

мультилінгвізму, від 1 січня 2007 року – Комісар ЄС з мультилінгвізму, з 2010 р. – Комісар ЄС з освіти, культури, мультилінгвізму та молоді.

Співпраця країн з ЄС, зокрема України, потребує узгодження питань на рівні зовнішньої та наднаціональної, регіональної мовної політики, збільшення професійно-орієнтованої мовної компетенції та мультилінгвізму фахівців різних сфер.

Таким чином, ефективна мовна політика є інструментом соціального та національного будівництва в сучасному світі, фактором конкурентоздатності держав у глобальному інформаційному просторі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Європейська Хартія регіональних мов або мов меншин [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Word/148.doc> – Назва з екрану: European Charter For Regional Or Minority Languages.
2. Закон Української РСР «Про мови в Українській РСР» [прийнятий на 10-й сесії ВР УРСР 11-го скликання 28 жовтня 1989 р.].
3. Конституція України [ухвалена 28 червня 1996 року].
4. Гінзбург М. Як зробити українську мову державною де-факто? / М. Гінзбург // Дзеркало тижня. – 2004. – № 14 – С. 14.
5. Єрмоленко С. Національна свідомість і виховання української мовної особистості / С. Єрмоленко // Мовознавство: тези та повідомлення III Міжнародного конгресу українців. – Х. : Око, 1996. – С. 224-229.
6. Іванишин В., Радевич-Винницький Я. Мова і нація / В. Іванишин, Я. Радевич-Винницький. – Дрогобич : Відродження, 1994. – 218 с.
7. Масенко Л. Мова і суспільство: Постколоніальний вимір / Л. Масенко. – К. : Вид. дім «КМ Академія»; Всеукр. т-во «Просвіта» ім. Тараса Шевченка, 2004. – 163 с.
8. Погрібний А. Державна мова як важіль українського державотворення / А. Погрібний // Мовознавство: Доповіді та повідомлення на IV Міжнародному конгресі українців. – К. : Пульсари, 2002. – С. 142-149.
9. Радчук В.Д. Мова в Україні: стан, функції, перспективи / В.Д. Радчук // Мовознавство. 2002. _ 2-3. !. 39-45.
10. Тараненко О.О. Українська мова і сучасна мовна ситуація в Україні / О.О. Тараненко // Мовознавство. 2001. _ 4. !. 3-19.
11. Форманова С.В. Поняття «мовної картини світу» в сучасній українській літературній мові / С.В. Форманова // Мова і культура. – Випуск 3. – Т.ІІ. – К. : Вид. дім Д. Бураго, 2001. – С.182-186.

Корман М. М.

кандидат історичних наук, доцент кафедри психологічних та педагогічних дисциплін ЮФ ТНЕУ

РЕГЛАМЕНТ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Культура поведінки людини формується у суспільстві за допомогою певних етичних механізмів. Хоча сьогодні етика як наука набуває все більшої самостійності й незалежності від соціальних структур, етична складова культури пов'язана з усіма сторонами життєдіяльності суспільства й надає їм змісту та спрямованості. Тому етичні норми та принципи є сутнісними і

невід'ємними компонентами культури, духовно-практичним способом освоєння дійсності, що визначає зміст соціальних перетворень.

Сучасні процеси глобалізації, їхній вплив на мораль і культуру організацій зумовлюють необхідність відповідності поведінки менеджерів вищим етичним нормам. Дотримання керівниками та їхніми працівниками законів етики гарантує позитивний імідж та зміцнює репутацію підприємства. Якщо організація планує зайняти стабільне становище на ринку, забезпечити успішне та прибуткове виробництво на тривалий період, то дотримання етичних норм та принципів повинно бути одним з першочергових завдань. В іншому випадку (якщо компанія вибирає інший шлях – досягти великих прибутків, незважаючи на засоби) вона не встановить взаємовигідних та чесних стосунків з партнерами, її функціонування на ринку буде нестабільним та короткотривалим. Етично спрямована стратегія організації часто призводить до відмови від привабливих пропозицій та відтерміновує прибутки, але принциповість у цьому питанні створює їй репутацію надійного партнера.

Причиною неетичної поведінки та діяльності в організації можуть бути певні чинники, зокрема низький рівень культури керівника, неефективний стиль управління, неетична поведінка партнерів, часті стресові та екстремальні ситуації на підприємстві, спричинені складною системою прийняття важливих рішень, конкурентною боротьбою та зниження рівня духовності суспільства загалом, а головне, відсутністю чітких регламентів або недотримання регламентів.

