

УДК 658.015

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Панченко Владислава, магістрантка кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м.Харків, Україна.

Пилаєва Тетяна Володимирівна, канд. педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна.

Анотація – Сучасний рівень розвитку управління виходить з того, що об'єктом управління є організаційна культура того чи іншого типу - визнана і підтримана учасниками організації система цінностей і сукупність норм поведінки як в організації, так і у взаємодії із зовнішнім середовищем. Культура є головною рисою успішніших закладів освіти, їх найважливішою конкурентною перевагою, чинником їх успіху.

Ключові слова – культура, культура організації, організаційна культура, організаційні цінності, особистість.

Сьогодні визнається, що культура є головною рисою успішніших закладів освіти, їх найважливішою конкурентною перевагою, чинником їх успіху.

Організаційна культура є внутрішнім джерелом формування репутації закладу вищої освіти. Вона координує всю його діяльність з моменту зародження. Якщо порівняти заклад з живим організмом зі своїми органами, системами, живленням та продуктами діяльності, то саме організаційна культура являє собою дух закладу. Тому не підлягає сумніву, що організаційна культура чинить величезний вплив на всю діяльність, розвиток та досягнення цілей.

Поняття "організаційна культура" увійшло до розвинених країн в двадцять роки минулого століття, коли виникла необхідність

впорядкування взаємовідносин усередині великих фірм і корпорацій, а також усвідомлення їх місця в інфраструктурі економічних, торгових і промислових зв'язків [1].

Культура (від лат. "culture" – "виховання, освіта") є "специфічним способом організації і розвитку людської життєдіяльності, який відображено в продуктах матеріальної та духовної праці, в системі соціальних норм і засад, духовних цінностей, у сукупності відношень людей до природи, між собою і до самих себе" [1].

Д. Елдрідж і А. Кромбі вважають, що організаційна культура – це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань [3].

К. Голд вважає, що організаційна культура – це унікальні характеристики сприйнятих особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших у галузі [3].

Організаційна культура – це не тільки імідж компанії, а й ефективний інструмент стратегічного розвитку бізнесу. Її формування завжди пов'язане з інноваціями, спрямованими на досягнення бізнес-цілей і, отже, підвищення конкурентоспроможності.

Організаційна культура, за визначенням, не може бути сконструйована і впроваджена. Вона не може бути навіть запозичена. Запозичені, можуть бути лише деякі структури і механізми зв'язків, що відображаються в організаційних проектах. Кожен колектив унікальний: статево-віковий склад, про-

фесійно-кваліфікаційна структура кадрів, галузева, географічна специфіка і т.п. – все це накладає свій відбиток. Велике значення має історія становлення підприємства, формування самого колективу і сформовані традиції [3].

Насьогодні виокремлюють три види організаційної культури [6]:

1) поверхневий (символічний) рівень – це все, що людина може побачити і помацати: організаційна символіка, логотип, фірмові календарі, прапор фірми, гімн фірми, особлива архітектура будівлі і т.п. Також до символічного рівня відносять міфи, легенди та історії, пов'язані із заснуванням фірми, діяльністю її керівників і видатних співробітників. На цьому рівні речі та явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтерпретувати в термінах корпоративної культури.

2) підповерхневий рівень – об'єднує цінності і норми, свідомо зафіксовані в документах організації і покликані бути керівними в повсякденній діяльності членів організації. Типовим прикладом такої цінності може бути установка "клієнт завжди правий" на відміну від установки про першість виробника в радянський період. На цьому рівні вивчення піддаються цінності і вірування, що розділяються членами організації, у відповідності з тим, наскільки ці цінності відображаються в символах і мові. Сприйняття цінностей і вірувань носить свідомий характер і залежить від бажання людей.

3) базовий (глибинний) рівень – базові припущення, що виникають у членів організації на підставі особистих патернів, підкріпжених чи змінюються успішним досвідом спільних дій і в більшості випадків не усвідомлювані, деяке "повітря" організаційної культури, яке без запаху і смаку, яким всі дихають, але у звичайному стані не помічають. Ці базові припущення важко усвідомити навіть самим членам організації без спеціального зосередження на цьому питанні. Ці приховані і прийняті на віру припущення направляють поведінку людей, допомагаючи їм сприйняти атрибути, що характеризують організаційну культуру.

