального цикла, взаимодействие

человека и явления культуры, эволюционировало от уровня определения его (явления) человеком как некоего сущностного объекта до уровня понимания его функциональной цели. Однако, деятельностного уровня, во взаимодействии субъект (человек) – объект (явление культуры) достигнут не был.

Появление на рубеже XIX-XX ст. системных методов третьего поколения [2-4], позволяющих проводить оценку явлений, объектов любого уровня сложности, создало условия для преодоления трудностей во взаимодействии человека со многими общественными явлениями, с целью их дальнейшего развития.

На этом основании можно утверждать, что человечество только начинает достигать такого состояния развития, который может превысить уровень сложности многих существующих ныне явлений и объектов. Вместе с тем огромное их количество ещё предстоит создать.

Человек прошлой эпохи был не в состоянии освоить культуру деятельностного уровня, поскольку его уровень сложности не соответствовал и был ниже уровня сложности процессов, явлений, с которыми он сталкивался.

На современном этапе развития науки еще продолжают доминировать оценочные системы, которые нельзя назвать соразмерными современной сложности окружающих явлений и объектов. Методологическое, инструментальное их ограничение не позволяет видеть действительные процессы в новом качестве. Подтверждением этому может служить современное понимание культуры, как «совокупности результатов деятельности людей, создавших систему традиционных для человека ценностей как материального, так и духовного характера» [11].

Если рассматривать данную трактовку с точки зрения описания действительных процессов, явлений, то она правильна и достаточно целостна. Однако с точки зрения раскрытия содержательной части (способа реализации – того, что приведет к появлению продукта при реализации этого процесса) данная трактовка не пригодна по причине отсутствия в необходимой мере информации о содержательной части исследуемых явлений или объектов.

Методологическая ограниченность в понимании культуры как явления с точки зрения её целевой функции привела к серьёзным искажениям в социальной практике. Всё чаще и всё в большей степени они стали проявляться на стадии распада прошедшей эпохи в виде всевозможных кризисных явлений, став её имманентной особенностью.

Большие и сложные динамические системы сохраняют известную процессуальную инертность. Общественный всепланетарный организм, как развивающаяся система, преодолевая очередной скачок в своём развитии, так же сохраняет некоторую инертность, которая в данном контексте проявляется в виде использования оценочной методологии пригодной для практики в прошлой эпохе, но недостаточной в настоящее время.

Ситуация качественно изменится в том случае если методология, используемая при оценке действительных процессов будет превышать уровень сложности ныне существующих или возникающих процессов и явлений. Пригодной для решения задач подобного уровня сложности является базирующаяся на теории ГДС методология третьего поколения – инвариантное моделирование.

Поскольку названная методология не является доминирующей в настоящее время, а также тот факт, что она не существовала в прошлом, может быть интересным рассмотрение описательной части научных изысканий современных учёных и учёных прошлого, отображающих уровень происходящих процессов в период их научной деятельности.

Особенность нынешнего состояния развития общественных отношений состоит в том, что мы находимся в переходном периоде от прошлой созерцательно-описательной эпохи к эпохе деятельностной. Период, в котором законы прошлой эпохи всё больше и больше перестают «работать», а новые ещё предстоит создать. Руководствуясь ситуационной необходимостью, человечество, продолжая инерцию своего бытия, опираясь на опыт прошлого, не может определить вектор дальнейшего развития. Пребывая, в состоянии нерешительности, ожидает появления чего-то или кого-то, что или кто сможет указать им дальнейший путь.

Следует отметить то, что в нашем народе подобные ощущения и ожидания уже были и имеют столетнюю историю. На рубеже XIX-XX ст., так же, как и в настоящее время возникли массовые ощущения некоего конца чего-то проявившиеся в эсхатологических настроениях, охвативших практически все слои населения. Этому явлению предшествовал весь XIX век, сопровождавшийся множественными кризисными явлениями. Максимальный их предел проявился в трёх направлениях: 1) преодолении феодальной конструкции общественных отношений, 2) развитии капиталистических, 3) утверждении зародившейся коммунистической их формы. Выбор модели общественных отношений для мирового сообщества был причиной многообразия кризисных явлений, сопровождавших XIX-XX столетия.

Фиксируя разнообразные проявления общественного кризиса в России известный русский мыслитель, писатель и публицист Константин Николаевич Леонтьев (1831-1891) [12] видел его причины в нарушении органической иерархии общественного строя.

«И в жизни природы, и в исторической жизни человеческих обществ происходит борьба хаотических и космических начал. Победа космических начал в обществе порождает иерархическое, дифференцированное, сложное его строение. Победа начал хаотических означает смешение и упрощение, низвержение иерархического строя и лада. Бурное стремление к равенству, к демократизации которое на известной ступени обнаруживается в человеческих сообществах, представляется подъемом хаотической стихии, которая не хочет, чтобы общество было космосом, иерархическим организмом. Одряхление и смерть общественных организмов означает распадение космического их строения и частичный возврат к хаосу. Демократизация воспринимается как возобладание хаоса над космосом, как смешение, снятие всех границ и дистанций, сообщающих всему форму. Поэтому процесс этот, сам по себе, не означает развития и прогресса. Он может вести к первоначальному состоянию, может превратить общество в хаотическую массу. Процесс этот может оказаться смертельным для личности, для самого образа человеческого. Он извергает всякую высокую культуру» [13].

Такой взгляд Константина Николаевича на происходящие общественные изменения своего времени основывается на его же теории органического развития.

Её суть состоит в следующем: «Постепенное восхождение от простейшему к сложнейшему, постепенная индивидуализация, обособление, с одной стороны, от окружающего мира, а с другой – от сходных и родственных организмов, от всех сходных и родственных явлений. Постепенный ход от бесцветности, от простоты, к оригинальности и сложности. Постепенное осложнение элементов составных, увеличение богатства внутреннего и в то же постепенное укрепление единства. Так что высшая точка развития не только в органических телах, но и вообще в органических явлениях есть высшая степень сложности, объединённая неким внутренним деспотическим единством. Единство в разнообразии, цветущая сложность – вот вершина органического развития. Но всякий живой организм не только развивается, но и разлагается, идёт к смерти. Что такое разложение? Какова формула разложения? Что бы развитое мы не взяли, болезни ли (органически сложный и единый процесс), или живое, цветущее тело (сложный и единый организм), мы увидим одно, что разложению и смерти второго (организма) и уничтожению первого (процесса) предшествуют явления: упрощение составных частей, уменьшение числа признаков, ослабление единства, силы и вместе с тем смешение. Всё постепенно понижается, мешается, сливается, а потом уже распадается и гибнет, переходя в нечто общее, не собой уже и не для себя существующее. Перед окончательной гибелью индивидуализация как частей, так и целого слабеет. гибнущее становится и однообразнее внутренне, и ближе к окружающему миру, и сходнее с родственными, близкими ему явлениями (то есть свободнее).

Для Константина Николаевича в обществе происходит совершенно тот же процесс, что и в организме. Разложение, упрощение и смешение есть болезнь, ведущая к смерти. Период смесительного упрощения есть период дряхлости общества. Равенство всегда есть дряхлость» [13].

Вкладывается в мировидение Константина Николаевича и созвучно с ним описание современных общественных процессов с точки зрения культуры как семиотической системы, современника, члена-корреспондента РАН, доктора философских наук, профессора, декана философского факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Владимира Васильевича Миронова.

Акцентируя исследование на развитии локальных культур, философ-современник определяет её как семиотическую систему, которая «... для внешнего наблюдателя выступает как система закодированных знаков, значений и смыслов. Система кодов культуры представляет собой текст. Совокупность текстов и есть культура как таковая» [11].

Основываясь данной пресуппозиции, автор описывает процесс «смешения» языков (*термин, употребляемый К.Н. Леонтьевым – авт.*), путём взаимопроникновения друг в друга, что в свою очередь в результате размытия локальных границ возбудило процесс смешивания элитарной и массовой культур. Данная тенденция, по его мнению, обусловлена глобальным характером и особенностями развития культуры и ведет к кардинальной трансформации культурного пространства, основанной на диалоге между локальными культурами.

«Диалог между культурами начинает осуществляться в иных семиотических условиях, чем это происходило при контакте локальных культур. Се-

годня коммуникация стала самостоятельной силой, помещающая диалог культур (часто без их согласия) внутрь глобального коммуникационного пространства. Культуры оказываются внутри агрессивной среды. Семиосфера трансформируется в инфосферу, т.е. в некое медиа пространство, в которое погружаются культуры, вынужденные работать по законам этого нового образования. Коммуникация из средства превращается в цель и состояние» [11].

Один из основных выводов автора состоит в том, что в результате обозначенных управляемых процессов стало формирование коммуникативного пространства Поп-культуры где доминируют законы рынка.

«Поп-культура – прямая реализация рыночных отношений. Производя то, что потребляется, а массовость потребления определяет тенденции производства. Следовательно, главной оценочной характеристикой является цена товара» [11].

В контексте формулы развития К.Н. Леонтьева на примере вышеизложенных исследований явления культуры можно констатировать факт смешения, за которым неминуемо грядёт распад и культурная смерть.

«Что касается до социальной науки, то раз она принуждена была допустить, что всякое общество, всякая нация и всякая культура – суть своего рода организмы, а во всяком организме развитие выражается дифференцированием (органическим разделением) в единстве, то она должна допустить и обратное, то есть, что близость разложения выражается в смешении того, что прежде было дифференцировано, а потом, при большой однородности положений, прав и потребностей, ослаблением единства, царившего прежде в богатой разновидности составных частей. Распадение же на части, как результат ослабления единства, есть конец всему» [13].

