

КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ РОЗВИТКУ – КУЛЬТУРА КОМУНІКАЦІОНА ЯК ОСНОВА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

© 2019 ПРОХОРОВА В. В., МУШНИКОВА С. А.

УДК 101.8:330.34
JEL Classification: M14

Прохорова В. В., Мушнікова С. А.

Культура безпеки розвитку – культура комунікаційна як основа інтелектуалізації управлінського процесу

Метою статті є теоретичне обґрунтування взаємозв'язку культури безпеки розвитку – культури комунікаційна як основи інтелектуалізації управлінського процесу. Визначено, що основним джерелом походження будь-якої культури, в тому числі й культури управління підприємством, є людська діяльність, яка набуває сенсу в тісному зв'язку з суспільством, його звичками, устоями, традиціями. Причому суспільна поведінка людини не закладена природою, а формується окремим суспільством залежно від багатьох просторових і часових особливостей, в тому числі особливостей діяльності будь-якого підприємства. До основних елементів культури слід віднести матеріальні та духовні цінності, які характеризують організацію діяльності та управління підприємством із взаємодією його членів. Визначено та доведено, що культура комунікаційна на кожному конкретному підприємстві є базою для формування культури управління його безпекою розвитку, побудованої на основоположних принципах: духовності, освіченості та вихованості, причому складовими елементами культури управління безпекою розвитку є: культура безпеки та культура розвитку. На підставі цього визначено термін поняття «культура безпеки розвитку підприємства» як набір відповідних характеристик, правил, норм і особливостей діяльності підприємства з урахуванням психологічної поведінки та кваліфікаційних здібностей окремих осіб, що приймають управлінські рішення, відповідно до їх пріоритетності та обумовленої значущості. За результатами дослідження запропоновано напрями комунікаційна, на які слід спиратися в управлінському процесі, а саме: адаптації; координованого управління значенням або правил; риторичного напрямку; конструктивістського; напрямку соціальних категорій і обставин; або напрямку конфліктів. Вибір напрямку культури комунікаційна та орієнтир на нього надасть можливість визначити якісні сторони обраної культури управління безпекою розвитку підприємства та підвищити рівень інтелектуалізації у прийнятті управлінських рішень.

Ключові слова: культура комунікаційна, культура розвитку підприємства, культура безпеки підприємства, культура безпеки розвитку підприємства.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-4-142-148>

Рис.: 3. Бібл.: 9.

Прохорова Вікторія Володимирівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання, Українська інженерно-педагогічна академія (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

E-mail: vkprohkorova@gmail.comORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2552-2131>

Мушнікова Світлана Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, Національна металургійна академія України (просп. Гагаріна, 4, Дніпро, 49005, Україна)

E-mail: svetamush@gmail.comORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3860-522X>УДК 101.8:330.34
JEL Classification: M14UDC 101.8:330.34
JEL Classification: M14

Прохорова В. В., Мушнікова С. А. Культура безопасности развития – культура коммуникационирования как основа интеллектуализации управленческого процесса

Целью статьи является теоретическое обоснование взаимосвязи культуры безопасности развития – культуры коммуникационирования как основы интеллектуализации управленческого процесса. Определено, что основным источником происхождения любой культуры, в том числе и культуры управления предприятием, является человеческая деятельность, которая приобретает смысл в тесной связи с обществом, его привычками, устоями, традициями. Причем общественное поведение человека не заложено природой, а формируется отдельным обществом в зависимости от многих пространственных и временных особенностей, в том числе особенностей деятельности предприятия. К основным элементам культуры следует отнести материальные и духовные ценности, характеризующие организацию деятельности и управления предприятием с взаимодействием его членов. Определено и доказано, что культура коммуникационирования на каждом конкретном предприятии является базой для формирования культуры управления его безопасностью развития, построенной на

Prokhorova V. V., Mushnykova S. A. Development Safety Culture - Communication Culture as the Basis of Management Process Intellectualization

The aim of the article is the theoretical justification of the relationship of safety development culture – communication culture as the basis for intellectualization of the management process. It is determined that the main source of any culture including the culture of enterprise management is human activity, which acquires meaning in close relations with society, its habits, foundations, traditions. Moreover, social behavior of a human is not in his/her nature, but is formed by individual society, depending on many spatial and temporal features including those of enterprise activity. The basic elements of culture comprise material and spiritual values that characterize the organization of activities and management of an enterprise including the interaction of its members. It is determined and proved that the communication culture at each particular enterprise is the basis for forming the culture of management of its development safety, built on fundamental principles, namely: spirituality, education and upbringing, with the safety culture and development culture being the constituent elements of the culture of development safety management. Based on this, the term "culture of enterprise

