

cultural values. To create weapons as a historical and cultural phenomenon, it should be considered in the development and in conjunction with other events.

Keywords: weapons, museum, exhibition, museum concept collection.

Буковський І. В., кандидат історических наук,
доцент кафедри історії України і етнокомунікацій,
Національний університет «Львівська політехніка»
(Україна, Львів), ivan.armia@gmail.com

Концептуальные основы экспонирования оружия: историко-культурологический аспект

Оружие всегда было не только средством ведения войны, но и культурным наследием любой нации, важной составляющей характеристики любой эпохи и ее культуры.

Коллекции оружия приобрели общественно-государственный статус научно-исторического и культурно-просветительского учреждения, адаптировались к действию экономических, политических, социальных, духовно-идеологических факторов. Музейное экспонирование оружия стало объектом государственной политики и управления, служа цели объединения, воспитания и самопознания обществ, ориентируя личность в мире ценностей, формируя и расширяя представление об идеалах, нормах, канонах через избирательность материала и оценочное к нему отношение, действуя на человеческое сознание и мысли, способствуя их регуляции, формируя мировоззрение и миропонимание.

Оружие аккумулирует достижения науки, культуры и искусства, приобретает значение, признаки или символы, несет в себе закодированную информацию и создает сильное влияние на умы и чувства человека. Оружие несет на себе отпечаток социальных, исторических и культурных значений. Чтобы создать оружие как историко-культурный феномен, необходимо рассматривать его в развитии и во взаимосвязи с другими явлениями.

Ключевые слова: оружие, музей, экспозиция, музееведение, концепция, коллекция.

* * *

УДК 172:355.1(477)

Голик М. М.,
кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри
гуманітарних наук, Академія сухопутних військ
ім. гетьмана П. Сагайдачного (Україна, Львів),
gvvvvg68@ukr.net

КОДЕКС ЧЕСТИ ОФІЦЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Аналізується формування етичних основ корпоративної культури в офіцерському середовищі Збройних сил України.

Ключові слова: Збройні сили України, морально-психологічний стан, корпоративна культура, честь, совість, мораль.

Офіцерський корпус завжди був і буде провідником і захисником цілісності й суверенності нашої країни. В наш час всі розуміють важливість армії, відбувається переоцінка її значення. Розглядаються питання, щодо її комплектації та посилення боєздатності. Сьогодні, як ніколи армії потрібні згуртовані та боєздатні колективи на чолі з професійно підготовленими офіцерами. Збройні Сили України мають бути здатні швидко реагувати на реальні і потенційні загрози національній безпеці у воєнній сфері, ефективно стримати та гарантовано ліквідувати (локалізувати, нейтралізувати) збройний конфлікт на ранній стадії його виникнення, та спроможні брати активну участь у міжнародних заходах з підтримання миру і безпеки. В переліку пріоритетних напрямів реформування і розвитку Збройних Сил, напрям удосконалення систем управління, є одним з першочергових.

Дослідження управлінської діяльності показують, що проблема ефективності управління тісно пов'язана не тільки з керівником (його управлінськими здібностями, професіоналізмом чи стилем керівництва), а й у великій мірі, з особливостями корпоративної культури та з особливостями управління цим феноменом. Офіцерський склад впроваджує та регулює цей феномен у військових

колективах. Тому формування корпоративної культури офіцера, як військового педагога є однією з актуальних проблем сучасної педагогіки, психології, етики та інших гуманітарних наук, які зумовлюють успішність вирішення завдань, що стоять перед системою військового управління. Особливо це стосується підрозділів і частин, які зараз виконують бойові завдання в зоні АТО на сході нашої країни. Цим зумовлюється важливість дослідження суті та особливостей корпоративної культури, принципів і способів її формування, особливостей впровадження її у військовому середовищі, тому що вона підвищує ефективність управління повсякденною діяльністю.