Выводы: На основании выше изложенного материала можно сделать ряд концептуальных выводов, которые в настоящее время могут оказать существенную помощь в понимании кризисных явлений, сопровождающих мировое сообщество и ставших имманентной чертой современного планетарного человеческого организма.

Главный вывод состоит в том, что современное человечество стоит перед острой необходимостью изменения мировоззренческой парадигмы, которая при её детальном развитии может помочь создать условия для перехода в новое тысячелетие. Её освоение позволит человеку преимущественно (в создавшихся условиях – пластически, относительно мягко, в онтологическом контексте) адаптироваться к новым условиям будущей жизнедеятельности.

Ориентирующим вектором обозначенной тенденции может быть рассматриваемая указанная выше Первая геополитическая социальная инициатива, идущая по линии народной дипломатии на основе свободного волеизъявления граждан Украины (социальная гражданская инициатива) [1].

Освоение новой парадигмы мышления должно происходить путём полноценного переосмысления, накопленного человечеством за многие тысячи лет опыта жизнедеятельности, в соответствии с наивысшими современными достижениями. Предлагаемая академиком Александром Николаевичем Малютой отечественная философская концепция Новый Универсум, методологическим основанием к освоению которой может служить Инвариантное моделирование, базирующееся на теории ГДС, может

быть положена в основу создания новой парадигмы мышления человека третьего тысячелетия.

Примером переосмысления базовых концептуальных явлений, с помощью которых осуществляется поддержание миропорядка, может служить данное исследование, главным выводом которого можно свести к пониманию явления культуры как процессуально-технологического универсального алгоритма, соблюдение которого позволяет осуществлять стратегические управленческие процессы с высокой степенью прогнозируемой точности.

Литература:

1. Из преамбулы заявления первой геополитической социальной инициативы, идущей по линии народной дипломатии на основе свободно-волеизъявления граждан Украины. Международный Союз объединений граждан «Звёздный путь». Центр гражданских инициатив «Северная Звезда». Зовущий. Альманах №1, 2007. – 128 с.

2. Малюта А.Н. Гиперкомплексные динамические системы. – Львов: Выща шк. Изд-во при Львов. Ун-те, 1989. – 120 с.

3. Малюта А.Н. Закономерности системного развития. – Киев: Наук. Думка, 1990. – 136 с.

4. Малюта А.Н. Система деятельности. – Киев: Наук. Думка, 1991. – 208 с.

5. А.Н. Малюта, А.Н. Михалёв. Кибернетический аспект политической реформы. / Актуальні проблеми економіки. – № 9(39), 2004. – С.84-89.

6. Малюта А.Н. Особенности реализации основного алгоритма геополитической деятельности // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – Вип. 6 / Відп. ред. О. П. Степанов. – К.: КНЕУ, 2001. – 484 с.

7. Словарь иностранных слов. Под. ред. И.В. Лёхина и проф. Ф.Н. Петрова. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Государственное издательство иностранных и национальных слова рей. – 1949. – 804 с.

8. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – 4-е узд. – М.: Политиздат, 1981. – 445 с.

9. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 576 с.

10. Культурология. XX век. Словарь. Санкт-Петербург. – Университетская книга, 1997. – 640 с.

11. Миронов В.В. Процессы трансформации культуры в глобализирующемся мире: коммуникационный вектор // Вестник московского университета. сер. 7. философия. 2010. №3. – с. 3-25.

12. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицаков. – Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896 с.

13. Бердяев Н.А. Очерки истории русской религиозной мысли. Алексей Степанович Хомяков / Николай Бердяев. — М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2007. 445 [3] с. — (Философия, психология).

АНАЛИЗ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО КОМПОНЕНТА АКСИОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

Сазонова Л.Н.

(Общественная организация «Центр гражданских инициатив «Звезда Крама», г. Краматорск, Украина)

Наше время характеризуется интенсивным ростом сложных задач, стоящих перед человечеством. Все сферы бытия современного человека лежат в кризисной зоне: кризис человека, кризис планеты, кризис ближайшего космоса.

Трудов по этой проблематике чрезвычайно мало. А те, что широко известны, чаще всего, не охватывают ситуацию в целом, освещая лишь одну из сторон глобальной проблемы. Как правило, это только внешняя сторона без детально проработанной, технологически обоснованной методики. И это понятно, потому что в силу своей сложности, стоящие задачи лежат за пределами возможностей современного человека. В своё время академик В.И. Вернадский предупреждал об этом [3].

Цивилизация зашла в тупик. Наша планета, как система, находится в зоне системного кризиса. Учёные разных стран всё чаще выступают с предостерегающими заявлениями: сохранение Земли – это залог выживания человека. Земля больна, она больна «организмически», и болезнь её носит название «война всех против всех и всех вместе против Земли» [5]. Сегодня понятие «Земля» выброшено из всех сфер жизнедеятельности человека. Поэтому человечество получило кризисные явления, которые носят геополитический, идеологический, экономический, нравственный, социальный характер.

Мы настойчиво пытаемся выжить в созданной нами антиприродной среде. Глобальные проблемы стали уделом не только элит общества, а задачей каждого живущего на планете человека.

Мировые процессы, подчинённые научным законам, тесно переплетены с историей развития человечества. Собранные воедино, они оказывают влияние как на отдельные личности, так и на группы людей – социум, и все вместе на геопсихологию в целом. Стоящие перед социумом задачи носят междисциплинарный характер. Для их решения нужны знания в таких науках как физика, геология, психология, этногенез, а также в культуре, политике, парапсихологии, религии, мифологии.

Организмический междисциплинарный подход с использованием нового интеллектуального инструмента – системных закономерностей Инвариантного Моделирования [3], позволяет смоделировать и проанализировать возможные пути решения многих глобальных и социальных проблем.

С древних времён мыслители сравнивали планету Земля с колоссальным человекоподобным существом – антропосом. Современные научные методы доказали, что Земля – это огромный живой организм, а всё сущее на ней – его клетки.

Подлинная история человеческой нравственности связана с началом формирования высших её форм в абсолютной целостности Человека. Фе-

доров Ю.В. приводит основной критерий гуманистической нравственности: «Морально лишь то, что способствует обретению человеком своей универсальной целостности» [6].

Проблема ценностей представляет собой самую сердцевину теологического, философского, психологического знания. Это определяется тем, что ценностные ориентации представляют собой регулятивную систему, совокупность регуляторов поведения индивида и общества. Эта система представляет собой ядро личности, определяющее многие другие сферы психики человека [2].

Аксиология – наука о ценностях – как отдельная обособленная отрасль научного знания является относительно молодой [1]. Однако вопросы ценностей человека и общества обсуждались и излагались уже в самых древних письменных источниках. «Упанишады» в Индии, сочинения китайских мудрецов, папирусы Египта, источники Вавилона содержат уже достаточно развитые суждения о ценностях.

К основной глобальной проблеме современного общества можно отнести снижение морально-этических качеств современного человека. Это проблема проявилась особенно ярко последние несколько десятилетий. Поэтому в качестве объекта изучения возьмём эту фундаментальную проблему и рассмотрим базовые теоретические характеристики морально-этического аспекта аксиологии как элемента системы человеческой деятельности в планетарном масштабе.

Согласно, системному постулату: «Всё есть система» [3], можно рассмотреть жизнь планеты, развитие цивилизации, формирование системы ценностей человека – аксиологию, как систему. Жизнедеятельность любой системы подчиняется принципу системной реализации [3], т.е. в любой момент времени система находится в определенной стадии своего развития (это может быть фаза роста, стационарности или распада), или в определенном состоянии (кризисное, предсистемное, постсистемное). Проанализировав и обобщив этапы развития системы ценностей современного человека (аксиологический аспект цивилизационной деятельности), можно констатировать следующее.

На территории нашей страны современные морально-этические нормы формировались на основе гуманистически ориентированной христианской мысли. Возникнув в качестве производной от генезиса и процесса развития общей теории универсума, такая морально-этическая структура стала зависеть от соотношения явлений действительности и мыследеятельности человека. Таким образом, структура строилась, как синтез историко-генетической и историко-системной концепции морали в пределах общесоциологического учения, основу которого составляет мировоззренческая концепция общественно-экономических формаций.

Однако такой искусственный подход повлек за собой формирование одной из ложных форм осознания человеческой социальной целесообразности. Переизбыток благ, производимых индустриальным обществом, позволяет содержать довольно широкую прослойку людей, не желающих заниматься производительным трудом.

Замыкая человека на самого себя, философская антропология, тем самым, неявно способствует периодически возникающим кризисам гуманизма и человечности в обществе, провоцируя конфликтное противостоя-

ние Человека Природе, противопоставление феномена человека его природной, космической сущности. Такой подход с неизбежностью ведёт к катастрофе поистине космического порядка – к самоуничтожению человека.

Однако, согласно законов системного развития, выход из зоны кризиса – зоны «Z» [4], может быть и переходом на новый иерархический уровень. В этом случае Человеку необходимо приблизиться к естественному мировоззрению, которое будет позиционировать его как Сына Природы и его отношение к планете как к Матери. При этом полностью меняется модель мира, и как следствие, обновляются аксиологические характеристики морально-нравственного аспекта деятельности. Неизбежно изменится и осознание человеческой социальной целесообразности. Удовлетворение положительных человеческих потребностей станет отвечать общественным и личным интересам людей. Явления природы и продукты труда будут становиться благами, помогающими развитию нравственных качеств, способностей личности и социальному прогрессу в целом.

