

традиційне ієрархічне управління стає неефективним і має стати одним із суб'єктів мережної взаємодії з іншими освітніми суб'єктами. Мережно-поліархічна методологія дозволяє вирішити весь комплекс проблем суб'єкт-об'єктної комунікації в сфері управління галуззю.

Таким чином, застосування мережної парадигми управління освітою є важливим аспектом інноваційного процесу її адаптації до потреб інформаційного суспільства. Поліархічні моделі управління найбільше відповідають соціально орієнтованим ринковим відносинам та мережній організації інформаційного суспільства. Для практичного вивчення найбільше значення мають мережно-поліархічні моделі управлінської діяльності, розроблені в сучасному менеджменті, орієнтованому на ринкові відносини.

Список використаних джерел

1. Баєв В. Концептуальний аналіз електронного уряду та електронного урядування в контексті сучасних наукових розвідок / В.Баєв // Вісник ДСУ. – 2004. – № 3. – С. 8–10.
2. Каракозов С.Д. Сетевая организация образования: тенденции и перспективы / С.Д. Каракозов, К.Г. Митрофанов // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – № 4. – С. 180–182.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культуры / пер. с англ.; под ред. О.И. Шкаратана / М.Кастельс. – М.: ГУВШЭ, 2000. – 608 с.
4. Маттсон Л.-Г. Взаимоотношения и сети / Л.-Г.Маттсон // Теория маркетинга / под ред. М.Бейкера. – СПб.: Питер, 2002. – С. 216–231.
5. Старцев Ю.Н. Сети: состояние и возможности / Ю.Н.Старцев. – Челябинск: “Энциклопедия”, 2011. – 304 с.
6. Шевчук О. Інформаційне суспільство: бути чи не бути / О.Шевчук, О.Голобуцький. – К.: Атлант UMS, 2001. – 104 с.
7. Штомпка П. Социология социальных изменений // П.Штомпка. – М.: Аспект-пресс, 1996. – 181 с.

References

1. Bajev V. Konceptual'nyj analiz elektronnoho urjadu ta elektronnoho urjaduvannja v konteksti suchasnyh naukovykh rozvidok / V.Bajev // Visnyk DSU. – 2004. – № 3. – S. 8–10.
2. Karakozov S.D. Setevaja organizacija obrazovanija: tendencii i perspektivy / S.D. Karakozov, K.G. Mitrofanov // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. – 2011. – № 4. – S. 180–182.
3. Kastel's M. Informacionnaja jepoha: Jekonomika, obshhestvo i kul'tury / Per. s angl.; pod red. O.I. Shkaratana / M.Kastel's. – M.: GUVShJe, 2000. – 608 s.
4. Mattson L.-G. Vzaimootnoshenija i seti / L.-G. Mattson // Teorija marketinga / Pod red. M.Bejkera. – SPb.: Piter, 2002. – S. 216–231.
5. Starcev Ju.N. Seti: sostojanie i vozmozhnosti / Ju.N. Starcev. – Cheljabinsk: “Jenciklopedija”, 2011. – 304 s.
6. Shevchuk O. Informacijne suspil'stvo: buty chy ne buty / O.Shevchuk, O.Golobuc'kyj. – K.: Atlant UMS, 2001. – 104 s.
7. Shtompka P. Sociologija social'nyh izmenenij // P.Shtompka. – M.: Aspekt–press, 1996. – 181 s.

Sytmychenko E. G., applicant of Dnipropetrovsk Regional Institute of Postgraduate Education (Ukraine, Dnipropetrovsk), grunval@bk.ru

Philosophical aspects of analysis of network paradigm of education management

We analyze network management paradigm in education as a mechanism its innovative transformation. Advantages of polyarchical to hierarchical management model are grounded based on the interdisciplinary methodology of philosophy of education, the theory of network society and the management philosophy its grounded. It is shown that the network paradigm of management education is most appropriate in the context of forming of educational networks and networking education space. Its defined the main innovation that it brings to the educational activities and educational management. Its Solved the socio-cultural and personal context of implementation of network educational technology and network management paradigm in education. Its grounded relationship between network management paradigm and the concept of e-government.

