

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Українсько-Азербайджанський Інститут
соціальних наук і самоврядування ім. Г. А. Алієва



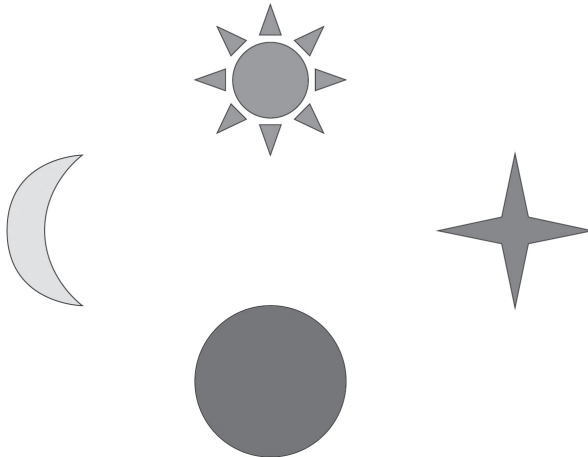
МАУП

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНОЗНАВСТВА

Україна в контексті світової цивілізації: традиції і сучасність

Випуск 2

*Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
на базі кафедри українознавства,
м. Київ, МАУП, 29 листопада 2012 р.*



Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2013

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф. — д-р політ. наук, проф.

Бідзюра І. П. — директор УАІСНС, д-р політ. наук, проф.

Шилов Ю. О. — зав. каф. українознавства, академік МКА, канд. іст. наук, проф.

Соколовська К. М. — канд. іст. наук

Видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”

Актуальні проблеми українознавства: [звед. зб. матер. наук.-практ. конф.]. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013. — 188 с.

Розкриваються історичні, теоретичні та методологічні аспекти українознавчої дисципліни не тільки як складової духовності українства, а й як феноменального явища світової цивілізації.

Проаналізовано роль і місце науки українознавства у розбудові демократичного суспільства суверенної європейської держави України.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013

© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

С. О. Воронов

Культурні регулятори економічного розвитку підприємства 6

Г. А. Гайдукевич

Нейтральная Украина и черноморский регион..... 11

В. Ю. Горанін

Сучасний погляд на традиційний світогляд і вірування на теренах України 19

А. А. Гоцалюк

Гуманізація освіти на засадах історико-культурологічних дисциплін..... 29

О. С. Грецький

Громадянськість: етнокультурний вимір..... 34

О. І. Дікареєв

Цивілізаційний вимір міжнародних відносин України з Китаєм 39

І. В. Калько

Особливості гендерного літературознавства в Україні 48

А. В. Кальянов

Культурологічні чинники професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців 53

О. М. Кирилова

Виховний потенціал роману Ліни Костенко “Записки українського самашедшого” 59

О. М. Кирилова

Формування духовності особистості у листах Василя Стуса до сина 64

П. М. Лісовський

Проблема етнічності українства в європейську співдружність як простір громадянської суб’єктності (соціально-філософський конструктивізм мудрості)..... 68

П. В. Несторенко

Нагородна система України як продовження традицій світової цивілізації..... 75

О. Б. Применко

Комплекс меншовартості в українському менталітеті як результат “боротьби двох культур” — української і російської — у часи комуністичного режиму 80

С. В. Прищенко

Естетичні проблеми рекламної графіки як відображення соціокультурної сфери суспільства... 89

Є. А. Антонович,

С. В. Прищенко

Концепція інтегрованої навчальної дисципліни “дизайн реклами” 96

С. В. Прищенко,

Т. В. Сенчук

Витоки дизайну в контексті культури..... 102

В. С. Рижиков

Підготовка кваліфікованих юристів на засадах чинного законодавства..... 111

Л. Є. Калашнікова,

Є. В. Рильцев,

Х. Є. Лисак

Майбутнє програмується історією 116

М. В. Сколуб

Адміністративно-судовий устрій Бессарабської області у 1812–1856 рр...... 124

К. М. Соколовська

Українська національна символіка (історико-культурологічний аспект)..... 134

КУЛЬТУРНІ РЕГУЛЯТОРИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальні проблеми українознавства, с. 6–10

Однією з основних причин не-ефективного здійснення державної інноваційної політики є вкрай малі обсяги нововведень навіть у тих галузях, які зазвичай розглядаються як інноваційні, у тому числі й у сфері людського капіталу (культура, освіта, наука, охорона здоров'я). Проте у Західній Європі саме в інноваційних галузях створюється та реалізується понад 80 % інновацій [1, 43]. Причини такого становища розглядаються як техніко-економічні, які не належать до здатності сприймати інновації особистістю, персоналом, тобто мова має йти про феномен культури на сучасному підприємстві.

Виходячи з цього, найважливішим ресурсом та регулятором в стратегії економічного розвитку підприємства та інноваційній його діяльності є культурний потенціал [2–4].

Нині для забезпечення інноваційного розвитку економіки найістотнішими та вагомими складовими конкурентоспроможності є формування економіки знань: підвищення кваліфікації, професійного досвіду, творчого потенціалу, здатності до сприйняття інновацій та нових технологій, якість професійної підготовки та вартість робочої сили [5; 6].

