

Міністерство освіти і науки України
Рівненський державний гуманітарний університет
Кафедра культурології

Актуальні питання культурології

**АЛЬМАНАХ
НАУКОВОГО ТОВАРИСТВА «АФІНА»
КАФЕДРИ КУЛЬТУРОЛОГІЇ**

Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції

**«СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДУХОВНОЇ
КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ
РОЗГОРТАННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»
ТОМ I
15-16 листопада 2007 року**

Засновано у 2003 році

Рівне - 2008

ББК 71.0
А 43
УДК 008:168.522

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КУЛЬТУРОЛОГІЇ: Альманах наукового товариства “Афіна” кафедри культурології: Матеріали третьої Всеукраїнської науково-практичної конференції **“СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДУХОВНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ РОЗГОРТАННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ”:** У 2-х т. – Випуск 6. – Рівне: РДГУ, 2008. – Т.1. – 204 с.

Головний редактор:

Виткалов В.Г. - кандидат педагогічних наук, професор, зав. кафедри культурології РДГУ (голова редколегії)

Редакційна колегія:

Афанасьєв Ю.Л. - доктор філософських наук, професор ДАКККіМ (Київ)
Баканурський А.Г. - доктор мистецтвознавства, професор Одеського національного політехнічного університету
Воробйов А.М. - кандидат педагогічних наук, професор РДГУ
Граб О.В. - кандидат мистецтвознавства, доцент РДГУ
Дем’янчук О.Н. - доктор педагогічних наук, професор Волинського національного університету ім. Лесі Українки
Жилик С.І. - доктор історичних наук, професор РДГУ
Коваль Г.П. - доктор педагогічних наук, професор РДГУ
Крالیук П.М. - доктор філософських наук, професор НУ “Острозька академія”
Круль П.Ф. - доктор мистецтвознавства, професор Прикарпатського національного університету ім. В.Стефаніка
Кушнарєнко Н.М. - доктор педагогічних наук, професор ХДАК
Поніманська Т.І. - кандидат педагогічних наук, професор РДГУ
Постоловський Р.М. - кандидат історичних наук, професор РДГУ
Стоколос Н.Г. - доктор історичних наук, професор РДГУ
Троян С.С. - доктор історичних наук, професор РДГУ
Швецова-Водка Г.М. - доктор історичних наук, професор РДГУ

Рецензенти:

Арцишевський Р.А. - доктор філософських наук, професор Волинського національного університету ім. Лесі Українки
Брилін Б.А. - доктор педагогічних наук, професор Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського

Науковий редактор – **проф. Виткалов В.Г.**
Упорядники випуску – **проф. Виткалов В.Г., доц. Граб О.В.**

ISBN 978-966-8424-77-9

Редакція не завжди поділяє точку зору автора. За точність наведених цитат, імен, прізвищ, дат відповідальність несуть автори.

Друкується за рішенням вченої ради Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 3 від 26.10.2007 р.)

© Рівненський державний гуманітарний університет, 2008

– 2003. – №3. – С. 144.

59. *Литвинова О.* Книжка про кіномистецтво України // Народна творчість і етнографія. – 2002. – №5-6. – С. 109.

УДК 658.5

*Забута Т.В. – доцент кафедри
культурології РДГУ*

Знаково-символічна система у контексті організаційної культури

Організаційна культура – це поліаспектне явище, яке зберігає головні ознаки родового поняття „культура”. Сутність і зміст організаційної культури є проблемою досі дебатованою. Достатньо лише зазначити, що організаційну культуру одні дослідники відносять до економічних категорій [1], інші – до категорій соціологічних або психолого-управлінських [2; 3]. Проблема формування і якісного розвитку організаційної культури розглядалась вже у працях основоположників теорії управління М.П. Фоллетт, Ф.У. Тейлора, Г.Форда [4; 5; 6]. Питання сутності, змісту, складових елементів організаційної культури і структури організаційних цінностей знайшла своє відображення у працях видатних теоретиків і практиків управління М.Вудкока і Д.Френсіса, Д.Ру та Д.Сулє, І.Ансоффа, Г.Кунца і С.О’Доннела [7; 8; 9; 10]. Велику увагу проблемам формування організаційної культури в умовах трансформаційної економіки приділяє польська школа наукового управління, зокрема Л.Корженьовські, М.Бельські, К.Доктор [31; 32; 33].

Організаційну культуру як складову філософії управління розкриває І.А. Богачек [11]; у контексті економічної соціології визначають роль організаційної культури А.В. Дорін та Г.М. Соколова [12; 13]. Вплив організаційної культури на психологічний клімат колективу та динаміку економічних показників розкривають російські дослідники А.І. Кітов і В.Д. Попов [14; 15; 16]. Сутність організаційної культури як складової культури економічної обґрунтовують А.Ю. Морозов і Л.Н. Пономарьов, В.Д. Попов, В.П. Чічканов [17; 18]. Роль корпоративних цінностей в системі організаційної культури глибоко розкрита у праці Дж. Харрінгтона [19]. Традиції організації, загальноприйняті морально-етичні норми професійної діяльності як засадничі принципи організаційної культури розкриваються В.І. Новосоловим [20]. Якість і культура праці як організаційні цінності розглядають Н.Кормін, С.Кормін, Є.Турлак та І.Т. Корогодін [21; 22]. Функціонування мотиваційного механізму діяльності як елементу організаційної культури, здатного позитивно впливати на економічний розвиток корпорації розкривається у праці Т.Бойделла [23].

