УДК: 005.95/.96

https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)-804-814

Костенко Ростислав Валерійович доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри управління, фінансів та адміністрування, Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Одеса, https://orcid.org/0000-0002-6022-6904

Кузнєцова Ольга Вікторівна кандидат економічних наук, доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування, директор, Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Одеса, https://orcid.org/0000-0002-7951-2214

Мінакова Олена Олександрівна кандидат економічних наук, завідувач кафедри управління, фінансів та адміністрування, Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Одеса, https://orcid.org/0000-0003-3298-4107

Ігнатушенко Олександра Сергіївна доктор філософії (PhD) за спеціальністю 051 «Економіка», доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування, заступник директора, Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Одеса, https://orcid.org/0000-0001-7994-7069

ТЕСТИ ОЦІНКИ ЦІННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ КУЛЬТУРНИХ ПРОЄКТІВ ЯК ДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ РИЗИК-МЕНЕДЖЕРА

Анотація. У статті подано інструменти діагностики ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів, які можуть бути застосовані ризик-менеджерами організацій сфери культури та мистецтва, що займаються збереженням, розвитком і популяризацією культурної спадщини та сучасного мистецтва. Наголошується на тому, що важливим компонентом корпоративної культури є система цінностей, які панують у компанії і які приймає та розділяє кожен її працівник. Особлива увага звертається на те, що серед внутрішніх ризиків організації в сучасних умовах досить часто виникають і ризики, пов'язані з персоналом та людським чинником. Одним із таких ризиків є ризик корпоративної культури, що являє собою вигорання та низьку продуктивність співробітників (виснаженість, цинізм, відчуженість), фінансові та репутаційні втрати через відсутність етики всередині компанії, опір персоналу інноваціям та

втрату талантів у занадто «комфортних» або диктаторських системах та інші. Недоліки корпоративної культури можуть призводити до зниження ефективності комунікації у компанії, підриваючи співпрацю між працівниками та до інших негативних наслідків. Діагностику ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів ризик-менеджерам рекомендується здійснювати за допомогою комплексної методики діагностики, до якої можуть входити різноманітні інструменти: тест «Ціль в житті» В. Франкла, розроблені і апробовані у попередніх дослідженнях питальники: «Опитувальник сформованості патріотизму як соціальної цінності» (автор Р. Костенко), Опитувальник «Соціальна відповідальність» (автор Р. Костенко), питальники інших авторів: «Ціннісні орієнтації» (автор М. Рокич), Опитувальник «Джерела індивідуальних цінностей» (Л. Малімон, А. Пашкіна), «Ціннісний опитувальник Ш. Шварца» та ін.

У процесі дослідження зроблено висновки, що систему цінностей менеджера культурних проєктів можна розглядати як підсистему більш широкої системи, яка описується як «життєвий світ людини», «образ світу», що має, у свою чергу, складний і багаторівневий характер.

Відіграючи визначальну роль у формуванні особистості менеджера культурних проєктів, цінності мають при цьому дві такі важливі функції.

1. Цінності є основою формування і збереження ціннісної орієнтації у свідомості людей, що дозволяє людині зайняти певну позицію, мати свою точку зору, критично проаналізувати ситуацію та дати відповідну оцінку.

2. Цінності відіграють важливу роль у мотивації діяльності людини та визначають її поведінку, оскільки орієнтація особистості у світі та наміри щодо досягнення людиною окремих поставлених цілей співвідносяться з її цінностями, що включені до структури особистості. Маючи «горизонтально – вертикальну» структуру, система цінностей менеджера культурних проєктів включає: 1) впорядкованість цінностей «у паралельній послідовності» (горизонтальна структура), тобто тут йдеться про ієрархію значимих та не значимих для людини цінностей; 2) включення індивідуальних систем цінностей кожної людини у загальну систему цінностей всього суспільства в цілому (вертикальна структура).

Багаторівневість та ієрархічність системи цінностей менеджера культурних проєктів є однією з найважливіших характеристик ціннісної сфери особистості. Побудова ієрархічної структури цінностей менеджера культурних проєктів передбачає прийняття цінностей людиною, їх осмислення та засвоєння.