Keywords: philosophy of education, network society paradigm, education management, innovation, e-government.

Ситниченко Е. Г., соискатель, Днепропетровский областной институт последипломного педагогического образования (Украина, Днепропетровск), grunval@bk.ru

Философские аспекты анализа сетевой парадигмы управления образованием

Анализируется сетевая парадигма управления в образовании как механизм его инновационной трансформации. На основе междисциплинарной методологии философии образования, теории сетевого общества и философии управления обосновано преимущества полиархической модели управления перед иерархической. Показано, что сетевая парадигма управления образованием является наиболее адекватной в условиях формирования образовательных сетей и сетевого образовательного пространства. Определены основные инновации, которые она вносит в образовательную деятельность и управление образованием. Раскрыто социокультурный и личностный контекст внедрения сетевых образовательных технологий и сетевой парадигмы управления в образовании. Обоснованно связь сетевой парадигмы управления и концепции электронного управления.

Ключевые слова: философия образования, сетевое общество, парадигма, управления образованием, инновации, электронное управление.

* * *

УДК 141.7

Нестеренко Є. А.
кандидат філософських наук, доцент кафедри економіки освіти, Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова (Україна, Київ), gala99@ukr.net

Символи як інструмент управління освітньою установою

Розкрито роль символів як засобів м'якого, недирективного управління колективом організації, на прикладі освітньої установи. Обґрунтовано, що такий керівний вплив символів опосередковується їхньою функцією передачі смислів у згорнутій формі, та організаційною культурою закладу в цілому.

Ключові слова: символ, освітня установа, управління, організаційна культура, університет.

Кожна людина живе у світі символів, хоча часто ми і не замислюємось над тим, яку важливу роль вони відіграють у нашому професійному та особистому житті.

Символи є одним із найдавніших, найбільш глибоких шляхів пізнання і комунікації. Будучи сконцентрованим вираженням певних смислів у лаконічному знаку, символ має виняткову властивість передавати змістовну інформацію в стисненому – але від цього в не менш яскравому – вигляді. Із цієї властивістю символів пов'язана і їх здатність впливати на поведінку не лише індивіда, але й цілого колективу. Тому цілком логічно припустити, що символи можуть бути ефективним інструментом впливу на персонал організації – так само, як через символ можливий ефективний вплив на індивідуальну свідомість.

Із найбільш загальних, світоглядних позицій феномен символу досліджений такими відомими науковцями, як О.Шпенглер, К.Юнг, Ю.Лотман, А.Бергсон, О.Лосев. Так, О. Шпенглер обґрунтовував точку зору, що єдність будь-якої культури базується на спільній мові її символики. К.Юнг писав, що символ є єдністю реального, існуючого і нереального; свідомого та несвідомого [13]. Структурально-символічний підхід до аналізу культури в цілому присутній у працях таких мислителів, як Ф. де Соссюр, Е. Кассирер, К.Леві-Строс, Р.Барт, Ж.Лакан. Філософський аналіз різних концепцій символу здійснений в роботах К.Свасьяна, М.Мамардашвілі, А.П'ятигорського, Є.Созінова, Р.Абдулліна. Трансформацію концепції символів у

зв'язку зі змінами в культурі XX століття дослідила О.Коваленко [4].