Проблеми сутності, змісту, процесу формування організаційної культури, динаміки розвитку її складових у вітчизняній науковій думці ще недостатньо розроблені. Трудова поведінка як фактор формування організаційної культури аналізується А.С. Афоніним [24]. Ціннісні установки й орієнтації в системі організаційної культури узагальнені у праці Л.А. Ази [25]. Роль і місце освіти та професійної компетентності в системі цінностей організаційної культури визначають у своїх наукових доробках О.Грішнова, Г.Смоловик та І.Каленюк [26; 27]. Етичні аспекти організаційної культури розкриває Л.Ляшенко [28]. Як фундаментальний принцип розвитку госпрозрахункового підприємства обґрунтовує організаційну культуру М.В. Василькова [29].

Роль і значення організаційної культури як потужного інструменту управління було відкрите у 80-х роках минулого століття. Зародившись у Японії, ця ідея довела свою високу життєздатність не тільки на японських підприємствах, але й широко розповсюдилась у США та країнах Західної Європи. Культура в цілому і, зокрема, управлінська, за силою впливу на людей дорівнює організації і використовується, як ефективний управлінський інструмент. Головний потенціал прогресивних змін закладений у самій людині, її свідомості та культурі. Було доведено, що культурні стереотипи поведінки людини в організації здійснюють прямий вплив на кінцеві результати виробничої діяльності [31; 200].

Управлінська думка наприкінці ХХ ст. розвивалась у трьох напрямках. Перший пов’язаний із підвищенням рівня матеріально-технічної бази виробництва та надання послуг. У всьому світі посилювався вплив науково-технічного прогресу на досягнення цілей організації для підвищення конкурентоспроможності продукції. Управлінська думка концентрує свої зусилля на управлінні операціями і підвищенні рівня продуктивності шляхом синтезу діяльності людей з використанням технологічних факторів виробництва. В цілому таку тенденцію можна охарактеризувати як посилення технократизму на новій, більш високій технологічній базі.

Другою особливістю еволюції управлінської думки минулого століття є посилення міжнародного характеру управління – формується управління транснаціональними корпораціями, міжнародний менеджмент. У цей період більшість розвинутих країн перейшла до відкритої економіки, що різко

підвищило рівень міжнародної конкуренції.

Третій напрямок характеризується посиленням уваги до організаційної культури та різних форм демократизації управління, участі у прибутках організації рядових працівників, здійснення ними управлінських функцій, участі у власності.

Організаційна культура розглядається як система уявлень, символів, цінностей і моделей поведінки, яка приймається і поділяється всіма учасниками трудових процесів організації. Основна функція організаційної культури полягає у створенні відчуття ціннісно-професійної ідентичності, образу колективного „ми”. Змістом організаційної культури виступають організаційні цінності - предмети, явища та процеси, спрямовані на задоволення потреб членів організації і визнані як ціннісні більшістю працюючих. До загальних організаційних цінностей відносять мету та цілі діяльності, максимальну економічну ефективність, якісний рівень і кількісні показники соціальної політики організації. До продуктивних внутрішньоорганізаційних цінностей можна віднести риси трудової поведінки – дисциплінованість, відповідальність, професійна компетенція, ініціативність, творчий підхід до розв’язання проблем. Непродуктивні внутрішньоорганізаційні цінності культивуються в тих організаціях, де посадові особи, які мають статус керівників, віддають перевагу таким якостям підлеглих, як особиста відданість, конформізм, безініціативність, беззастережний послух. Здатність організації створити ключові цінності, які об’єднують зусилля всіх структур і спрямують їх на досягнення визначеної мети діяльності є одним із глибинних джерел успішної діяльності організації.

Український вчений Ф.І. Хміль обґрунтував трирівневу модель організаційної культури. Перший рівень – поверхнева культура, яка характеризується правилами поведінки, розміром організації, станом технології, рівнем продуктивності, фірмовими знаками. Другий рівень - система цінностей працівників, до якої віднесені їх потреби, інтереси, психологічні установки, еталонні цінності, освіта, етичні норми. Третій рівень – іміджевий, або рівень світосприйнятних цінностей [30; 97-99].

