

Ключевые слова: професійний коледж культури і мистецтв, навчальний процес, організація професійного освіти, випускники.

PROFESSIONAL COLLEGE OF CULTURE AND ARTS AND THE PROBLEMS OF OPERATING THE INDUSTRY

Vytkalov Volodymyr – Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Cultural and Museum Studies, Rivne State Humanitarian University, Rivne

Kuklynska Viktoriia – lecturer at Dubno Professional College of Culture and Arts Rivne State Humanitarian University, Dubno

The specificity of the functioning of the professional college of culture and arts in the system of special education in modern conditions, in particular, its new specialty 028 "Management of sociocultural activities" is shown. The effectiveness of graduates and the system of organization of the educational process in this material correlates with the information of the admissions committee of higher educational institutions III–IV of levels of accreditation. The correlation dependence of professional education on the needs of practice is noted. According to the authors, the effectiveness of the chain of these institutions can be achieved only if the needs of practice are studied and the curricula of these colleges are coordinated with the system of organization of the educational process in higher educational institutions.

Key words: professional college of culture and arts, educational process, organization of professional education, graduates.

UDC 477.7.11.28

PROFESSIONAL COLLEGE OF CULTURE AND ARTS AND THE PROBLEMS OF OPERATING THE INDUSTRY

Vytkalov Volodymyr – Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Cultural and Museum Studies, Rivne State Humanitarian University, Rivne

Kuklynska Viktoriia – lecturer at Dubno Professional College of Culture and Arts Rivne State Humanitarian University, Dubno

The relevance of the problem. Transformation processes in the young Ukrainian state provide significant changes in the system of its special education. In this regard, the colleges of culture and arts, which belong to this chain have also begun to change educational paradigms. The forms of these changes and the leading directions of transformations of the educational process are the relevance of the chosen problem.

The scientific novelty of the study is revealed in the attempt to clarify the essence of the educational process in colleges of culture and arts, based on the Law of Ukraine «On Professional pre-higher. Education» (2019), the main provisions of which make many significant changes in the organization of various forms of education, stimulate the teaching staff of colleges to meet the needs of practice more effectively. It is emphasized that the modern educational process in colleges of culture and arts is not fully correlated with the new specialty 028 «Management of sociocultural activities» established in colleges and in the chain of higher educational institutions III–IV of levels of accreditation. This is confirmed by the analysis of the results of the admission campaign, which showed that graduates of the above specialty colleges plan to continue their studies at universities exclusively in art specialties.

The practical significance of the study is in the proposal for colleges, the essence of which is to coordinate the curriculum and the programme of the above specialty with a similar specialty of higher education, which will give a perspective to both college graduates and modern practice. After all, the main problem of the chain of cultural institutions is the professional weakness of the staff of the heads of clubs, houses of culture and their methodological services. Elimination of this imbalance will change the situation in the field of culture and will stimulate higher education institutions to continue the development of new methods with future specialists in this specialty.

Key words: professional college of culture and arts, educational process, organization of professional education, graduates.

Надійшла до редакції 5.10.2020 р.

УДК 364.08

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА: ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ

Добіна Тетяна Геннадіївна – Ph.D, кандидат культурології, доцент кафедри соціології та соціальної роботи, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь

<https://orcid.org/0000-0002-4830-2679>

DOI: <https://doi.org/10.35619/ucpmk.v35i0.375>

tatyanadobina@gmail.com

Висвітлено важливий специфічний напрям культурного облаштування й обслуговування – особливості організаційної культури у сфері соціальних служб. Визначено специфіку особливостей організаційної культури у сфері соціальних служб та зазначено її практичну значимість як стимулюючого чинника в покращенні якості соціального управління. Обґрунтовано можливість удосконалення збалансованого функціонування усього спектру соціальних служб в умовах організаційної культури за рахунок інтегрованої взаємодії усіх складових сучасного управління.

Ключові слова: організаційна культура, соціальні служби, соціальне управління, соціальні послуги, стиль керівництва.

Постановка наукової проблеми. Глобальна цифрова трансформація суспільства початку XXI ст. обумовила актуалізацію проблеми вдосконалення ролі управлінського апарату на усіх рівнях, зокрема й на державному. Це, своєю чергою, передбачало ґрунтовне переосмислення парадигми управління процесами і управлінської діяльності працівників: осучаснення змісту модифікації організаційної культури з метою інтенсифікації впливу рішень і дій керівних структур, органів управління, осіб.