основопологаючих принципах, таких як: духовності, освітності, культурності та вихованості, причому складовими елементами культури управління безпекою розвитку є: культура безпеки та культура розвитку. На основі цього визначено термін поняття «культура безпеки розвитку підприємства» як набір відповідних характеристик, правил, норм і особливостей діяльності підприємства з урахуванням психологічного поведінки та кваліфікаційних здібностей окремих осіб, які приймають управлінські рішення, в відповідності з їх пріоритетністю та обумовленою значимістю. По результатам дослідження запропоновано напрямки комунікаційного управління, на які слід спиратися в управлінському процесі, а саме: адаптації; координованого управління значенням або правилами; риторичного управління; конструктивістського; напрямки соціальних категорій і обставин; або напрямки конфліктів. Вибір напрямку культури комунікаційного управління і орієнтир на нього надасть можливість визначити якісні сторони вибраної культури управління безпекою розвитку підприємства і підвищить рівень інтелектуалізації в прийнятті управлінських рішень.

Ключові слова: культура комунікаційного управління, культура розвитку підприємства, культура безпеки підприємства, культура безпеки розвитку підприємства.

Рис.: 3. **Бібл.:** 9.

Прохорова Вікторія Володимирівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки і організації діяльності суб'єктів господарювання, Українська інженерно-педагогічна академія (ул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

E-mail: vkprohkorova@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2552-2131>

Мушнікова Світлана Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, Національна металургічна академія України (просп. Гагарина, 4, Дніпр, 49005, Україна)

E-mail: svetamush@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3860-522X>

Вступ. Існування будь-якого суб'єкта господарювання в сучасних умовах, в умовах всебічної інформатизації та діджиталізації соціально-економічних процесів і явищ супроводжується зростанням обсягів взаємовідносин між різними контрагентами; інформації, яка, своєю чергою, виявляється суперечливою та не завжди достовірною і правдивою. Внаслідок цього збільшується й кількість провідників інформації, на результатах діяльності яких ґрунтуються управлінські рішення особами, що їх приймають.

Складність ситуації, що склалася на сьогодні, є недостатній рівень культури комунікаційного управління, з однієї сторони; а з іншої – це впливає на погіршення рівня культури та інтелектуалізації управлінського процесу в умовах людиноцентричної економіки. Таким чином, вирішення соціально-економічних проблем сучасного суспільства потребує перегляду основних спрямувань культури комунікаційного управління як основи інтелектуалізації управлінського процесу в управлінні безпекою розвитку підприємства.

Необхідно зазначити значну кількість досліджень, спрямованих взагалі на трактування поняття «культура» в різних науках. З давніх-давен питання багатоспрямованості культури цікавить філософів, психологів, лінгвістів, істориків, економістів та інших науковців і практиків

«development safety» is defined as a set of relevant characteristics, rules, norms, and characteristics of enterprise activity, taking into account the psychological behavior and professional skills of individuals responsible for making managerial decisions, in accordance with their priority and significance. Based on the results of the study, there proposed communication dimensions to rely upon in the management process, namely: adaptation; coordinated management of value or rules; rhetoric; constructivism; social categories and circumstances; or conflict. The choice of the dimension of the communication culture and orientation towards it will provide an opportunity to determine qualitative aspects of the selected culture of management of enterprise development safety and increase the level of intellectualization in managerial decision-making.

Keywords: culture of communication, culture of enterprise development, culture of enterprise safety, culture of enterprise development safety.

Fig.: 3. **Bibl.:** 9.

Prokhorova Victoria V. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of the Department of the Department of Economics and Business Entities, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (16 Universytetska Str., Kharkiv, 61003, Ukraine)

E-mail: vkprohkorova@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2552-2131>

Mushnykova Svitlana A. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance, The National Metallurgical Academy of Ukraine (4 Haharina Ave., Dnipro, 49005, Ukraine)

E-mail: svetamush@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3860-522X>

(з урахуванням особливості індивіду та соціуму, в якому цей індивідуум існує) [1; 5; 8]. Деяка частина робіт спрямована на дослідження питання міжкультурних традицій та уподобань, професійної та корпоративної культури [3; 4; 9].

Але на сьогодні недостатньо уваги приділено питанням впливу професійної та корпоративної культури на культуру комунікаційного управління між різними контрагентами в управлінському процесі підприємства.

Тому метою дослідження є теоретичне обґрунтування взаємозв'язку культури безпеки розвитку і культури комунікаційного управління як основи інтелектуалізації управлінського процесу.