Значний внесок у теорію організаційної культури здійснив російський вчений А.А. Радугін, який систематизував підходи до визначення типологій організаційної культури. Спираючись на дослідження Г.Хофштеде, він підтвердив, що індивід отримує зі своєї національної культури у формі фундаментальних цінностей серію установок. Дія цих установок розповсюджується на всі сфери життєдіяльності індивіда, у тому числі і на сферу професійну. Визнання провідної ролі впливу національно-державного та етнічного факторів на культуру організацій призвело до того, що в сучасній управлінсько-соціологічній думці отримали широке розповсюдження типології організаційних культур за національно-державною ознакою. В основу цих типологій покладено найважливіші ціннісні орієнтації та вірування, характерні для тих чи інших національно-державних утворень та етнічних спільнот. Такі ціннісні орієнтації та вірування прямо пов’язані з домінуванням у певному суспільстві певної релігії. Тому культуру організацій у США найчастіше пов’язують із протестантською етикою, культуру організацій Японії значною мірою обумовила буддистська етика, культура організацій у східнослов’янських державах пов’язана із православною етикою [2; 346-347]. На жаль, фундаментальне дослідження Г.Хофштеде не перекладене українською мовою, російський переклад практично недоступний. Тому українські дослідники користуються польським виданням [34].

В основу типології організаційної культури С.Юшимурі покладено особливості японського менталітету, а саме інтуїтивне світосприйняття, монізм, організаційно-родинна самоідентифікація, стійкість, фаталізм, прагнення до соціально-гармонічних стосунків, відданість вищим ієрархіям. Засадничі принципи організаційної культури С.Юшимурі виявляються в системі організаційного патерналізму, пожиттєвого найму, визнанні групових цінностей найважливішими [19; 140].

Наближені до С.Юшимурі методологічні позиції відомого теоретика У.Ноймана, який намагається визначити американський тип організаційної культури на основі переконань та ціннісних орієнтацій. Всі основні переконання та ціннісні орієнтації були віднесені ним до великих груп, які відрізняються одна від одної за їх специфічними ролями в орієнтації особистості. Перша група об’єднує віру в самодетермінацію, моральні зобов’язання за взяті на себе обов’язки, використання реального та реалістичного аналізу цілей діяльності, ставлення до часу як до вирішального фактору, повагу свого часу та часу інших людей.

Другу групу дослідник виокремив на основі базової тези про те, що американське управління базується на правилі: будь-яка дія, яка стосується групи індивідів, обов’язково здійснюється через вплив тієї чи іншої організації. Іншими словами, організація виступає ефективним інструментом для реалізації цілей і задач індивідів. З цим пов’язані наступні характеристики американської організаційної культури: ефективність організації в якості особливої самостійної інституції; відповідальність працівників перед організацією; двостороннє право розірвання трудових стосунків; повага до цілісної системи управління;

ухилення від конфліктів інтересів.

В американських організаціях рішення приймаються раціональним способом. Тому в якості третьої групи характеристик організаційної культури У.Нойман розглядав спосіб відбору персоналу на вакантні посади на основі особистих заслуг. Цей принцип реалізується за такими параметрами: відбір кращого претендента на посаду; звільнення працівника за низьку ефективність його діяльності; численні можливості для вертикального просування; свобода горизонтального переміщення. Четверта група характеристик американської організаційної культури пов'язана з вірою у прийняття рішень на основі об'єктивного аналізу, який впливає на способи дослідження, синтезу і поширення внутрішньоорганізаційних даних. Ця група містить наступні фактори: допомога в прийнятті раціонального та фактологічного рішення; наявність об'єктивного запасу і профілю даних; свобода виразу думки. П'ята група характеристик об'єднана принципом розподілу відповідальності за прийняття рішень, вона заснована на впевненості у здібностях співробітників, які знаходяться на різних щаблях службової ієрархії. Вимоги цієї групи установок реалізуються через такі фактори: впевненість і віра в потужний потенціал співробітників; бажаність соціального прогресу; позитивна установка на працю. Шоста група характеристик пов'язана з переконаннями, які підтверджують необхідність і можливість постійного пошуку шляхів прогресу. Ці переконання розкриваються через установки на нормативність будь-яких змін; встановлення статус-кво; значущість результату, конструктивність оцінки [8; 10; 23; 33].

Національно-державний фактор, культура суспільства, в якому живе і працює персонал організації, відіграють важливу роль у формуванні організаційної культури. Однак і сама організація виконує культуротворчу функцію, створює цінності, символи, значення, які надихають та об'єднують персонал. В тісній взаємодії з ціннісним аспектом культури знаходиться її знаково-символічна складова, яка в розвинених культурах організацій набуває характеру цілісної системи. Знаково-символічна система є тією формою, за допомогою якої здійснюється творення і відтворення культури організації, її постійне функціонування. Іншими словами, культура організації розвивається і функціонує на основі різних форм знаково-символічної системи.

Функціонування знаково-символічної системи здійснюється у взаємодії двох її складових, міфології та обрядів. Розвинені корпоративні культури швидко виробляють доволі різноманітну міфологію, яка в управлінській теорії розглядається як система словесних символів, а обряд – як система символів в дії. Основу міфології складає лінгвістична складова – мова, яка є найбільш інтегрованою частиною культури. Мова зберігає понятійний апарат і категоріальні схеми мислення, за допомогою мови здійснюється класифікація і управління даними почуттєвого досвіду, моделювання дій суб'єкта. Мова завжди значима і містить у собі оціночне навантаження, а спосіб формулювання думки набуває великого значення. Мовні характеристики звернення керівника до підлеглих, співробітників один до одного значною мірою виражають відтінки різного ставлення до них, певною мірою визначають їх статус в організації. Не менш значуща і емоційна складова мови – тон, яким вимовляється звернення чи розпорядження, дається оцінка тощо. Ці фактори свідчать про ступінь поваги до своїх співробітників, рівень співробітництва між різними ієрархічними щаблями, характер делегування повноважень.