Що стосується стану опанування проблематики символів із більш прикладних позицій, то певною мірою дослідженими є символи в політиці: наприклад, як вони впливають на електоральну поведінку, як сприяють консолідації суспільства або громади тощо. Це роботи таких авторів, як Т.Арнольд, Л.Дитмер, Д.Місюрюв, К.Гаджиев, С.Богатчук, О.Лосєв, Н.Грибакина, А.Шиверських, В.Бебик, Л.Кочубей, В.Полянська, І.Сварник та ін. Наприклад, Л.Дитмер навіть пропонував розглядати політичну культуру як "символічну систему". У цілому, політична символіка визначається як "невіддільний атрибут політики, ідеології, культури, що являє собою сукупність виразних засобів, різноманітних знаків, символів, предметів або актів людської діяльності і поведінки, які є культурною пам'яттю певних соціальних груп чи всього суспільства і надають політичному життю, політичним діям, різним формам матеріалізації політики явний, надто очевидний, підкреслений чи, навпаки, прихований зміст" [7].

Також психологи і психотерапевти вже не перший рік проводять тренінги щодо того, як управляти символами з точки зору саморозвитку людини [див., напр.: 8]. При цьому аналізуються механізми та прийоми роботи із символічним контекстом повсякденного життя і зачіпаються такі аспекти, як: символи в структурі несвідомого; символи дитинства і символи зрілості; прояви, контроль та управління символом, формування символу; вплив символу на ситуацію, управління ситуацією через контроль символу та ін.; моделювання ситуацій через моделювання символів та їх значень.

Однак із точки зору менеджменту окремої організації, підприємства, установи немає підстав стверджувати, що цей аспект є достатньо дослідженим. Є окремі ідеї, розкриті в контексті тематики корпоративної (організаційної) культури, тобто місце і роль символів як складових корпоративної культури організації. Такі ідеї присутні в роботах, наприклад, В.Весніна, М.Елвессона, С.Журавової, Д.Ханта, Г.Хаата. Ця тематика також більш актуальна в контексті практичних тренінгів або семінарів, ніж у рамках наукових розвідок.

Таким чином, відштовхуючись від наявних робіт із дотичних питань, **мета цієї статті** – визначити можливості використання символів як інструментів управління організацією, зокрема освітньою установою.

Згідно філософських енциклопедичних словників, символ (від грец. *symbolon* – розпізнавальний знак, ознака) – знак, образ, в якому опосередкованим, неявним чином полягає певний зміст і смисл. Це ідея, образ або об'єкт, що має власний зміст і одночасно представляє в узагальненій, нерозгорнутій формі деякий інший смисл [9].

В організації місце символів завжди визначається в корпоративній (організаційній) культурі*. Причому за версіями різних авторів, у культурі організації виокремлюють два або три шари, один із яких завжди – видимий, зовнішній, який може бути доступний і візуально

сприйнятий широкою громадськістю, а не тільки працівниками цієї організації. І місце символів традиційно віднесено саме до цього видимого шару. Подивимось на визначення організаційної культури, в яких згадуються символи як її сутнісні компоненти (в усіх дефініціях курсивом виділено символічний компонент. – Є.Н.):

- організаційна культура – це набір найважливіших припущень, які приймаються членами організації, отримують вираження в цінностях, що задають людям орієнтири їх поведінки та дії, та передаються індивідам за посередництвом *символічних засобів* духовного та матеріального внутрішньоорганізаційного оточення [2, с. 421];

- організаційна культура – це сукупність базових гіпотез, цінностей та *артефактів* [10, с. 156];

- корпоративна культура – 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 [5, с. 11]

- організаційна культура – це "система спільних традицій, цінностей, *символів*, переконань, формальних та неформальних правил поведінки членів організації, що історично склалися в даній організації [1, с. 184]";

- організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, які приймаються членами організації і виражаються в цінностях організації, що задають людям орієнтири їх поведінки і дій. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через "*символічні*" засоби духовного і матеріального внутрішньо організаційного оточення [3, с. 246].

