

УДК 37.072

Пахота Наталія Вікторівна

*старший викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування*

Державний університет інфраструктури та технологій

Пахота Наталия Викторовна

*старший преподаватель кафедры менеджмента,
публичного управления и администрирования*

Государственный университет инфраструктуры и технологий

Pakhota Nataliia

Senior Lecturer of the Department of Management,

Public Administration and Administration

State University of Infrastructure and Technology

Магдик Наталя Анатоліївна

студентка магістратури факультету управління і технологій

Державного університету інфраструктури та технологій

Магдик Наталья Анатольевна

студентка магистратуры факультета управления и технологий

Государственного университета инфраструктуры и технологий

Magdik Nataliia

Student of the Master's Degree Faculty of Management and Technology

State University of Infrastructure and Technology

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СУЧАСНИХ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ
СОВРЕМЕННЫХ ВУЗОВ**

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS IMPORTANCE FOR MODERN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Анотація. У статті здійснено теоретичне узагальнення та аналіз сутності та змісту формування організаційної культури науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти на прикладі Державного університету інфраструктури та технологій. Організаційна культура є невидимою частиною закладу вищої освіти та робить його унікальним та конкурентоспроможним на освітньому просторі.

Процес формування організаційної культури складний і довготривалий, що вимагає вмілого застосування різних методів, форм та засобів. Дуже важливо, щоб формування організаційної культури відбувалося індивідуально відповідно до особливостей закладу вищої освіти. Досліджено чинники, які впливають на формування організаційної культури та як наслідок якості освітніх послуг закладів вищої освіти в часи реорганізації закладів вищої освіти України.

Ключові слова: організаційна культура, заклад вищої освіти, науково-педагогічні працівники, здобувачі вищої освіти.

Аннотация. В статье осуществлено теоретическое обобщение и анализ сущности и содержания формирования организационной культуры научно-педагогических работников высших учебных заведений на примере Государственного университета инфраструктуры и технологий. Организационная культура является невидимой частью высших учебных заведений и делает его уникальным и конкурентоспособным на образовательном пространстве.

Процесс формирования организационной культуры сложный и длительный, требующий умелого применения различных методов, форм и средств. Очень важно, чтобы формирование организационной культуры происходило индивидуально в соответствии с особенностями высших

учебных заведений. Исследованы факторы, которые влияют на формирование организационной культуры и на качество образовательных услуг высших учебных заведений во время реорганизации высших учебных заведений Украины.

Ключевые слова: *организационная культура, высшие учебные заведения, научно-педагогические работники, соискатели высшего образования.*

Summary. *The article summarizes the theoretical generalization and analysis of the essence and content of the organizational culture formation of scientific and pedagogical workers of higher education institutions on the example of the State University of Infrastructure and Technology. Organizational culture is an invisible part of the institution of higher education and makes it unique and competitive in the educational space.*

The process of forming an organizational culture is complex and time-consuming, requiring the skillful application of various methods, forms and means. It is very important that the formation of organizational culture occurs individually according to the characteristics of the institution of higher education. The factors that influence the formation of organizational culture and as a consequence the quality of educational services of higher education institutions during the reorganization of higher education institutions of Ukraine are investigated.

Key words: *organizational culture, institution of higher education, scientific and pedagogical workers, applicants for higher education.*

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогоднішні реалії життя вимагають постійного проведення змін у культурі закладів освіти. Здійснення цих змін базується на світогляді і політиці керівництва закладу вищої освіти (ЗВО), а також на їхній твердій волі дійсно реалізувати задумане. При наявності твердої волі до проведення намічених змін можна

і потрібно починати процес, але не завжди легко знайти правильне рішення, тому що наслідки можуть бути важко передбачувані.

Зацікавленість дослідників до вивчення такого феномена як організаційна культура закладу вищої освіти, зокрема університету передусім це пов'язано з продиктовано глобалізаційними процесами, під вплив яких підпадають і заклади освіти. Входження до європейського освітнього простору, розвиток ринкових відносин, які значно змінюють пріоритети і напрями діяльності освітніх закладів, і, як наслідок, посилення конкуренції на ринку освітніх послуг – все це вимагає перегляду ролі вищої освіти в сучасному суспільстві [8].

