

виконавчі органи, де будь-яке рішення такого масштабу може бути прогностично проаналізоване. Незважаючи на контроль влади, галузь охорони здоров'я може розвиватися за такими принципами, які часто суперечать політичним законам у межах держави.

Використана література:

1. Газнюк Л.М., Семенова Ю.А. Аномія як фактор руйнування здоров'я людини / Л.М. Газнюк, Ю.А. Семенова // Людинознавчі студії : збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Філософія». Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика». -2020. - Випуск 41. - С. 71-83.
2. Foucault M. Two technologies of the self // Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault / Ed. by L. H. Martin et al. London: Tavistock, 1988. P. 16–49.
3. Beck U. Living in the world risk society // Economy and Society. Volume 35 Number 3, August, 2006. P. 329-345.

Пітякова Т.С.

tetyana_pityakova@ukr.net

ст. викладач кафедри соціології
факультету управління персоналом, соціології та психології
КНЕУ імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна

РОЛЬ І МІСІЯ КЕРІВНИКА У ФОРМУВАННІ ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Етична діяльність організації є потужним мотиватором для працівників діяти етично також і в індивідуальному житті. Етична поведінка – це невід'ємна частина повсякденної діяльності організації, про яку потрібно повідомляти під час кожної взаємодії зі стейкхолдерами. В основу такої діяльності мають бути покладені сталі етичні цінності, які необхідно виявляти та розвивати. Це сприяє наповненню змістом та визначенню цілей життя працівників, а в перспективі –

життя суспільства. Адже аморальна поведінка руйнує наші уявлення про самих себе і призводить до психологічного дискомфорту. Людина перебуває в стані «когнітивного дисонансу» (Л. Фестінгер, 1957), коли вона діє всупереч власним переконанням та цінностям.

Провідну роль у формуванні етичної культури організації, безумовно, відіграє керівник, посада якого є однією із найбільш етично навантажених.

Рішення, вибір, дії або бездіяльність керівника є важливими сигналами, які сприймаються підлеглими або як підтримання внутрішніх цінностей організації і етичних вчинків, і таким чином сприяють створенню системи, яка заохочує моральну поведінку в організації, або як їх заперечення і спотворення, що призводить до морального краху організації.

Здатність керівника надавати своїм підлеглим однозначні сигнали-повідомлення щодо того, яка саме поведінка прийнятна (наприклад, у формі заохочення), а яка – ні (через покарання, осуд чи ігнорування такої поведінки) сприяє підтриманню моральної атмосфери в організації, вказує на те, які цінності є беззаперечними для даної організації, якими принципами вона послуговується, що, в результаті, сприяє успіху в досягненні цілей організації.

Етична інфраструктура організації передбачає серед іншого впровадження етичних стандартів поведінки, етичне навчання у формі тренінгів, семінарів, вчасне реагування на існуючі етичні проблеми і факти етичних порушень.

Для досягнення вищезазначених цілей дослідник питань корпоративної стратегії Д. Джентілін рекомендує керуватися моделлю для підвищення етичного рівня організації, яка містить наступні питання:

«Чи має організація етичний кодекс, в якому сформовані її базові цінності? Чи розуміють керівники організації сформовані в кодексі цінності і те, яка саме поведінка забезпечує їх підтримку? Чи відповідає ваша власна поведінка моральним цінностям компанії?»

Чи є в організації люди, поведінка яких не відповідає моральним цінностям компанії? Якщо так, то чи реагуєте ви на таку поведінку, чи нічого

не можете з цим вдіяти, і таким чином фактично дискредитуєте етичний кодекс?

Чи залишаєте ви в своїй організації поза увагою поведінку, яка має бути засуджена? Яке повідомлення ви надсилаєте підлеглим, не помічаючи, або не реагуючи на неетичну поведінку?

Чи є у вашій організації люди, чия репутація або статус роблять їх недосяжними щодо критики та запитань? Чи їх поведінка достойна такого статусу?

Чи шукаєте ви активно людей, чия поведінка відповідає етичним нормам? Чи заохочуєте ви їх і просуваєте?» [2, 36-38].

Відповіді на ці питання уможливають розвиток у керівника навичок етичного лідерства, демонструють знання етичної проблематики організації, сприяють запровадженню етичних стандартів управління.

Формування в організації культури «етичного ведення справ» передбачає також і підтримку керівника з боку його підлеглих (наприклад, підтримка внутрішньо корпоративних цінностей, здатність розпізнавати складні етичні ситуації тощо), а також відповідальність підлеглих у їх здатності проявляти «моральну сміливість» при обстоюванні етичних установок, якими знехтував керівник. Даний аспект формування етичної культури організації є важливим та соціально затребуваним, а отже, потребує свого подальшого дослідження.

Використана література:

1. Василевська Т.Е., Пятківський Р.О. Етичне лідерство в публічній службі: смисл і значущість феномену // Аспекти публічного управління. Том 9. 2021. № 2, С. 35–42.
2. Gentilin, Dennis (2016). The Origins of Ethical Failures: Lessons for Leaders. New York, NY: Routledge – 174 p.
3. Олена Винославська, Марія Кононець. Відмітні особливості етичного лідерства в діяльності організації. // Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії. 2021. Випуск 35, с. 16-23. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/48108/1/Vidmitni_osoblyvosti.pdf

4. Франсіско Кардона (Francisco Cardona). Необхідність та функції кодексів етичної поведінки. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/8/pdf/BB-GGG-8-ukr.pdf

Салтан Н.М.

nataliiasaltan@gmail.com

кандидат історичних наук, доцент,

доцент кафедри гуманітарних наук

Харківської державної академії фізичної культури

м. Харків, Україна

ХУДОЖНЯ КУЛЬТУРА У СВІТІ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В епоху інформаційних технологій, коли багато видів людської діяльності пов'язані із застосуванням цифрових технологій, художня культура і мова мистецтва розширюють свої можливості за допомогою засобів комп'ютерної графіки. Класична естетика, чіткі критерії художності, сформульовані філософами і мислителями XIX-XX століть, поступилися своїми позиціями естетиці постмодернізму. Новаторство визначається в єдності змісту і форми, більш того, новаторство змісту не може бути без відновлення форми, а оновлення форми пов'язано з новими технологіями. Досягнення комп'ютерних технологій привели до дивовижного явища в житті сучасної людини, коли події, спілкування, творчість розгортаються в рамках нереального, віртуального, але добре усвідомлюваного простору. Проблема впливу віртуальної реальності на сучасну людину ще недостатньо усвідомлена в силу нетривалого існування самого факту. Однак очевидно, що з точки зору мистецтва це, безумовно, відкриття нових можливостей впливу на аудиторію.

Сучасний етап мистецтва, заснований на технології, бере свій початок у 1970-х роках, коли на споживчий ринок виходять перші моделі персонального комп'ютера, що знаменують народження цифрового мистецтва. Цифрове мистецтво, що розуміється як сукупність художніх практик з використанням цифрових технологій, являє собою технологізовану творчість, продовжує і