М.Елвессон, критикуючи традиційне розуміння менеджменту, визначає організаційну культуру як "спосіб розуміння життєдіяльності організації в усьому її багатстві і різноманітності" – при цьому підкреслюється, що центральне положення концепції культури полягає в тому, що "для будь-якої скоординованої дії велике значення має узгодженість значень [12, с. 16]". В іншому місці автор конкретизує, що він вживає поняття організаційної культури як "*матричну концепцію* для позначення способу мислення, який інтерпретує культурні і символічні феномени [12, с. 19]". При цьому, не заперечуючи ролі цінностей в організаційній культурі, М.Елвессон тим не менш наголошує, що *значення* в аналізі культури більш корисні. Це важливо для нашої теми, адже значення, смисли якраз і фіксуються в символах і в такий спосіб передаються від одних людей до інших.

У своєму дисертаційному дослідженні і в подальших розвідках автор цієї статті тлумачить місце символів у такій структурі організаційної культури:

1) базовий рівень – *нематеріальний, ідеологічний (рівень уявлень)*: елементи якого визначають особистість людини, мотивують її діяльність та обумовлюють колективну поведінку персоналу. До елементів цього рівня віднесено базові ідеали, цілі, цінності, переконання, вірування, уявлення, установки, які ґрунтуються на моралі та розділяються персоналом організації;

2) проміжний рівень – *практичний, діяльнісний (рівень упередженості)*, який включає особливості

* У цій статті немає сенсу розрізняти значення термінів "організаційна культура" та "корпоративна культура", тому тут вони вживаються як синоніми.

методів і стилю роботи, компетенцію співробітників організації; ділові принципи; формальні й неформальні правила та норми поведінки, а також задекларовані місії та цілі організації. До нього також віднесено використовувані для виробничого та управлінського процесу технології, а також техніку, обладнання – адже вони теж детермінують унікальність обличчя організації;

3) зовнішній рівень – **матеріальний, символічний (рівень артефактів)** – включає ті зовнішні прояви фірмового стилю, які зазвичай називають “маркерами” організаційної культури. Це, з одного боку, певні матеріальні символи організації: фірмовий знак, форма одягу співробітників, дизайн і стан будівель і кабінетів, гімн, прапор тощо, а з іншого – усталені в компанії традиції, ритуали, свята, історії, міфи та герої, мова спілкування, етикет. Це також і продукція, яку виробляє колектив організації.

У класика проблематики організаційної культури Е.Шейна цей третій рівень носив назву поверхневого – як такого, що включає видимі зовнішні факти: архітектура, використовувана технологія, поведінка, мова, лозунги тощо – все, що можна сприймати органами чуттів людини [11, с. 124-126].

Отже, як бачимо, символи – хоча і не формують базового шару – є важливою складовою організаційної культури, що посідають не останнє місце у впливі як на організаційну ефективність, так і на динаміку розвитку.

У найбільш яскравому вираженні цей вплив символів можна спостерігати *при зміні* організаційної культури, системи управління, стратегії розвитку установи тощо. Причому в основному – це вплив символів на легітимацію нової підсистеми чи нового стилю управління. Саме за посередництва символів організаційна культура забезпечує легітимність нового управління, нової стратегії і відповідно його (управління) ефективність.

Символи можна тлумачити як одну з базових категорій легітимності влади, оскільки жодні управлінські відносини не можуть тривалий час існувати поза відповідним символічним наповненням. Адже – хоча символи і є складовою поверхневого, видимого шару культури організації – вони все ж виражають у собі елемент стабільності, спадковості, зв’язку з традицією. Символи завжди тісно вплетені в соціокультурний контекст соціуму незалежно від масштабу останнього. При цьому вони є більш рухливими і мінливими за нижні два шари, що дозволяє ініціювати змінення організаційної культури за посередництва зміни символічного простору організації. А зміна організаційної культури опосередковує і інші зміни в усіх підсистемах управління установою.