Уявлення про культуру відображали в своїх працях античні мислителі: Цицерон, Вергілій, Сенека; учені Середньовіччя: Аврелій, Августин і ін.; мислителі європейського Відродження: Ф. Петрарка, М. Монтень; філософи Нового часу: Ф. Бекон, Т. Гоббс, Дж. Локк, Дж. Б. Віко. Величезний вклад до систематизації обґрунтування загальної теорії культури внесли такі учені, як Ф. Гегель, О. Шпенглер, З. Фрейд, Л. Уайт, Е. Тейлор, А. Кребер, К. Клакхон і багато інших. У вітчизняній науці виникли два підходи до осмислення загальної природи культури. Один з них виразився в розумінні культури як процесу творчої діяльності (А. І. Арнольдов, Е. А. Баллер, Н. С. Злобін, Л. Н. Коган, і ін.), інший як специфічний спосіб людської діяльності (В. Е. Давидович, М. С. Каган, Е. С. Маркарян, З. І. Файнбург, В. В. Трушков і ін.). У роботах зарубіжних учених Д. Бела, Дж. Гелбрайта, П. Дракера, Ф. Тоффлера, Р. Гэлзгер [16], а також вітчизняних – Ю. Д. Красовського, О. С. Віханського, А. І. Наумова, О. Н. Антіпінової, С. Л. Іноземцева, А. І. Субетто, розглянуті інноваційні основи розвитку суспільства, нові критерії праці, що породжують сучасні креативні корпорації і адекватну нову форму культури – корпоративну культуру [12; 18; 19]. До проблеми корпоративної культури звернулися менеджери, соціологи, психологи, фахівці із загальної культурології, менеджменту. Серед них можна виділити А. А. Радугіна [18], Г. А. Дмитренко [13], Г. С. Колеснікова [14], Г. О. Балл [7], В. В. Ягупова, О. В. Бойка, А. М. Романишина, Г. М. Шевкун та ін. [8; 9; 20; 21].

Дана стаття має на меті розкрити концептуальні основи етики корпоративної культури офіцерського корпусу як чинника морально-психологічного забезпечення бойової діяльності військ.

Завдання статті полягає в аналізі сутності поняття «корпоративна культура» що висвітлюються в Кодексі честі офіцера; дослідити вплив моральних цінностей офіцерів на розвиток їхньої корпоративної культури.

В різних організаціях, у тому числі у військових, які також є різновидами організацій, формується і розвивається деяка особлива субкультура, яка впливає на поведінку, ставлення до своїх обов'язків та діяльність персоналу (особового складу). Така культура дістала назву «корпоративної». Останнім часом питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Воно відносно нове й недостатньо висвітлене з наукової точки зору як у нашій країні, так і за кордоном. Перш ніж дати визначення корпоративної культури, доцільно почати з визначення культури взагалі, хоча зробити це непросто. Розкриття сутності корпоративної культури повинне базуватися на визначенні поняття «культура». Існують

різні підходи до розуміння цієї сторони соціальної реальності, яка стоїть за поняттям культура, що налічує 500 визначень. «Культура» (лат. *cultura* – обробка) – соціально–прогресивна, творча діяльність людства у всіх сферах буття і свідомості, що є діалектичною єдністю процесів створення цінностей, норм, знакових систем та освоєння культурної спадщини. Вона спрямована на зміну дійсності, на перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, на всемірне виявлення і розвиток сутнісних сил людини [10].

В контексті визначення поняття корпоративна культура, слід також звернутись до поняття «корпорація» (лат. *corporatio* – об'єднання, співтовариство), яке у словнику тлумачиться, як група осіб, об'єднана спільністю професійних інтересів [10].

Корпорація сьогодні є поширеною організаційно–правовою формою комерційних організацій. Теоретично, до корпорацій ми можемо віднести і органи управління, зокрема військового, так як державні службовці (військовослужбовці) дійсно об'єднані спільними професійними інтересами та принципами визначеними Законом України «Про державну службу», а саме: служіння народу України, демократизму і законності, гуманізму і соціальної справедливості, пріоритету прав людини і громадянина, професіоналізму, чесності, відданості справі; персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни [2].