Змістова частина міфології організації існує у вигляді метафоричних історій, анекдотів, які постійно циркулюють серед персоналу. Зазвичай вони пов'язані із засновниками організації, важливими етапами її розвитку і покликані у живій, наочній, образній формі донести до співробітників цінності організації, її кредо. Міфологія організації пояснює всі важливі проблеми її діяльності, систему відзнак і винагород, контроль, диференціацію статусів. Значне місце в міфології організації відводиться так званим „героям”. П.Пітерс і Р.Уотермен розрізняють два типи „героїв” – „вроджені герої” і „герої ситуації” [33; 86]. Перші здійснюють вплив на діяльність організації протягом тривалого часу або всієї її історії. Це засновники організації, а також працівники, які своїми професійними досягненнями принесли їй найбільший успіх. „Герої ситуації” – це співробітники, які досягли найбільших успіхів на тому чи іншому часовому відрізку (раніше їх відзначали в нашій країні, як переможців соціалістичного змагання). В якості таких героїв найчастіше виступають співробітники, дії та функції яких пов'язані зі стрижневими цінностями організації. Вони дають можливі зразки поведінки, визначають для інших тип, норму досягнення. Крім зазначених типів героїв, в міфології організації циркулюють інші типи „героїв”, легенди про яких наділяють їх різними достоїнствами. Завдяки цьому такі люди виступають взірцем для наслідування – „герой-експериментатор”, „герой-новатор”, „герой-турбота про всіх” тощо.

Рухливе функціонування організаційної міфології, її відтворення, перетворення у факт соціального спілкування здійснюється за допомогою обрядів та ритуалів. Обряди та ритуали спрямовані перш за все на те, щоб надати особливої ваги подіям, які пов'язані з визначальними цінностями організації,

епохальними і знаковими етапами її діяльності. Це можуть бути урочисті збори, пов'язані з ювілейними датами діяльності організації; обряди посвяти для новачків, під час яких їх ознайомлюють з основними оргцінностями, формують почуття причетності до колективу, чим додатково мобілізують внутрішні ресурси нових співробітників. Великої ваги у вихованні відданості організації набувають церемонії проведень на заслужений відпочинок ветеранів, які завжди супроводжуються урочистими промовами і подарунками. Під час такого обряду всіляко підкреслюється, що вірність організації, добросовісна праця на її благо не залишаються непоміченими і отримують високу оцінку. Останнім часом все більш популярними стають обряди переходів на іншу посаду, якими відзначаються зміни статусної позиції працівників. На відміну від вищезазначених двох, обряд переходу є швидкою і скромною церемонією, тим не менше, він має великий позитивний ефект. Набувають розповсюдження щорічні прийоми, в яких бере участь вище керівництво, основні акціонери, директора, окремі співробітники – „герої ситуацій”, головні клієнти. Популярними стають спільні обіди, різноманітні виїзні екскурсії, які мають на меті символізувати єдність всіх ланок ієрархії організації, представити її як певну цілісну структуру.

До знаково-символічної системи культури організації відносяться також стиль одягу, відзнаки, статус, нагороди – всі вони покликані символізувати цінності організації. Знаки відмінності статусу інформують про престиж, на який заслуговує особистість. Це може бути пов'язане з розміром, розміщенням та опорядженням приміщення, відповідними табличками, службовим транспортом і т.ін. Вся ця сукупність засобів ідеологічного і морального впливу створює вагомі позаекономічні передумови ефективної діяльності організації та реалізації її співробітниками своїх сил, здібностей і професійного потенціалу.

Знаково-символічна система є складним явищем, сутність її пов'язана з організаційною культурою. У контексті останньої знаково-символічна система характеризує та обумовлює взаємовідносини в організації, спосіб, форми і результат співдіяльності людей у процесі виробництва. Знаково-символічна система виступає, таким чином, регулятором організаційної поведінки. У такій якості вона виконує, на наш погляд, чотири основні функції: стимулюючу, інтеграційну, інноваційну та світоглядну. Стимулююча функція знаково-символічної системи проявляється у стимулюванні ефективної професійної поведінки особистості, оновленні мотивів до праці, прагненні досягти значних результатів і, відповідно, винагород. Інтеграційна функція знаково-символічної системи забезпечує єдність інтересів, норм, ціннісних установок співробітників організації, формує почуття взаємозв'язку організації з іншими соціальними інститутами суспільства. Інноваційна функція знаково-символічної системи забезпечується внутрішньою структурою організаційної культури, яка динамічно змінюється під впливом соціальних, економічних, моральних факторів розвитку. Світоглядна функція знаково-символічної системи проявляється у новому баченні особистістю соціально-економічних реалій, свого місця в соціумі, знаходженні нових можливостей для самореалізації.