Викладення результатів дослідження. Поняття культура як феномен явища на сьогодні нараховує від 130 до 500 трактувань за різними джерелами. Термін «культура» походить від лат. *cultura* – первісно процес обробки землі. З часом, з розвитком релігійних уподобань, науки, соціально-економічних відносин, поняття культури набуває значення в різних областях людської життєдіяльності: вихованні, освіті, розвитку, шануванні та багато ін. Культура як предмет дослідження вивчається протягом багатьох сторіч різними науками, такими як: філософія, культурологія, історія, мистецтвознавство, лінгвістика (етнолінгвісти-

ки), політологія, етнологія, психологія, економіка, педагогіка тощо відповідно до часу [5].

В основному під культурою розуміють людську діяльність в її найрізноманітніших проявах, включаючи всі форми та способи людського самовираження і самопізнання, накопичення людиною та соціумом в цілому навичок і умінь. Культура постає також проявом характеру, компетентностей, навичок, умінь і знань [5].

Взагалі культура являє собою сукупність правил і стійких форм, які диктують людині певну поведінку з властивими йому переживаннями і думками, справляючи

на неї управлінський вплив, без якого вона не може відтворюватися, а отже, існувати, та розуміється як [5]: практична реалізація загальнолюдських і духовних цінностей» [1]; історично певний рівень розвитку суспільства і людини, виражений в типах та формах організації життя і діяльності людей, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях [5]; сукупність генетично неуспадкованої інформації у поведінці людини [1]; вся сукупність небіологічних проявів людини [3].

Визначення терміна «культура» можна розділити за трьома напрямками, наведеними на рис. 1.

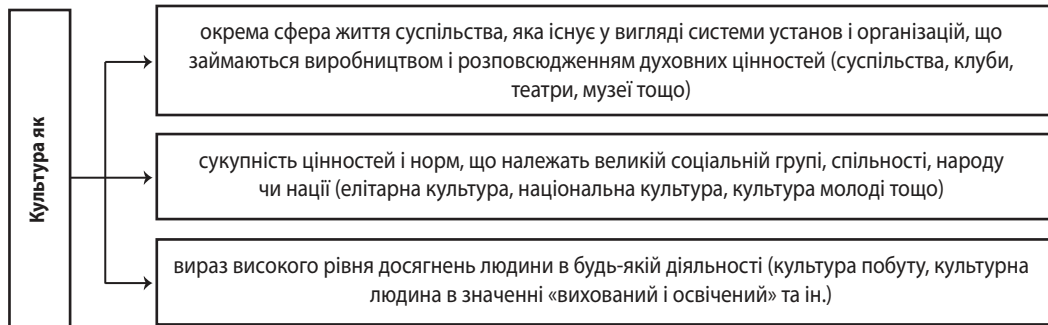


Рис. 1. Термін «культура» в узагальненому розумінні [9]

Джерелом походження будь-якої культури, в тому числі й культури управління підприємством, є людська діяльність, її пізнання та творчість, які набувають особливого значення в умовах людиноцентричної економіки. Сенс діяльності людини розглядається в тісному зв'язку з суспільством, тому кожному індивіду необхідно вміти пристосовуватися до навколишнього суспільства, його звичок, устоїв, традицій, а інакше він приречений на ізоляцію і самотність. Причому суспільна поведінка людини не закладена природою, а формується окремим суспільством

залежно від багатьох просторових і часових особливостей, в тому числі особливостей діяльності будь-якого підприємства, через засвоєння необхідної кількості знань, норм і зразків поведінки, які дозволяють йому стати членом цього суспільства. Ці висновки надають змогу відобразити вплив культури особистості на кінцевий результат дослідження, а саме: на визначення місця культури особистості в культурі комунікацій окремого підприємства з визначенням культури безпеки його розвитку в інтелектуалізації управлінським процесом (рис. 2).

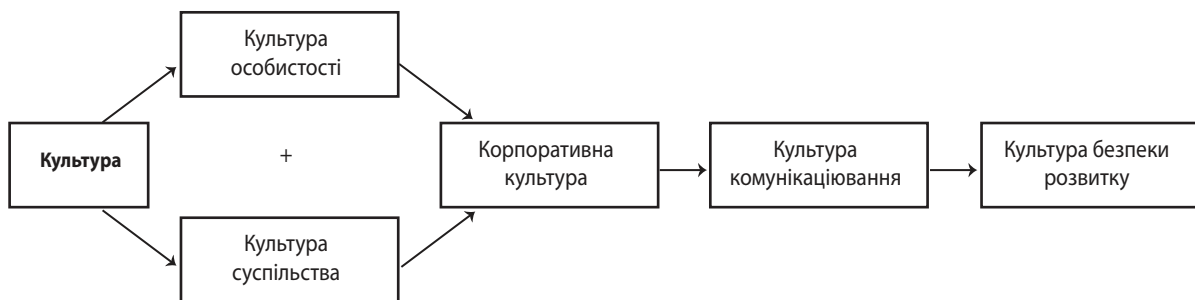


Рис. 2. Місце культури особистості в культурі управління безпекою розвитку підприємства