Історія українського офіцерського корпусу вельми багата прикладами проявів офіцерської честі, слави і героїзму, і дає привід визнати категорію «честь українського офіцера» як відображення цілком самостійного соціального явища в житті українського суспільства. Історично сформовані непорушні правила поведінки, які передаються з покоління в покоління, оберігаються і підтримуються, їх ми зазвичай називаємо традиціями. За словами видатного педагога Антона Макаренка, традиції – це своєрідний «соціальний клей», який поєднує розрізнені територіально, але однорідні за своїм складом та соціальним призначенням одиниці. Значення корпоративних традицій важко переоцінити. Крім сприяння єдності й згуртованості, вони спонукають нових членів корпорації добровільно дотримуватися встановлених правил і норм поведінки, і навпаки, обумовлюють очищення рядів від тих, хто їх не дотримується або порушує [15].

Традиції, як правило, є синтезом усього найкращого, що є в корпорації. Основою честі офіцерів завжди були вікові традиції офіцерського корпусу, сконцентровані в духовному кодексі:

- захист рідної землі, служба своєму народові;
- повага до законів держави;
- мужнє подолання всіх труднощів і перешкод у службі та житті;
- розбірливість у виборі друзів, знайомих, визначенні кола спілкування – офіцер повинен відвідувати лише такі місця, де панують добрі звичаї;
- шанування військової форми одягу, ввічливість, тактовність, порядність, батьківська турбота про солдата, повага до колег та шанування пам'яті тих, хто на полі бою поклав своє життя за Батьківщину.

Однак навіть усталені традиції слід розвивати, примножувати реальними справами і виховувати молоде покоління на кращих прикладах служіння своєму

народові. Це і є шлях зміцнення корпоративної єдності й порозуміння.

Традиції офіцерського корпусу сучасного українського війська втілює Кодекс честі офіцера Збройних Сил України. Як нормативний документ морального регулювання взаємовідносин в офіцерській спільноті, він базується і на вимогах Конституції України, Військової присяги, статутів Збройних Сил України, і на стандартах гуманітарного права [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Тому за своїм змістом він є оптимальним поєднанням морального і правового у військовій діяльності й спрямований на захист честі та гідності кожного офіцера, підвищення єдності офіцерського корпусу, піднесення його авторитету. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України – це сукупність морально–етичних норм, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і принципово регламентують його стосунки з соціальним оточенням, службову та громадську діяльність [5].

На відміну від Статутів Збройних Сил України, в основі Кодексу лежить принцип рівності всіх офіцерів, незалежно від звання і посади, перед військовою честю. Головною його ідею можна сформулювати кількома словами: офіцер Збройних Сил України повинен бути прикладом чесного й сумлінного виконання своїх службових обов'язків, служіння Батьківщині, незважаючи на власні погляди з тих чи інших питань суспільного життя. Принциповим є те, що Кодекс визначає саме норми поведінки, а не відповідальність за їх порушення і не є механізмом розв'язання конкретних ситуацій. Разом з тим, важливими його функціями є: орієнтація офіцера на певний спосіб життя, стиль поведінки; впровадження в життя загальнолюдських, військових цінностей та формування на їх основі людини ХХІ століття як патріота, професіонала; утвердження поваги, довіри, відповідальності у взаєминах офіцерів. Кодекс честі офіцера, введений у дію Наказом Міністра оборони України №412 від 31.12.1999 р. [5]. Значення ролі Кодексу можна розкрити через розгляд його функцій. До основних функцій Кодексу честі офіцера належать:

по–перше, орієнтовно–регулятивна. Моральні норми і приписи, які містить у собі Кодекс честі, орієнтують офіцера на певний образ життя, стиль діяльності, лінію поведінки, і тим самим значною мірою регулюють його життєдіяльність, взаємовідносини з начальниками та підлеглими, старшими і молодшими. Це регулювання без примусу, базується на основі переконань, через засвоєння, повне сприйняття моральних вимог, які перетворюються на чітку внутрішню позицію офіцера;

