

Багато ідей талановитого педагога, втім числі й на сутність підготовки молодшої людини до адаптації в умовах самостійного життя нині чекають на своє подальше наукове осмислення. Вплив його поглядів на теорію і практику виховання в сучасних умовах став більш виваженим і цілеспрямованим, що дає змогу обґрунтовано віднести А.С. Макаренка до найзатребуваніших педагогів у наш час. Його ідеї, збагачені, а інколи й відкориговані сучасністю, надзвичайно важливі й украй потрібні для розв'язання актуальних проблем освіти і виховання. Вони мають філософське, загальнонаукове і педагогічно-практичне значення, об'єднані єдиною концепцією, оптимістичною гіпотезою і перевірені найвищим критерієм – практикою. З плином часу їхнє значення для розвитку вітчизняної і світової педагогічної думки зростає.

Список використаних джерел:

1. Коцар О.В. Soft skills у майбутніх лікарів. URL: https://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/26145/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8_%D0%BBi%D0%BA%D0%B0%D1%80i%D0%B2.docx
2. Навички XXI століття та умови їх формування та розвитку для молоді. URL: <https://inmol.org/navychky-khkh-stolittia-ta-umovy-ikh-formuvannia-i-rozvytku-dlia-molodi/>

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ КОНСОЛІДУЮЧЕ ЗНАЧЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Мординова Ю. Ю
Полтава, Україна*

Організаційна діяльність як загальна функція менеджменту передбачає низку зусиль, спрямованих на усунення невизначеності, необґрунтованих та хаотичних дій, профілактику та вирішення конфліктів між працівниками і зорієнтована на створення сприятливого середовища для їхньої продуктивної взаємодії.

Зусилля керівника в цьому напрямі будуть плідними насамперед тоді, коли поєднують у собі як безпосередній вплив на організацію взаємодії, так і цілеспрямоване згуртування персоналу, що в своєму розвитку забезпечує наявність і дієвість в організації широко відомого нині явища, складного матеріально-духовного феномену – корпоративної культури.

Поняття культури має досить розлогі трактування залежно від тієї сфери, яка ним послуговується, а також від методологічного підходу, на основі якого відбувається її вивчення. Так, практика менеджменту спонукає виділити з-поміж інших діяльнісний підхід, у ракурсі якого «культура розглядається не лише як сукупність багатогранних та різноманітних цінностей, звичаїв і традицій суспільства, не лише як мистецька спадщина, а як динамічний процес, що дає змогу різним спільнотам переглядати і змінювати істотні характеристики відповідно до соціокультурних потреб. За діяльнісного підходу

сутність культури можна розглядати не тільки як матеріальні надбання і духовні цінності, котрі створені людиною у процесі цілеспрямованої діяльності, але й, передусім, як відносини, що виникають за нагромадження, обміну, трансляції культурних смислів і значень» [1, с. 309].

Сутність корпоративної культури та шляхи її формування вивчали М. Армстронг, К. Голд, Б. Карлофф, Р. Кричевський, А. Мороз, Р. Соловійова, В. Співак та чимало інших вітчизняних і зарубіжних дослідників. Слід, однак, зауважити, що, згідно зі спостереженнями О. Синицької та О. Білецької, до останнього часу чимало вчених «не відокремлювали поняття організаційної та корпоративної культури, об'єднуючи два поняття в синонімічний феномен, який являється могутнім інструментарієм в процесі управління підприємствами. Не дивлячись на достатньо велике число західних і вітчизняних теоретичних публікацій, єдиного погляду на поняття, термінологію і методологію розгляду цієї тематики ще не сформовано» [3, с. 99]. Ми також схильні розглядати ці поняття як синонімічні, послуговуючися в нашому дослідженні науковими матеріалами, де одне й те саме явище носить як одну, так і іншу назву.