Ключові слова: ризик-менеджмент, ризики корпоративної культури, проєктний менеджмент, менеджери культурних проєктів, ризик-менеджери, діагностичний інструментарій ризик-менеджера, ціннісна сфера менеджерів культурних проєктів.

Kostenko Rostyslav Valeriyovych Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Management, Finance and Administration, Odesa Institute of Interregional Academy of Personnel Management, Odesa, https://orcid.org/0000-0002-6022-6904

Kuznetsova Olga Viktorivna Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Finance and Administration, Director, Odesa Institute of Interregional Academy of Personnel Management, Odesa, https://orcid.org/0000-0002-7951-2214

Minakova Olena Oleksandrivna Candidate of Economic Sciences, Head of the Department of Management, Finance and Administration, Odesa Institute of Interregional Academy of Personnel Management, Odesa, https://orcid.org/0000-0003-3298-4107

Ignatushenko Oleksandra Sergiivna Doctor of Philosophy (PhD) in specialty 051 «Economics», Associate Professor of the Department of Management, Finance and Administration, Deputy Director, Odesa Institute of Interregional Academy of Personnel Management, Odesa, https://orcid.org/0000-0001-7994-7069

TESTS FOR ASSESSING THE VALUES OF CULTURAL PROJECT MANAGERS AS A DIAGNOSTIC TOOL FOR A RISK MANAGER

Abstract. The article presents tools for diagnosing the value sphere of managers of cultural projects, which can be used by risk managers of organizations in the field of culture and art, engaged in the preservation, development and popularization of cultural heritage and contemporary art. It is emphasized that an important component of corporate culture is the system of values that prevail in the company and that are accepted and shared by each of its employees. Special attention is paid to the fact that among the internal risks of the organization in modern conditions, risks related to personnel and the human factor quite often arise. One of these risks is the risk of corporate culture, which is represented by burnout and low employee productivity (exhaustion, cynicism, alienation), financial and reputational losses due to lack of ethics within the company, personnel resistance to innovation and loss of talent in too “comfortable” or dictatorial systems, etc. Deficiencies in corporate culture can lead to a decrease in the effectiveness of communication in the company, undermining cooperation between employees and other negative consequences. Risk managers are recommended to carry out diagnostics of the value sphere of cultural project managers using a comprehensive diagnostic methodology, which may include various tools: the “Purpose in Life” test by V. Frankl, questionnaires developed and tested in previous

studies: “Questionnaire of the Formation of Patriotism as a Social Value” (author R. Kostenko), “Social Responsibility” Questionnaire (author R. Kostenko), questionnaires by other authors: “Value Orientations” (author M. Rokych), “Sources of Individual Values” Questionnaire (L. Malimon, A. Pashkina), “Value Questionnaire by Sh. Schwartz”, etc.

In the process of research, conclusions were drawn that the value system of a cultural project manager can be considered as a subsystem of a broader system, which is described as a “human life world”, “image of the world”, which, in turn, has a complex and multi-level character.

Playing a decisive role in the formation of the personality of a cultural project manager, values have two important functions.

1. Values are the basis for the formation and preservation of value orientation in the minds of people, which allows a person to take a certain position, have their own point of view, critically analyze the situation and give an appropriate assessment.

2. Values play an important role in motivating human activity and determine its behavior, since the orientation of the individual in the world and the intentions of a person to achieve certain goals are correlated with his values, which are included in the structure of the personality. Having a “horizontal-vertical” structure, the value system of a cultural project manager includes: 1) the ordering of values “in parallel sequence” (horizontal structure), that is, here we are talking about a hierarchy of significant and insignificant values for a person; 2) the inclusion of individual value systems of each person in the general system of values of the entire society as a whole (vertical structure).

The multilevel and hierarchical nature of the value system of a cultural project manager is one of the most important characteristics of the value sphere of the personality. The construction of a hierarchical value structure of a cultural project manager involves the acceptance of values by a person, their comprehension and assimilation.