Будь-яке промислове підприємство є поліструктурною системою, яка, своєю чергою, має свої цілі, особливості діяльності з відповідними традиціями, історичним підґрунтям та умовами до розвитку, й забезпеченням певного рівня безпеки, що можна узагальнити як «свою культуру», в тому числі й культуру управління ним.

Центром будь-якої культури управління підприємством є культура особистості яка приймає рішення з певними ідеями та особливо з пріоритетом цінностей, які передаються за допомогою традицій суспільної діяльнос-

ті. Враховуючи точку зору вчених, культура являє собою складний феномен, який включає в себе як матеріальні та соціальні явища, так і різні форми індивідуальної поведінки та організованої діяльності.

Тому спостерігати за культурою можна лише у вигляді відмінностей в людській поведінці та в різних типах діяльності, ритуалах, традиціях.

При цьому не можна побачити культуру цілком, визначити кількісно її рівень, можна тільки спостерігати її окремі якісні явища.

Одним із основних важливих елементів культури управління підприємством є процес освоєння особистістю норм суспільного життя через інкультурацію та/або соціалізацію. Ці поняття багато в чому збігаються один з одним за змістом і нерідко використовуються як синоніми, але більшість вчених їх розрізняють [9]. Так, поняття «соціалізація» означає гармонійне входження, пристосування конкретної особистості в соціальне середовище, засвоєння нею системи цінностей цього суспільства, в результаті чого ця особистість може успішно функціонувати як член соціуму. Причому різні суспільства цінують різні якості особистості. Формування якостей, прийнятих у певному суспільстві, відбувається, перш за все, через виховання. В кожній культурі отримали розвиток свої способи навчання правильній поведінці [9].

Процес інкультурації є більш складним і тривалим, ніж процес соціалізації, та полягає у навчанні особистості традиціям і нормам поведінки в певній культурі. А результатом інкультурації є емоційна і поведінкова схожість особистості з іншими членами цієї культури.

Взагалі великий вплив на формування культури поведінки в управлінні підприємством, комунікаційованні між різними контрагентами, культуру розвитку та рівень її захищеності і, як результат, прийняття оптимальних управлінських рішень має культура поведінки особистостей, що приймають рішення (рис. 3).

Особливого значення в культурі управління безпекою розвитку промислового підприємства набувають освіта, знання, досвід і практика, отримані на підставі досліджень наукового підґрунтя про суспільну та професійну культуру, формуючи компетенції управління. Так, тривалий час спільного проживання груп людей на одній території, їх колективна господарська діяльність, захист території формують загальний світогляд, стиль життя, манеру спілкування тощо. В результаті формується етнічна культура народу, яка заснована на наборі певних правил, прийнятих у процесі колективного існування людей. Причому культура засвоюється тільки через навчання та існує у вигляді безлічі культур різних епох і регіонів, а в середині цих епох – у вигляді культур окремих країн і народів, формуючи локальні й етнічні культури.

Через особливості (світогляд, ментальність, стиль життя, манера спілкування) локальних та етнічних культур формується поведінка людей в складному процесі комунікаційованні в управлінні промисловим підприємством та набуває якості міжкультурної комунікації. Така поведінка людей в процесі комунікації визначається різними факторами. Перш за все, більшість моделей поведінки, які є продуктами культури, застосовуються особами, що приймають рішення автоматично.

Явища інших культур особистість також сприймає автоматично, несвідомо. По-друге, багато в чому характеризує комунікативну поведінку людей ситуація, яка визначається як «культурні окуляри», сутність якої полягає в тому, що більшість людей розглядають власну культуру як центр і вимір усіх речей. Звичайна людина практично не усвідомлює, що люди інших культур, а саме контрагенти, мають інші точки зору, системи цінностей і норм.

Більшість людей впевнені в тому, що світ такий, яким вони його собі уявляють, тому переконані, що власна куль-

тура перевершує інші. У цьому випадку інші культури недооцінюють те все, що відхиляється від власних норм, звичок, типів поведінки, вважається низькопробним, потворним, аморальним. Своєю чергою, це призводить до виникнення та/або поглиблення антагонізмів, що виникають у процесі комунікаційованні між різними контрагентами.