по–друге, пізнавально–виховна. Засвоєння положень Кодексу честі є процесом пізнання світу морального, знань етики, що у свою чергу виступає важливою передумовою виховання у офіцерів необхідних моральних якостей. Вся система виховної роботи спрямована на те, щоб етичні знання стали глибокими моральними переконаннями офіцерів. Тут велике значення має позиція військового керівника, сила його впливу на підлеглих. Важко очікувати від підлеглих самовідданості, якщо керівник цю вимогу повсякденно декларує, проголошує, але сам нею не керується;

по–третє, комунікативно–об'єднувальна. Якщо офіцери засвоюють, сприймають душою вимоги Кодексу честі, то між ними складаються певні зв'язки, перш за все взаємоповаги, взаємодовіри, єдиної для всіх

відповідальності за справу оборони країни. Це буде сприяти згуртуванню військових колективів, формуванню здорової морально-психологічної атмосфери. Якщо правила стають єдиними для всіх офіцерів, то без сумніву, можна стверджувати про єдність офіцерського корпусу. І це запорука успіху. Кодекс честі офіцера ґрунтується на таких фундаментальних цінностях:

- гуманізм, людяність, повага особистості і піклування про неї;
- любов до Батьківщини, самовіддане служіння їй, українському народові;
- вірність Військовій присязі;
- військово-офіцерське братство;
- чесність і порядність.

Кодекс честі офіцера Збройних Сил України тісно переплітається з військовим етикетом, основою якого є вимоги моралі, проведені крізь призму військової служби, Військову присягу, військові Статуту, накази, постанови, директиви. Тому слід визначити основні моральні засади Кодексу честі офіцера Збройних Сил України.

Батьківщина. Офіцер є представником Збройних Сил держави. Суспільство очікує від нього найвищого взірця особистої та офіційної поведінки і діяльності. Кожен офіцер – патріот, що ставить безпеку та добробут українського народу вище власних інтересів і робить все можливе для захисту рідного краю.

Обов'язок. Бездоганне виконання обов'язку це найважливіша ознака поведінки офіцера. Накази виконуються сумлінно, точно та у встановлений термін.

Вірність та відданість. Офіцер – взірець вірності Вітчизні. Шлях жертовності, самовідданості народів, військовій справі – добровільний вибір кожного офіцера. Покласти своє життя заради перемоги над ворогом, за друга свого – це справа честі українського офіцера, його святиня. Офіцери – це люди честі, для яких гідність і самопожертва – не порожні слова, а життєве кредо.

Чесність – провідна ознака офіцерської поведінки, внутрішні моральні якості, гідність офіцера, що характеризує його ставлення до колективу, до виконання військового обов'язку. Кожне слово офіцера, написане чи сказане, сприймається без застережень. Офіцер веде життя порядної людини: не обманює, не краде, не порушує загальнолюдських моральних норм. Він ніколи не опуститься до дрібних інтриг, чіплянь, несправедливих дій, шахрайства. Чесність, як етична категорія, розкриває ставлення до особи, до самого себе та ставлення до людини з боку суспільства.

Чесність – безкорисливе виконання своїх обов'язків заради забезпечення національних інтересів України у мирний та воєнний час. Офіцер присвячує свою службу суспільству. Він несе велику відповідальність перед законом і людьми за рішення, що ним приймаються, результатом яких може бути перемога чи поразка, життя або смерть.

Чесність мундира – правила Кодексу честі однакові для всіх офіцерів, незалежно від військового звання, посади, терміну служби та обставин. Ставлення до виконання завдань жодною мірою не повинно залежати від того, чи це молодий офіцер, щойно призначений на посаду, чи більш досвідчений. Взірець чесною поведінки та діяльності має давати вище керівництво. Старші командири та начальники – приклад для молодших та менш досвідчених.

Кодекс також нагадує, що офіцер ніколи неповинний використовувати службове становища з корисливою метою – це суперечить нормам військової честі. Також офіцер має уникати втручання у політику. Він підтримує національну політику держави та її інтереси, незалежно від того, яка політична партія (сила) перебуває при владі [5].