Стан наукової розробки проблеми. В процесі вивчення чинників розвитку соціальної інфраструктури та її керівного складу, вимальовується і феноменальна роль організаційної культури: в працях вітчизняних і зарубіжних науковців і соціологів-практиків застосовуються різні підходи. Зокрема, опрацювання наявних наукових джерел із досліджуваної проблематики свідчить, що серед зарубіжних науковців, які досліджують можливості впливу організаційної культури на ефективність менеджменту, слід відзначити роботи Р. Акоффа, Д. Денісона, Е. Долана, К. Камерона та Р. Куїнна, М. Кастельса, Е. Кеннеді, Р. Лінтона, У. Оучі, С. Роббінза, Г. Хофстеда, Е. Шейна та ін.

У своїх дослідженнях вони акцентують увагу на доказах реальності впливу організаційної культури на рівень ефективності менеджменту. Важливо, що переваги конкретних моделей управління в їхніх працях розкриваються через особливості організаційної культури соціальних служб або через певний комплекс елементів цієї культури, котрі визначені як імовірні інструменти позитивного впливу на результати діяльності підприємства.

Розкриття численних проблем стосовно досягнення високої якості організаційної культури потребувало комплексного підходу до вивчення кожної взаємозалежності між компонентами усієї системи соціальних служб. Тому, значимими стають теоретичні розробки щодо витоків, формування і змісту такого явища як органічне співіснування індивіда і соціуму, а за великим рахунком, і суспільства. У цьому відношенні корисними і цінними виявилися праці М. Вебера, Т. Парсонса, П. Сорокіна, котрі складають теоретичне підґрунтя у подальшому поглибленому опануванні теорії культурного буття людства.

У вітчизняному науковому колі, коли експлікація організаційної культури лише починається і ще не набула належного рівня та системного характеру, слід відзначити роботи І. Борисюка [8], А. Воронкової [9], В. Захарчина [4], В. Кириченко [6], В. Усачевої [11], Г. Хаєт [7], О. Харчишиної [12], З. Шершньової [13] та ін., присвячені виявленню особливостей корпоративної культури, вивченню, систематизації і класифікації їх характерних рис. Показово, що підвищена предметна увага при цьому приділяється феномену особистісної трудової мотивації індивіда та методам її культивування в установах соціального змісту діяльності. Зауважимо, що йдеться про мотивованість до якісної й оперативної праці в умовах високої організаційної культури, що забезпечує застосування новітніх методів і засобів виробництва та надання послуг.

Попри існування численних аналітичних і наукових розробок із відносно нової для теорії менеджменту, але дотичної до нашої теми соціокультурної проблематики, потребує розгляду багато суттєвих питань, продиктованих техногенним чинником і пов'язаних із взаємодією тандему «організаційна культура» та «модель управління».

А отже, **актуальність даного дослідження** вбачається в перспективній доцільності визначення й конкретизації внутрішніх залежностей і практичної значимості організаційної культури як стимулюючого чинника в покращенні якості соціального управління.

Тому **метою даного дослідження** є висвітлення суттєвого впливу підвищення рівня організаційної культури на вдосконалення діяльності управлінської системи соціальних служб.

Виклад основного матеріалу. Ефект раціонального якісного управління на державному рівні має трансформуватись у соціально орієнтовані новації, що відповідає очікуванням і потребам сучасного суспільства, націленого на позитивні впливи науково-технічних відкриттів і досягнень: зокрема у вирішенні глобальних проблем, передусім стосовно захисту здоров'я, життя, безпеки людей. Тому динамічна глобальна необмежена інформатизація суспільних потреб і процесів обумовила інноваційний підхід до надання консультативної допомоги населенню в плані дотримання вимог і принципів діяльності послугової сфери та вдосконалення її організаційної культури.

Необхідно зазначити, що у вивченні проблеми організаційної культури важливе місце належить соціальному аспекту, котрий стосується основної складової цього явища – соціальної служби. З моменту формування і в процесі подальшого розвитку вона структуризується і підпорядковується своїй власній логіці, особливо в разі забезпечення її функціонування належним фаховим супроводом та потребує якісного професійного аналізу. Це дає можливість доказово визначити роль і місце організаційної культури у варіативному оцінюванні новітніх управлінських стратегій чи певних окремих намірів та задумів, а також виявляти додаткові незадіяні внутрішні ресурси вже діючих моделей управління.