По-третє, комунікативна поведінка осіб, що приймають рішення в процесі управління промисловим підприємством, багато в чому залежить від навколишнього оточення і місця проведення комунікації. Дії особистості не однакові в різних обставинах. Так, наприклад, місце процесу комунікації контрагентів (підприємство, аудиторія, ресторан, офіс) вимагає певної лінії поведінки, яка відповідає цій культурній традиції. Обставини комунікації також впливають на поведінку її учасників, оскільки контакти між особами можуть відбуватися з різних причин, що зобов'язує поводитися по-різному.

По-четверте, поведінка в процесі комунікації безпосередньо пов'язана з кількістю часу та частиною доби, в якій вона відбувається. При нестачі часу люди, як правило, намагаються швидше закінчити розмову і завершити контакт, щоб зробити щось більш важливе та необхідне. Кожен випадок спілкування відбувається в якийсь час доби, що також позначається на його характері.

Для мінімізації антагонізмів у процесі комунікації важливо зрозуміти, про що думає партнер або контрагент, причини його переживань, його точку зору та образ думок. Тому, щоб зрозуміти комунікативну поведінку представників іншої культури, необхідно розглядати його в рамках їх культури, а не своєї. У цьому випадку слід проявляти більше емпатії, тобто природного бажання зрозуміти іншу людину, не образити її, не зробити щось не так. Такий тип спілкування заснований на вмінні поставити себе на місце іншого, поглянути на все його очима, відчутти його стан і врахувати все це у своїй поведінці та вчинках з метою зниження рівня ризиків в управлінні підприємством за своєю культурою.

Для більшого розуміння між партнерами або контрагентами важливості комунікації як соціально-економічного явища необхідно дотримуватися основних правил емпатії [9]: уважно слухати співрозмовника; прагнути зрозуміти, як почувають себе інші люди; щиро цікавитися тим, що повинні сказати інші; враховувати потреби інших людей; намагатися зрозуміти точку зору іншого.

Таким чином, культура комунікаційованні на кожному конкретному підприємстві є базою для формування культури управління його безпекою розвитку, побудованої на змістовно утворюючих принципах: духовності, освіченості та вихованості. Складовими елементами культури управління безпекою розвитку є культура безпеки та культура розвитку, кожна з яких має свою складну структуру, правила, вимоги та норми і формується під впливом рівня професійної та корпоративної культури.

Своєю чергою, професійну культуру ряд авторів визначають, як: сукупність компетенцій, пов'язаних з конкретним видом діяльності. Ступінь володіння професійною культурою виражається в кваліфікації особистості. При цьому слід розрізняти: формальну кваліфікацію, яка засвідчена сертифікатом про закінчення певної навчальної установи та має на увазі систему необхідних для цієї про-