Вивчення організаційної культури закладу вищої освіти базуються на організаційній культурі підприємств і організацій. При цьому береться до уваги специфіка діяльності ЗВО – форма освітнього процесу, взаємодія між викладачами, між викладачами та здобувачами вищої освіти. Мета такого типу культури є формування організаційної культури в галузі освітнього закладу.

Організаційна культура закладу вищої освіти – це сукупність цінностей, норм, правил, традицій, які поділяються всіма особами, що мають відношення до діяльності ЗВО, на основі яких регулюються їхні взаємовідносини, зокрема між учасниками освітнього процесу: між викладачами, викладачами і здобувачами вищої освіти, викладачами й адміністрацією [4].

Науковці у більшості випадків давали перевагу дослідженню організаційної культури підприємств та організацій. Проблеми організаційної культури освітнього типу закладів вищої освіти тривалий час залишалися поза увагою і сьогодні ще перебувають в глушині дослідницької практики. Феномен організаційних відносин у вітчизняній освіті почав розглядатися порівняно недавно. Заклад вищої освіти варто сприймати не лише як одну зі сходинок освіти, а як і суб'єкт ринкових

відносин, організацію, що надає якісний освітній продукт та має реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Заклад вищої освіти є великою за розмірами організацією, до складу якої входять різні підрозділи. Кожний ЗВО має власну організаційну культуру, свою систему цінностей, уявлень, норм і правил поведінки, які чинять вплив на вибудовування співробітниками моделей власної поведінки.

Організаційна культура закладів вищої освіти є своєрідною, досить ефективною формою життєдіяльності освітніх організацій, що дозволяє говорити про організовану систему, побудовану на принципах самоцінності знання, свободи навчання, яку впевнено можна назвати конкретним способом реалізації ідей вищої освіти. Така організаційна організація ЗВО як інтегрованої системи покликана і здатна виконувати універсальні функції культурної спадщини, бути хранителем, генератором і розповсюджувачем культурних зразків. Організаційна культура українських ЗВО поки ще недостатньо сприяє виконанню ними суспільних функцій. Залишається багато невирішених питань, а серед них головне – створення системи цілеспрямованих дій з формування і розвитку організаційної культури ЗВО.

Формування організаційної культури – є наслідком внутрішніх комунікацій вишу, і одним із засобів підвищення його репутації.

Організаційна культура учасників освітнього процесу – це система цінностей (атмосфера взаємовідносин, стиль керівництва, норми поведінки, правила, традиції тощо), втілена у різних сферах діяльності, і така, що приймається всіма співробітниками та викладачами ЗВО.

У формуванні особистості майбутнього фахівця, його світогляду, професійних якостей провідну роль відіграє викладач ЗВО. Згідно з Національною доктриною освіти, система «викладач – студент», що діє у закладах вищої освіти, спрямована на формування особистості

висококваліфікованого спеціаліста, громадянина, патріота. Дослідження багатьох педагогів і психологів підкреслюють зв'язок процесу формування особистості з тим впливом, який справляє викладач на розум і почуття здобувачів освіти. Викладач ЗВО має бути як висококваліфікованим здобувачем освіти, фахівцем, науковцем, так і вихователем.

Чинник який має безпосередній вплив на характер соціально-психологічного клімату колективу, є його керівник. Характер організаційних відносин у ЗВО, що визначає організаційну культуру, залежить від стилю керівництва, забезпечення оптимальних умов і характеру праці співробітників, міри задоволення домінуючих соціальних потреб викладачів. Ділові й особистісні якості керівника та обраний ним тип управління є провідними чинниками формування і розвитку системи ділових відносин у ЗВО, тому що вони зв'язані з характером дій з управління організацією та виконання викладачами професійної діяльності. Ділові й особистісні якості керівника впливають на сприйняття його трудовим колективом, а отже, і на уявлення викладачів про перспективи розвитку ЗВО, про можливість виконання його місії. Соціальна роль керівника оцінюється співробітниками за його умінням вибудувувати організаційні, ділові та міжособистісні відносини в організації.