Значну роль у забезпеченні інноваційної діяльності та економічному розвитку підприємства в умовах трансформаційної економіки відіграють культурні чинники. Саме культура інноваційно-активного персоналу та особистості сучасного фахівця-професіонала стає одночасно і головною умовою, і провідною ознакою цивілізованої економіки поряд із засобами виробництва та технологіями, що забезпечують найвищий, з точки зору світових стандартів, рівень ефективності виробництва [7].

Нині є аксіомою, що країни, які мають найвищі успіхи у розвитку економіки, одночасно досягли відносної гармонії щодо механізму функціонування економіки та духовної культури людей. Класичним прикладом є Японія, де традиції корпоратизму (колективного сприйняття цінностей), панування загальноприйнятих ідеалів є істотним елементом для формування відповідного рівня культури суспільства та фундаментом для високоефективного господарювання в галузі економіки та соціальної сфери.

Використовуючи сучасну теорію менеджменту, процес управління

культурою (Y_k) концептуально можна надати у вигляді процесів прогнозування окремих її параметрів і показників системи управління персоналом (P_k), поточного, середнього та стратегічного планування заходів щодо вдосконалення розвитку культури (B_k), прийняття відповідних управлінських рішень (R_y), виконання функцій моніторингу і регулювання культури (K_{mp}).

$$Y_k = (P_k \wedge B_k \wedge R_y \wedge K_{mp}). \quad (1)$$

Розглядаючи взаємозв'язок культури персоналу підприємства з рівнями зрілості та ключовими практиками сучасної компанії, можна запропонувати таку модель (рис. 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок культурних чинників з рівнями зрілості та ключовими практиками сучасного підприємства

Наведена модель може бути використана у розв'язанні проблем управління людськими ресурсами, виокремленні пріоритетів у розвитку системи управління персоналом та економічному розвитку підприємства. Функціонування моделі пов'язано з основними положеннями і засадами інноваційного, соціального, корпоративного, операцій-

ного, фінансового та інших видів менеджменту.

Здійснена нами експертна оцінка вагомості індикаторів культурної складової інноваційного потенціалу сучасного підприємства дала можливість отримати такі дані: поведінка людини мала вагомість 0,32 відносні одиниці, релігійний чинник з точки зору духовних якостей людини – 0,22, соціальні норми та цінності – 0,19, етичні принципи діяльності – 0,15, історичні традиції суспільства – 0,12.

Реалізація культурологічної моделі економічного розвитку підприємства неможлива без створення належних умов для поступового розвитку людського потенціалу та

ефективного функціонування інноваційної системи загалом.

Проте через низьку ефективність науково-технічної та інноваційної політики спостерігається тенденція подальшого відставання підприємств у технологічному розвитку, знижується рівень технологічного та інноваційного потенціалів економіки, зменшується кількість

інноваційно активних промислових підприємств.

Культурні регулятори економічного розвитку підприємства містяться у площині особистісного потенціалу працюючої людини, яка має стати інноваційно активною. Це передбачає її належність до одного з таких типів [3]:

- людина, яка шукає сенс життя;
- творча людина;
- всебічно розвинена людина;
- людина, яка сприймає інновації;
- людина, яка здатна до співробітництва;
- інтегрована особистість “фахівця-професіонала”.

Такий підхід дає можливість врахувати найкращі особистісні якості людини та сприяти її максимальній самореалізації у житті та професійно-особистісній діяльності.

У сучасних умовах трансформаційної економіки і системних змін у виробничій діяльності фахівців важливого значення набуває стратегія управління персоналом, яка забезпечує успіх колективу підприємства.

У цьому зв'язку сучасним менеджерам для формування та розвитку відповідного рівня управлінської культури потрібно оволодівати практичними навичками щодо особистого самовдосконалення, ділового спілкування, постійного самопізнання та самонавчання.

Причому змістовне інтегрування процесу управління персоналом у загальну стратегію економічного розвитку підприємства полягає у визнанні економічної діяльності капіталовкладень, за якої витрати на персонал розглядаються не як при-

крі неминучі витрати, а як інвестиції у людський капітал, що є головним джерелом прибутку корпорації [8].

Підтвердженням цього є дані американського менеджменту, згідно з якими кожний долар, інвестований у підвищення професійної компетентності особистості працівника, дає віддачу 28 доларів. Тому не дивним є досвід передових компаній світу, у яких вкладені в людські ресурси кошти в бухгалтерських звітах були свідомо переміщені з графі “витрати” до графі “капіталовкладення”.

Отже, формування та розвиток управлінської культури має відбуватися в рамках системи інноваційного менеджменту, зорієнтованої на людські ресурси і спрямованої на вирішення принципово нових, складних стратегічних завдань підвищення соціально-економічної ефективності сучасного підприємства [9].

З практичної точки зору, дуже важливими для формування та розвитку як загальної, так і окремих видів культур є використання різних типів технік щодо їх удосконалення (рис. 2).