Keywords: risk management, corporate culture risks, project management, cultural project managers, risk managers, risk manager diagnostic tools, value sphere of cultural project managers.

Постановка проблеми. Важливим компонентом корпоративної культури є система цінностей, які панують у компанії і які приймає та розділяє кожен її працівник. Серед внутрішніх ризиків організації в сучасних умовах досить часто виникають і ризики, пов’язані з персоналом та людським чинником. Одним із таких ризиків є ризик корпоративної культури, що являє собою вигорання та низьку продуктивність співробітників (виснаженість, цинізм, відчуженість), фінансові та репутаційні втрати через відсутність етики всередині компанії, опір персоналу інноваціям та втрату талантів у занадто «комфортних» або дикта-

торських системах та інші. Недоліки корпоративної культури можуть призводити до зниження ефективності комунікації у компанії, підриваючи співпрацю між працівниками та до інших негативних наслідків. Враховуючи це, особливої актуальності сьогодні набуває проблема своєчасної діагностики ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів з метою попередження ризиків, пов'язаних з корпоративною культурою компанії, людським чинником та персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вченими (Т. Гоббс, Б. Спіноза, Е. Кант, Р. Перрі, Б. Рассел, Д. Дьюі, І. Зязюн та ін.) ґрунтовно досліджено філософсько-аксіологічний аспект ціннісної сфери людини. У соціологічній науці вивченню цінностей приділили значну увагу М. Вебер, Е. Дюркгейм, А. Ручка та ін. Психологічні засади формування та розвитку ціннісної сфери особистості досліджували А. Маслоу, М. Рокич, І. Бех та ін. Формування ціннісної сфери особистості у сучасних соціокультурних умовах досліджували І. Бех, Б. Кобзар, О. Сухомлинська та ін. Натомість у літературі з менеджменту є невелика кількість спеціальних праць, присвячених діагностиці ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів у контексті попередження можливих ризиків корпоративної культури та в цілому менеджменту персоналу.

Мета статті – розкрити особливості діагностичного інструментарію ризик-менеджера, що використовується для оцінки цінностей менеджерів культурних проєктів**.**

Виклад основного матеріалу. Основними завданнями менеджера культурних проєктів є створення, організація та реалізація мистецьких подій та ініціатив – від музики, театру та кіно до літературних фестивалів, концертів та музейних виставок. Це працівники, які повинні поєднувати у собі креативність та відповідні компетентності з культурології та класичного проєктного менеджменту з метою забезпечення успішності та відповідної якості у межах бюджету, часу, вміти координувати команду та комунікувати із стекхолдерами. Це завжди цілеспрямовані та орієнтовані на результат особистості, здатні створювати сенс у повсякденному житті, готові шукати сенс, незважаючи на майбутні труднощі. Пошук сенсу життя є однією з основних потреб людини, яка дуже тісно пов'язана з мотивацією її до існування та творчості. Саме тому своєчасна діагностика ціннісної сфери менеджера культурних проєктів, виявлення екзистенційної фрустрації та екзистенційного вакууму є першочерговим завданням ризик-менеджера, оскільки ці феномени є причиною ноогенних неврозів, які можуть призводити до зниження продуктивності праці та ефективності реалізації працівниками своїх трудових функцій, а отже є ризиками корпоративної культури та ризиками менеджменту персоналу в цілому.

Для проведення якісної діагностики сформованості цінностей особистості менеджера культурних проєктів необхідно визначити критерії, показники, ознаки ступеня прояву цієї особистісної характеристики. Діагностика рівнів

сформованості ціннісної сфери особистості – одна з найбільш складних проблем сучасної психологічної науки та аксіології. Відсутня єдина теоретико-методологічна база та методика психологічної діагностики сформованості цінностей особистості. Більш того, багато авторів займають діаметрально протилежні позиції. Деякі методики потребують критичного переосмислення і вдосконалення. Тому під час їх використання необхідно користуватися й іншими додатковими методами дослідження.