Одним із провідних обов'язків керівника у контексті вибудовування організаційної культури закладу вищої освіти є формування міжособистісних взаємовідносин у колективі. Керівник зобов'язаний уміти підтримувати в колективі необхідний баланс між співробітництвом і суперництвом.

Організаційна культура ЗВО здійснює вплив на формування професійної компетентності здобувача освіти. Адже коли здобувач освіти вперше перетинає поріг закладу вищої освіти він намагається увібрати в

себе всю атмосферу, яка його оточує, а відтак це залишає відбиток на формуванні професійної компетентності особистості.

Атмосфера ЗВО та його матеріально-технічна база яскраво демонструє відношення адміністрації освітнього закладу до здобувачів освіти, а як наслідок, у здобувачів формується патріотичне ставлення до свого закладу освіти.

Адже коли здобувач відчуває себе потрібним він здатен краще навчатися та самовдосконалюватися. Важливу роль також відіграє викладацький склад ЗВО та його відношення до здобувачів, адже саме викладачі стають прикладом для наслідування не тільки професійних якостей, але й культури спілкування та взаємовідносин у суспільстві.

Під організаційною культурою учасників освітнього процесу слід розуміти усвідомлене застосування у власній професійній діяльності сукупності організаційних цілей вищого освітнього закладу, організаційних цінностей і норм професійної групи, які приймає і поділяє викладач, які регулюють його взаємини з представниками інших соціальних груп, що задіяні в роботі закладу вищої освіти, та прагнення сприяти розвитку позитивного іміджу закладу вищої освіти.

Організаційна культура є багаторівневою. Відповідно до розмірів організації закладу освіти виокремлюють організаційну культуру ЗВО, організаційну культуру його навчально-наукових інститутів і факультетів, кафедр та інших підрозділів. Слід говорити й про організаційну культуру студентської спільноти.

У сучасних умовах ЗВО засвоюють нові зразки організаційної культури, тому розробляють дві траєкторії її формування: зовнішню – економічний успіх, презентабельність, показники успішності діяльності закладу, тобто комплекс заходів, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності, і внутрішню – підтримка і розвиток зразків

професійної діяльності, що мають відображати гуманістичні цінності педагогіки [1].

Цікавим з наукової точки зору є формування організаційної культури у Державному університеті інфраструктури і технологій під час реорганізаційних процесів (конкурс на заміщення посад та зміна навчального корпусу) особливо у період переїзду з серпень, 2018 року. Оскільки, відсутня єдність між професорсько-викладацьким та здобувачами освіти в минулому різних організацій (Київської державної академії водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного та Державного економіко-технологічного університету транспорту) [5].

Адже процес реорганізації потягнув за собою низку необхідних звільнень працівників (отримання попередження про звільнення також спровокував низку стресів та переживань працівників університету); створення нового Статуту та переоформлення всіх офіційних документів. Зміни у джерелах надходження та порядку використання коштів та майна Державного університету інфраструктури та технологій, зміни у кадровому, науково-методичному та матеріально-технічному забезпеченню університету. Об'єднання в єдині групи здобувачів вищої освіти також за собою потягнуло низку суперечностей та недомовленостей [5].

Для формування організаційної культури ДУІТ потрібно встановити ефективну систему комунікацій, які забезпечують взаємозв'язки не лише вертикального характеру – між адміністрацією й підрозділами, а й між окремими підрозділами університету [9].

Тому необхідним для ефективного розвитку організаційної культури науково-педагогічних працівників Державного університету інфраструктури та технологій є:

— затвердити, ознайомити та ввести в практику кодекс організаційної культури факультету управління і технологій Державного університету інфраструктури та технологій;

— керівництву факультетів (деканам) проводити роз'яснювальні роботи та організувати на факультеті заходи з навчання трудового колективу основам організаційної культури, зокрема нормам і правилам ділової етики та поведінки; нормам і правилам зовнішнього вигляду;

— контролювати зовнішній вигляд науково-педагогічних працівників;

— проведення раз у пів року анкетування щодо стану та змін організаційної культури;

— ефективно застосовувати не лише у святковому, а й у буденному житті трудового колективу стрижневі елементи організаційної культури підприємства: корпоративні кольори, символіку, фірмовий знак організації;