Джерельні приписи

1. *Сур'як А.В.* Основи економічної культури. – К.: Кондор, 2004. – 256 с.
2. *Радугин А.А.* Основи менеджмента. – М.: Центр, 1997. – 432 с.
3. *Кравченко А.И.* Прикладная социология и менеджмент. – М.: МГУ, 1995. – 342 с.
4. *Фолетт М.П.* Динамичное управление. – М.: ЦУЛ, 2004. – 165 с.
5. *Тейлор Ф.У.* Менеджмент / Пер. с англ. – М.: Контроллинг, 1992. – 137 с.
6. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения / Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 206 с.
7. *Вудкок К., Фрэнсис Д.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
8. *Ру Домінік, Сульє Даніель.* Управління / Пер. з фр. – К.: Основи, 1995. – 442 с.
9. *Ансофф И.* Стратегическое управление / Пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
10. *Куңц Г., О'Доннелл С.* Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1981. В 2-х т.; – 494-511 с.
11. *Богачек И.А.* Философия управления: Очерки профессионального управленца. – СПб.: Наука, 1999. – 232 с.
12. *Дорин А.В.* Экономическая социология. – Минск.: ИП „Экоперспектива”, 1997. – 254 с.
13. *Соколова Г.Н.* Экономическая социология. – Минск.: Высш. школа, 1998. – 368 с.
14. *Китов А.И.* Экономическая психология. – М.: Экономика, 2002. – 303 с.
15. *Попов В.Д.* Психология и экономика: социально-психологические очерки. – М.: Сов. Россия, 1999. – 304 с.

16. **Попов В.Д.** Экономика плюс педагогика. – М.: Молодая гвардия, 1986. – 288 с.
17. **Морозов А.Ю.** Экономическая культура. – СПб., 1997. – 116 с.
18. **Пономарев Л.Н., Попов В.Д., Чичканов В.П.** Экономическая культура (сущность, направление развития). – М.: Мысль, 1992. – 268 с.
19. **Харрингтон Дж.** Управление в американских корпорациях. – М.: Экономика, 1990. – 272 с.
20. **Новоселов В.И.** Элементы культуры управления. – М.: Экономика, 1971. – 104 с.
21. **Кормин Н., Кормин С., Турлак Е.** Культурный контекст предпринимательства // Вопросы экономики. – 1995. – №7. – С. 54-60.
22. **Корогодин И.Т.** Качество труда: содержание проблемы роста. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1990. – 224 с.
23. **Бойделл Т.** Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя / Пер. с англ. – М.: Инфра-М-Премьер, 2005. – 204 с.
24. **Афонин А.С.** Трудовое поведение: социально-экономический анализ. – К.: Украина, 1998. – 184 с.
25. **Аза Л.А.** Ценностные ориентации рабочей молодежи. – К.: Наук. думка, 1988. – 203 с.
26. **Гришнова О., Смоловик Г.** Освіта і професійна мобільність як чинники конкурентоздатності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 1999. – №1. – С. 3-8.
27. **Каленюк І.** Цінність освіти як предмет економічного аналізу // Україна: аспекти праці. – 2000. – №3. – С. 31-34.
28. **Ляшенко Л.** Хозяйственная этика – фактор динамичности экономических процессов // Бизнес-информ. – 1998. – №20. – С. 8-10.
29. **Василькова М.В.** Организационная культура в системе хозрасчетного предприятия. – Донецк: ДГУ, 1997. – 135 с.
30. **Хмель Ф.І.** Основи теорії менеджменту. – К.: ІСДО, 1995. – 147 с.
31. **Korzeniowski Leszek.** Menedżment. Podstawy zarządzania. – Kraków: EAS, 2005. – 425 s.
32. **Bielski M.** Organizacje: istota, struktury, procesy. – Łódź: Wyd. Uniwersytetu Jódzkiego, 1992. – 380 s.
33. **Doktor K.** Sociologia organizacji: szkoiy i kierunki badawcze /w:/ Organizacja. Sociologia struktur, procesów, ról. W. Morawski (red.). – Warszawa: PWN, 2002. – 420 s.
34. **G. Hofstede.** Kultury i organizacje. – Warszawa: Poltext, 2000. – 460 s.

УДК 316.64.000.32

Штука І.А. – аспірантка кафедри
„Міжнародної інформації” РІС КСУ

Трансформація політичної свідомості в добу глобалізації

Становлення демократичного політичного устрою у державах сучасного світу відбувається під могутнім впливом складних і суперечливих процесів глобалізації. Після розпаду Радянського Союзу країни, що входили до його складу, розпочали нелегкий шлях демократичних перетворення. Всі зміни, що відбуваються у світі, більшою чи меншою мірою впливають на дані перетворення. Після падіння „залізної завіси” між західними і посткомуністичними країнами зростають економічні, політичні та культурні зв’язки. Населення держав світу прагне інтегруватися. Глобалізація стала ключовим явищем.

На думку російського вченого М.Чешкова, глобалізація – „процес поєднання різноманітних компонентів людства у процесі його еволюції на противагу процесові деференціації”. В результаті цього процесу має утворитися „глобальна спільнота людства” [5; 178].