«Благо» непосредственно коррелируется с категорией деятельности как цель и средство. Цель человеческой деятельности состоит в производстве разнообразных благ, идущих на удовлетворение потребностей человека на принципах разумной достаточности.

Аксиология призвана изучать систему ценностей не саму по себе, а в процессе добродетели, так как общечеловеческие ценности оживают лишь в акте добродетели. Благо и добро становятся взаимодополняющими морально-этническими категориями в процессе деятельности и самоорганизации. В моральном плане добродетель во благо является истинными лишь по отношению человека к человеку.

Выводы: Направленная в будущее мировоззренческая концепция общественно-экономической формации должна подчиняться законам системной самоорганизации и базироваться на новом иерархическом уровне аксиологических характеристик человеческой деятельности (уровень геопсихологии).

Нравственные идеалы и мораль, как практическая философия, должны выйти из «жёстких объятий» социологии, где они оказались в силу искусственного подхода в формировании нравственной системы ценностей.

Практическое применение новой методологии Инвариантного Моделирования даёт возможность системного синтетического подхода к изучению и решению сложных социальных процессов, в том числе и глобального масштаба.

Литература:

1. Ильин В. В. Аксиология / В.В. Ильин. – М.: МГУ, 2005. – 216 с.
2. Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов / Л.В. Куликов. – СПб.: Питер, 2009. – 460 с.
3. Малюта А.Н. Закономерности системного развития / А.Н. Малюта. – К.: Наукова думка, 1990. – 138 с.
4. Малюта А.Н. Система деятельности / А.Н. Малюта. – К.: Наукова думка, 1991. – 215 с.
5. Минделл А. Лидер как мастер единоборства / А. Минделл – М.: Институт психологии РАН, 1993. – 87 с.
6. Фёдоров Ю.М. Универсум морали / Ю.М. Фёдоров. – Тюмень.: РАН Сиб. отд-ние. Тюменской научный центр, 1992. – 416 с.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ИЛИ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Серебрянская М.В.

(Общественная организация Центр гражданских инициатив «Звезда Крама», г. Краматорск, Украина)

Определение «корпоративная культура» расплывчато, поскольку в настоящее время под угрозой абсолютного искажения находится само понятие «культура». Оно уже не обладает духовной окрылённостью, не имеет организующей и преобразующей роли. Будучи разбитым на два корня – «культ» (почитание) и «ур» (свет), – слово «культура» в своём первоначальном смысле обозначает *«почитание света»* как доминирование твёрдой морали и высоких нравственных норм. Усилиями современных философов, историков, экономистов, политиков великие понятия превращаются в абстракции и отвлечённые символы. Самое реальное жизненное понятие при помощи искусной и бессодержательной риторики постепенно передаётся в «неосязаемую облачность». Искусственно созданные абстракции должны снова стать реальностью: обществу надлежит вернуть словам их истинный смысл и очистить высокое понятие культуры от наслоений и путаницы, при которых вечное смешивается с бытовым и преходящим. Многие люди, сознательно и бессознательно, заменяют слово «культура» словом «цивилизация», тогда как разница между ними принципиальная. Цивилизация обозначает внешние формы человеческого общества, а культура имеет в виду, прежде всего, внутренние, духовные ценности человеческой жизни. Возникнув и утвердившись, культура уже неистребима, в то время как условные формы цивилизации зависят даже от преходящей моды. Культура – это высшее в своей нерушимости выражение. Но лишь в том случае, если входит в повседневность и делается единой мерой общих поступков и мыслей, а не является достоянием одиночек [3].

В настоящее время понятие «культура» практически полностью подменено понятием «механическая цивилизация». Как следствие, искажилось и понятие «корпоративная культура». Данное понятие невозможно рассматривать отдельно от общего понятия «культуры»: оно не самостоятельно и подлежит рассмотрению исключительно как закономерно вытекающее явление. Тем не менее «корпоративная культура» в современном понимании – это искусственно создаваемая часть *корпоративного имиджа*, то есть некоего образа, который предприятие или организация проецирует вовне с целью получения определённой выгоды. Следовательно, основная проблема заключается в том, должно ли понятие «корпоративная культура» подразумевать некую потенциальную выгоду, осязаемую материальную пользу.

Любая организация априори принимает на себя миссию содействия развитию и укреплению общей культуры общества. В этой связи «корпоративная культура» – не очаг местечкового своеправия, не сценическое

подражание и не инструмент получения прибыли, а мощный генератор жизненных идей, направленных на развитие сообщества в целом. Формирование корпоративной культуры, основанной на непреходящей системе ценностей и применении научно обоснованных *универсальных* технологий, – стратегически важная задача, способствующая преодолению кризисного этапа социального развития и гармонизации общественных отношений. Руководитель, как субъект стратегического планирования, должен обладать упомянутыми технологиями и эффективно использовать их для построения организации, не входящей в конфликт с основополагающими принципами развития общества.

Корпоративная культура – не отдельная форма работы на имидж организации, а фундаментальное объединяющее начало.

Огромная масса предприятий и организаций видит смысл своего существования, прежде всего, в получении материальных благ, определённой личной выгоды. Эта аксиома не может быть надёжной опорой для организации, рассчитанной на нагрузку многих десятилетий. Фундамент должен быть прочным и вечным. Таким основанием является *человеческий дух*. Духовная суть, ответственная за атмосферу творческого, радостного труда, за гуманные, равноправные, благородные отношения является гораздо более важной составляющей. Счастье полной реализации способностей, проявление надличностного, возможность наблюдать благотворные результаты труда стимулируют человека гораздо больше, чем материальная выгода. Это самый мощный естественный стимул, движущий человеком с доисторических времён. Структура на духовном фундаменте неподвластна политическим и экономическим колебаниям и даже форсмажорным обстоятельствам. Поэтому в основе понятия «корпоративная культура» лежит духовная составляющая, как следствие, формирующая и всю систему ценностей. Ответственный руководитель, в первую очередь, заботится о создании в организации духовного единства, то есть о превращении группы разрозненных элементов низшего иерархического уровня в устойчивую систему с выходом на высший иерархический уровень. Способность к выполнению функциональных действий на первых этапах характеризует руководителя как потенциального оператора построения системы из системообразующей среды [1].

Причиной плохого качества деятельности организации нередко является бюрократизация, отчуждение массы сотрудников, как элементов системы, от участия в творческом процессе разработки и постановки целей, принятия решений, от составления плана работы. Этой же «цели» служит и так называемая «тестовая система», блокирующая способность ставить задачу: предлагается набор готовых вариантов ответа, из которых предлагается выбирать. Это явление, широко распространившееся в массах, уже породило сомнительный термин «социальная дрессура».

Низкое качество общей деятельности – это следствие отношения к коллективу как набору неодушевлённых деталей. Таким образом, даже инициативно настроенным людям предопределяется духовная смерть, а

организация превращается в слепую машину, кладбище идей и возможностей. Духовная жизнь в этом случае прочно ассоциируется с нерабочим временем и состоянием праздности, в то время как любой нормальный человек испытывает потребность в деятельности: он по природе своей должен непрерывно творить, созидать, стремиться к новым знаниям, открытиям, рекордам. В этом истинное предназначение и счастье человека. Руководитель организации, как эффективный оператор, не унижает сотрудников, отводя им роль винтиков, принудительно крутящихся в большом механизме. Воспитание полной уверенности каждого сотрудника в себе, в своей значимости и собственных силах – одна из первоочередных задач. Огромное значение также имеет и постоянное выражение личного доверия руководителя. Таким образом, коллектив организации переходит в режим свободной воли, личной ответственности, привыкая к ощущению полного освобождения от рабского подчинения. Достигается понимание аксиомы: культура как понятие исходит из освобождённого человеческого духа.

Дальнейшее формирование корпоративной культуры опирается на духовное и физическое совершенствование коллектива. Главный закон Космоса – эволюция, вечное совершенствование. Это касается не только небесных тел, но и людей в их земном существовании. Человек остаётся Человеком, только если он стремится ввысь, к абсолютному ощущению гармонии со своим внутренним миром и с окружающей средой. В условиях всеобщего кризиса есть лишь два вектора: вверх, к полноте бытия, к успешной деятельности – или вниз, обратно к животному существованию, к «биологической машине». Формируя основные принципы корпоративной культуры, руководитель утверждает коллективу, что великий смысл бытия – в постоянном, каждодневном, взаимодополняющем духовном, эмоциональном и физическом развитии. Невозможно и недопустимо отдавать приоритет одной стороне в ущерб гармоничному развитию другой [1].

Следующий важный принцип формирования корпоративной культуры – воспитание в коллективе уверенности, что инструментом для работы над собой должны служить только благие дела, от которых не следует ожидать неременной ощутимой выгоды. Только искренний позитивный вклад в жизнь общества позволит человеку подняться до звёзд, развить свой дух до космических масштабов.

Понятие дисциплины – неотъемлемая составляющая корпоративной культуры организации. Руководитель как эффективный оператор должен подтверждать это личным примером. Дисциплина в данном случае обозначает экономию времени – драгоценного ресурса, который легко потерять и невозможно вернуть. Дисциплина – это полная концентрация на главных целях деятельности, на развитии своей личности, на отказе от праздного и бесцельного времяпрепровождения [1].

Один из важнейших принципов корпоративной культуры – любовь к людям и своему делу. Любовь – божественная энергия, меняющая мир к лучшему. Чем больше мы её отдаём, тем больше её становится. Люди ин-

стинктивно и безошибочно откликаются на предложение к взаимодействию, если в него вложена частица сердца. Любовь к людям равна любви к общественному делу – и наоборот. Это не только средство нравственного удовлетворения, но и главный инструмент позитивных перемен в жизни человеческого сообщества. Поэтому сознательный, ответственный руководитель, отличаясь человеколюбием и терпением, строит всю работу организации на принципе любви к Человеку [1].