По відношенню до організації культура виконує ряд важливих функцій [1]:

1) охоронна функція полягає у створенні бар'єру від небажаних зовнішніх впливів. Вона реалізується через різні заборони, що обмежують норми;

2) інтегруюча (об'єднує) функція культури полягає в формуванні у людей почуття єдності, приналежності до організації, гордості за неї;

3) регулююча функція підтримує необхідні правила і норми поведінки членів організації, їх взаємини, контакти із зовнішнім світом. Це є гарантією її стабільності, зменшує можливість небажаних конфліктів;

4) адаптивна функція полегшує взаємне пристосування людей один до одного і до організації. Людям, які дотримуються однакових норм поведінки, що беруть участь в одних і тих же ритуалах, які пройшли через обряди, легше зрозуміти один одного і пристосуватися вимогам організації;

5) орієнтуюча функція культури направляє діяльність організації та її учасників в необхідне русло;

6) мотиваційна створює для цього необхідні умови. Відомо, наприклад, що великі цілі пробуджують в людях активність, прагнення до їх досягнення, реалізації;

7) функція формування іміджу організації, тобто її образу в очах оточуючих.

Деякі дослідники вбачають організаційну культуру як: колективне програмування думок, які відрізняють членів однієї організації від іншої; сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками установ та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього ринку організації та вимог зовнішнього середовища; сукупність поведень, символів, ритуалів і міфів, які відповідають узгодженим цінностям, властивим підприємствам і передаються кожному новому члену організації в якості життєвого досвіду; прийняті членами організації позиція, філософія, ідеологія, цінності, норми, які пов'язують організацію в єдине ціле [2; 5].

Організаційна культура об'єднує найкращі позитивні якості та прояви культури професорсько-викладацького складу закладу вищої освіти. Викладачі в системі вищої освіти мають виділити головні пріоритети у своїй діяльності, до яких доцільно віднести: професійну майстерність, наукові досягнення, участь в ефективному управлінні навчальним закладом, громадську роботу й участь у різноманітних радах і комісіях, а також сприяти високому становищу фахівця в університетському й академічному співтоваристві. Життя підтверджує аксіому: організаційна культура викладача сприяє формуванню організаційної культури закладу вищої освіти і навпаки.

Вивчення організаційної культури викладачів закладу вищої освіти стало механізмом цілісної інтеграції, за допомогою якого окреслюються різноманітні шляхи підвищення ефективного розвитку організаційної культури освітніх установ.

Підводячи підсумок, можна зробити наступні висновки: організаційна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників. Вона існує в будь-якій організації незалежно від її розмірів і сфери діяльності.

Організаційна культура освітнього закладу є інструмент управління поведінкою співробітників освітнього закладу разом із цим педагогічним колективом загалом. Використовуючи цей управлінський інструмент, керівник освітнього закладу формує певну модель поведінки педагогів, підтримує домінування певного типу культури у своєї партії, підвищує і який використовує його позитивний потенціал.

Ефективне управління організаційної культурою освітнього закладу через приховані компоненти є усвідомлений і цілеспрямований багатоетапний процес із формування та розвитку організаційної культури освітнього закладу у вигляді корекції і правил поведін-

ки, цінностей, традицій, психологічного клімату педагогічного колективу.

Управління формуванням та розвитком організаційної культури освітнього закладу, зокрема і, служить визначальним чинником ефективного процесу, детермінує його результати. Так як організаційна культура будь-якого освітнього закладу впливає на виховний процес.

Список використаної літератури:

1. Абрамова С. Г., Костенчук И. А. О понятии "организационная культура" / С. Г. Абрамова, И. А. Костенчук // Служба персонала. Суми: 2009. с.18 – 22.
2. Аніщенко В.О. Роль організаційної культури у прийнятті управлінських рішень / В.О. Аніщенко // Актуальні проблеми економіки. Суми: 2009. с.64 – 72.
3. Артеменко Н. Организационная культура как фактор эффективности управления социально-производственной системой / Н. Артеменко // Теорія і практика управління соціальними системами. Питер: 2007. с.82 – 89.
4. Белоусова О.С, Пашенко Н.А. Влияние организационной культуры на формирование позитивного имиджа организаций / О.С. Белоусова // Держава та регіони. Серія Економіка та підприємництво. Київ: 2011. с. 199 – 202.
5. Бойко Е.В. Организационная культура как основа эффективного управления предприятием / Е. В. Бойко // Актуальні проблеми економіки. Одеса: 2008. с.52 – 58.
6. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник / Ф.І. Хміль. К.: Академвидав, 2003. 607 с.

Автори

Панченко Владислава, магістрантка кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м.Харків, Україна (panchenkovladislava@gmail.com).

Пилаєва Тетяна Володимирівна, канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна (tvpilasha@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 10 березня 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.