На початку 90-х років ХХ століття змінюється й політична культура та свідомість українського народу. Перш за все це пов’язано з тим, що Україна отримала статус незалежної держави. Можливо через величезний вплив масової культури на соціально-політичний розвиток українського суспільства був обраний напрям інтеграції у європейський соціально-економічний простір. Практично в усіх засобах масової інформації пропагувалися переваги європейського стилю життя, тобто демократичних держав. Ситуація, що склалася на початку 90-х років, дала можливість Заходу визначати шляхи розвитку світу і тим самим впливати на пострадянський простір.

Мета розвідки полягає у висвітленні змін, що відбулися у політичній свідомості українців доби глобалізації.

Виходячи із зазначеної мети, автор поставила завдання розкрити сутність політичної свідомості,

ÇI³NÒ I ÒIÓ

Вітальне слово ректора	3
Виткалов В.Г., Граб О.В. Молодь у соціокультурному просторі XXI століття: за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної конференції „Стан і перспективи розвитку духовної культури особистості в умовах розгортання глобалізаційних процесів”	5
Розділ I.	
Освіта і виховання як основа розвитку культури XXI століття	11
<i>Баранівський В.Ф.</i> Особистість, освіта та культура в умовах глобалізації	11
<i>Чорний В.С.</i> Освіта та виховання на межі століть: пошуки філософсько-методологічного обґрунтування	13
<i>Стеблецька Г.Е.</i> Простір дитинства у добу глобалізації	18
<i>Іванченко Є.А.</i> Інтегративна професійна підготовка. Види інтеграції. Соціокультурна інтеграція	21
<i>Новоселецький М.Ю.</i> Проблеми цінностей в інформаційному суспільстві	25
<i>Білик К.О.</i> Два аспекти розвитку духовності в умовах глобалізації	27
<i>Костенко М.С., Степанюк О.В.</i> Галузеві документні потоки як фактор формування соціокультурного простору України періоду суспільних трансформацій	29
<i>Бучковська О.Ю., Карнюк Д.В.</i> Особливості міжкультурних комунікацій в процесі глобалізації	33
<i>Кучина Н.І.</i> Поширення книги в сучасній Україні: регіональний аспект	35
<i>Грипич С.Н., Семенюк Г.П.</i> Формування інформаційної культури студентів (на прикладі діяльності наукової бібліотеки Рівненського державного гуманітарного університету)	41
<i>Якубовська С.С.</i> Контроль якості знань студентів в умовах кредитно-модульної системи	44
<i>Печенюк Ю.</i> Самостійна робота студентів ВНЗ в умовах КМСОНП	46
<i>Бахомент С.П., Тарасюк А.В.</i> Формування високої духовності особистості, утвердження на національному ґрунті людської моралі – пріоритетний напрям роботи куратора групи	51
<i>Забута Н.В.</i> Економічна свідомість у контексті економічної культури майбутнього фахівця	56
<i>Музичко Л.В.</i> Формування індивідуального стилю учіння – шлях до індивідуалізації навчання студентів у сучасних умовах становлення вищої освіти	60
<i>Зубцова Ю.Є.</i> Соціально-психологічні фактори патріотичного виховання молодших школярів	64
<i>Кречетова В.А.</i> Освіта як чинник конструювання національної ідентичності	68
<i>Возна Т.О.</i> Використання переваг інформаційних комунікацій як передумова підвищення освітньо-культурного рівня студентської молоді	72
<i>Леснякова О.Г.</i> Значення новітніх методів аналізу соціологічних даних у сучасному освітньому процесі (на прикладі методів візуалізації)	75
<i>Коротич А.А.</i> Шляхи формування системи освітніх та культурних цінностей студентської молоді	78
<i>Ткаченко О.О.</i> Протиріччя глобалізаційних процесів у системі гуманітарних цінностей молоді	81
<i>Граб О.В., Колесник С.М.</i> Освітня і виховна роль досліджень вітчизняної культури у добу незалежності	83
<i>Граб О.В., Миркевич О.В.</i> Аспекти вивчення проблем вітчизняної культури другої половини ХХ століття (1960-1980 роки)	88
<i>Граб О.В., Ботан О.В.</i> Вплив „екранної” культури на естетичні смаки молоді у контексті трансформації духовності українців початку ХХІ століття	92
<i>Ткач О.В.</i> Реклама як дзеркало масової культури	96
<i>Маркевич О.В.</i> Мала академія наук (МАН) – як форма реалізації індивідуальних творчих можливостей обдарованих дітей (на базі Гошанської районної державної гімназії)	99
<i>Виткалов С.В.</i> Особливості реалізації модульного навчання в сучасних умовах (на прикладі спеціальності „Економічна кібернетика”)	103

<i>Смирний Д.В.</i> Музей як чинник національної культурної політики	107
<i>Медведєва В.М.</i> Українська книга і книговидавництво в культурно-освітньому просторі України	111
<i>Семерніна І.М.</i> Професійна саморегуляція майбутніх учителів музики як важливий компонент самореалізації особистості	114

Розділ II.

