

Каленчук В. О., Блинова О. Є. Чинники формування організаційної культури університету // Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 9–10 квітня 2020 р.) / редкол.: В.Л. Погребна, В.М. Попович, Н.В. Островська, Т.О. Серга та ін. [Електронний ресурс] Електрон. дані. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2020. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит. екрана. – С.608-612.

**Каленчук В. О.,**

аспірант кафедри загальної та соціальної психології

**Блинова О. Є.**

доктор психологічних наук, професор,

завідувач кафедри загальної та соціальної психології

*Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна*

## **ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ**

Університетська світова традиція завжди виходила із орієнтації на високі моральні та інтелектуальні цінності. Перехід до нової парадигми освіти потребує від вищої школи більшої гнучкості та варіативності. Зміненням тільки існуючих форм організації навчальної діяльності, засобів та методів навчання та виховання досягти цього неможливо. Перетворення мають відбутися у сфері міжособистісного спілкування, яке охоплює всіх учасників освітнього процесу. Перспективним напрямом таких перетворень є гуманізація відносин, забезпечення особистісно-зорієнтованого підходу як до студентів, так і до викладачів, створення умов для саморозвитку та самореалізації особистості [1; 2; 3; 4]. Такий підхід є характерним для зарубіжних фахівців, які займаються проблемою управління університетами та застосовують організаційну культуру як важливий інструмент підвищення ефективності функціонування навчального закладу [5]. Саме тому, звернення до організаційної культури є актуальним в контексті входження українських університетів до європейського освітнього простору. Слід зазначити, що все більшою мірою управлінські служби займають активну позицію у застосуванні організаційної культури як чинника підвищення конкурентоздатності, адаптивності, ефективності виробництва та управління.

На основі порівняльного аналізу різних трактувань категорії «організаційної культури» можна виокремити ті основні моменти, які відрізняють сутність поняття організаційної культури закладу вищої освіти. По-перше, базові положення («базова ідеологія»), яких дотримуються всі члени організації у своїй поведінці. Для університету це можуть бути положення про особливу роль закладу освіти у науці, культурі, про його особливу місію хранителя знань та загальнолюдських цінностей тощо. Другою складовою даної категорії є цінності та ціннісні орієнтації, що задають норми поведінки для членів організації [2]. Такою орієнтацією для закладу вищої освіти є прагнення до творчості, співробітництва, солідарності, самовдосконалення тощо. Ще одним атрибутом поняття організаційної культури можна вважати «символіку», через яку ціннісні орієнтації доводяться до членів організації (традиції, організаційні заборони, мова спілкування тощо) [3].

Незважаючи на те, що у вітчизняній та зарубіжній теорії представлено різні типології організаційних культур, найбільш адекватною та прийнятною з практичного погляду є типологія, яку запропоновано К. Камероном та Р. Куїнном. Згідно з даною методикою, організаційна культура університету належить переважно до ієрархічного типу, який характеризує культуру вишу як формалізоване та структуроване місце роботи, лідерів – як гарних організаторів, в основі діяльності колективу лежать формальні правила та процедури, що підтримують заданий темп діяльності, успіх закладу освіти пов'язаний із забезпеченням стабільності, передбачуваності. При цьому, такі характеристики як творчість, новаторство,

діяльність на передньому рубежі знань, виробництво унікального продукту свідчать про виважене та цілеспрямоване нарощування адхократичної культури в управлінні та діяльності університету. Цей процес передбачає необхідність вирішення суттєвих проблем, джерела яких лежать як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі: низький рівень матеріально-технічного оснащення університетів, слабка мотивація інтелектуальної праці тощо [2; 3; 4; 5].

При застосуванні методології рівневої інтерпретації Е.Шейна для аналізу організаційної культури можна зазначити: «поверхневий» рівень культурної системи університету є сукупністю подій та явищ, які можна спостерігати безпосередньо. Це формально-рольова структура університету, стиль керівництва, організаційні процедури, соціальні технології, традиції, ритуали, мова і т.ін. Саме завдяки цього рівня заклад вищої освіти перш за все виконує свої завдання [2; 3]. «Підповерхневий» рівень – рівень цінностей університету, представляє норми, переконання, які не можна спостерігати безпосередньо, але вони відображені у символіці та мові персоналу (адміністрації, професорсько-викладацького складу, студентів), тобто даний рівень виражає групове уявлення, ті цінності, які проходять соціальну або фізичну перевірку колективу університету та трансформуються у колективний досвід (особисті або колективні наукові досягнення, проекти, гранти тощо). Незважаючи на складності для дослідження, найбільшу значущість має «глибинний» рівень, оскільки саме у ньому розвивається соціально-духовне поле, яке формує організаційну культуру.