Важнейшую роль в деятельности организации играет *профессионализм*. Понятие профессионализма должно стать одним из краеугольных камней общей корпоративной культуры. Даже самый добрый, благонамеренный человек может нанести организации много вреда, если является никудышным специалистом (примитивным, *неконкурентоспособным* социальным винтиком). Профессионализм как принцип означает непрерывное самообразование, ежедневное совершенствование мастерства, вооружённость научно обоснованным инструментом управления, гибкость в постоянно меняющихся условиях (экономических, экологических, политических...), ответственность за результаты своей деятельности. В современном мире профессионалом может считаться руководитель, вооружённый *универсальным знанием*, способный меняться сам и изменять ситуацию. Это взаимообусловленный процесс. *Узкий* специалист, попадая в нестандартную ситуацию и не обладая универсальными технологиями (способностью широкоформатного видения), разрушает процесс или становится лишним элементом. Или – требует задействования слишком больших временных и прочих ресурсов на переобучение, что недопустимо в век скоростных технологий. Владение, универсальным инструментом, объективно расширяющим возможности, позволяет решать задачи любой сложности; в главном – за счёт изменения стандарта мышления человека, формирования системного взгляда на мир [2]. Эффективная организация подобна университету, в котором весь коллектив непрерывно учится без отрыва от основной деятельности. *Университет* даёт *универсальный* ключ, позволяющий человеку саморазвиваться. Новый стандарт мышления плюс высокие социальные технологии, основанные на научном подходе, дают качественно иной, позитивный результат, делают и человека и организацию конкурентоспособными.

Ещё один неотъемлемый принцип формирования корпоративной культуры – *воспитание позитивного мышления*. Мысли и чувства – это зёрна, из которых вырастают все события окружающей жизни. Преобладание позитивных мыслей и ощущений определяет общий знак «плюс» рождающегося события. Контролируя мыслительный процесс, намеренно сосредоточиваясь только на положительных идеях, фактах и эмоциях, люди формируют лучшее будущее. Эти возможности вполне реальны, и поэтому задача руководителя организации – личным примером и всеми доступными средствами формировать у сотрудников способность к положительному мыслительному творчеству. Одним из ре-

зультатов подобной деятельности может стать более полное раскрытие личных способностей членов коллектива [1].

Потенциальная отдача от действия сформированной корпоративной культуры не поддаётся конкретному прогнозированию, поскольку зависима от слишком многих сопутствующих факторов, и в первую очередь от возвращения понятию «культура» его главного, непреложного значения. Тем не менее, понятие «корпоративная культура» должно быть помещено в сферу первостепенных интересов конкретных организаций, равнозначных интересам общества в целом. Добиваясь гармонического взаимодействия в своей внутренней среде, отдавая должное системе ценностей высокого иерархического порядка, конкретная организация проецирует благие перемены во внешнюю среду, гармонизируя широкие общественные отношения.

Выводы: Руководитель организации, как эффективный оператор, способствует постепенному наращиванию понимания важности человеческого фактора, особенно в тех обстоятельствах и ситуациях, при которых роль человека является доминирующей. В наше время число ситуаций, в которых человек доминирует, растёт с каждым днём. Это обусловлено тем, что человечество в целом переходит от созерцательного периода к периоду деятельностному. По отношению к науке это значит, что человек всё чаще будет не *открывать* законы, а *конструировать* их в меру своих, всё более растущих, возможностей [2]. Уходит *человек-исполнитель*, на смену ему приходит *человек-творец*. Таким образом, роль руководителя выражается в помощи, поддержке и направлении на пути к преобразованию не только системы действий, но и мышления.

Литература:

1. Довгань В.В. Опыт предпринимателя / В.В. Довгань. – М.: Красный пролетарий, 2002. – 366 с.
2. Малюта А.Н. Курс лекций, часть вторая: Введение в практику инвариантного моделирования. / А.Н. Малюта. – Чернигов, ЦГИ «Северная звезда», 2010. – 120 с.
3. Сидоров В.М. На вершинах. / В.М. Сидоров. - М. Сов. Писатель, 1988. –416 с.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК МЕТОД ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сівчук І.П.

*(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна)*

Для врегулювання відносин між керівником та працівниками потрібно вдосконалити систему соціального партнерства. Соціальне партнерство являє собою взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями, органами місцевого самоврядування та радою трудового колективу, діяльність яких спрямована на задоволення їхніх інтересів у формі колективних переговорів та угод. У різних країнах соціальне партнерство є важливим і необхідним елементом становлення і розвитку ринкової економіки, оскільки в його основі лежить ідея послаблення механізму монополії органів державної влади на управління економікою.

Поширення комп'ютеризації та автоматизованої системи виробництва призводить до зменшення важливості простої (людської) праці та збільшення складної (машинної). Такий фактор спричинює зменшення продуктивності праці з боку працівника і тому необхідно шукати нові методи для його заохочення. Соціальне партнерство – це перш за все відносини між найманими працівниками та власниками підприємств у системі ринкових відносин, які здійснюються на основі колективного договору. Первинними носіями працівників та роботодавців виступають профспілкові комітети, ради, об'єднання роботодавців, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, які реалізують делеговані їм повноваження і є сторонами колективного договору, конфліктної ситуації чи колективного трудового спору.

На сьогоднішній день соціальне партнерство України перебуває на початковій стадії розвитку. Основними формами соціального співробітництва можна вважати: проведення консультацій, різного роду переговорів, укладання колективних договорів та угод, спільне розв'язання колективних конфліктних ситуацій; залучення до участі в роботі соціального партнерства; детальний розгляд та оперативне вирішення претензій та розбіжностей; контроль за виконанням роботи; проведення переговорів на національному, регіональному, виробничому (залучення працівників до управління виробництвом, участь в розподілі прибутку тощо) рівнях. Ступінь розвитку соціального партнерства залежить від: форм управління виробництвом (централізоване, децентралізоване), рівня забезпеченості населення, історико – культурного менталітету розвитку суспільства. Основними функціями соціального партнерства є: захисна, організаційна, миротворча.

Вдосконалення системи соціального партнерства полягає у покращенні нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільно – ринкових відносин. Це перш за все створення таких соціально – трудових взаємозв'язків, які були б рівноправними в усіх формах власності – на землю, на засоби виробництва, капітал та робочу силу; усунення факторів, що спричинюють соціальну напругу на підприємстві; зменшення негативних наслідків конфліктів в економічній, соціальній та інших сферах. Шляхи досягнення мети соціального партнерства можуть нести короткотермінові (приватні інтереси) та довготермінові (перспективна мета, яка потребує довготривалого та стійкого партнерства) періоди.

КУЛЬТУРА – ЯК ГЕОБІОХІМІЧНА ЕНЕРГІЯ ЛЮДСТВА У ВИБУДОВІ ПАТРИОТИЗМУ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ

Устименко В.І.

*(Краматорська міська громадська організація „Світоткала”,
м.Краматорськ, Україна)*

Дуже важливо для людини, носія свідомості, вибудувати культурний простір, який включає в себе норми поведінки (мораль) та ідеальні моделі особистої поведінки (етику) [1]. Через навик корпоративної культури, котра зв'язує в одне ціле деяку сукупність осіб, людина зрощує або виховує у себе почуття патріотизму, громадськості, стає частиною національної культури.

Об'єднання або сукупність людей називається громадою. Об'єднання людей у громаду є закономірність космосу, Всесвіту, бо біологічна еволюція відбувається у напрямку, який збільшує рівень та ступінь цієї об'єднаності і людей, і інших живих речовин. Запроваджуючи науку геобіохімію В. Вернадський дослідив, що геохімічні та біохімічні цикли атомів та ізотопів відбуваються так, що обов'язково міграційні цикли атомів та їх різноманітностей мають пройти через живу речовину, яка була створена останньою. За біблейним образним відображенням картини виникнення Всесвіту, людина була створена останньою і мала змогу думати та говорити, тобто сотворювати певну різноманітність живої речовини, яку може сотворювати тільки людина, і сотворена була пара людині, „як чоловіка і жінку сотворив їх” [13] та задоно було їм множитися. Жива речовина, сотворена людством, включена до структури космосу і завдяки живій речовині світ, у якому ми живемо, є органічною системою, тобто сукупністю або об'єднанням. Члена об'єднання або громади називають громадянином. Громадськість людини починається з свідомого віднесення себе до певної громади завдяки неупередженному волевиявленню її. Отже громадськість – це складний геобіохімічний процес, дійство, що виникає у людині з її свідомого волевиявлення. Наприклад клітинний імунітет людини залежить від кількості натрію у клітині. А засвоєння натрію клітиною залежить від активності громадської позиції. При пасивній громадській позиції засвоюється кальцій, як більш активний хімічний елемент і хімічні процеси відбуваються вже іншими шляхами [2].

Саме активна громадська позиція відобразилася у волевиявленню В. Вернадського, коли він повернувся у 1876 році з Італії. За його словами, він повернувся додому українцем і залишався ним протягом усього життя [3]. Він вважав себе українцем, громадянином великої Русі [4]. Почав писати українською мовою, тісно спілкуватися з діячами науки і мистецтва України.