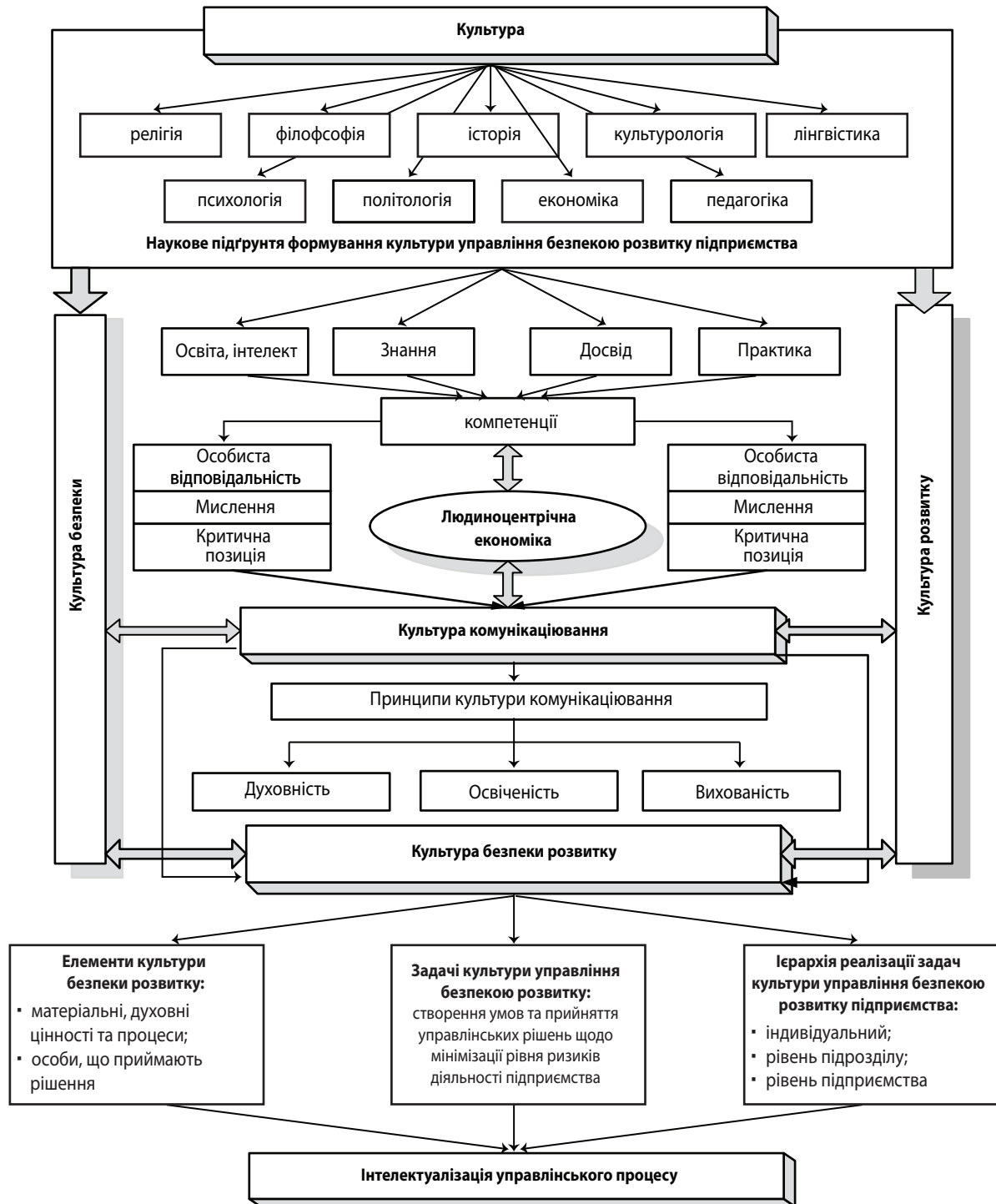


Рис. 3. Культура безпеки розвитку – культура комунікаційвання як основа інтелектуалізації управлінського процесу

фесії теоретичних знань; та реальну кваліфікацію, одержану після декількох років роботи в цій області, що включає сукупність практичних навичок і вмінь, й професійний досвід [2]. Тобто професійна культура – це культура особистості, здатної до безперервної освіти й самонавчання. Саме тому серед об'єктивних факторів розвитку професійної компетенції працівників виділяється інформаційна грамотність як базова здатність, що забезпечує ефективність навчання й самоосвіти [2].

Корпоративна культура – це суспільна культура, яка є сукупністю загальних цінностей, відносин і колективної поведінки, визнаних і поділених її учасниками, що надає їй специфічний характер, але визначає «як ми звичайно робимо й діємо», відображає атмосферу або соціальний клімат підприємства. При цьому корпоративна культура має двоїсту суть. З одного боку, вона є чимось постійним, сформованим упродовж багато років або навіть десятиріч (залежно від часу існування підприємства). З іншого боку, найчасті-

ше є відображенням поглядів певної особи або групи осіб, які приймають управлінські рішення і володіють значним впливом на підприємстві. В цьому випадку корпоративна культура має більш ситуативний характер, ніж стабільний стан. На сьогодні виділяють три рівні корпоративної культури: поверхневий, змістовний та глибинний. Поверхневий рівень відображає спостережувальну поведінку членів колективу через: манеру поведінки, мову, правила, фірмові знаки, одяг (спецодяг), інтер'єр та інші зовнішні ознаки. Змістовний рівень відображає усвідомленість професійної поведінки через формування цінностей та відносин, свідомість цілей. Глибинний рівень корпоративної культури є вищим рівнем, коли цінності сприймаються автоматично (на підсвідомому рівні) як особисті цінності.

Поняття «культура безпеки» найчастіше зустрічається в термінології ядерної енергетики. У загальних положеннях безпеки атомних станцій визначається, що «культура безпеки – набір правил і особливостей діяльності організації та окремих осіб, який встановлює, що проблемам безпеки АС як таким, що мають вищий пріоритет, приділяється увага, визначена їх значущістю» [2; 7].

Таким чином, визначимо комплексний підхід до трактування поняття «культура безпеки» в рамках культури управління безпекою розвитку підприємства, враховуючи, що: культура безпеки формується як взагалі по підприємству (шляхом здійснення певної діяльності), так і відносно окремих осіб (також через певні дії); культура безпеки управління підприємством має пріоритетне спрямування залежно від цільової спрямованості; культура безпеки пов'язана з особистою відповідальністю та відданістю справі всіх осіб, що займаються будь-якою діяльністю на підприємстві; як ключовий елемент спрямована на безпеку мислення, яке формує внутрішню критичну позицію, виключає благодушність і передбачає прагнення до досконалості, розвиток почуття персональної відповідальності і загального саморегулювання в питаннях безпеки.

