

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД
“Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського”**

кафедра філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності

МАТЕРІАЛИ

ІХ Інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених

“ОСВІТА ТА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ”

(Одеса, 23-24 квітня 2021 року)

Одеса -2021

Passionarity of dialogue of Ukrainian patriots as a result of humiliation of the national spirit of freedom is displayed in Cartesian sense (Rene Descartes), the traditional of the variety of forms of Ukrainian resistance when increases the range of dissatisfaction of the level of assimilation and bureaucratization. As higher the level of alternative sociocultural activity, the higher protrudes civil ability to Ukrainian union of sets even of different as their fight after the sobornist of their own state objectively pushes for the dialogue since it is in communicative processes the culture of education of young patriots enriches with civil meaning partially attracts those or other axiomatic principles of their partners in philosophical comprehension of human being [2].

References

1. Arsyonova V, Sklovsky I. Personality as a phenomenon of civilized adoption of European values. Problem space of modern society: philosophical-communicative and pedagogical interpretations: collective monograf. Part I. Warsaw: BMT Erida Sp. z o o, 2019. P.126-140.
2. Борінштейн Є.Р. Соціокультурна толерантність у сучасному українському суспільстві. Глобальні проблеми сучасності у контексті історико-філософського знання. Одеса: ДЗ «ПНПУ імені К.Д.Ушинського», 2016. С.13-27.
3. Freud S. The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XIX (1923-1925): The Ego and the Id and Other Works, 1-308. London: The Hogarth Press and the Institute of Psychoanalysis, 1961.308p.
4. Юнг К. Духовные проблемы современного человека. Сознание и бессознательное. Спб.: Университетская книга, 1997. С.474 – 499.

Ботіка Олена – студентка 4 курсу соціально-гуманітарного факультету історико-філософського відділення Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

Атаманюк Зоя Миколаївна – кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

ВПЛИВ НАЦІОНАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ

Як і будь-яка культура, організаційна культура є творінням «рук людини», тобто вона формується, навіть без будь-яких дій зі сторони, під впливом міжособистісних відносин, в даному випадку відносин, пов'язаних з виробництвом продукції або послуг для отримання прибутку.

Актуальність дослідження полягає в тому, що організаційна культура – це явище, яке залишається актуальним і потребує значного дослідження та аналізу. Культура відрізняє одну організацію від іншої, створює атмосферу ідентичності для членів організації, породжує прихильність організаційних цілей, зміцнює соціальну стабільність і служить механізмом контролю, який направляє і формує ставлення і поведінку співробітників.

За однією з версій, термін «організаційна культура» був введений в 1920-ті роки видатним радянським вченим, завідувачем Центральним інститутом праці при ВЦСПС А. Гастевим, який стверджував, що «культура людської діяльності є передумовою культури праці» [1, с. 145]. Теоретичне і концептуальне осмислення концепції організаційної культури тривало з кінця 30-х років в роботах К. Барнарда і Г. Саймона, багато в чому передбачили основні риси концепції «організаційного духу».

Перше емпіричне дослідження організаційної культури було проведено в 1950-х роках американським вченим М. Далтоном на деяких середніх і великих підприємствах США і Канади. Він досліджував природне виникнення культур і субкультур, заснованих на різних потребах працівників, і узагальнив результати своїх досліджень у своїй книзі «Людина, яка управляє».

Серед сучасних авторів найбільш відомі А. Пригожин і В. Співак, який першим видав власну книгу про організаційну культуру [2], де він спробував застосувати частину теорії Шейна. А. Максименко детально вивчив психологічні моделі поведінки, які застосовуються до організаційної культури [3, с. 98]. Слід відзначити роботу Т. Соломанідіна, яка запропонувала свій метод оцінки культури організації [5].

В результаті численних досліджень, проведених понад півстоліття, в області організаційної культури склалися три основні підходи: символічний, когнітивний і системний

Ряд авторів (А. Смолкін, Н. Самукіна і ін.) вводять поділ понять «організаційна культура» і «культура організації» [4]. Організаційна культура в цілому розуміється як «сукупність спільних цінностей і норм поведінки, визнаних співробітниками конкретної компанії» [4, с. 34]. Відповідно, культура власне організації - це «сукупність цінностей і норм організаційної поведінки, прийнятих в конкретній компанії» [4, с. 35].