З автобіографічних даних відомо, що саме з цього часу він ретельно вивчає витоки культури України, його свідомість занурюється у колективне безсвідоме громади, що має ім'я – Україна. Інакше не може бути. Колективне безсвідоме притягує до себе, не відпускає, як зазначив академік А.І. Суббето: ”Свідомість не репрезентує повністю, за нею знахо-

диться ще безсвідоме, що фактично тягне за собою і колективне безсвідоме, в якому сформувалась етична історія тієї чи іншої нації” [5]. Бажання вивчати історію своєї нації, своєї громади обов’язково приведе до занурення у колективне безсвідоме і воно неможливе без свідомого волевиявлення бути особою даної громади. Тому громадськість не можливо присвоїти людині, бо це свідоме дійство всього її організму. З людей, що усвідомлюють свою громадськість, створюється людство і складний геобіохімічний процес їх перетворень В. Вернадський назвав „биогеохимическая культурная энергия человечества” [6].

Дуже важко своєму уявленню додати форму слова, символ. Натхнення для такої роботи творчої В.Вернадському надавала Індія. Він відчував тісний зв’язок культур Індії і Русі, що підтверджується тісним спілкуванням з відомим того часу буддологом Ф. Щербатським, який пише ”Те, що Вам потрібно, тобто „біохімічна енергія”, мабуть відповідало б індійському явищу карми; це загальна пружина буття, тобто того, що викликає в людині мотивацію, дійство” [7].

Історія громади, нації – це фактично історія її культури, вшанування, поклоніння. Сучасна історія України тісно пов’язана з православним християнством. З огляду на повсякдення, вона має православно-християнський простір. Простір не є порожниною. Він заповнений Святим Духом, що пронизує усе живе. За індійською термінологією це Прана, або Ці китайською мовою. ”Між небом та землею нема розриву, енергія ці постійно циркулює між ними”[8]. Саме це явище – Прана, Святий Дух або Ці є складовою слова „нація”, де на – префікс; ці – корінь слова; я – займенник. Отже слово нація читається як: я частина свого роду, народу, громади, з якої вибудовується громадськість, або моя психічна енергія, тобто геобіохімічна енергія людини, наповнена свідомістю особистості, етикою її Психеї і пов’язана з колективним безсвідомим нації.

Колективне безсвідоме ніколи не залишало своїх дітей безпорадними з огляду на знайдення своїх витоків. Так сталося з українцями. Потрібно було прожити Україні тисячу років, щоб нарешті побачити знак, символ колективного безсвідомого наших пращурів в образі Оранти, що поглядає на нас з-за вівтарної висоти Софії Київської, Михайлівського Златоверхового та Кирилівського храмів. Жінка, Психея, Душа у золотому сяйві Святого Духу у золотому одязі, немов являє його матеріалізоване включення. Образ Оранти – це матеріалізоване послання пращурів до своїх нащадків – стати сяйвом. Саме такий результат зміни природи людини вбачав руський косміст А.В. Сухово-Кобилін: ”Чоловік немовби скине свою теперішню тяжку тілесну оболочку і перетвореться в безсмертну істоту – „екстрім” – променисту духовну особистість” [9].

Саме із релігійних ідей, філософії, громадського життя, творчості на думку Вернадського вийшли деякі частини сучасного наукового світогляду, а не шляхом наукового пошуку і розрив та відділення науки від релігії, філософії, громадського життя не можливі. Наука покликана знайти шлях перетворення людини у сяйво і тільки синтез наукових відкриттів надасть

змогу це зробити. "Homo sapiens не есть завершение создания, – стверджував В. Вернадський, – он не является обладателем совершенного мыслительного аппарата, он служит промежуточным звеном в длительной цепи существ, которые имеют прошлое и, несомненно, будут иметь будущее" [6]. Перетворення людини можливе при свідомій сумлінній діяльності по розрідженню матерії тіла та розщіленню своїх фізичних оболонок завдяки очищенню тіла від шлаків, психологічних м'язових блоків, шляхом наповнення організму кремнієм, який забезпечить структурування фізіологічних рідин організму людини у початкові форми (сніжинку) [10], бо саме воді Творець наказав заграги „душами живими”, тобто сотворити їх [13].

Тіло людини – це храм. Чистота храму, завдяки структурованості його рідин, дасть змогу переломлювати у собі енергію Святого Духу. Так, напевне, виникне сяйво навколо людини. Мабуть оце саме сяйво, випромінювання навколо людини, є полем її духовності і залежить воно від кількості Святого Духу, опрацьованого людиною. Прикладами переродження людини та її високої духовності є життя всіх святих та святих в землі Руській просяявших. От як Мотовілов згадував свою бесіду з Серафимом Саровським: "Представьте себе, в середине солнца, в самой блистательной яркости его полуденных лучей, лицо человека, с вами разговаривающего. Вы видите движение уст его, меняющееся выражение его глаз, слышите его голос, чувствуете, что кто-то вас руками держит за плечи, но не только рук этих не видите, не видите ни самих себя, ни фигуры его, а только один свет ослепительный, простирающийся далеко, на несколько сажен кругом, и озаряющий ярким блеском своим и снежную пелену, покрывающую поляну, и снежную крупу, осыпающую сверху и меня, и великого старца" [11]. А як свідчать „Життя Святих”, вони молились, труждали під оберігом ікон Богородиці. Іконою Божої Матері „Нерухома стіна” – є образ Оранти. Нерухомою стіною, напевне, вважались підняті догори Її руки з відкритими долонями, які немов промовляють: "Ось те, що не можливо зрушити, відмінити або знехтувати". Відкриті долоні, так як і вцілому постать Оранти (ноги, руки, голова) є стилізована форма сонячного ритму, дослідженого О.Л. Чижевським [12]. Ритму Святого Духу або ритму психічної енергії. Саме цей ритм стилізовано прикрашає облаштунки ікони „Успеніє Богородиці” у Свято-Христо-Воздвиженському храмі Києво-Печерської Лаври. Зірковим сяйвом сонячного ритму прикрашена Почаївська ікона Божої Матері. З недавнього часу такі облаштунки з'явилися на іконі Святогірської Богородиці. Напевне прийшов час вивчення не стільки явища Святого Духу або психічної культурної енергії людства, скільки вивчення самої матерії цього явища постає перед науковцями.

Реалізація наукового дослідження нової матерії потребує нового типу мислення або типу раціональності. Вже не час сумнівів про існування тонкого світу. Починається вивчення його природи, матерії того, з чого все починалось. За свідомством євангеліста Іоана: "У починії було Слово, й Слово було в Бога, й Бог було Слово. Воно було в починії у Бога. Все ним сталось" [13]. Мова йде, напевне, про деяку речовину, яка була у Бога, з

якої все сталося, со-творилося, чим Бог со-творив велику кількість (префікс со – множина). Слово со-творив вжите, як єврейське слово „бара” [14], тобто вжив ніщо, слово „бара” (со-творив із ніщо) вжите всього три рази при створенні світу: перший творчий акт – у початку сотворення світу „Настань, Сьвіте!” [13]; другий творчий акт – при сотворенні душі живої, перших тварин; третій творчий акт – при сотворенні людини. Чим же було ніщо?! Мабуть тим, що сучасні фізики називають фізичним вакуумом, або торсіонним полем [15]. Ніщо має символ „Й”, що складається з двох літер „I”, які знаходяться у постійному русі [16], як „інь” та „янь” у колі Дао [8], або перетікання чорного та білого на горщиках трипільської культури [17]. За біблейним повідомленням „і сотворив Бог чоловіка в свій образ, ув образ Божий сотворив його. Як чоловіка і жінку сотворив їх” [13]. Чоловік – то перша літера I, а жінка – то друга літера I. Рух, що виникає між двома полюсами, між чоловічим та жіночим, народжує божественне Ра. Те вічне Ра, якому вклонялися і у Месопотамії, і у Єгипті, яким Творець со-творив із Себе Всесвіт [18]. Саме ці символи знаходяться на просвірі Почаївської Лаври, твердині вогню православного християнства та України в цілому. „Символи мови несуть елементарну картину світу, релігія відображає найскладнішу” [19]. Складна картина світу проглядає через синтез мовних знаків, символів усіх народів та громад. „...світає, край неба палає, соловейко в темнім гаї сонце зустрічає...”. Так геній українського народу поетично відтворив першокартину Всесвіту: Світло, Вогонь, Звук [20].

Символ психічної енергії започаткував німецький натурфілософ Леопольд Брандштеттер (Леобранд), як красиву квітку [21]. Саме ця стилізована квітка знаходиться у вітражі Української академічної бібліотеки ім. В. Вернадського у м. Києві, де також знаходиться і Пересопницьке Євангеліє, на яке покладаючи правицю, приносять присягу президенти України. Так ушановані символи не тільки народу України, а й людства. Його Світової Культури. Регулятором сплеску світоглядних думок, геобіохімічної культури людства є ритм (на санскриті „рта”) і проявляється цей ритм через історію світових культур. Слово культура, за етимологічним аналізом слова, є „догляд, виховання, освіта, шанування, культ” [22]. З санскриту „ура” – світло [23]. Те першотворне Сьвітло, яким все сталося і з ним у купі сталося. Отже людина, як частина геобіохімічної енергії людства, має вшановувати, прославляти світло, яке зумовляє сяяння особистісної духовності у її громадській повсякденності.

Література:

1. Шельмин Є. Що таке корпоративна культура і як вона формується / shkolazhizniru / archive / 0 / n – 1969.
2. Генріх Тюнніс., „Roerich-Forum”, часопис Реріховської громади Германії, 1996, №5.
3. Алтухов В.М., Буяновська Н.І. В.І. Вернадський і українська мова / АНУ Доповіді та повідомлення 3-ї Міжнародної наукової конференції – Донецьк, 2003.