Як висловився культуролог Ю.Лотман, “найбільш звичне уявлення про символ пов’язане з ідеєю деякого змісту, що, у свою чергу, слугує планом для вираження іншого, здебільшого, більш культурно цінного змісту” [6, с.192]. Саме у зв’язку з тим, що символ в згорнутому вигляді несе зміст організаційної культури і певні смисли існування установи, – трансформація будь-якої організаційної системи передбачає руйнацію символів минулого і розбудову нової сукупності символічних форм.

Яскравим прикладом у цьому контексті постає Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова, організаційна культура якого, починаючи з призначення у 2003 р. нового ректора – академіка Андрущенка В.П. і по сьогоднішній день, змінилась до непізнаності. Ця зміна охопила не лише стратегію та систему управління, але й символічну складову. Сьогодні мало хто не знає герба Університету, для кожного нового студента Свято першокурсника починається з гімну НПУ, відвідуваність веб-сайту вишу зростає з кожним роком. Навіть сама особа ректора сьогодні є символом Національного педагогічного, завдяки якому цей Університет є не лише впізнаваним, але привабливим для вступу.

Наступне питання, яке постає в цьому контексті – яким є механізм керівного впливу символів на культуру і систему управління організацією? Чому і як вони впливають?

Кожна людина, і кожна установа живе у світі символів. Інколи ми намагаємось керувати символами, але частіше саме вони керують нашим життям. І цей їх вплив забезпечується дією на підсвідомість людини, причому не тільки на індивідуальну підсвідомість, але і на колективне несвідоме.

Символи часто діють *винятково* на нашу підсвідомість – тобто ми не усвідомлюємо їх впливу на наші дії, але найчастіше під впливом символів якраз і коректується поведінка людей. Ми можемо не помічати або не усвідомлювати реклами – але купуємо той чи інший продукт, обираємо той чи інший навчальний заклад, визначаємо свою тактику поведінки тощо. Ми навіть можемо вважати це інтуїцією, але ж механізми інтуїтивного прийняття рішень якраз і спираються на арсенал інформації, накопичений у нашій підсвідомості. Психологи-практики навіть намагаються виявляти і розвивати механізми впливу несвідомого символізму на поведінку людини [див.: 8].

Тобто символи можуть виступати як інструменти не директивного, а м’якого, непрямого управління. Розуміючи природу символів та їхнє місце в організаційній культурі, саме через них в опосередкований спосіб можна управляти культурою і персоналом організації. Це опосередковане управління установою через організаційну культуру.

Специфіка символів порівняно з іншими елементами організаційної культури визначається вираженістю в них і раціональних, і ірраціональних сторін буття. Як відомо, співвідношення між раціональним та ірраціональним є однією з визначальних суперечностей людського буття. У шарах організаційної культури ця суперечність чітко поділяється: глибинний шар (переконання, вірування, цінності тощо) є частиною простору ірраціонального, в той час, як проміжний шар (практичний) за своєю сутністю і призначенням має раціональний вимір. Символи ж як найвиразніший елемент поверхового рівня організаційної культури, з одного боку, мають раціональне обґрунтування, з іншого, – якимись міцними невидимими зв’язками пов’язані зі сферою підсвідомого, архетипного, завдяки чому мають ірраціональну дію. Отже, символи можна розглядати як такі елементи організаційної культури, що мають вихід і в раціональний, і в ірраціональний пласти людського буття, що дозволяє використовувати їх як медіатори при

переносі впливу раціональних обґрунтувань до царини ірраціонального.

Таким чином, символи можуть бути використані як інструмент недиригентного управління, бо вони є специфічним компонентом організаційної культури, через який реалізується зв'язок свідомого і несвідомого, формальних правил життєдіяльності організації і неформальних, ірраціональних засад.

Загалом, можливі два шляхи трансформації організаційної культури. Перший шлях – природний, спонтанний, якщо її джерелом є дуже поступова зміна переконань, уявлень, вірувань та інших складових глибинного шару. Другий – трансформація, ініційована “згори” змінами символічних форм. Так здійснюється делегітимація минулих символів і актуалізація нових.