На думку багатьох вчених основними елементами організаційної культури є:

- припущення, які члени організації дотримуються в своїй поведінці і діях. Вони часто пов'язані з баченням навколишнього середовища і змінних, які нею керують.
- цінності – люди повинні знати про те, яка модель поведінки є припустимою.
- символіка, за допомогою якої цінності доводяться до відома членів організації.

Вивчення досвіду японських і американських організацій дозволяє виявити такі основні риси розвинутої організаційної культури, які формують їх «бізнес-кредо», тобто сукупність основних цілей.

Вони включають в себе:

- місію організації (загальна філософія і політика);
- основні цілі організації;
- кодекс поведінки.

Основні функції культури організації є:

1) Створення цінностей. Метою цієї функції є формування у людей поглядів і установок правильного розуміння цінностей, пропонує організаційної середовищем, яка оточує індивіда.

2) Номінативно-регулююча. Завдяки своїй інтегративній спрямованості ця функція призводить до ідентифікації співробітників з організацією, встановлює норми регулювання поведінки співробітників і робить їх поведінку передбачуваною і контрольованою.

3) Когнітивна. Ця функція дозволяє працівнику усвідомити в рамках організаційної культури такі особисті мотиви, як схильність до пізнання, бажання краще пізнати свій світ і свою мету в ньому, визначити своє місце і статус у команді людей.

4) Комунікативна. Через засвоєні цінності, норми ділової поведінки та комунікативної етики створюються і використовуються ефективні комунікаційні потоки, що забезпечують взаєморозуміння, взаємодію і послідовність в аналізі та оцінці будь-якого виду інформації або діяльності.

5) Мотивуюча. Належність працівника до сильної організаційної культури сама по собі є потужним стимулом для зростання продуктивності праці і бажання діяти в інтересах і на благо організації.

6) Функція ідентифікації. Вона дозволяє розрізняти "нас" (підприємство) і "їх" (зовнішнє середовище). Вона забезпечує лояльність співробітників до компанії, їх лояльність і відданість компанії.

ТИПИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КУЛЬТУР.

Менеджери або керівники організації сприймаються як опікуни і навіть як батьки. В організації культивуються взаємозалежність і взаємність. Організація цінує згуртованість і позитивний психологічний клімат. Успіх визначається як хороше ставлення до клієнтів і турбота про людей.

Основні положення включають в себе наступні:

- з зовнішнім середовищем найкраще справлятися, організовуючи командну роботу і піклуючись про розвиток співробітників;
- клієнт - це партнер;
- основне завдання менеджерів це делегування повноважень співробітників і створення умов для їх участі в бізнесі, створення можливостей для демонстрації своєї відданості бізнесу і організації.

Критичні моменти включають в себе наступні:

- Управління конкурентоспроможністю;
- стимулювання активності співробітників;
- управління обслуговуванням клієнтів.

Бюрократичний тип культури найбільш характерний для великих компаній, що працюють на досить стабільному ринку і займають на ньому міцні позиції. Його відмінною рисою є те, що права і обов'язки всіх співробітників чітко визначені і описані. Люди є частинами одного великого механізму. При відборі співробітників ми враховуємо не тільки їх професійні здібності, скільки ймовірність того, наскільки добре вони впишуться в конкретні робочі обов'язки. Така структура гарантує поступове кар'єрне зростання, однак реалізація амбіцій співробітників буде неможлива, а надмірна ініціативність буде недоречна.

Менеджеру персоналу в такій компанії буде легко реалізувати будь-яку програму. Головне, щоб програма була затверджена керівництвом, узгоджена з усіма зацікавленими сторонами і відповідала принципам організаційної доцільності.

Основною проблемою такого типу корпоративної культури є відсутність легкості і гнучкості, все, що кидає виклик регулюванню і є найбільш цінним для розвитку компанії - ініціативність, вміння і готовність йти на ризик.

Висновки. Національна культура і субкультура є одними з вагомих факторів, що завжди впливають на поведінку співробітників, характер організаційної культури в компанії. Гірт Хофстеде розробив один з найпопулярніших підходів при вивченні впливу національних особливостей на формування корпоративної культури.

Складовими критеріями впливу національної культури на організаційну є:

- 1) дистанція влади;
- 2) індивідуалізм / колективізм;
- 3) «бажання уникнути невизначеності»;
- 4) мужність / жіночність;
- 5) довгострокова або короткострокова орієнтація поведінки члена суспільства

Варто додати, що регулювання відносин у сфері корпоративного управління в Україні здійснюється тільки на основі законодавчих актів, а не за спеціальним кодексом поведінки в організаціях. Основні напрямки вдосконалення правової бази корпоративного управління в акціонерних товариствах були визначені Указом Президента України «Про заходи щодо розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах» від 21 березня 2002 року № 280/2002.