Отже, Кодекс честі офіцера Збройних Сил України – це важливий засіб виховання, згуртування офіцерського корпусу, формування в офіцерів високої морально-психологічної готовності до виконання завдань щодо забезпечення оборони України. Він буде удосконалюватися, збагачуватися новим змістом, але в усі часи і за будь-яких умов служіння Батьківщині, було і залишається джерелом гідної офіцерської поведінки, і як з'ясувалось, сталим елементом корпоративної культури офіцера. З огляду на викладений вище матеріал, доцільно взяти на озброєння певні принципи, тобто вимоги – правила, які впливають з розгляду корпоративної культури що висвітлюються в Кодексі честі офіцера. Дотримання цих правил офіцерським складом сприятиме втіленню в життя Кодексу честі офіцера, зміцненню морально-психологічного стану війська та підвищенню рівня корпоративної культури у військовому колективі.

Список використаних джерел

1. Конституція України.
2. Закон України «Про державну службу» // ВВР України. – 1993. – №52. – С.38–56.
3. Закон України «Про статут внутрішньої служби Збройних Сил України» ст. 11, 59, 128 // ВР України. – 1999. – №548. – 467 с.
4. Наказ Міністерства оборони України від 05.02.2013 №78 «Про затвердження Концепції ідеологічної роботи у Збройних Силах України».
5. Наказ Міністерства оборони України від 31.12.1999 року №412 «Про Кодекс честі офіцера Збройних Сил України».
6. Концепція морально-психологічного забезпечення підготовки та ведення операцій (бойових дій) Збройних Сил України. Затверджена наказом Міністра оборони України від 05.05.99 р. №142.
7. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти / Під ред. І. А. Язвона. – К., 1994. – 384 с.
8. Бойко О. В. Теоретико-методичні проблеми формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних сил України: Монографія / О. В. Бойко. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2014. – 544 с.
9. Військове навчання і виховання: навчально-методичний посібник / [Бойко О. В., Голик М. М., Романишин А. М. та інші]. – Львів: ЛІСВ, 2007. – 153 с.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
11. Військовослужбовцю про культуру поведінки: навчальний посібник / [Г. М. Шевкун, Т. Л. Грицевич, І. М. Гузенко та інші]. – Львів: АСВ, 2014. – 135 с.
12. Гэлзгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Р. Гэлзгер. – М.: Добрая книга, 2006.
13. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации / Дмитренко Г. А. учеб. пособие. – К.: МАУП, 1998. – 187 с.
14. Колесников Г. Стратегическое управление и организационная культура / Колесников Г. // Персонал. – 2000. – №3. – С.40–46.
15. Макаренко А. С. Методика виховної роботи / Макаренко А. С. – К.: Рад. шк., 1990. – 366 с.
16. Овчаренко М. І. Підходи до визначення характеристик елементів корпоративної культури / М. І. Овчаренко // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип.5. – С.47–52.
17. Основи військового управління: навчально-методичний посібник / [Вишневський Ю. В., Торочин Д. Г., Чепур О. М. та інші]. – Львів: ЛІСВ НУ «ЛП», 2009. – 287 с.

18. Радугин А. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управление / Радугин А. А., Радигин К. А. – Воронеж: Гос. Арх.: Стронт акад.: Высш. Шк. предприним., 1995. – 194 с.
19. Спивак В. А. Корпоративная культура / Спивак В. А. – СПб.: Питер, 1995. – 318 с.
20. Шевкун Г. М. Військовий етикет / Шевкун Г. М. – Навчально-методичний посібник. – Львів: ЛВІ, 2006. – 82 с.
21. Ягупов В. Військове виховання: історія, теорія та методика / Ягупов В. – К., 2002.