Керівники усіх рівнів зобов'язані пропагувати, підтримувати та демонструвати норми етичної поведінки, а також бути ініціаторами корпоративних (етичних) кодексів компанії, долучати всіх членів колективу до його формування. У такому випадку у компанії формується позитивний етичний клімат, адже поведінка керівників впливає на режим роботи усієї організації.

Керівник – це носій влади і тільки від нього залежить, як він її використовує: на благо чи на зло власній організації. На допомогу владі керівника існує влада регламенту. Саме відторгнення більшістю працівників організаційних регламентів призводить до розбалансування організаційних процесів, в тому числі – до руйнування організаційної культури. Та відторгнення регламентів працівниками відбувається з вини керівника у випадках, коли:

- керівник сам їх не дотримується;
- керівник не звертає уваги на порушення регламентів підлеглими;
- керівник сам не дотримується, а підлеглих карає за порушення регламентів.

Вирішуючи проблему, пов'язану з етичним вибором, менеджери відштовхуються від певних нормативів – визначених норм і цінностей, відповідно до яких і приймають рішення. Засобами покращення рівня етичних відносин в організації є, в першу чергу, особистий приклад керівника та етичні, корпоративні кодекси, в яких прописуються регламенти, що стосуються організаційної культури.

Виділяють наступні типи корпоративних(етичних) кодексів:

- кодекси, що регулюють поведінку з детально розробленими правилами, у т. ч. санкції, передбачені у випадках порушення кодексу (наприклад, контракти);
- кодекси, що регулюють зобов'язання перед клієнтами, вкладниками, акціонерами, співробітниками тощо – соціальні кодекси;
- кодекси, що містять положення про цінності організації, її філософію та цілі – корпоративні кодекси;

- кодекси, що визначають міжособистісні стосунки в організації і погоджують інтереси працівників та установи (наприклад, угоди, які укладаються між адміністрацією та профспілкою) – професійні кодекси.

Корпоративний (етичний) кодекс містить: цілі компанії; дотримання етичних принципів і правил ділової етики; політику щодо безпеки праці, охорони здоров'я та захисту навколишнього середовища; конфіденційність інформації; відносини з клієнтами; відносини зі співробітниками; відносини з власниками; відносини з постачальниками; відносини з конкурентами; відносини з органами державної влади.

Для посилення етичної сторони діяльності організації використовується моральний кодекс - документ, у якому сформульовані цінності організації й правила поведінки, яких очікує компанія від працівників.

Моральний кодекс організації включає три основні групи етичних вимог для співробітників:

Група 1. Бути надійними членами організації.

Група 2. Уникати незаконних або неналежних учинків, здатних завдати шкоди організації.

Група 3. Гранично коректно й правильно поводитись із клієнтами й всіляко допомагати їм.

Існування даних документів в організації не гарантує дотримання правил прописаних у них. Тому керівникам необхідно самим бути рольовою моделлю для співробітників організації; чітко доносити до підлеглих, чого від них очікує організація в морально-етичному плані; проводити тренінги з питань етики; відкрито заохочувати людей до етичних вчинків винагородою та покаранням за неетичну поведінку; забезпечити безперешкодність обговорення етичних проблем в організації.

Сьогодні для ефективної підприємницької діяльності необхідною умовою є дотримання етичних норм, оскільки виконання самих лише економічних вимог стає неефективним. Тобто на результативність організації впливає рівень культури, в першу чергу, управлінського апарату, що проявляється у виборі ним форм, засобів та методів керівництва.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Брич В.Я., Корман М.М. Психологія управління: Навч. посібник. / В.Я Брич., М.М. Корман. – Київ: Кондор-Видавництво, 2013., 384 с.
2. Брич В.Я., Корман М.М. Управлінська етика як складова ефективної ділової взаємодії. Економічний аналіз: зб. наук. пр. / В.Я Брич., М.М. Корман –2012. – Вип. 11, ч. 1. – С. 47-50.

Лукашук-Федик С. В.

к.мед.н., доцент, доцент кафедри психологічних та педагогічних дисциплін ЮФ ТНЕУ

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА У ПРОФІЛАКТИЦІ ВІЛ СНІД У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Наслідком суперечливих соціально-економічних та культурно-освітніх процесів, що проявляються в нащій державі стала соціальна дезадаптація, девальвація моральних цінностей, дефіцит мотивації на здоровий спосіб життя. Все це призвело до різкого зниження рівня здоров'я молоді, поширення небезпечних інфекційних хвороб, ВІЛ/СНІДу.