4. Білецький В.С. В.І.Вернадський і Україна: сторінки із щоденника / АНУ Доповіді та повідомлення 3-ї Міжнародної наукової конференції – Донецьк, 2003.

5. Якість сучасної освіти та цілісного сприйняття світу: Збірка тезисів міжрегіонального науково-практичного семінару. – Москва – Барнаул, 1998.

6. Вернадський В.І. Роздуми натураліста. – М.: Наука, 1997.

7. Архів РАН. 518. оп. 3 л. 1896, л. 9, Автограф.

8. Григор'єва Т.П. Квадратура кола. Матеріали 2-ї Російської міждисциплінарної наукової конференції. – М.: Дельфіс, 2002.

9. Руський космізм: Антологія філософської думки – М.: Педагогіка, 1993.

10. Масару Емото. Енергія води. – М.: ТОВ Видавничий дім „Софія”, 2006.

11. Про ціль життя нашого християнського. Бесіда преподобного Серафима Саровського з М.А. Мотовіловим. Києво-Печерська Успенська Лавра, 2007.

12. Д'яков В.А. Ритми земні і космічні: Реріх, Чюрленіс та Чижевський. / Матеріали 7-ї міжнародної конференції. – Одеса. 2004.

13. Святе письмо старого і нового завіту. Переклад Куліша П.О., Левицького І.С. і Пулюя. Репрінтне видання.

14. Закон Божий. Складений протоієреєм Серафимом Слобідським, 1996.

15. Тихоплазов Т.С., Тихоплазов В.Ю. Фізика Віри. – СПб.: „Весь”, 2001.

16. „Буковникъ Всеясветной грамоти”, часопис ГО „ВсеЯСветная Грамота”, 2001, №1.

17. Докія Гуменна Минуле пливе в прийдешне. Розповідь про Трипілля. – Нью-Йорк, 1978.

18. Єгипет, дождавшийся Христа. А. Зубов. – YouTube www.youtube.com

19. Богачевська І.В. Філософський аналіз мови релігії в контексті вчення Потебні. – Севастополь, 1998.

20. Сон. 1844р. Т.Г. Шевченко.

21. Леобрант. Психічна енергія. Т.1. / Переклад з нім. Захарікової І.А./ – Лінц, 1957.

22. Котуцька І.А. Семіотична концепція А.О.Білецького. – Луцьк, 2000.

23. Гусева Н.Р. Слов'яни і арії. Шлях богів і слів. – М.: ФАІР – ПРЕС, 2002.

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Фіголь Ю.С.

(Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова, м. Київ, Україна)

У період реформування країни, становлення нових соціально-економічних основ її розвитку все актуальнішим стає завдання побудови нових відносин між суспільством та особистістю. Зростаючий динамізм і мінливість середовища створюють для організацій, установ соціальної сфери необхідність постійних комунікацій партнерами, споживачами соціальних послуг, співробітниками. Зростання освіченості, кваліфікації, інформованості працівників і громадськості в цілому вимагає фахівця у соціальній сфері використання більш складних і тонких методів управління. Робота в соціальній сфері сьогодні передбачає встановлення та ведення цілеспрямованих систематичних комунікацій з різними групами громадськості – з партнерами, з широкою громадськістю і засобами масової інформації, з місцевою громадою державними структурами, і безпосередньо зі споживачами соціальних послуг. Тому у процесі функціонування закладів соціальної сфери виникає потреба у створенні єдиної системи цінностей, норм і правил, тобто корпоративної культури, що дозволяє досягти ефективної роботи, зосередитися на досягненні цілей організації, і самореалізуватися самим співробітникам.

Під час функціонування організації сьогодні важливою є робота з зовнішнім середовищем, тобто безпосередня діяльність організації, а й із внутрішнього боку, для створення сприятливого іміджу організації і серед її працівників.

В Україні поняття «корпоративна культура» до останнього часу практично не використовувалося, науковці оперують поняттям «організаційної культури», але на ринку послуг в тому числі і в організаціях, що надають соціальні послуги часто користуються першим поняттям. Останнім же час, в умовах високо конкурентного і динамічного ділового середовища, все частіше стали говорити про важливість і необхідність формування філософії організації та розвитку корпоративної культури.

Слід відзначити і позитивну динаміку в прояв інтересу й уваги учених до дослідження даної проблеми, і як результат, поява низки публікацій, присвячених цій темі. Наприклад, таких як, Ю. Резник, К. Кравченко «Сутність корпоративної культури в сучасній організації»; М. Сухорукова «Цінності як ключовий елемент організаційної культур»; наукове дослідження Н. Зубревої розглядає систему корпоративної культури у соціальній сфері, та ін.

На думку вчених, організаційна культура закладів соціальної сфери аналогічна особистісної характеристики людини: це якийсь нематеріаль-

ний, але завжди присутній образ, який надає значення, напрям і основу її життєдіяльності. Подібно до того, як характер впливає на поведінку людини, організаційна культура впливає на поведінку, думки і дії людей у організації. Корпоративна культура визначає, як працівники і менеджери підходять до вирішення проблем, обслуговують користувачів соціальних послуг, ведуть справи з постачальниками, реагують на конкурентів і як вони в цілому здійснюють свою діяльність зараз і в майбутньому. Вона визначає місце організації в навколишньому світі, уособлює собою ті неписані закони, норми і правила, які об'єднують членів організації і пов'язують їх разом. Завдяки сильній корпоративній культурі організація стає подібно великій родині, коли кожен співробітник робить тільки ті дії, які найкращим чином служать її благу.

Значення організаційної культури визначається низкою обставин. Вона надає співробітникам організаційну ідентичність, визначаючи ставлення до компанії, є важливим джерелом стабільності та спадкоємності, що створює у її співробітників відчуття безпеки. У той же час знання організаційної культури допомагає новим працівникам правильно інтерпретувати відбуваються в організації події та розуміти оточуючих. Культура більш ніж, що-небудь інше стимулює високу відповідальність працівника, який виконує поставлені перед ним завдання. Вона привертає увагу, передає бачення і відзначає заслуги творчих, ефективних співробітників. Визнаючи і нагороджуючи таких людей, організаційна культура ідентифікує їх як рольових моделей.

Корпоративна культура є невід'ємною частиною життєдіяльності організації, істотно впливає на її ефективність. Розуміючи це, керівництво організацій сьогодні прагне до створення сильної корпоративної культури, яка базується на іншому, ніж раніше, розумінні людини та її ролі в системі суспільного розподілу праці, формуванні її професійної компетентності та постійного професійного розвитку.

Стійка позитивно спрямована та керована корпоративна культура у закладах і організаціях соціальної сфери в сучасних соціально-економічних умовах відіграє роль укріплення важливості професійно-трудової діяльності соціального працівника, підкріплює і надає можливості реалізації цінності саморозвитку, а також формує цінність та імідж організації і сфери у цілому.

РІВЕНЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Химич І.Г.

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна)

Корпоративна культура машинобудівного підприємства – це внутрішня культура підприємства, яка ґрунтується на моральних принципах та етичних нормах ведення діяльності, а також значно залежить від впливу специфічних чинників.

Визначення рівня корпоративної культури машинобудівного підприємства (1):

$$KK_{mn} = \left(\frac{1}{k} \sum_{i=1}^k \chi_i \right) \times 100\% , \quad (1)$$

де KK_{mn} – рівень корпоративної культури машинобудівного підприємства, відсотки;

χ_i – чинники, що впливають на особливість формування корпоративної культури машинобудівного підприємства (проміжок від 0 до +1), бали;

k – кількість чинників, що впливають на становлення корпоративної культури машинобудівного підприємства.

При обранні чинників (2) досліджуються та аналізуються тільки ті, які безпосередньо мають вплив на діяльність саме підприємств машинобудівної галузі:

$$\chi = \Pi + E + M_{\chi} + I_n + I_n + M + НТП + E_m + E_n + U_n + O_p + M_n , \quad (2)$$

де Π – політична ситуація;

E – економічна ситуація;

M_{χ} – моральні цінності;

I_n – інвестиційна політика;

I_n – інноваційна політика;

M – зміна моди в часових межах (зміна потреби клієнтів, зміна попиту на продукцію);

$НТП$ – науково-технічний прогрес;

E_m – енергозберігаючі технології;

E_n – екологічна політика;

U_n – управлінська політика (розвиток менеджменту, закордонний досвід ведення управлінської діяльності);

O_p – рівень освіти громадян;

M_n – мотивація працівників (урядові програми).

Метод розрахунку рівня корпоративної культури машинобудівного підприємства на основі визначення впливу даних чинників є експертним і включає тільки якісні показники, що вимірюються в балах. Цей метод

полягає у виявленні слабких місць, а також у поясненні причин, що зумовили певні негативні зміни у процесі управління підприємством. За правильної організації роботи та коректної математико-статистичної обробки її результатів експертиза дає можливість отримати надійні дані для теорії та практики. Адже, перевагою експертного методу є оперативність отримання результатів аналізу та розробка рекомендацій щодо усунення недоліків. Також, це дозволить значно зекономити час для проведення розрахунків, та дасть змогу побачити який із обраних чинників має найбільший вплив на динаміку зміни корпоративної культури машинобудівного підприємства в цілому.

Критичне значення рівня корпоративної культури підприємства може бути тільки у випадку впливу дуже глобальних чинників (війни, стихійного лиха, техногенних катастроф, епідемій тощо), які інколи неможливо передбачити та на відновлення ситуації після дії яких необхідно багато часу та фінансових ресурсів.