Узагальнюючи поняття професійної, корпоративної культури та культури безпеки, можна сформулювати термін поняття «культура безпеки розвитку підприємства» як: набір відповідних характеристик, правил, норм і особливостей діяльності підприємства з урахуванням психологічної поведінки та кваліфікаційних здібностей окремих осіб, що приймають управлінські рішення, відповідно до їх пріоритетності й обумовленої значущості.

Повертаючись до питання культури комунікаційного управління як однієї з базових складових культури управління безпекою розвитку підприємства, за необхідне вважаємо виділити напрями комунікаційного, на які слід спиратися в управлінському процесі, а саме: адаптацію; координоване управління значенням або правилами; риторичний напрям; конструктивістський напрям; напрям соціальних категорій і обставин; або напрям конфліктів. Вибір напрямку культури комунікаційного та орієнтир на нього в результаті надасть можливість визначення якісних сторін обраної культури управління безпекою розвитку підприємства та підвищення рівня інтелектуалізації у прийнятті управлінських рішень.

Так, напрям адаптації або стресово адаптаційного зростання, який є складним процесом із багатьма скла-

довими, визначає, що особистість, яка приймає рішення, поступово, по висхідній, приймає нові обставини та нове спілкування. Динаміка подібної взаємодії відбувається за принципом «два кроки вперед і крок назад». Періодичні відступи, що затягують процес адаптації, пов'язані з міжкультурними кризами. Тому для успішної адаптації необхідно кілька умов, а саме: спілкування з новим оточенням (частота контактів, позитивний настрій), знання іноземної мови що поширює коло спілкування та комунікації, позитивну мотивацію, участь у всіляких заходах, відкритий доступ до засобів масової інформації.

Напрямок координованого управління значеннями і правилами, при якому в конкретному контексті відбувається управління значеннями і йде їх індивідуальна інтерпретація з метою досягнення координації управління, що можливо при взаємодії, зрозумілій для його учасників. У цьому випадку важливим є не те, наскільки прийняті в цьому спілкуванні правила є соціальними, а те, наскільки ці правила узгоджені між собою у свідомості кожного учасника процесу комунікації.

Риторичний напрям дозволяє аналізувати не тільки відмінності особистості, яка приймає рішення, але й властивості великих груп – учасників процесу комунікації. Частиною цього напрямку також є аналіз підсвідомої адаптації повідомлень стосовно конкретних ситуацій процесу комунікації.

Конструктивістський напрям спрямований на те, що у кожній особистості є особлива когнітивна система, за допомогою якої вона може інтерпретувати слова і дії інших досить точно і акуратно. Але оскільки культура впливає на індивідуальну схему розвитку особистості, у представників різних культур формуються різні погляди і можливості сприйняття ситуації.

Напрямок соціальних категорій і обставин акцентовано на питання важливості ролей, стереотипів і схем у процесі комунікації, тобто тих елементів механізму сприйняття, які складають основу взаєморозуміння і соціальної свідомості. При цьому дуже важлива самооцінка особистості, яка складається під впливом груп, до яких вона належить. При зустрічі з представниками інших груп відбувається так звана «комунікативна акомодация», орієнтована на спілкування з іншою людиною. Вона визначається наявними схемами і стереотипами.

Напрямок конфліктів вважає, що комунікація через конфлікти є нормальною поведінкою контрагентів, формою соціальних дій, які регулюються нормами кожної культури. В кожній культурі існують свої моделі конфліктів, а їх взаємоузгодженість призводить до виникнення антагонізмів у процесі комунікації.

За результатами дослідження дійшли таких **висновків**, а саме: основним джерелом походження будь-якої культури, в тому числі й культури управління підприємством, є людська діяльність, сенс якої набуває в тісному зв'язку з суспільством, його звичками, устоями, традиціями. Причому суспільна поведінка людини не закладена природою, а формується окремих суспільством залежно від багатьох просторових і часових особливостей, в тому числі особливостей діяльності будь-якого підприємства; до основних елементів культури слід віднести матеріаль-

ні та духовні цінності, які характеризують організацію діяльності та управління підприємством із взаємодією його членів; у процесі дослідження культури комунікаційовання визначили неможливість кількісної оцінки її рівня, а тільки якісного опису оцінки ступеня її безпеки та розвитку; визначили, що культура комунікаційовання на кожному конкретному підприємстві є базою для формування культури управління його безпекою розвитку, побудованої на основоположних принципах: духовності, освіченості та вихованості, причому складовими елементами культури управління безпекою розвитку є: культура безпеки та культура розвитку. На підставі цього визначили сутність поняття «культура безпеки розвитку підприємства» як набір відповідних характеристик, правил, норм і особливостей діяльності підприємства з урахуванням психологічної поведінки та кваліфікаційних здібностей окремих осіб, що приймають управлінські рішення відповідно до їх пріоритетності та обумовленої значущості.