Можлива і поступова втрата значення старих символів, яка обов'язково передусе становленню оновленої організаційної культури. Аналогічні процеси відбуваються і на рівні держав. При цьому десакралізуються як власне символи цілісності системи (герб, гімн, девіз тощо), так і прийняті ритуали та свята, герої, легенди та ін. Яскравим прикладом є процес десакралізації радянських символів, який передував власне структурній трансформації суспільства.

Процес стихійної руйнації символів свідчить про незворотні зміни організаційної культури. Адже коли старі символи, герої, легенди втрачають своє позитивне значення, або й набувають негативного, – це означає, що і в глибинному шарі організаційної культури відбувається незворотна заміна вірувань і переконань іншими.

Причому специфіка людської свідомості така, що вона завжди потребує ідеалів: якщо старі нівельовані, мають актуалізуватись нові. Відповідно делегітимація одних символів загострює потребу в обґрунтуванні інших – так у період “розвінчування” елементів минулої організаційної культури її символічний рівень заповнюють нові символічні постаті, нові свята і легенди.

Спираючись на проведені теоретичний аналіз проблеми, доцільно зробити більш прикладні **висновки**, які відображають роль символів в управлінні організацією і можуть бути використані для практичного застосування, в тому числі у вищому навчальному закладі.

1. Символ є втіленням певних організаційних смислів. Він оформлює, доповнює і робить більш виразним значення організаційної культури, філософії організації та управлінської стратегії. Для прикладу можна детальніше подивитись на герб НПУ імені М.П.Драгоманова, який не лише містить портрет свого видатного вченого, ім'я якого носить, але й зірки – зовсім не випадково подібні до зірок прапора Європейського Союзу.

2. Символ виступає медіатором, передавачем смислу від управлінської ієрархії до всього колективу працівників. Тому він поєднує стратегічну владу і виконавчу діяльність, управлінські настанови і конкретні дії працівників, а також трудову поведінку із реальними матеріальними об'єктами. І тому важливо, щоб, наприклад, герб Інституту не був просто затверджений управлінським рішенням, – його проект має спочатку отримати схвалення колективом цього Інституту (а ще краще, коли він концептуально розроблений у дискусії викладачами або студентами).

3. Символи впливають на формування внутрішньоорганізаційних установок, які регламентують поведінку і ціннісні орієнтації персоналу. Скажімо, ініціатива ректора НПУ імені М.П.Драгоманова зі створення Асоціації ректорів педагогічних університетів Європи (а згодом – і з написання Педагогічної Конституції Європи) стала символом і дієвим чинником спрямування вектору мислення і дій викладачів у напрямі інтеграції до загальноєвропейського простору вищої освіти і наукових досліджень, чинником активізації участі в міжнародних проектах.

4. Символ є інструментом ідентифікації працівників з установою. Якщо працівники комфортно почувають себе в організаційному середовищі, то візуальний / слуховий тощо вплив символів посилює цю ідентифікацію. Тому символи можуть бути засобом консолідації, згуртування колективу, посилення корпоративної культури установи.

5. Будучи образним втіленням ідей, символи здатні не лише передавати смисли, але і можуть впливати на почуття та емоції персоналу. Зокрема, це стосується навіть такого аспекту, як кольори: є кольори, які оптимістично впливають, підносять настрій людини, інші ж – пригнічують. З точки зору образотворчого мистецтва виокремлюють так звані гармонійні комбінації кольорів – відповідно вони сприяють душевній рівновазі, на рівні менеджменту організації можуть сприяти оздоровленню соціально-психологічного клімату. Так, вважається, що найбільш гармонійним є поєднання в одному символі трьох кольорів. Щоправда, часто використовується лише два – таким чином підвищується контрастність і виразність символу. Тому інколи доводиться обирати між максимальною гармонійністю символу та ступенем його виразності. Якщо необхідно більш яскраво донести нову ідею і забезпечити швидке її поширення – логічно обрати контрастність і виразність. Але якщо символ несе інформацію про організаційні зміни (які найчастіше зустрічаються спротивом персоналу) – тоді краще зробити його м'якшим і гармонійнішим.