Діагностику ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів ризик-менеджерам рекомендується здійснювати за допомогою комплексної методики діагностики, до якої можуть входити тест «Ціль в житті» В. Франкла, розроблені і апробовані у попередніх дослідженнях питальники: «Опитувальник сформованості патріотизму як соціальної цінності» (автор Р. Костенко), Опитувальник «Соціальна відповідальність» (автор Р. Костенко) [1], [3], питальники інших авторів: «Ціннісні орієнтації» (автор М. Рокич) [6], Опитувальник «Джерела індивідуальних цінностей» (Л. Малімон, А. Пашкіна) [2], «Ціннісний опитувальник Ш. Шварца» [7] та ін.

Досить відомою сьогодні у наукових колах є методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича. Її особливістю є застосування прямого ранжування списку цінностей, через що результати дослідження за цією методикою дуже залежать від адекватності самооцінки досліджуваного. За цієї обставини можуть виникати сумніви у результатах, отриманих за допомогою цієї методики. Тому поряд з використанням тесту М. Рокича необхідно використовувати й інші методики.

М. Рокич виокремлює дві групи цінностей: термінальні – впевнення в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути; інструментальні – впевнення в тому, що якийсь образ дій або якість особистості є переважним в будь-якій ситуації. Цей розподіл відповідає традиційному розподілу на цінності-цілі та цінності-засоби.

Під час застосування методики М. Рокича учасникам опитування надається два списка цінностей (по 18 в кожному). Респонденти привласнюють у списках кожній цінності ранговий номер. Спочатку подається набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей. Під час аналізу ієрархії цінностей, звертається особлива увага на їх групування учасниками опитування у змістовні блоки, що дає можливість виокремити «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності самореалізації, особистого життя та ін. Під час групування інструментальних цінностей, можна виокремити етичні цінності, цінності комунікації, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших та ін. У процесі суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтації можна дослідити також індивідуальні закономірності. З досвіду використання цієї методики можна зазначити, що зустрічаються іноді й респонденти з несформованою системою цінностей [1, с. 180-181].

Серед найважливіших цінностей менеджерів культурних проєктів, на нашу думку, можна виокремити соціальну відповідальність. Для її діагностики, як окремої важливої для суспільства цінності, можна використати Опитувальник «Соціальна відповідальність». Цей питальник було розроблено з урахуванням наукового досвіду вітчизняних і зарубіжних вчених у вивченні соціальної відповідальності особистості та апробовано його під час попередніх досліджень [1], [3].

Питальник щодо визначення рівнів сформованості соціальної відповідальності складається з 21-го висловлювання, яке необхідно оцінити за трьохбальною системою: 0 балів – зовсім не вірно; 1 бал – вірно в деякій мірі (не завжди вірно); 2 бали – абсолютно вірно. Він показує, наскільки респондент є відповідальною особою перед суспільством, друзями, і взагалі, людьми, що його оточують. У відповідності з кількістю набраних балів визначається приблизний рівень сформованості соціальної відповідальності особистості: від 0 до 14 – низький рівень; від 15 до 28 – середній рівень; від 29 до 42 – високий рівень [1, с. 181].

Сьогодні особливо актуальною є проблема дослідження патріотизму менеджерів культурних проєктів. Для визначення рівнів сформованості патріотизму, як цінності, ризик-менеджерам рекомендується використовувати групу діагностичних методів, серед яких респондентам можна запропонувати питальник «Опитувальник сформованості патріотизму як соціальної цінності», який було апробовано під час попередніх досліджень [1], [3]. У цьому питальнику необхідно оцінити наведені висловлювання за трьохбальною системою: 0 балів – зовсім не вірно; 1 бал – вірно в деякій мірі (не завжди вірно); 2 бали – абсолютно вірно. У відповідності з кількістю балів визначають рівні сформованості патріотизму менеджерів культурних проєктів: від 0 до 8 – низький рівень; від 9 до 16 – середній рівень; від 17 до 24 – високий рівень.

У процесі діагностики ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів можна дослідити індивідуальні особливості цього феномену. Для цього досить доречним є використання питальника «Джерела індивідуальних цінностей» (Л. Малімон, А. Пашкіна) [2].