References

1. Konstytucija Ukrai'ny.
2. Zakon Ukrai'ny «Pro derzhavnu sluzhbu» // VVR Ukrai'ny. – 1993. – №52. – S.38–56.
3. Zakon Ukrai'ny «Pro statut vnutrishn'oi' sluzhby Zbrojnyh Syl Ukrai'ny» st. 11, 59, 128 // VR Ukrai'ny. – 1999. – №548. – 467 s.
4. Nakaz Ministerstva obrony Ukrai'ny vid 05.02.2013 №78 «Pro zatverdzhennja Konceptii' ideologichnoi' roboty u Zbrojnyh Sylah Ukrai'ny».
5. Nakaz Ministerstva obrony Ukrai'ny vid 31.12.1999 roku №412 «Pro Kodeks chesti oficera Zbrojnyh Syl Ukrai'ny».
6. Konceptija moral'no-psychologichnogo zabezpechennja pidgotovky ta vedennja operacij (bojovyh dij) Zbrojnyh Syl Ukrai'ny. Zatverdzhena nakazom Ministra obrony Ukrai'ny vid 05.05.99 r. №142.
7. Ball G. O. Pro psihologichni zasady formuvannja gotovnosti do profesijnoi' praci // Psihologo-pedagogichni problemy profesijnoi' osvity / Pid red. I. A. Zjazjuna. – K., 1994. – 384 s.
8. Bojko O. V. Teoretyko-metodychni problemy formuvannja lider's'koi' kompetentnosti majbutnih oficeriv Zbrojnyh syl Ukrai'ny: Monografija / O. V. Bojko. – Dnipropetrovs'k: IMA-pres, 2014. – 544 s.
9. Vijs'kove navchannja i vyhovannja: navchal'no-metodychnyj posibnyk / [Bojko O. V., Golyk M. M., Romanushyn A. M. ta inshi]. – L'viv: LISV, 2007. – 153 s.
10. Velykij tlumachnyj slovnyk suchasnoi' ukrai'ns'koi' movy (z dod. i dopov.) / Uklad. i golov. red. V. T. Busel. – K.; Irpin': VTF «Perun», 2005. – 1728 s.
11. Vijs'kovosluzhbovcju pro kul'turu povedinky: navchal'nyj posibnyk / [G. M. Shevkun, T. L. Grycevyh, I. M. Guzenko ta inshi]. – L'viv: ASV, 2014. – 135 s.
12. Gjeljeger R. Dusha organizacii. Kak sozdat' uspeshnuju korporativnuju kul'turu / R. Gjeljeger. – M.: Dobraja kniga, 2006.
13. Dmitrenko G. A. Strategicheskij menedzhment: celevoe upravlenie personalom organizacii / Dmitrenko G. A. ucheb. posobie. – K.: MAUP, 1998. – 187 s.
14. Kolesnikov G. Strategicheskoe upravlenie i organizacionnaja kul'tura / Kolesnikov G. // Personal. – 2000. – №3. – S.40–46.
15. Makarenko A. S. Metodyka vyhovnoi' roboty / Makarenko A. S. – K.: Rad. shk., 1990. – 366 s.
16. Ovcharenko M. I. Pidhody do vyznachennja harakterystyk elementiv korporatyvnoi' kul'tury / M. I. Ovcharenko // Visnyk Dnipropetrovs'kogo universytetu. Serija «Ekonomika». – 2011. – Vyp.5. – S.47–52.
17. Osnovy vijs'kovogo upravlinnja: navchal'no-metodychnyj posibnyk / [Vyshnevs'kyj Ju. V., Toropchyn D. G., Chepur O. M. ta inshi]. – L'viv: LISV NU «LP», 2009. – 287 s.
18. Radugin A. A. Vvedenie v menedzhment: sociologija organizacij i upravlenie / Radugin A. A., Radigin K. A. – Voronezh: Gos. Arh.: Stroit akad.: Vyssh. Shk. predprinim., 1995. – 194 s.
19. Spivak V. A. Korporativnaja kul'tura / Spivak V. A. – SPb.: Piter, 1995. – 318 s.
20. Shevkun G. M. Vijs'kovyj etyket / Shevkun G. M. – Navchal'no-metodychnyj posibnyk. – L'viv: LVI, 2006. – 82 s.
21. Jagupov V. Vijs'kove vyhovannja: istorija, teorija ta metodyka / Jagupov V. – K., 2002.