— активно пропагувати серед науково-педагогічних працівників невидимі елементи організаційної культури ДУІТ: місію, основну мету діяльності, стратегію розвитку, базові принципи щоденної праці, основні цінності та корпоративні свята університету;

— аналіз результатів анкетування;

— введення в дію необхідних змін щодо розвитку організаційної культури, що принесе користь педагогічному колективу і закладу освіти в цілому.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Отже, виконання заходів зі зміни та підтримки розвитку організаційної культури дозволять сформувати в закладах вищої освіти в тому числі і в Державному університеті інфраструктури та технологій ефективну та сильну організаційної культуру.

Таким чином, висока організаційна культура ЗВО спонукає потенціал інтелектуальної і духовної енергії науково-педагогічних працівників економічного профілю на реалізацію поставлених цілей та забезпечує формування морально-етичних цінностей та професійно значущих якостей.

Література

1. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.-метод. посібник / К. М. Гнезділова. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. С.124.
2. Закон України «Про вищу освіту». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
3. Захарчин Г. М. Корпоративна культура [Текст]: навч. посібник / Г. М. Захарчин, та ін.; ред.: Г. М. Захарчин. Львів: Новий світ. 2000, 2011. С. 344.
4. Кубко В. П. Експрес-діагностика корпоративної культури вищих навчальних закладів України / В. П. Кубко // Гілея. 2012. Вип. 63. С. 482-488.
5. Офіційний сайт Державного університету інфраструктури та технологій. URL: <http://duit.edu.ua/>
6. Рябова З. В. Моделювання процесу управління якістю освіти в навчальному закладі [Електронний ресурс] / З. В. Рябова // Теорія і методика професійної освіти: електронне наукове фахове видання. 2016. №9 (1). URL: http://tmpe.eor.by/images/Vol._9/3_16_tmpe_9_ryabova.pdf
7. Соломанидина Т. О. Организационная культура как социально-экономическое пространство управления человеческими ресурсами : дис. д-ра экон. наук / Соломанидина Татьяна Оттовна. Москва, 2003. С. 356.

8. Тимошко Г. М. Соціально-педагогічні основи розвитку організаційної культури в системі управління школою / Г. М. Тимошко // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. 2011. № 17. С. 93-98.
9. Шевченко В.С. Шляхи підвищення корпоративної культури підприємства // В.С. Шевченко Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 2017. Вип. 16. С.514-519.

References

1. Gnezdilova KM Corporate culture of the teacher of high school: the teaching method. manual / KM Gnezdilov. Cherkasy: Bohdan Khmelnytsky National Technical University, 2013. P.124.
2. Law of Ukraine «On Higher Education». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
3. Zaharchin G. M. (2011) Corporative Culture [Text]: Teach. manual / G. M. Zacharzin, et al .; ed.: G. M. Zaharchin. Lviv: New World. 2000. PP. 344.
4. Kubko V. P. (2012) Express-diagnostics of corporate culture of higher educational institutions of Ukraine / V.P. Kubko // Gilea, Vol. 63. PP. 482-488.
5. Official website of the State University of Infrastructure and Technology. URL: <http://duit.edu.ua/>
6. Ryabova Z.V. (2016). Modeling of the process of quality management of education in an educational institution [Electronic resource] / Z. V. Ryabova // Theory and methods of vocational education: electronic scientific professional edition, vol. 9 (1). URL: http://tmpe.eor.by/images/Vol._9/3_16_tmpo_9_ryabova.pdf
7. Solomannidina T. O. (2003). Organizational culture as a socioeconomic space of management of human resources: diss. Dr. Econ. Sciences / Solomannidine Tatyana Ottavna. Moscow. PP. 356.

8. Timoshko G. M. (2011). Socio-pedagogical bases of development of organizational culture in the system of school management / G. M. Timoshko // Scientific Bulletin of the Volyn National University named after Lesya Ukrainka, Vol. 17. PP. 93-98.
9. Shevchenko V. S. (2017). Ways of raising the corporate culture of the enterprise // VS Shevchenko Nikolayev National University named after V.O. Sukhomlinsky. Vol. 16. PP. 514-519.