Організаційна культура університету розглядається у вигляді взаємодії субкультур адміністрації, викладачів та студентів. При цьому, субкультура адміністративного персоналу є основою формування культури управління, тобто стилів керівництва та прийняття рішень, делегування повноважень та участі в управлінні, освітніх послуг, системи мотивації персоналу і т.ін. Субкультура викладачів містить у собі ще більш вагомий спектр принципів та норм, вони є більш вагомою, ніж культура вищого керівництва університету, оскільки забезпечує отримання знань від кваліфікованих викладачів, вчених, керівників наукових шкіл. Саме викладачам належить особлива роль в орієнтації студентів на досягнення особистого та професійного успіху, у формуванні гармонійно розвинутої особистості. Студенти є найбільш динамічною складовою університетської корпорації, субкультура яких виражається у прагненні раціонально використовувати час, який відведений на освітній процес, у розвитку творчого та інтелектуального потенціалу за допомогою самоосвіти, співробітництва, у набутті навичок командної роботи [1].

Аналіз наукових концепцій дозволяє визначити основну мету управління організаційною культурою університету, яка полягає у формуванні ефективної культури. При цьому технологія формування передбачає свідому, цілеспрямовану управлінську діяльність вищого керівництва університету із визначення місії, розробки та реалізації стратегії, вибору ціннісних орієнтирів та слідуванню ним у повсякденній роботі [2; 3; 4].

Серед чинників формування організаційної культури запропоновано систему чинників, які безпосередньо пов'язані із культурою університетської освітньої корпорації. До них належать, по-перше, внутрішньоорганізаційні чинники: місія, стратегія, організаційні цінності, структура, суб'єкти освітньої взаємодії, традиції; по-друге, чинники взаємозв'язку освітньої організації із зовнішнім середовищем – відносини з потенційними споживачами освітніх послуг, зі структурами влади різних рівнів, з партнерами, іншими вітчизняними та зарубіжними університетами.

Грамотно сформульована місія допомагає керівництву університету у вирішенні таких управлінських завдань, як інтеграція всіх співробітників університету на основі спільності розуміння соціальної затребуваності університету, формування та розвитку ідентифікації з університетом, почуття гордості за належність до даного закладу вищої освіти, посиленню мотивації персоналу до результатів своєї праці.

Цінностями освітньої системи є наукове знання, що накопичено людством, а також викладачі, які носії високого наукового знання та наукової культури. Для того, щоб діяти ефективно, викладачеві потрібно гармонізувати свої цінності та цілі з тенденціями динаміки

культури, освіти, суспільства. Цілеспрямована робота з осмислення та формування ціннісної основи своєї діяльності сприяє орієнтації викладача на розвиток цінностей творчої особистісної самореалізації, а узгодженість між особистісними цінностями та цінностями, що регулюють діяльність університету як соціальної організації, забезпечує розвиток професійної компетенції персоналу, призводить до формування прихильності співробітників до освітньої установи. Глибинні зміни у сучасному суспільстві та культурі передбачають реалізацію в освітньому середовищі, у першу чергу, у вищій школі, таких інструментальних цінностей як самореалізація, життєтворчість, культурна ідентифікація, індивідуалізація і т.ін.

Позитивного впливу системи цінностей на роботу університету можна досягати комплексно, застосовуючи наукові підходи до процесу відбору, адаптації, підвищення кваліфікації, стимулювання та атестації співробітників. Нова парадигма «компетентнісного підходу» в освіті відображає не тільки інновації в освіті студентів, але й передбачає становлення їх професійної культури [2; 3; 4].

Таким чином, адекватно сформульовану та побудовану організаційну культуру можна розглядати як стратегічний інструмент, що дозволяє координувати всі структурні підрозділи та окремих членів колективу на досягнення поставлених цілей у межах вибраної місії.

Технології підтримання організаційної культури університету мають містити такі методи сталого розвитку закладу вищої освіти: сформульовані вищим керівництвом змістовні характеристики місії, цілей, правил та принципів університету, що визначають всі взаємодії та взаємозв'язки освітньої корпорації; рольове моделювання, що виражається у щоденній практиці взаємодії; систему заохочень, що визначає динаміку статусно-рольових функцій персоналу; впровадження у життєдіяльність університету культурних традицій закладу вищої освіти; участь керівництва у тих чи інших церемоніях, що дозволяють підлеглим суб'єктивно ранжувати ці заходи за ступенем важливості; поведінка керівництва у кризових ситуаціях; кадрова політика університету, а саме, прийняття на роботу, просування та звільнення, є одним із основних способів підтримання організаційної культури.

### Список використаних джерел

1. Блинова О. Є., Каленчук В. О. Особистісні чинники психологічної безпеки студентів закладів вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* – Херсон: Гельветика, 2018. Вип. 5. С.154–160.
2. Койчева Т. И. Опыт изучения корпоративной культуры педагогического университета. *Концепт.* 2013. № 03 (март). С. 86–96. URL: <http://e-koncept.ru/2013/13057.htm>.
3. Пантюшина О. И. Восприятие имиджа вуза студентами негосударственного и государственных вузов. *Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки» № 4. Раздел 3. Психология развития и педагогическая психология.* М., 2009. С. 159–164.
4. Певзнер М. Н., Ширин А. Г. Организационное развитие современного вуза и проблемы корпоративной культуры. *Человек и образование.* 2008. № 2 (15). С. 16–21.
5. McKinnon, J. L., Harrison, G. L., Chow, C. W., Wu, A. Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International Journal of Business Studies.* 2003. Vol. 11. № 1. P. 25–44.