Golik M. M., Ph.D., Associate Professor, Department of Human Sciences, the Academy of Land Forces named after Hetman Sahaidachny (Ukraine, Lvov), gvvvvg68@ukr.net

Code of Honor officer of the Armed forces of Ukraine as a factor in the formation of corporate culture

The article is devoted to the formation of the ethical aspects of corporate culture among the officers of the Armed forces of Ukraine.

Keywords: Armed forces of Ukraine, the morale, corporate culture, honor, conscience, morality.

Golik N. M., кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных наук, Академия сухопутных войск им. гетмана П. Сагайдачного (Украина, Львов), gvvvvg68@ukr.net

Кодекс чести офицера Вооруженных сил Украины как фактор формирования корпоративной культуры

Анализируется формирование этических основ корпоративной культуры в офицерской среде Вооруженных сил Украины.

Ключевые слова: Вооруженные силы Украины, морально-психологическое состояние, корпоративная культура, честь, совесть, мораль.

* * *

УДК 37.016:82:94(477)(092)

Васильюк О. С.,

аспірантка кафедри методики навчання суспільних дисциплін та гендерної освіти, Інститут історичної освіти Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова (Україна, Київ), milawe4ka_08@mail.ru

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ БІНАРНИХ УРОКІВ З УКРАЇНСЬКОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ІСТОРІЇ УКРАЇНИ В УЧНІВ 8–Х КЛАСІВ НА ПРИКЛАДІ ДОЛІ ЖІНКИ В ІСТОРІЇ УКРАЇНИ ХVІ СТ. (ЗА ТВОРОМ О. НАЗРУКА «РОКСОЛАНА»)

Репрезентовано методику проведення бінарного уроку, взаємодію міжпредметних зв'язків історії України з українською літературою, ефективність та результативність проведення уроків такого типу. Охарактеризовано постать української жінки в історії ХVІ століття на основі досліджень іноземних та українських науковців та письменників. На прикладі твору О. Назарука «Роксолана» показано неоднозначність постаті Роксолани, як єдиної жінки в мусульманській державі, яка користувалась авторитетом та пошаною у правителя могутньої держави. Наведено основні аргументи на користь того, що твір може описати конкретні історичні події та бути задіяним на уроках історії України та української літератури. Описано постать української жінки, яка залишила слід у всесвітній історії. Розкрито поняття бінарного уроку та можливості його застосування у викладанні історії України та української літератури.

Ключові слова: бінарний урок, міжпредметні зв'язки, структура уроку, методика проведення бінарного уроку, інтеграція.

Так склалося, що в українській історії видатні жінки зазвичай поставали як незалежні особистості. Особливо це помітно в період козацької доби в ХVІ–ХVІІІ століттях. Саме в цей період починається формування національної самосвідомості, поширення ідей гуманізму, освіти збереження національної культури та звичаїв. Характерними в цей час були дух свободи і волі, а також майже рівні права чоловіка і жінки. Вивчення жіночого фактору в тогочасній історії нашої країни, свідчення історичних постатей видатних українських жінок сприятиме усвідомленню глибинних зв'язків між минулим і сьогоденням, розумінню основ української ментальності.

Впродовж ХVІV – ХVІІІ ст. сім'я в Україні, як і в усіх навколишніх сусідніх країнах, залишалась патріархальною. Головою сім'ї, мав бути чоловік, якому жінка зобов'язана була бути вірною і слухняною, в усьому покірно. Жінка була наче напівповноправною особою, що весь час перебувала під чиєсь опікою: доки не вийде заміж – нею опікувалися батьки, чи, якщо вони помирали, найближчі родичі, а коли дівчина виходила заміж, переходила під опіку свого чоловіка. Жінка повдовіє – у неї та її дітей мали з'явитися й нові опікуни – «нарочиті». Таке безправне, на перший погляд, соціальне становище жінки узаконювалося спеціальними настановами Литовського статуту, які застерігали, що дівчина, яка посміє вийти заміж «без волі отцовської і матчиної», а