Список використаних джерел

1. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. – М.: Экономика, 1972. – С. 279
2. Гестеланд Ричард Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе / Пер. с англ. - Днепрпетровск: Баланс-Клуб, 2003. - 288 с.
3. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. – Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2003. – 168 с.
4. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации. - М.: ИНФРА-М, 2002.- С.64.
5. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2003.
6. Указ Президента «Про заходи щодо розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах» від 21 березня 2002 р. № 280/2002.

Грішина Б.В., студентка 4-го курсу спеціальності «Початкова освіта», факультет початкового навчання ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний заклад імені К. Д. Ушинського»

Петінова О.Б., доктор філософських наук, професор кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

СУЧАСНИЙ ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ПОТРЕБУЄ КАРДИНАЛЬНИХ ЗМІН (на матеріалах соціологічного дослідження)

Класична шкільна освіта не відповідає сучасним запитам з боку особистості та суспільства, а також і потребам економіки. Саме тому й виникла необхідність здійснення кардинальних змін для забезпечення нової якості освіти на всіх рівнях: від дошкільної – до вищої. Розвинуті країни Європи, США, Канада, Японія вже пройшли шлях реформування освіти і тепер успішно впроваджують концепції індивідуальних освітніх програм, замість традиційних класичних уроків – усесторонній аналіз та дослідження тем, набуття навичок критичного мислення.

Україна вже стала на цей шлях, та впроваджує нові зміни – реформа, яка орієнтована на те, щоб випустити зі школи всебічно розвинену, здатну до критичного мислення цілісну особистість, патріота з активною позицією та інноватора, здатного змінювати навколишній світ і вчитися впродовж життя.

Чи готові українські вчителі на особистому та фаховому рівні до якісного реформування сучасної освіти? Відповідь на це питання можливо отримати за допомогою соціального опитування та аналізу останніх досліджень.

Євген Пенцак - професор фінансів. За його словами, з 18-го століття почалися нові прориви економічного мислення, коли люди зрозуміли, що те, що написано в книжках, не є аксіомою. Сучасна епоха характеризується високою турбулентністю. Якщо раніше можна було спокійно планувати діяльність на 5-20 років вперед, то зараз ми не знаємо, що буде через рік чи навіть місяць. Нині суспільство входить в четверту індустріальну революцію, коли між фізичною, цифровою та біологічною сферами зникають відмінності, а наше тіло починає зростатися з цифровим світом [1].

Кевін Келлі – американський журналіст, письменник та активіст з охорони природи. Він стверджує, що світ – це низка переплетених інформаційних систем. У своїй захопливій книзі «Невідворотне. 12 технологій, що формують наше майбутнє» Кевін Келлі малює оптимістичний прогноз на майбутнє, показуючи, як прийдешні зміни в нашому житті - від віртуальної реальності прямо вдома і економіки «on demand» (за запитом) і штучного інтелекту, вбудованого в більшість вироблених речей – виступають результатом кількох довгострокових і прискорюючих трендів. Келлі описує як вони доповнюють одне одного і перетинаються. Ці значні сили змінять те, як ми працюємо, вчимося, купуємо і спілкуємося одне з одним [2].

Мічіо Кайку – американський науковець японського походження у галузі теоретичної фізики та екології. Обіймає посаду професора теоретичної фізики у міському коледжі та університеті міста Нью-Йорк. У своїй праці «Фізика майбутнього» Мічіо Кайку досліджує, як три великі наукові революції – квантова механіка, біогенетика і штучний інтелект, – що кардинально змінили світ в останні сто років, змінять наше життя в XXI сторіччі. Спираючись на дослідження, які вже сьогодні проводять в наукових лабораторіях в усьому світі, Кайку передбачає майбутнє, у якому ми вже не будемо пасивними спостерігачами танцю Природи, а натомість перетворимося на активних хореографів матерії, життя й інтелекту [3].

Олена Пометун – член-кореспондент НАПН України, доктор пед. наук, професорка. Творча директорка неурядової організації «Вчителі за демократію та партнерство», наукова керівниця та консультантка українських і міжнародних освітніх проектів. У своїй праці «