Організаційна культура поєднує в собі традиційне планування та філософію життєдіяльності будь-якого підприємства, закладу чи установи. Проте, ефективний поступ соціального об'єкту неможливий без свідомого урахування визначальних напрямів діяльності, пріоритетів мотивації та раціональної розстановки керівних кадрів. До того ж, відповідального підходу потребує градація соціальних цінностей та критеріїв службової поведінки, сповідуваних у даному трудовому колективі чи конкретному середовищі.

У літературі по-різному трактується поняття організаційна культура: як система соціально-психологічних та управлінських комунікацій [1], як система переконань, установок, цінностей і норм поведінки, що підтримуються і виконуються зацікавленим контингентом [2], як особлива сфера управлінської діяльності, котра координує функціонування усього комплексу належним чином розподілених професійних, інтелектуальних, матеріальних й виконавчо-трудова ресурсів та здійснює контроль і оцінювання результатів праці [10].

У результаті опрацювання теоретичних і науково-дослідницьких матеріалів щодо культурного аспекту в підходах оцінювання ролі керівних структур, поглиблюється й деталізується розуміння того, що в цілому організаційна культура є складним – методологічно вибудованим – механізмом, певного суспільного процесу. Слід наголосити, що важливість цього сектора в діяльності сфери соціальних служб абсолютно логічна, бо він сформований зусиллями злагодженої співпраці трудового колективу і блоку керівних органів, синергічна діяльність яких, починаючи від проектно-технічних розробок, націлена на реалізацію планів, дій, відносин і правил та ціннісних орієнтацій з метою всебічної адаптації до умов сучасного соціального середовища. Реалізація цих організаційно-трудова напрямів сприяє підвищенню якості управління діяльністю організації і забезпеченню творчої спрямованості виробничих процесів.

Вивчення певного обсягу накопиченого досвіду показало, що вибір системи морально-етичних та організаційно-заохочуваних цінностей і традицій, а отже і рівень ефективності чинної в соціальному закладі моделі організаційної культури в цілому істотно залежить від галузі його діяльності, а відповідно і від контингенту відвідувачів та клієнтів. Тому важливо визначити ті внутрішні ресурси, котрі реально й вагомо впливають на підвищення ролі управлінської системи соціальних служб, щоб і далі цілеспрямовано вдосконалювати весь порядок надання соціальних послуг людям, тобто забезпечувати стабільну дієздатність і необхідну продуктивність всього комплексу.

Виявляється, що підвищену увагу привертає не лише науковий інтерес до соціальної проблематики, але й високий попит на ту державну й суспільну підтримку, яку реально й законно отримує постраждала особистість як рівноправний член громадської спільноти даної держави.

Принагідно зауважимо, що в контексті вищесказаного відносно організаційної суті соціальної служби та функціонування її підрозділів йдеться про офіційно заснований об'єкт, призначений для виконання роботи певного змісту, чим обумовлена ідентифікація соціальної роботи з професійною діяльністю, котра законодавчо спрямована на забезпечення кваліфікованої допомоги особам або певним категоріям населення, котрі опинились в екстремальних умовах.

Метою покращення соціальних умов та удосконалення їхньої діяльності є розширення якості життєвих можливостей кожного члена суспільства, який потрапив в складне становище. Соціальні служби покликані виконувати широкий спектр завдань, серед яких здійснення різнопланової соціальної підтримки, а саме: покращення соціально-побутових умов, надання правових, медичних, психологічних, педагогічних та інших видів соціальних послуг, покращення життєвих умов, організація проведення реабілітації та адаптації людей, що опинилися у скрутні через об'єктивні життєві обставини.

Специфіка діяльності співробітників соціальних служб полягає в тому, що вони представляють суспільні інтереси та повинні виконувати зобов'язання держави на законодавчому рівні. Тому важливе значення має креативність носіїв організаційної культури, особливо у формуванні унормованої системи критеріїв цінностей взаємодопомоги, котрі складаються на принципах гуманізму.

Важливим інструментом у процесі надання соціальних послуг виявляється стиль і характер спілкування і поводження персоналу соціальних служб у роботі з відвідувачами.

У цьому плані доречним може бути впровадження в практику соціальної діяльності сучасного принципу спілкування на «суб'єкт-суб'єктному» рівні, що передбачає здатність чути й розуміти

співрозмовника» [3]. Тобто, з'ясування суті проблем і можливостей їх вирішення відбувається «на хвилі відчуття рівноправності й рівноцінності, бачити і сприймати свого *vis-a-vi*», відчувати його стан і потреби, намагатись налагодити «психологічне взаєморозуміння в плані обміну думками»: передусім вникати в сенс висловлювань співрозмовника, перед усім шляхом уважного вислуховування з метою зрозуміти його аргументи й міркування за правилами взаємодовіри та з дотриманням не лише коректності і взаємоповаги, але й належного рівня готовності посприяти вирішенню його питань [3].