Респондентам можна запропонувати зосередитись на власних життєвих цінностях та визначити силу впливу на систему їхніх ціннісних орієнтирів кожного із зазначених у списку джерел від найменш (1) до найбільш (10) значущого. У списку можуть бути подані такі джерела: сім’я, друзі, неформальна група, професійна діяльність, релігія, видатні особистості, переломні події у житті і т.ін. Під час аналізу відповіді кожного респондента визначається, яке з джерел має найбільший вплив на формування індивідуальної системи цінностей, яке – найменший. На другому етапі обробки та інтерпретації результатів діагностичного дослідження за цією методикою можна встановити середньо-груповий профіль значущості запропонованих джерел індивідуальних цінностей [1, с. 182].

З метою дослідження впливу оточуючого середовища на ціннісну сферу менеджерів культурних проєктів досить доцільним є застосування питальника «Ціннісний опитувальник Ш. Шварца» [7]. В основу опитувальника Ш. Шварца покладено теорію про поділ цінностей на соціальні та індивідуальні. Питальник складається з двох частин. Перша частина застосовується для вивчення цінностей та ідеалів, які чинять вплив на особистість. Респондентам можна запропонувати оцінити кожну запропоновану цінність за шкалою від 7 до -1 балів. Друга шкала являє собою профіль особистості та складається з 40 її описів, що характеризують 10 типів цінностей. Для оцінки описів респондентами використовується шкала від 4 до -1 балів. Застосування методики Ш. Шварца дозволяє виявити кількісне вираження значущості кожного з десяти мотиваційних типів цінностей на двох рівнях: на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів. За середнім балом за типом цінності є можливість визначення ступеня її значущості [1, с. 183].

З другої половини XX століття психологи стикаються з екзистенційним неврозом, відомим всім як стан глибокої психологічної тривоги, що виникає через пошук сенсу життя, усвідомлення власної свободи та відповідальності, страх смерті, самотності або абсурдності буття, що проявляється як втрата орієнтирів, апатія, депресія, нав'язливі стани чи інші розлади. Подібні стани та розлади безумовно є ризиком корпоративної культури, коли окремі члени колективу, знаходячись під впливом зазначених чинників можуть відчувати спустошеність, емоційне вигорання, проявляти зниження ефективності праці.

Як зазначає В. Франкл: «сьогодні ми, по суті, маємо справу з тим, що людина вже не так страждає від почуття неповноцінності, як від глибинного почуття втрати сенсу, яке пов’язане з відчуттям пустоти…» [5, с. 24]. В. Франкл виокремлює три групи цінностей, що дають можливість людині зробити своє життя осмисленим:

1) цінності переживання (проявляються у чутливості та сенситивності особи до явищ навколишньої дійсності);

2) цінності відношення (особливе ставлення особи до тих аспектів, які обмежують її життя);

3) цінності творчості (цінності, що виявляються у продуктивних творчих вчинках).

Цінності відношення розкривають особливості сприйняття індивідом всіх обмежень, що виникають у житті, та відображають відповідне ставлення людини до них. Серед них можуть бути різні аспекти, наприклад, відносини з іншими людьми, суспільством в цілому, з самим собою. Цінності творчості демонструють здатність особистості до реалізації творчої діяльності, продукування інноваційних ідей, творчих проєктів. Вони є надзвичайно важливими для менеджерів культурних проєктів, оскільки фактично визначають напрямок

їхньої діяльності. Цінності переживання виявляються у чутливості особистості, здатності до сприйняття та адаптації до навколишнього середовища. Важливими компонентами цих цінностей є емоційна реакція на певні події у навколишньому світі та його естетичне сприйняття. Розуміння ризик-менеджером всіх різновидів цінностей менеджерів культурних проєктів допомагає йому краще розуміти мотивацію цих працівників та їх прагнення у житті, впливає на вибір напрямку їхньої діяльності та особистісний розвиток. Важливим у роботі ризик-менеджера є вміння враховувати важливість цінностей у розвитку особистості працівників. Для цього необхідно розглядати взаємозв'язок всіх цінностей та їхній вплив на творчість та в цілому й на всю професійну діяльність менеджерів культурних проєктів. Реалізація такого підходу надасть можливість підвищувати продуктивність праці, ефективно розвивати персонал та створювати необхідні умови для самореалізації особистості кожного працівника.