Молодь і культурна динаміка України у контексті глобалізаційних проблем	117
--	------------

<i>Малафійк І.В.</i> Особистість як соціальна якість людського індивіда	117
<i>Кравченко Т.В.</i> Політична соціалізація студентської молоді: постановка проблеми	119
<i>Кіянка І.Б.</i> Політична культура молоді в контексті демократизації українського суспільства після „Помаранчевої революції”	123
<i>Глодя К.В.</i> Специфіка використання виборчих технологій в умовах українського суспільства	126
<i>Ковалюк В.В., Ковальчук Т.Г., Романюк С.К.</i> Соціокультурні проблеми студентської молоді та основні напрями пошуків соціальної ідентичності	132
<i>Нечипорук Л.І.</i> Ноосферні цінності як засіб формування духовної особистості	136
<i>Потапчук Т.В.</i> Взаємодія особистісного розвитку викладача та студента – основа гуманістичної педагогіки	140
<i>Яценко Л.В.</i> Проблема гендерного виховання студентів ВНЗ: теоретичний аспект	144
<i>Шевель А.О.</i> Врахування національних культурних цінностей – як умова розвитку духовної культури молоді	147
<i>Желізняк В.М.</i> Національні культури в умовах глобальних трансформацій	150
<i>Гуменюк С.М.</i> Філософські пошуки острозького традиціоналізму як взірць високomorальнісного сенсотворення	153
<i>Герасименко О.А.</i> Вплив традицій міської культури Волині на становлення української національної ідентичності: погляд молоді	156
<i>Найда Р.Г.</i> Молодіжні товариства Волині у 20-30 роках ХХ століття: етико-педагогічні основи формування особистості	161
<i>Мулявка О.Є.</i> Культурні традиції Волині кінця ХVI – першої половини ХVII ст. як фактор генези сучасного українського суспільства	163
<i>Пігольчук В.П.</i> „Віртуальний андеграунд” як новий етап розвитку молодіжних субкультур	165
<i>Одолінська І.С.</i> Молодіжні субкультури в Україні в історико-культурній ретроспективі	169
<i>Бондарчук А.Я.</i> Особливості розвитку культури сімейних взаємин студентської молоді на сучасному етапі	172
<i>Крамаренко С.В.</i> Соціалізація дітей-сиріт у контексті проблеми готовності до самостійного життя	175
<i>Парфенюк В.І., Грицак Т.І.</i> Релігія як феномен духовного та суспільного життя	178
<i>Корольчук О.І.</i> Проблеми політичної свідомості й політичної культури суспільства на сучасному етапі розвитку	184
<i>Стеблецький В.В.</i> Геймерство: проблема чи крок у майбутнє	188
<i>Безкоровайна О.В.</i> Особистісне самоствердження в умовах глобалізації сучасної освіти	191
<i>Шевчук М.В.</i> Інформаційне забезпечення наукової діяльності студентів	196
<i>Котяш О.М.</i> Жіночий рух України в історичній ретроспективі: становлення та розгортання	199

ÇI³NÒ II ÒÏÍÓ

Розділ III.

Художня діяльність: сутність проблематика, перспективи3

Рудий О.П. Художні процеси і їх роль у дослідженнях археологів кінця XIX – початок XX століттях3

Белова О.С. Міф і реальність у радянському мистецтві 20-х років XX століття6

Сташук О.А. Образотворче мистецтво і духовна культура особистості 11

Артюхова І.Ф. Формування ціннісних орієнтацій майбутніх учителів музики 15

Козачишина Г.О. Театр як фактор формування цінностей людини інформаційної доби 18

Опанасюк В.А. До питання формування пластичної культури оратора 22

Нагорний В.В. Творчість Юрія Андруховича як спроба захисту української національної ідентичності 26

Ігнатов С.О. Художня діяльність як процес маніфестації протиріч людської природи 31

Дзвінка О.В. Дитяча народна іграшка з Полісся 35

Забута Б.І. Народна мелодія у музичному полотні сучасних хореографічних постановок (з творчого доробку ансамблю народної музики „Наспів” МБК) 38

Тарасенко О.Л. Духовна музика в контексті суспільних реалій 41

Ужисинський М.Ю. Концертне озвучення і звукозапис бандури 43

Смирнова Т.В. Магнатський театр на Волині наприкінці XVIII – початку XIX ст. 49

Губа О.А. Вплив керівника аматорського театрального колективу на формування особистості молодших школярів 54

Сістук О.Г., Черуха А.А. Рівненський обласний академічний музично-драматичний театр в контексті всеукраїнського сценічного мистецтва 60

Москалець Д.О. Аматорське кіно Волині крізь призму соціокультурних реалій II половини XX – початку XXI століття 64

Артюх Г.О., Голіков О.С. Образ молоді в сучасному кінематографі на пострадянському соціокультурному просторі 69

Ковальчук В.В. Кіномистецтво незалежної України: стан, проблеми, перспективи розвитку 71

Заблоцька С.М. Особливості творчого методу абстракціоністів у фокусі практики авангарду 75

Катеринчик О.М., Левенець М.В. Українська вишивка: символи та орнаментальні мотиви 79

Пашковська Л.В. Творча спадщина Федора Вовка в контексті вивчення української культури 82