Цілеспрямованої уваги потребує інноваційний характер вимог і принципів функціонування соціальних служб та їхньої організаційної культури. Дослідження внутрішніх залежностей управлінських реальних практик довели, що ефективність діяльності управлінських структур залежить від того, наскільки модель керування відповідає найсуттєвішим життєвим потребам і цінностям, адже саме вони визначають суть і значимість будь-якої соціальної мікрокультури.

Конкретніше це означає, що принципово змінюється ставлення до соціального працівника: робітник соціальної сфери за новими підходами почувається не лише підлеглим виконавцем, тобто підконтрольним об'єктом управління, а як повноправний суб'єкт із належним набором соціальних характеристик та професійних знань і особистісних здібностей до якісного виконання посадових обов'язків: його цінність полягає і в належній трудовій мотивації та схильності до оптимальних міжособистісних взаємин із колегами і керівництвом.

Стосовно організаційно-культурної атрибутики у сфері соціальної діяльності слід визнати, що вона найбільш значима для початківців, нових працівників і представлена набором предметів і знаків символіки, що традиційно напрацьований за період існування організацій. До цього набору відносять і колективні традиції як такі, і професійну етику спеціалістів та особливості комунікативних зв'язків між ними.

Слід відзначити, що офіційно регламентовані внутрішні правила і режим роботи охоплюють повну послідовність повсякденного керування трудовими й виробничими процесами згідно з графіком організації праці. Це значною мірою сприяє поліпшенню дисциплінарного порядку і мотиваційних настроїв персоналу, а також підвищує його зацікавленість у нарощуванні ефективності праці свого соціального закладу.

Для повної реалізації такого раціонального варіанту необхідно прагнути, щоб напрацьовані рішення й принцип організаційної культури були прийняті і підтримувались усіма членами колективу.

Усі ці, пов'язані між собою компоненти трансформуються у зміст поняття організаційна культура соціальної сфери, а її формування об'єктивно надає стійкості певній системі цінностей і установок, які складаються в колективі, створюючи можливості конструктивного впливу на службову поведінку персоналу. Таким чином, керівники соціальних служб можуть прогнозувати поведінку своїх працівників виходячи з загальної корпоративної культури організації.

З метою вдалого творення будови організаційної культури слід враховувати її визначальні складові, а саме: філософію призначення організації, котра має бути спрямована на задоволення потреб клієнтів; принципи й цінності, що декларуються в колективі; традиції, засвоєні усіма членами колективу; організаційну поведінку, що має стійкі позитивні стереотипи, звичні традиції, норми й правила, властиві даному сегменту культури.

Висновки. В сучасних умовах управлінська діяльність у сфері соціальної роботи набуває все більшого значення, особливо в умовах зростання ролі організаційної культури. Особливої уваги потребує дослідження, осмислення проблем і адекватна інноваційна система соціальних реорганізацій такого підрозділу як організаційна культура. Цей процес потребує ретельного вибору методів оцінювання стану культурних ознак і механізмів в організації соціальної сфери, котрі повинні забезпечити не достовірне встановлювання ситуації й відобразити її суттєві особливості. Такі дані складають фундамент для подальшого вдосконалення та розвитку організаційної культури конкретного об'єкту, з яких складається увесь комплекс організаційної культури установи в цілому. Стиль керівництва, професійна етика, бездоганний характер міжособистісних комунікацій як елементи організаційної культури повинні бути прийняті усіма членами колективу – це сприятиме підвищенню ефективності управління та покращення якості обслуговування клієнтів, потребам і сподіванням якої і призначена сама ідея соціальної культури як продукту людської уваги і чуйності.

Отже, лише шляхом науково обґрунтованого вдосконалення можна досягнути збалансованого функціонування усього спектру соціальних служб, тільки в умовах найсучаснішої організаційної культури можна розраховувати на інтегровану взаємодію усіх складових та максимально ефективну роль управління динамічним процесом забезпечення необхідної допомоги й підтримки в скрутних соціальних ситуаціях.

Список використаної літератури

1. Аксеновська Л. М. Ордерная модель организационной культуры : монография. Москва: Академический проект: «Трікста», 2007. С. 303. 1934.