Тест «Ціль в житті» В. Франкла – це сукупність інструментів, заснованих на його логотерапії, що оцінюють, чи відчуває людина сенс у своєму житті, шукає цілі, та чи відчуває внутрішню (ноогенну) чи зовнішню (ситуаційну) мотивацію, допомагаючи визначити рівень цілеспрямованості та потенційну екзистенційну порожнечу. Ці інструменти застосовують для дослідження цілеспрямованості особистості, що проявляється у наявності або відсутності чітких життєвих цілей; джерел сенсу буття, що проявляється у тому, чи знаходить людина сенс у роботі, любові чи творчості; екзистенційної порожнечі: високі бали вказують на відчуття сенсу, низькі – на його відсутність, що може бути ознакою ноогенного неврозу.

В. Франкл, психіатр та невролог, автор логотерапії, стверджував, що основним мотивом людського існування є прагнення до сенсу. Ці тести є спробою кількісно оцінити, наскільки людина реалізує цей пошук, чи відчуває, що її життя має мету, яку варто досягти.

Видатні психологи-дослідники Дж. Крамбо та Л. Махолік, під впливом ідей В. Франкла, створили методику, яка дозволяє виявити «екзистенційний вакуум» (відчуття втрати сенсу). Метою їхнього дослідження було здійснити емпіричну валідизацію екзистенційного вакууму у теорії В. Франкла. Для перевірки ідеї на практиці вони розробили тест «Мета у житті» (або «Сенс життя»). Цю методику було розроблено вченими у 1964 році з метою дослідження онтологічної значущості особистості, тобто глибинного зв’язку між предметом та його сутністю, місцем у світі, що робить його справді цінним та важливим. Тест «Мета у житті» демонструє тісний зв’язок з тестом В. Франкла, тобто з тими питаннями, які використовував В. Франкл під час терапевтичної бесіди зі своїми пацієнтами з метою діагностики у них «екзистенційного вакууму».

Ще одним інструментом діагностики ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів може бути «Шкала сенсожиттєвих цілей», створена Дж. Крамбо у

1977 році. Це психологічна методика для вивчення життєвих орієнтацій та пошуку сенсу життя, що складається з тверджень, які потрібно завершити, оцінюючи ступінь згоди з кожним із них. Цей опитувальник використовується для дослідження екзистенційної мотивації, ціннісних орієнтацій та відчуття цілісності й значущості життя особистості, виявляючи рівень «сенсожиттєвості». Ризик-менеджер може застосовувати цей тест з метою дослідження сили мотивації менеджерів культурних проєктів до пошуку сенсу їхнього життя. Ця методика є валідною, тобто працює достовірно й правильно, що підтверджується результатами, отриманими багатьма дослідниками.

Досить розповсюдженим інструментом діагностики ціннісної сфери особистості у контексті визначення життєвих цілей є японський тест ІКІГАЙ [4] – це тест на спрямованість особистості, професійну орієнтацію людини та визначення її життєвих цілей одночасно. Це досить об'ємний та інтенсивний тест. Він складається приблизно з восьмидесяти кроків, але може дати ризик-менеджеру цінну інформацію про особистість менеджера культурних проєктів, його життєві цілі, таланти, настанови та цінності. Для об'єктивної оцінки зазначених феноменів цей тест необхідно використовувати у комплексі з іншими вище зазначеними методиками.

Використання зазначених інструментів діагностики ціннісної сфери менеджерів культурних проєктів, які рекомендується мати у розпорядженні ризик-менеджера в організації або корпорації, необхідно доповнювати й іншими методами діагностики, що надасть можливість визначити загальні рівні сформованості цінностей менеджерів культурних проєктів.