У статті запропоновано напрями комунікаційовання, на які слід спиратися в управлінському процесі, а саме: адаптації; координованого управління значеннями або правилами; риторичного; конструктивістського; напрями соціальних категорій і обставин; або напрями конфліктів. Вибір напрямку культури комунікаційовання та орієнтир на нього в результаті нададуть можливості визначення якісних сторін обраної культури управління безпекою розвитку підприємства та підвищення рівня інтелектуалізації у прийнятті управлінських рішень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ажыбекова К. А., Тогусаков О. А., Брусиловский Д. А. Коррелятивная взаимосвязь культуры и цивилизации (методологические аспекты). *Общество: философия, история, культура*. 2017. Вып. 3. С. 9–16.
2. Бегун В. В., Широков С. В., Бегун С. В., Письменный Е. М., Литвинов В. В., Казачков І. В. Культура безпеки в ядерній енергетиці. Київ, 2012. 539 с.
3. Гудков Д. Б. Теория и практика межкультурной коммуникации. М. : Гнозис, 2003. 288 с.
4. Куликова Л. В. Межкультурная коммуникация: теоретические и прикладные аспекты. На материале русской и немецкой лингвокультуры : монография. Красноярск : РИО КГПУ, 2004. 196 с.
5. Культура // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
6. Мурадян Е. С. Ценностные группы коммунитаристов и индивидуалистов в современном украинском обществе: сравнительный анализ. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. 2008. С. 481–486.
7. Про затвердження загальних положень безпеки атомних станцій : Наказ Державного комітету ядерного регулювання України від 19.11.2007 № 162. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-08>
8. Слюсаревський Н. М. Критерії виявлення культурних розмежувань у сучасному українському суспільстві. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць*. 2007. С. 410–415.
9. Фрик Т. Б. Основы теории межкультурной коммуникации : учеб. пособие. Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2013. 100 с.

REFERENCES

- Azhybekova, K. A., Togusakov, O. A., and Brusilovskiy, D. A. "Korrelyativnaya vzaimosvyaz kultury i tsivilizatsii (metodologicheskiye aspekty)" [The Correlative Relationship of Culture and Civilization (Methodological Aspects)]. *Obshchestvo: filosofiya, istoriya, kultura*, no. 3 (2017): 9-16.
- Biehun, V. V. et al. *Kultura bezpeky v yadernii enerhetytsi* [The Culture of Safety in Nuclear Power]. Kyiv, 2012.
- Frik, T. B. *Osnovy teorii mezhhkulturnoy kommunikatsii* [Fundamentals of the Theory of Intercultural Communication]. Tomsk: Izd-vo Tomskogo politekhnicheskogo universiteta, 2013.
- Gudkov, D. B. *Teoriya i praktika mezhhkulturnoy kommunikatsii* [Theory and Practice of Intercultural Communication]. Moscow: Gnozis, 2003.
- "Kultura" [Culture]. Wikipediia - vilna entsyklopediia. <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
- Kulikova, L. V. *Mezhkulturnaya kommunikatsiya: teoreticheskiye i prikladnyye aspekty. Na materiale russkoy i nemetskoy lingvokultur* [Intercultural Communication: Theoretical and Applied Aspects. Based on the Material of Russian and German Linguistic Cultures]. Krasnoyarsk: RIO KGPU, 2004.
- [Legal Act of Ukraine] (2007). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-08>
- Muradyan, Ye. S. "Tsennostnyye gruppy kommunitaristov i individualistov v sovremennom ukrainskom obshchestve: sravnitelnyy analiz" [Value Groups of Communitarian and Individualists in Modern Ukrainian Society: A Comparative Analysis]. In *Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva*, 481-486, 2008.
- Sliusarevskiy, N. M. "Kryterii vyavlennia kulturnykh rozmezhuvan u suchasnomu ukrainskomu suspilstvi" [Criteria for Identifying Cultural Differences in Contemporary Ukrainian Society]. *Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva: Zbirnyk naukovykh prats* (2007): 410-415.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2019 р.