2. Буянкіна М. А. Проблема психического выгорания личности и организационная культура. *Вестник КДУ им. Н. О. Некрасова*. Вип. 3. 2008. С. 47–51.
3. Добіна Т. Г. Вплив близького оточення як чинника соціалізації на формування обдарованої особистості. *Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку* : наук. зб. : РДГУ. 2019. Вип. 33. С. 32–36.
4. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія. Львів: Вид-во Нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 2009. 276 с.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменения организационной культуры / пер. с англ. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
6. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві. *Соціальна психологія*. 2004. № 2 (4). С. 122–133.
7. Корпоративна культура : навч. посіб. / Хаєт Г. Л., Єськов О. Л., Хаєт Л. Г. та інш. / за заг. ред. Хаєта Г. Л. Київ: ЦУЛ, 2003. 403 с.
8. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість : монографія / Борисюк І. О., Дяченко Т. О., Дяченко О. О. та ін. Київ: Наук. думка, 2010. 616 с.
9. Корпорації: управління і культура : монографія / Воронкова А. Е., Бабяк А. Е., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Дрогобич: Вимір, 2006. 376 с.
10. Погребняк В. А. Культура організації як об'єкт регулярного управління. *Питання управління підприємством*. 2005. № 1 (13). С. 59.
11. Усачова В. В. Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний аспект: автореф. дис. канд. екон. наук.: 08.01.01 Донецьк, 2003. 15 с.
12. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості : монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ, 2011. 290 с.
13. Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ : КНЕУ. 1999. С. 66–84.

References

1. Aksenovska L. M. Orderna model orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia. M.: Akademichnyi proekt: «Trikssta», 2007. S. 303. 1934.
2. Buiankina M. A. Problema psikhichnoho vyhorannia osobystosti i orhanizatsiina kultura. Vistnyk KDU im. M. O. Nekrasova. Vyp. 3. 2008. S. 47–51.
3. Dobina T. H. Vplyv blyzkooho otchennia yak chynnyka sotsializatsii na formuvannia obdarovanoi osobystosti. Ukrainka kultura: mynule, suchasne, shliakhy rozvytku : nauk. zb. : RDHU. 2019. Vyp. 33. S. 32–36.
4. Zakharchyn H. M. Mekhanizm formuvannia orhanizatsiinoi kultury mashynobudivnoho pidprijemstva : monohrafiia. Lviv: Vyd-vo Nats. Un-tu «Lvivska politekhnik», 2009. 276 s.
5. Kameron K., Kuynn r. Diahnostyka ta zmina orhanizatsiinoi kultury / per. s anhl. I. V. Andrieievoi. SPb.: Pyter, 2001. 320 s.
6. Kyrychenko V. Prohnozuvannia povedinky personalu v period zmin na pidprijemstvi. Sotsialna psykholohiia. 2004. № 2 (4). S. 122–133.
7. Korporatyvna kultura : navch. posib. / Khaiet H. L., Yeskov O. L., Khaiet L. H. ta insh. / za zah. red. Khaieta H. L. Kyiv: TsUL, 2003 403 s.
8. Korporatyvne upravlinnia v Ukraini: intelektualnyi kapital, personal, yakist : monohrafiia / Borysiuk I. O., Diachenko T. O., Diachenko O. O. ta in. Kyiv: Naukova dumka, 2010. 616 s.
9. Korporatsii: upravlinnia i kultura : monohrafiia / Voronkova A. E., Babiak A. E., Koreniev E. N., Mazhura I. V. Drohobych: Vymir, 2006. 376 s.
10. Pohrebniak V. A. Kultura orhanizatsii yak obiekt rehuliarnoho upravlinnia / Pytannia upravlinnia pidprijemstvom. 2005. № 1 (13). S. 59.
11. Usachova V. V. Orhanizatsiina kultura v tranzytyvni ekonomitsi: politekonomichnyi aspekt: avtoref. dys. ... na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk.: 08.01.01 Donetsk, 2003. 15 s.
12. Kharchyshyna O. V. Formuvannia orhanizatsiinoi kultury v systemi menedzhmentu pidprijemstv kharchovoi promyslovosti : monohrafiia. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU, 2011. 290 s.
13. Shershynova Z. Ye., Oborska S. V. Stratehichne upravlinnia: navch. posib. K.: KNEU. 1999. S. 66–84.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ

Добина Татьяна Геннадиевна – кандидат культурологии, доцент кафедры социологии и социальной работы, ГБУЗ «Приазовский государственный технический университет», г. Мариуполь

Отражено важное специфическое направление культурного обустройства и обслуживания – особенности организационной культуры в сфере социальных служб. Определена специфика особенностей организационной культуры в сфере социальных служб и отмечена ее практическая значимость как стимулирующего фактора в улучшении качества социального управления. Обоснована возможность совершенствования сбалансированного функционирования всего спектра социальных служб в условиях организационной культуры за счет интегрированного взаимодействия всех составляющих современного управления.