Взагалі, чим вище значення показника *КК_{мп}*, тим кращим є морально-етичний та морально-психологічний рівень корпоративної культури на підприємстві.

РОЗВИТОК ІДЕНТИЧНОСТІ ЯК КЛЮЧОВА ПРОБЛЕМА ВИХОВАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Хоружий Г.Ф.

*(Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ,
Україна)*

Актуальність виховання студентської молоді зумовлена тим, що воно спрямовано на вироблення необхідних компетентностей, які стосуються фізичного, емоційного, соціального, міжкультурного розвитку та підготовки до життя і професійної діяльності. Йдеться також про формування рис характеру, обов'язкових у суспільстві всім людям і, зокрема, молодим як виконавцям певних соціальних ролей. Саме поняття «виховання» в європейській педагогіці означає сукупність виховних дій, що спрямовують як соціалізацію людини в цілому, так і окремі складові цього процесу. Концепція національного виховання студентської молоді України включає такі напрямки: національно-патріотичне виховання, інтелектуально-духовне виховання, громадянсько-правове виховання, моральне виховання, екологічне виховання, естетичне виховання, трудове виховання та фізичне виховання. Компетентнісний підхід до їх організації має бути спрямований якраз на формування ідентичності студентської молоді.

Розглядаючи у контексті цього процесу поняття «ідентичність», слід зазначити, що воно представляє сукупність властивостей, що характеризують і відрізняють певного суб'єкта та вказують на його характеристики і особливості, зокрема, молоді людини. Це поняття можна використати також щодо визначення студентської молоді як соціальної групи. Ідентичність базується на розмежуванні, виокремленні індивіда, водночас визначає цілісність особистості. Ерік Еріксон визначає Я-ідентичність як особистісну зрілість, яку індивід у кінці юності взяв із дитячих років, щоб бути готовим до виконання завдань дорослого життя. Ганс-Петер Фрай і Карл Гаусер визначають ідентичність як процес саморефлексії індивіда. Людина визначає свою ідентичність, опрацьовуючи різні види досвіду, у тому числі внутрішні, зовнішні, актуальні та збережені. Складовими ідентичності людини вважається самоконцепція, самовідчуття цінностей і контрольна інстанція. І завдання індивіда полягає в тому, щоб узгоджувати між собою ці три інстанції

У молодіжному віці ідентичність означає своєрідну комбінацію особистих даних індивіда як ім'я, вік, стать, вид діяльності, професію тощо, які характеризують його і дозволяють відрізнити від інших. У психологічному сенсі йдеться про своєрідну структуру особистості, пов'язану з розумінням власної ідентичності, самоусвідомленням і розумінням того, ким є певна людина чи ким вона хоче стати. Ідентичність означає також, що людина усвідомлює себе, свій характер, позицію у світі тощо. Саме вказані якості є передумовою ефективного виховного процесу.

При цьому в даному випадку молода людина ідентифікує себе з певною студентською спільнотою, колективом відповідного вищого навчального закладу тощо, приймаючи їх характеристики як свої і формуючи свої особисті критерії. Отже, можна говорити як про індивідуальну, так і групову ідентичність, що сприяє формуванню власної. При цьому усвідомлення молодою людиною своєї ідентичності не завжди співпадає з ідентифікацією її навколишнім соціальним середовищем.

За Еріксоном, у молодіжній фазі життя людина повинна закріпити свою соціальну роль, а суспільство має дати для цього час і створити необхідні умови. Закріплення (*consolidation*), як вважав Е.Еріксон, відбувається наприкінці періоду юності, який включає і студентські роки. Тут закінчується дитинство і починається доросле життя, що включає синтез здібностей, переконань і ідентифікації дитинства. При цьому самі студенти повинні виступати активними учасниками свого виховання та розвитку і несуть відповідальність за їх результати.

Ідентичність є фундаментом будь-якої особистості, характеристикою її психосоціального добробуту та результатом виховної діяльності і включає такі моменти: а) внутрішню тотожність суб'єкта при сприйнятті навколишнього світу, усвідомлення себе як унікальної автономної індивідуальності; б) тотожність особистих і соціальних світоглядних установок; в) почуття включеності Я-людини в певну соціальну спільноту.

Пошук молодою людиною своєї ідентичності включає і знаходження власної соціальної ролі, чого очікує і суспільство. Відомо, що ідентифікація з певною групою часто є результатом виховання і зовнішнього примусового обов'язку. Якщо ж юнак чи дівчина не знаходить стабільної ідентичності, свого місця в житті чи ролі в суспільстві, говорять про дифузю ідентичності, яка проявляється саме в цей період. Значною психологічною проблемою для молодої людини може стати небажана втрата ідентичності, розрив із певною соціальною групою, як, наприклад, сім'я, студентський колектив, друзі, неформальна група. Оскільки даний індивід вже не ідентифікує або не може ідентифікувати себе з цими групами він потрапляє в фізичну та психічну ізоляцію. Вважається, що людина втрачає свою ідентичність, якщо вона так змінюється, у т.ч. під зовнішнім впливом, що втрачає суттєві критерії, завдяки яким вона себе ідентифікує і ідентифікують її навколишні. Або ж коли зникають інстанції, які здійснюють ідентифікацію, чи відповідають суттєві критерії ідентифікації (наприклад, втрата громадянства тощо).

Варто наголосити, що в людині і, зокрема, молодій «перестинаються» різні ідентичності: громадянська, соціальна, національна, культурна, політична, релігійна тощо. Слід зазначити, що ідентичність визначається як належністю до певної групи, так і відповідними соціальними ролями. Оскільки ідентичність базується не лише на належності до якоїсь однієї групи. Молода людина водночас може усвідомлювати себе не тільки студентом та членом певного колективу, соціальної групи, а й громадянином відповідної країни, мешканцем якогось регіону, представником певної нації і, зрозумі-

ло, – членом сім'ї зі своїми обов'язками тощо. Тому формування ідентичності є процесом виховання різних ідентичностей, який однозначно має бути комплексним і включати різні напрямки, засоби і форми.

У цілому ж розвиток ідентичності людини, як вважають Рольф Ертер та Лео Монтада, ґрунтується на двох процесах – пізнанні та формуванні себе. З соціологічної та педагогічної точок зору на першому плані знаходяться критерії самооцінки, які для індивідів та соціальних груп є суттєвими в контексті цінностей сучасного громадянського суспільства. Дослідниця з США – психолог з проблем розвитку Джейн Левінгер Вайсман сформулювала основоположну психологічну теорію формування особистої ідентичності. Вона виходила із структурних рамок формування особистого зразка значень (англ. «frameworks of meaning») і розділила їх на 9 сходінок, які можуть бути пройдені або створені упродовж розвитку. Кожна сходинка означає нові переживання і розуміння ідентичності, більшу гнучкість і міру свободи в діях та поведінці.

Ключовою метою виховання студентської молоді ідентичність виступає, перш за все, в силу таких своїх компонентів як:

1) когнітивний (наявність відповідних знань, самоусвідомлення своєї особистості, належність до певної соціальної групи тощо);

2) ціннісний (сформованість певних цінностей, позитивне, негативне або амбівалентне ставлення до системи цінностей);

3) мотиваційний (сформованість потреб, інтересів та мотивів, спрямованих на всебічний розвиток особистості);

4) емоційний (прийняття або неприйняття своєї належності до певної соціальної групи, а також самооцінка);

5) діяльнісний (участь в соціальній діяльності, що має особистісне і суспільне значення).

Результати виховання студентської молоді значною мірою визначаються рівнем сформованості відповідної ідентичності. Наприклад, сутністю персональної, особистісної ідентичності є усвідомлення людиною самої себе, здатність до відособлення від інших, вміння відрефлексувати себе як унікальну особистість. Це означає тілесну самість, само ідентичність, самоповагу, саморефлексію та самоствердження.

Соціальна ідентичність студентської молоді є метою громадянського виховання, формування почуття належності до спільноти громадян своєї країни, що дозволяє діяти колективно в інтересах держави. В результаті комунікації та взаємодії студентської молоді виникає групова ідентичність як ототожнення себе з групою, усвідомлення внутрішньої солідарності з ідеалами певної соціальної спільноти, відчуття значення власної ідентичності для інших членів студентського колективу. Значимою для молоді людини є вікова ідентичність, оскільки йдеться не тільки про певні особливості віку людини, а й про набір нормативно-рольових характеристик. В студентські роки активно формується професійна ідентичність як процес самоототожнення з іншими представниками професійного середовища, а також механізм входження в професійну діяльність. Культурна ідентич-

ність студентської молоді передбачає процес співвіднесення себе з суспільством на основі культурних знань, цінностей, символів, елементів традиційної та сучасної культури.

Висновки: Пошук молодого людиною своєї ідентичності зумовлений потребою знайти сенс життя, осмислити свою сутність та виробити відповідну соціокультурну ідентичність. Сукупність ідентичностей молодого людини виступає важливою ціннісною основою всебічного розвитку особистості молодого людини. Таким чином, сформовані в процесі виховання студентської молоді різнопланові функції ідентичності зводяться до успішної реалізації проблем розвитку, збереження та трансформації особистісної ідентичності, що базується на соціальній та індивідуальній практиці.

Література:

1. Концепція національного виховання студентської молоді // Додаток до рішення Колегії МОН України від 25 червня 2009 р., протокол № 7/2-4.