Гнатюк Е.М. Традиція і новація в західноєвропейській культурі межі XIX-XX ст. 85

Ніколаєва А.О., Гнатюк Е.М. „Політичний салон” 30-х: на матеріалі образотворчого мистецтва Радянського Союзу і Німеччини (порівняльний аспект) 88

Верховенко О.А. Художньо-естетичні принципи танцю-модерн: історико-культурний аспект 93

Ігнатова Л.П., Петлій С.В. Рок-культура як форма самореалізації молодого покоління 94

Мазур Г.Я. Розвиток хорової культури Дрогобиччини другої половини XIX – першої половини XX століть 99

Гаркала І.Й. Театр ім. Марії Заньковецької: етапи становлення 105

Корінь Н.А. Художнє сприйняття мистецтва – провідний фактор естетичного виховання особистості 109

Маркевич О.С. Трансформація трипільської культури у сучасному українському мистецтві 112

Мельник Н.В. Шоу-бізнес як культурний феномен сучасного суспільства 114

Розділ IV.

Самореалізація і самоорганізація молодого покоління в культурному просторі XXI століття 119

Терешко Л.В. Методологічні засади формування культури здоров’я майбутнього педагога 119

Башавець Н.А. Самореалізація та самоорганізація молодого покоління через культуру здоров'язбереження	124
Жук В.М. Актуальні питання підготовки магістрів зі спеціальності „Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія”	126
Грінберг Л.Ф. До проблеми адаптації студентів-заочників молодших курсів до навчання у вищому навчальному закладі	130
Дубовик С.М. Формування продуктивного стилю професійного спілкування у майбутніх викладачів економіки	132
Семенюк-Іванюк Л.Ю. Формування професійної свідомості майбутнього вчителя – основа розвитку синтетичного мислення	136
Борисенко Л.Л. Психолого-дидактичні аспекти активізації пізнавальної діяльності студентів	142
Забута Т.В. Мотивація навчально-пізнавальної діяльності як основа формування професійної культури	146
Вакульчук М.В. Риторична культура особистості в умовах вищої школи	149
Вітюк В.В. Культура мовлення сучасної молоді в умовах розгортання глобалізаційних процесів	152
Шолудько Н.Г. Студентське самоврядування як форма розвитку громадянської активності молоді	155
Хижняк О.В. Студентське самоврядування як фактор формування європейського освітнього простору ХХІ століття	158
Лукач О.М. Моральна поведінка як складова духовної культури студентської молоді	161
Хондока Р.В. Духовний розвиток сучасної молоді	164
Гордійчук А.М., Зарицька А.А. Педагогічні умови формування духовного потенціалу студентської молоді	166
Гладун Л.О. Нові інформаційні технології навчання як засіб навчальної діяльності студентства ..	170
Кащук М.В. Розвиток інтелектуальних здібностей дитини у дозвіллевому просторі навчально-виховних та соціокультурних закладів	174
Кравченко А.С. Студентське самоврядування як механізм формування нової української еліти	179
Шолудько Н.Г., Качорець Н.В. Учніське самоврядування: структура, функції (на прикладі Франівської та Бочаницької ЗОШ Рівненської області)	182
Лавренчук Я.Ю. Явище перемикування коду як характеристика глобальних процесів	186

Наукове видання

ÀÈÒÓÀËÛ³ ÌÈÒÀÍÛ ÈÓËÛÒÓÐÎËË³;

ÀËÛàìàò ìàóéîîîî òîààðèòàà "Àó³à"èàòààðè èóèòòòòîèè³;

Ð³áííîîîîî ããðæàáîîî ãóòà³ òàððîîî ó³ããðèèòòò

Випуск 6

Том I

Наукове редагування – *проф. Виткалов В.Г.*

Комп'ютерний набір – *Федорук Л.М.*

Комп'ютерна верстка та макет – *Федорук Л.М.*

Упорядкування і коректура – *Виткалов В.Г., Граб О.В.*

Редактор – *Парфенюк В.І.*

Відповідальний за випуск – *Виткалов В.Г.*

Підписано до друку 26.10.2007.

Формат 60x84 1/16. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.

Умовн. друк. арк.19,7. Наклад 300 прим.

Адреса редакції: Рівне, вул. С.Бандери, 12.

Рівненський державний гуманітарний університет

Кафедра культурології. Тел. 8 (0362) 22-20-32

Видавничі роботи: ППДМ

свідоцтво про державну реєстрацію РВ №11 від 12.06.2002 р.

35304, Рівненська обл., Рівненський р-н, с. Корнин, вул. Центральна, 58

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КУЛЬТУРОЛОГІЇ: Альманах наукового товариства “Афіна” кафедри культурології: Матеріали третьої Всеукраїнської науково-практичної конференції **“СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДУХОВНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ РОЗГОРТАННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ”:** У 2-х т. – Випуск 6. – Рівне: РДГУ, 2008. – Т.1. – 204 с.

ISBN 978-966-8424-77-9

ББК 71.0

УДК 008:168.522

Редакційно-видавничий відділ
Рівненського державного гуманітарного університету
33028, м. Рівне, вул. С. Бандери, 12