6. Символи можуть підвищувати активність працівників, у тому числі і трудову. Про це відомі художні закономірності про окремі кольори та про їх поєднання: сполучення двох контрастних кольорів більш енергійне, ніж трьох.

7. Якщо порівнювати вплив символів на індивідуальне і колективне, то виходить, що вплив символів на колективну свідомість (у даному випадку організаційну) може бути навіть більш дієвим, ніж на індивідуальну. Адже – на відміну від окремого індивіда – колектив організації об'єднаний спільною організаційною культурою, до якої входять і символи. Організаційна культура в тому чи іншому ступені об'єднує персонал, задає певні смисли, сприяє ідентифікації – а тому перебуваючи в контексті тієї чи іншої організаційної культури, людина більш чутлива до сприйняття відповідних їй символів. Саме тому такою важливою є традиція Загальних зборів трудового колективу університету на початку навчального року (коли ректор всім присутнім озвучує актуальні пріоритети розвитку закладу), а також і з нагоди його закінчення – для підбиття підсумків. Така традиція теж стає символом університету.

8. Ефективність використання символів як управлінського інструменту можна оцінити за кількома критеріями:

- ступінь прийняття їх працівниками і ідентифікації останніх із організаційними символами;
- позитивність іміджу організації, великою частиною якого є символи – і сприйняття її широкою громадськістю і позитивна оцінка її діяльності. Такий університет сам стає символом – символом якісної освіти і майбутнього нації;
- опосередкованими критерієм, пов'язаним із іміджем, є ступінь успішності і конкурентоспроможності організації на ринку або в її сегменті ринку. Адже якщо громадськість впізнає символіку установи і ідентифікує ці символи з якісними послугами – то все більше громадян будуть ставати клієнтами цієї організації. А це, у свою чергу, підвищуватиме успішність і конкурентоспроможність організації, її прибутковість або ступінь виконання організацією своєї місії (навіть якщо вона неприбуткова).

У цій статті ми окреслили позитивну роль символів як інструментів управління організацією і виокремили критерії оцінки ефективності їх управлінського впливу. Найбільш перспективним для подальших досліджень уявляється детальний аналіз загроз, які можуть представляти символи як інструменти управління. Адже вже зараз можна зазначити, що символи можуть використовуватись не лише як засіб непрямого управління, але і як інструмент маніпулювання колективною свідомістю з метою підпорядкування владі. Маніпулювання, як відомо, відрізняється від управління головним чином пріоритетами і цілями: професійний менеджмент організації має бути спрямований на виконання установою її місії і досягнення спільних організаційних цілей, а маніпулювання спрямоване на досягнення особистих або групових цілей управлінського персоналу (чи власників організації).

Список використаних джерел

1. Веснин В.Р. Организационная культура / В.Р.Веснин // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – № 3. – С. 184-200.
2. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
3. Журавова С.О. Организационная культура предприятия / О.С. Журавова. – М.: МНИ ИПУ, 1998. – 345 с.
4. Коваленко Е.М. Концепция символа в философии культуры 20 века : автореф. дис. ... канд. филос. н. : 09.00.13 / Коваленко Елена Михайловна. – Ростов на Дону, 2005. – 20 с.
5. Корпоративна культура : навчальний посібник / під заг. ред. Г.Л.Хаста. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
6. Лотман Ю.М. Избранные статьи в трех томах. – Т.1. – Статьи по семиотике и топологии культуры. – Таллин : Александра, 1992. – 284 с.
7. Мисюров Д.А. Политика и символы. – М., 1999 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://subject.com.ua/political/dict/1203.html>.
8. Управление символом в психотерапии и саморазвитии : информация о семинаре 4-5 июня 2011 г., г. Симферополь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vk.com/event27436805>.
9. Философия: Энциклопедический словарь / под ред. А.А.Ивина. – М.: Гардарики, 2004. – 386 с.
10. Хант Д. Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера / Д.Хант. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 1995. – 360 с.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Эдгар Шейн ; пер. с англ. Ч.Жильцов. – СПб., М., Минск: Питер, 2002. – 336 с.
12. Элвессон М. Организационная культура / Мэтт Элвессон;