2. Loevinger, J. Ego development. Conceptions and theories. San Francisco: Jossey-Bass(1976).

3. Erich E. Geissler: Die Erziehung. Ihre Bedeutung, ihre Grundlagen und ihre Mittel. Ergon, Würzburg, 2006.

4. Erik H. Erikson: Identität und Lebenszyklus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 1973.

5. Rolf Oerter und Leo Montada Rolf Oerter und Leo Montada: Entwicklungspsychologie. 5., Auflage, Beltz PVU, Weinheim 2002.S. 292.

6. Sarah Heinzer und Roland Reichenbach Schlussbericht zum Forschungsprojekt Die Entwicklung der beruflichen Identität// [http://www.ife.uzh.ch/research/ae/forschung/Schlussbericht_zum_BBT-Projekt Berufliche Identität](http://www.ife.uzh.ch/research/ae/forschung/Schlussbericht_zum_BBT-Projekt_Berufliche_Identitaet)

7. Urs Fuhrer: Lehrbuch Erziehungspsychologie. 2. überarb. Auflage. Bern, 2009. Werner Stangl. Psychologieentwicklung. – (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at> .

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКА ВНЗ

Яворська І.О.

*(Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна»,
м. Хмельницький, Україна)*

Загальновідомо, що основною метою професійної освіти є підготовка компетентного і кваліфікованого працівника, здатного на ефективну виконавську діяльність за фахом на конкурентному ринку праці.

Якість підготовки випускника вимагає уваги на трьох стадіях дидактичних технологій:

- а) при постановці цілей;
- б) при визначенні змісту освіти та його реалізації у процесі навчання;
- в) при підсумковій оцінці якості знань і умінь.

У зв'язку з цим до числа першочергових завдань при розробці освітніх стандартів слід віднести уточнення способів уніфікованого опису цілей навчання. Одним із перспективних способів виконання цього завдання в цей час є реалізація компетентного підходу до опису моделі фахівця.

Компетентність (від лат. *competeints* – належний, здатний) – це рівень освіченості як міра відповідності знань, умінь і досвіду осіб, визначеного соціально-професійного статусу, реальному рівню складності, які виконують завдання і вирішують проблеми. На відміну від терміна «кваліфікація», компетентність включає, крім суто професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до роботи у групі, комунікативні здібності, уміння навчатися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію.

Функції компетентності відображають соціальне замовлення на підготовку молоді, є умовою реалізації особистісних смислів навчання; охоплюють реальні об'єкти навколишньої дійсності для цілеспрямованого застосування знань, умінь і способів діяльності; формують досвід предметної діяльності студента; наявні у різних навчальних дисциплінах і освітніх галузях; є міжпредметними елементами змісту освіти; дозволяють пов'язати теоретичні знання з їх практичним використанням; становлять інтегральні характеристики якості підготовки студентів і комплексного контролю.

Структурні різновиди «компетенції» як особистісної здатності фахівця виконувати певні професійні завдання – діяльнісні функції.

Компетентність загальнокультурна – рівень освіченості особистості, достатній для самоосвіти і самостійного вирішення пізнавальних проблем, які при цьому виникли, і визначення своєї позиції.

Компетентність педагогічна – володіння викладачем необхідною кількістю знань, умінь і навичок, що визначають сформованість його педагогічної діяльності, педагогічного спілкування особистості викладача як носія певних цінностей, ідеалів та педагогічної свідомості; сукупністю знань, досвіду, умінь гнучкого володіння педагогічною технологією, знаходження оптимальних засобів впливу на студента.

Навчально-пізнавальна компетенція – це сукупність умінь і навичок пізнавальної діяльності, а саме:

- володіння механізмами цілепокладання, планування, аналізу, рефлексії, самооцінки успішності власної діяльності;
- володіння прийомами дій у нестандартних ситуаціях, евристичними методами вирішення проблем;
- володіння вимірювальними навичками, використання статистичних та інших методів пізнання.

Інформаційна компетенція – це здатність за допомогою наявних засобів Інформаційних технологій (телевізор, комп'ютер, телефон, Інтернет та ін.) самостійно шукати, аналізувати, відбирати, опрацьовувати і передавати необхідну інформацію.

Комунікативна компетенція – це володіння навиками взаємодії з оточенням:

- уміння представляти себе усно і письмово, заповняти анкети, складати й оформляти заяви, резюме, листи, привітання;
- уміння представляти свою навчальну групу, факультет, країну в ситуаціях міжкультурного спілкування, у режимі діалогу культур, використовуючи знання іноземної мови і телекомунікаційних технологій;
- володіння способами взаємодії з оточуючими, уміння виступати з усним повідомленням, задавати запитання, коректно вести навчальний діалог;
- володіння різними видами мовленнєвої діяльності (монолог, діалог, читання, писання), лінгвістичними і мовними компетенціями;
- володіння способами спільної діяльності в групі, заходами дій у ситуаціях спілкування, уміння шукати і знаходити компроміси;
- наявність позитивних навичок спілкування у полікультурному, поліетнічному і багатоконфесійному суспільстві, заснованих на знаннях історичного коріння і традицій різних національних спільнот і соціальних груп.

Соціально-трудова компетенція – це володіння знаннями і досвідом у громадсько-суспільній діяльності:

- володіння знаннями і досвідом виконання типових соціальних ролей: сім'янина, громадянина, робітника, власника, споживача, покупця; уміння діяти щоденних ситуаціях сімейно-побутової сфери;
- уміння визначати своє місце і роль у навколишньому світі, у сім'ї, у колективі, державі, володіння культурними нормами і традиціями, прожитими у власній діяльності, ефективними способами організації вільного часу;
- наявність уявлення про системи соціальних норм і цінностей в Україні та інших країнах, усвідомленого досвіду життя у багатонаціональному, багатокультурному, багатоконфесійному суспільстві;
- уміння діяти у сфері трудових відносин у відповідності з особою і суспільною користю, володіння етикою трудових і громадянських взаємовідносин;
- володіння елементами художньо-творчих компетенцій читача, слухача, виконавця, глядача, юного художника, письменника, ремісника тощо.

Компетенція особистісного самовдосконалення – ціннісно-сміслові функції – це володіння способами діяльності у власних інтересах і можли-

востях, що виражається в безперервному самопізнанні, розвитку необхідних сучасній людині особистісних якостей:

- уміння формулювати особисті ціннісні орієнтири відносно до навчальних дисциплін, які вивчаються, і сфер діяльності;

- володіння способами самовизначення у ситуаціях вибору на основі особистих позицій, уміння приймати рішення, брати на себе відповідальність за їхні наслідки, здійснювати дії і вчинки на основі вибраних цільових і смислових установок;

- здійснення індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням загальних вимог і норм.

Введення компетентності у нормативну і практичну складові освіти дасть змогу усунути суперечності між засвоєнням студентами теоретичних знань та їх використанням для розв'язання конкретних життєвих завдань.

Названі компетенції дозволяють людині осмислено застосовувати комплекс професійних знань, умінь і способів діяльності в подальшому житті. Вони багатофункціональні, оскільки дозволяють тому, хто навчається, вирішувати проблеми пізнавальної діяльності, сприяють становленню людини і визначають стартові можливості в успішній його діяльності.

Слід зазначити, що результати порівняння компетентнісних освітніх стандартів, наприклад, середньої і вищої професійної освіти однієї спеціальності – відмінність компетенцій – можуть служити основою для уточнення навчальної програми з цієї спеціальності. Ефективність такого методу виявляється, перш за все, у виключенні повторного вивчення навчальних тем, а також при роботі з більшими, ніж навчальні теми, логічними об'єктами – компетенціями.

Слід очікувати того, що і нова освітня політика України буде забезпечувати участь Міносвіти і науки у використанні вище описаного досвіду в справі підготовки професійних кадрів різного рівня кваліфікації.

І далі слід зазначити, що компетентні, освітні стандарти полегшують розробку адаптивних (індивідуальних) навчальних програм, що забезпечують, як результат, формування компетенцій випускників ВНЗ з кожного напряму підготовки. В цьому випадку контроль якості освіти можна проводити за допомогою формалізованих процедур, зіставляючи перелік підсумкових компетенцій індивідуальної навчальної програми і перелік компетенцій, декларованих в освітньому стандарті відповідної спеціальності.

Очевидно, що для підготовки конкурентоспроможних фахівців як на внутрішньому, так і на світовому ринку праці, Росії та Україні необхідно сформулювати пакет угод про зміст освіти, який однозначно розуміється всіма зацікавленими сторонами. Іншими словами, системі освіти потрібно мати прогностичну модель випускника, описану в термінах компетенцій.

Наявність формалізованих моделей випускника полегшує формування і реалізацію нелінійної схеми організації навчального процесу. І, нарешті, слід зазначити, що використання технологій і технологічних стандартів не є самоціллю – кожен елемент спрямований на підвищення якості і вдосконалення змісту освітнього процесу. Сполучення освітніх стандартів – не шлях до інтеграції освітніх систем різних країн, формування єдиного ринку освітніх програм у світовому освітньому просторі.

Наукове видання

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА
ОРГАНІЗАЦІЙ ХХІ СТОЛІТТЯ**

Збірник наукових праць
ХІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції
за міжнародною участю
(25 листопада 2015 р., м. Краматорськ)

За загальною редакцією
д-ра техн. наук, проф. С. В. Ковалевського

Формат 60 × 84/16. Ум. друк. арк. 5,35. Обл.-вид. арк. 5,90.
Тираж 100 пр. Зам. № 40.

Видавець і виготівник
Донбаська державна машинобудівна академія
84313, м. Краматорськ, вул. Шкадінова, 72
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК №1633 від 24.12.2003.