Зазначені типи технік мають упроваджуватися системно, поступово та послідовно із збільшенням обсягу знань, вмінь та навичок інноваційно активного персоналу.

Успішна реалізація мети та завдань щодо формування та розвитку різних видів культур персоналу підприємства можлива на засадах системного синергетичного підходу [10]. Очікувані результати в цьому напрямі містяться у площині поліпшення функціонування і динамічності окремих підсистем та системи економічного розвитку підприєм-

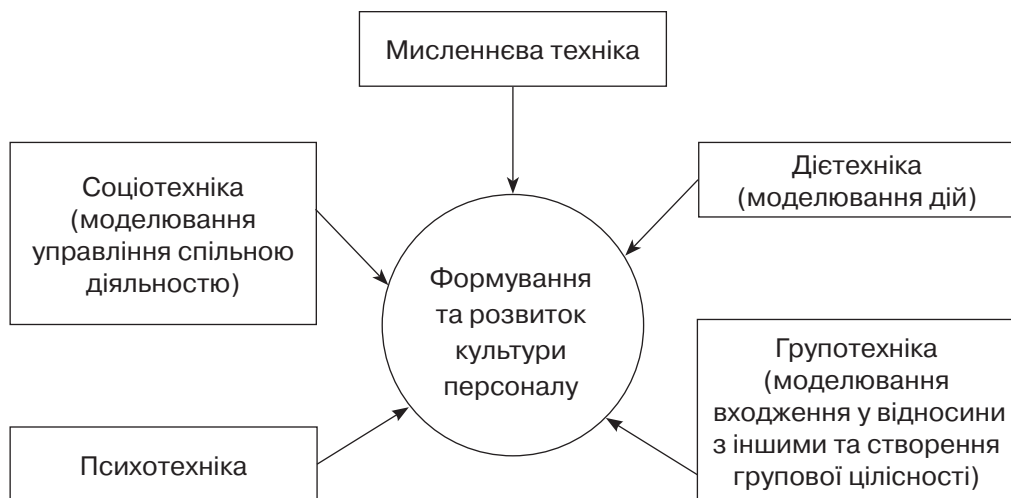


Рис. 2. Типи технік, які потрібні для формування та розвитку культури персоналу сучасного інноваційно активного підприємства

ства загалом, підвищення взаємодії та гнучкості чинників, які впливають на розвиток різних видів культур персоналу, досягнення її саморегулювання та самоперетворення в напрямі оптимізації.

Слід зазначити, що вдосконалення культури та формування інноваційно-активної особистості персоналу сучасного підприємства має враховувати особливості і специфіку трансформаційної економіки і суспільства країни загалом і окремих її адміністративно-економічних регіонів.

Перспективи подальших наукових досліджень культурних регуляторів у стратегії економічного розвитку підприємства полягають в інтегрованому вивченні та цілісному прагматичному втіленні в основні положення інноваційної політики економічного розвитку підприємства чинників розвитку культури персоналу з урахуванням реальних потреб зміцнення культурного та

особистісного потенціалів, визначення міри кількісно-якісного їх впливу на підвищення ефективності соціально-економічних та інноваційних перетворень на засадах стратегії та виваженої інноваційної політики його розвитку.

Література

1. Амитан В. Н., Киклевич Ю. Н., Филатов Д. Е. Инновационное развитие Донецкого региона: состояние и перспективы / НАН Украины, Ин-т экономико-правовых исследований. — Донецк: ООО “Юго-Восток”, ЛТД, 2002.
2. Шконда В. В., Калянов А. В. Культурологічні засади професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців: Монографія. — Донецьк: Донбас, 2012. — 262 с.
3. Шконда В. В., Калянов А. В. Проблеми розвитку людського потенціалу на сучасному етапі: Монографія. — Донецьк: Донбас, 2012. — 211 с.

4. *Шконда В. В.* Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом: Монографія. — Донецьк: “Ноулідж” (донецьке відділення), 2009. — 168 с.
5. *Молина Е. В.* Человеческий потенциал региона как фактор ускорения его инновационной динамики // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку. — Т. 2. — Донецьк, 2008. — С. 275–278.
6. *Моліна О. В.* Конкурентоспроможність людського капіталу регіону і умов його відтворення // Тези доп. III міжнар. наук.-практ. конф. “Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики”. — Л.: Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2010. — С. 314–315.
7. *Єфросиніна О. В., Носков В. І., Кальянов А. В.* Напрями формування бізнес-культури в Україні // Соц.-екон. аспекти промышл. политики: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: А. И. Амоша (отв. ред.) и др. — Донецк, 2004. — С. 203–214.
8. *Мухаровский М., Рудовская Н., Глухова О.* Персонал — новый объект подтверждения соответствия // Персонал. — 2002. — № 7. — С. 91–95.
9. *Шконда В. В.* Актуальні проблеми розвитку людського потенціалу України на сучасному етапі // Теорія та практика розвитку людського потенціалу на сучасному етапі: Матер. міжнар. наук.-практ. конф. вчених, студентів і практиків / Голов. ред. В. В. Шконда. — Донецьк: Норд-Прес, 2012. — С. 32–39.