пер. с англ. и науч. ред. П.К.Власова. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 460 с.

13. Юнг К.Г. Архетип и символ / К.Г.Юнг. – М.: Ренессанс, 1991. – 304 с.

Nesterenko Y. A., a candidate of philosophical sciences, associate professor of department of economy of education, National pedagogical university, is the name of M. P. Drahomanov (Ukraine, Kyiv), gala99@ukr.net

Symbols as tools for managing of an educational institution

The role of symbols as means for soft, nondirective management of staff, on the example of educational institution, - is revealed. It is grounded, that such a governing influence of symbols is mediated by their function to transfer senses in closed form, and by the organizational culture of an institution as a whole.

Keywords: symbol, educational institution, management, organizational culture, university.

Нестеренко Е. А., кандидат философских наук, доцент кафедры экономики образования, Национальный педагогический университет им. М. П. Драгоманова (Украина, Киев), gala99@ukr.net

Символы как инструмент управления образовательным учреждением

Раскрыта роль символов как средств мягкого, недирективного управления коллективом организации, на примере образовательного учреждения. Обосновано, что такое управленческое влияние символов опосредуется их функцией передачи смыслов в свернутой форме, и организационной культурой заведения в целом.

Ключевые слова: символ, образовательное учреждение, управление, организационная культура, университет.

* * *

УДК 141.7.001.11

Пашков В. В.

доктор философских наук, доцент, профессор кафедры философии, ректор, Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти (Україна, Запоріжжя), zoiprro@mail.ru

ФІЛОСОФСЬКІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постає завдання необхідності глибокого обґрунтування нових критеріїв і смислів професіоналізації педагога, за якими результативність розвитку післядипломної педагогічної освіти буде очевидною. Вважаємо, що в основу трансформованої сучасної післядипломної педагогічної освіти має бути покладена філософія як об'єктивний духовний фундамент, скріплений атрибутивно властивими їй світоглядною й методологічною функціями. Знайомство зі смислами філософії освіти дає можливість педагогу знайти своє місце в освітній діяльності і стати справжнім професіоналом, зосередившись на таких головних напрямках удосконалення організаційної роботи, як урахування складного сучасного світового соціуму, визначення пріоритетів своєї діяльності. Загальновідомо, що якістю професійної діяльності педагога, його педагогічні й інтелектуальні здібності, професійна культура та професіоналізм безпосередньо й реально впливають не тільки на вдосконалення педагогічної системи, на якість навчання й виховання, а й на авторитет держави.

Ключові слова: професіонал, учитель, майстер, професіологія, післядипломна педагогічна освіта, методологічна культура.

Практика освіти орієнтується на цілісний гуманітарний розвиток особи й підтримку її становлення, на трансляцію досвіду поколінь у міжсуб'єктному діалозі, інституціоналізацію соціокультурних векторів у діяльності суб'єктів формальної та неформальної освіти. Сучасне уявлення про освіту як про субсистему в метасвіті культури й соціуму припускає осмислення буття суб'єктів в освіті як зсередини процесу, так і ззовні – спостерігаючи, фіксуєючи, інтерпретуючи продуктивні рішення, тим самим підсилюючи доцільність створюваних умов для досягнення успішності в подальшій практичній діяльності.

У науковій рефлексії дослідницькою, експериментальною й практичною складовими післядипломної освіти педагогів, ефективністю її реалізації все