Як найбільш близьке до наших уявлень про корпоративну культуру, ми приймаємо наступне визначення: це «система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т.д., які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників» [2, с. 14]. Саме в такому розумінні корпоративна культура розглядається як підґрунтя системи стосунків, ставлень, мотивів, що слугують регуляторами поведінки суб'єктів організаційної діяльності, виступають чинниками прийняття індивідуальних чи колективних рішень на шляху до різномасштабних цілей діяльності організації.

За твердженням дослідників, до управлінських процесів, на ефективність здійснення яких значно впливає організаційна культура, належать: «кооперація між працівниками та частинами організації, яку не можна забезпечити тільки формальними заходами; прийняття рішень, в основі яких також є організаційні цінності та переконання; організація процесу контролю, в якому залежно від особливостей корпоративної культури можуть переважати ринкові, адміністративні чи кланові механізми; зміст і особливості комунікацій в організації; розвиток у персоналу лояльності до організації» [4, с. 433].

Загалом, вважають вчені, сильна і адекватна корпоративна культура сприяє згуртуванню колективів підприємства, робить його не лише більш керованим, а й більш умотивованим на досягнення організаційних цілей. Тож важливим критерієм управлінської компетентності слід вважати здатність менеджера виступати інтегруючим суб'єктом корпоративної культури, і водночас лідером, спроможним уносити до неї зміни, необхідні для інноваційного розвитку організації.

Список використаних джерел:

1. Кендзьор П.І. Переосмислення сутності поняття «культура» у системі полікультурного виховання особистості [Ел. ресурс]. – Режим доступу до дж. <https://lib.iitta.gov.ua/6661/1/%D0%BA%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B7%D1%8C%D0%BE%D1%80.pdf>
2. Корпоративна культура: навчальний посібник / Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р. О. Винничук, Н. В. Смолінська. Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка», 2011. 316 с.
3. Синицька О., Білецька О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять. *Економічні науки. Вісник Хмельницького національного університету*. 2011, № 5, Т. 1. С. 99-102.
4. Сладкевич В. П., Чернявський А. Д. Сучасний менеджмент організацій : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2007. 488 с.

НОВАТОРСЬКІ ПЕДАГОГІЧНІ ІДЕЇ А. МАКАРЕНКА

*Ніколенко О. О.
Кременчук, Україна*

А. Макаренко увійшов у класичну сучасну педагогіку як новатор інтенсивної педагогіки, один із засновників теорії та методики колективного виховання.

Аналіз педагогічної спадщини А. Макаренка, це понад 150 творів (романи, повісті, оповідання, п'єси, сценарії, науково-публіцистичні статті) свідчить про те, що в центрі своєї виховної системи він ставив моральне виховання, підготовку молодого покоління до життя. Дослідники його творчості (Г. Журановський, І. Зязюн, В. Кумарін, М. Красовицький, М. Ніжинський, М. Ярмаченко, А. Ткаченко, Н. Тарасевич й ін). свідчать, що педагога турбувало багато важливих проблем: суспільство і особистість, колектив і особистість, свобода і необхідність, права і обов'язки, авторитет, влада і такт, свідомо дисципліна, вимогливість і повага тощо.

А. Макаренко був прибічником соціальної методики виховної роботи, розглядаючи її як окрему галузь педагогіки, «яка має свою логіку, порівняно незалежну від логіки роботи освітньої»; при цьому педагог наголошував на тому, що «школа повинна бути єдиним колективом, в якому організовані всі виховні процеси. На думку педагога, виховання – це перетворювальна діяльність, спрямована на зміни психічного стану, світогляду і свідомості, знань і способів діяльності, особистості, ціннісних орієнтацій вихованців» [3, с. 129].

А. Макаренко увійшов у класичну сучасну педагогіку як новатор інтенсивної педагогіки, один із засновників теорії та методики колективного виховання. Ефективний шлях до виховання він вбачав у створенні таких умов, коли вихованці є водночас і вихователями, тому виховував через життя, роботу, прагнення колективу. Наполягаючи на необхідності авторитетності, високої культури, працездатності вчителів, виступав проти надмірності