Ключевые слова: организационная культура, социальные службы, социальное управление, социальные услуги, стиль руководства.

ORGANIZATIONAL CULTURE: A FACTOR OF INCREASING THE EFFICIENCY OF FUNCTIONING OF SOCIAL SERVICES

Dobina Tetiana – Ph.D. in Cultural Studies, associate professor of the department of sociology and social work Pryazovskyi State Technical University SHEI, Mariupol

The important specific direction of cultural arrangement and service – features of organizational culture in the field of social services is covered. The specifics of the features of organizational culture in the field of social services are determined and its practical significance as a stimulating factor in improving the quality of social management is indicated. The possibility of improving the balanced functioning of the whole spectrum of social services in the conditions of organizational culture due to the integrated interaction of all components of modern management is substantiated.

Key words: organizational culture, social services, social management, social services, leadership style.

UDC 364.08

ORGANIZATIONAL CULTURE: A FACTOR OF INCREASING THE EFFICIENCY OF FUNCTIONING OF SOCIAL SERVICES

Dobina Tetiana – Ph.D. in Cultural Studies, associate professor of the department of sociology and social work Pryazovskyi State Technical University SHEI, Mariupol

The aim is to highlight the significant impact of increasing the level of organizational culture on improving the management system of social services.

Summary. In modern conditions, management activities in the field of social work are becoming increasingly important, especially in the growing role of organizational culture. Particular attention needs to be paid to research, comprehension of problems and an adequate innovative system of social reorganizations of such a unit as organizational culture. Thus, only by scientifically grounded improvement can be achieved by a balanced functioning of the whole range of social services only in the most modern organizational culture can count on the integrated interaction of all components and the most effective part of the dynamic process of providing the necessary assistance and support in difficult social situations.

The scientific novelty is to determine the specifics of the organizational culture in the field of social services and justify its practical significance as a stimulating factor in improving the quality of social management.

The practical significance. Improving the level of organizational culture it will improve management and improve customer service, the needs and expectations of which is the very idea of social culture as a product of human attention and sensitivity.

Key words: organizational culture, social services, social management, social services, leadership style.

Надійшла до редакції 25.11.2020 р.

УДК 3.304.39(394)

МІНІМАЛІЗМ, ДЗЕН, КАРАНТИН У СУЧАСНІЙ КУЛЬТУРІ: СПРОБА УСВІДОМЛЕНОГО СПОЖИВАЦТВА

Пригода Таміла Миколаївна – кандидат філософських наук,
доцент кафедри культурології,
Волинський національний університет ім. Лесі Українки. м. Луцьк
<https://orcid.org/0000-0002-3251-516X>
DOI: <https://doi.org/10.35619/ucpmk.v35i0.376>
tamprygoda@gmail.com

Стаття присвячена виявленню культурних тенденцій під час пандемії коронавірусу і карантину. Зокрема, увага звертається на сферу повсякденності, мінімалістичні стильові особливості сучасного дизайну та моди, що складаються під впливом дзен-буддистської естетики та критичного ставлення до споживацтва. Розглядаються процеси трансформації у споживацькому середовищі, внаслідок якого формуються і розвиваються екологічна мода, усвідомлене і соціально відповідальне споживацтво, мінімалізм у дизайні та побуті, контрспоживацтво.

Ключові слова: споживацтво, культура, дзен, мінімалізм, мода, пандемія, карантин, річ.

Постановка проблеми. Пандемія коронавірусу та карантинні умови суттєво змінили смисловий ландшафт сучасної культури. Причому ці трансформації торкнулися без виключення усіх сфер суспільного життя. XX століття було щедрим на цивілізаційні активатори, що ставили людство на межу не лише в царині екзистенційних пошуків і тупиків, а й фізичного існування. Уся його коротка історія насичена війнами, переворотами, загрозами, запереченнями, насиллям, техногенними здобутками,