Висновки. Систему цінностей менеджера культурних проєктів можна розглядати як підсистему більш широкої системи, яка описується як «життєвий світ людини», «образ світу», що має, у свою чергу, складний і багаторівневий характер.

Відіграючи визначальну роль у формуванні особистості менеджера культурних проєктів, цінності мають при цьому дві такі важливі функції.

1. Цінності є основою формування і збереження ціннісної орієнтації у свідомості людей, що дозволяє людині зайняти певну позицію, мати свою точку зору, критично проаналізувати ситуацію та дати відповідну оцінку.

2. Цінності відіграють важливу роль у мотивації діяльності людини та визначають її поведінку, оскільки орієнтація особистості у світі та наміри щодо досягнення людиною окремих поставлених цілей співвідносяться з її цінностями, що включені до структури особистості. Маючи «горизонтально – вертикальну» структуру, система цінностей менеджера культурних проєктів включає: 1) впорядкованість цінностей «у паралельній послідовності» (горизонтальна структура), тобто тут йдеться про ієрархію значимих та не значимих для людини цінностей; 2) включення індивідуальних систем цінностей кожної

людини у загальну систему цінностей всього суспільства в цілому (вертикальна структура).

Багаторівневість та ієрархічність системи цінностей менеджера культурних проєктів є однією з найважливіших характеристик ціннісної сфери особистості. Побудова ієрархічної структури цінностей менеджера культурних проєктів передбачає прийняття цінностей людиною, їх осмислення та засвоєння.

Література:

1. Костенко Р. В. Розвиток ціннісної сфери учасників освітнього процесу в умовах демократизації освіти. Europeanization of the educational environment: realities and prospects : scientific monograph. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. С. 168-199. DOI: https://doi.org/10.30525/978-9934-26-327-9-9

2. Малімон Л. Я., Пашкіна А. М. Гармонізація індивідуальних та групових організаційних цінностей в місцевих органах виконавчої влади : навч.-метод. посібник. Луцьк : СПД Гадяк Жанна Володимирівна, 2014. 136 с.

3. Методика формування соціальних цінностей майбутніх вчителів історії: методичні рекомендації / уклад. Р.В. Костенко. Одеса: ПДПУ імені К.Д. Ушинського, 2006. 67 с.

4. Тест ІКІГАЙ. URL: https://ikigaitest.com/uk/

5. Франкл В. Людина у пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі / Віктор Франкл ; пер. з англ. О. Замойської. Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 160 с.

6. Rokeach M. The nature of human values. N.Y., 1973.

7. Scwartz S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Advances in Experimental Social Psychology. Orlando, FL., 1992. Vol. 25.

References:

1. Kostenko, R. V. (2023). Rozvytok tsinnisnoi sfery uchasnykiv osvitnoho protsesu v umovakh demokratyzatsii osvity. Europeanization of the educational environment: realities and prospects: scientific monograph. Riga, Latvia : Baltija Publishing. P. 168-199. [in Ukrainian].

2. Malimon, L. Ya. & Pashkina, A. M. (2014). Harmonizatsiia indyvidualnykh ta hrupovykh orhanizatsiinykh tsinnostei v mistsevykh orhanakh vykonavchoi vlady : navch.-metod. posibnyk. Lutsk : SPD Hadiak Zhanna Volodymyrivna. 136 p. [in Ukrainian].

3. Kostenko, R. V. (Eds.) (2006). Metodyka formuvannia sotsialnykh tsinnostei maibutnikh vchyteliv istorii: metodychni rekomendatsii. Odesa: PDPU imeni K.D. Ushynskoho. 67 p. [in Ukrainian].

4. Test IKIHAI. URL: https://ikigaitest.com/uk/

5. Frankl, V. (2016). Liudyna u poshukakh spravzhnoho sensu. Psykholoh u kontstabori (O. Zamoiska, Trans). Kharkiv: Knyzhkovyi Klub «Klub Simeinoho Dozvillia». 160 p. [in Ukrainian].

6. Rokeach, M. (1973). The nature of human values. N.Y. [in English].

7. Scwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Advances in Experimental Social Psychology. Orlando, FL. Vol. 25. [in English].