

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Л. В. Спіцина, м. Запоріжжя

Статтю присвячено дослідженню організаційної культури вищого навчального закладу з метою побудови її соціально-психологічної моделі як ресурсу освітнього менеджменту. Зроблено висновок, що адекватні умови для здобуття вищої освіти, яка відповідає б сучасним критеріям її якості, можна створити шляхом розвитку організаційної культури ВНЗ; остання має бути спрямована на формування цінностей самовдосконалення, розвитку і самореалізації особистості, розвій її акмеологічної культури.

Ключові слова: організаційна культура, професійне становлення, критерії професіоналізму, критерії якості освіти, ідентичність, акмеологічна культура вишу.

Статья посвящена исследованию организационной культуры высшего учебного заведения с целью построения ее социально-психологической модели как ресурса образовательного менеджмента. Сделан вывод, что адекватные условия для получения высшего образования, соответствующего современным критериям его качества, можно создать путем развития организационной культуры вуза; последняя должна быть направлена на формирование ценностей самосовершенствования, развития и самореализации личности, развитие ее акмеологической культуры.

Ключевые слова: организационная культура, профессиональное становление, критерии профессионализма, критерии качества образования, идентичность, акмеологическая культура вуза.

The article is devoted to the research of higher educational establishment organizational culture in order to build its social-psychological model of educational management as a resource. It was concluded that adequate facilities for higher education that meets contemporary standards of its quality, can be created by the development of an organizational culture of the university, the latter should be directed to the formation of values of self-improvement, development and personal fulfillment, the development of its acmeological culture.

Key words: organizational culture, professional becoming, criteria of professionalism, criteria of quality of education, identity, acmeological culture.

Проблема. Фахівці в галузі психології і менеджменту організаційного розвитку підкреслюють, що в сучасних умовах стрімкої динаміки всіх процесів, що відбуваються у світовій спільноті, загост-

рення конкуренції на ринку освітніх послуг, кардинальних перетворень в організації підготовки спеціалістів особливої уваги потребує організаційне середовище вищих навчальних закладів (Т. Ю. Базаров, В. С. Лазарев, Л. Г. Логинова, І. М. Семенов, К. М. Ушаков та ін.). Щоб задовольнити нагальні вимоги сьогодення, вищі навчальні заклади як соціальні інститути, що забезпечують процес підготовки фахівців, повинні вирішувати питання розроблення нових інструментів і підходів, котрі відповідали б рівню і масштабу поставлених завдань.

Одним з дуже виразних проявів окресленої нами проблеми можна вважати той факт, що, за результатами досліджень, професіоналами високого класу стають приблизно 5 % від тих, хто отримав певну спеціальність і працює у відповідній сфері професійної діяльності (див., наприклад, останні дослідження Н. В. Кузьміної [1]). У решти ж випускників вищих успіхи не такі значні, навіть якщо вони й далі працюють за отриманою спеціальністю. Невміння і нездатність реалізувати себе на творчому рівні у сфері професійної діяльності негативно впливає на рівень самооцінки, особистісну сферу життя, здоров'я людини. Досягти ж високого рівня професіоналізму, на нашу думку, неможливо без формування особистості професіонала, спрямованої на творчу самореалізацію свого потенціалу, особистісний і професійний розвиток.

Роль вишів у досягненні цієї мети – формуванні особистості професіонала – не викликає сумнівів. Узагалі, роль вишів, університетів як соціального інституту, який творить сучасну і майбутню еліту країни, формує сучасні стандарти суспільства, незаперечна.

Безумовним є і той факт, що перед вітчизняною вищою освітою постала проблема, вирішення якої потребує врахування системи факторів різного рівня і відповідно системного підходу. На наш погляд, найбільшою мірою вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала відповідає звернення до такого системного та інтегрального феномена, як організаційна культура вищого навчального закладу. Саме закономірності функціонування й розвитку організаційної культури є змістовою соціально-психологічною основою механізму забезпечення ефективного функціонування і розвитку вищої освіти.

Мета статті: розробити соціально-психологічну модель організаційної культури вищого навчального закладу на засадах акмеологічного підходу.

Дослідженню організаційної культури присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема Е. Шейна, К. Шольца, К. Камерона, Р. Куїнна, М. І. Магури, В. О. Співака, Т. О. Соломанідіної,

Г. Л. Хаєта та ін., у тому числі визначенню структурних рівнів і компонентів організаційної культури – роботи Е. Шейна, Ф. Харріса, Р. Морана, А. М. Занковського, С. О. Ліпатова, Г. Л. Хаєта, Р. І. Фролова; висвітленню психологічних проблем організаційної культури – розвідки Ф. Харріса і Р. Морана, Ч. Ханді, Е. Шейна, Л. М. Аксеновської, Т. Ю. Базарова, Б. Л. Єрьоміна, А. М. Занковського, С. О. Ліпатова, А. І. Пригожина, В. О. Співака, В. В. Скуратова та ін.

Основні підходи до вивчення засад підготовки сучасних фахівців розглянуто в працях С. О. Климова, Н. В. Кузьміної, Т. В. Кудрявцева, А. О. Деркача, Е. Ф. Зеєра, М. Д. Левітова, Б. Ф. Ломова, А. К. Маркової, М. С. Пряжникова, В. Д. Шадрикова, Р. Х. Шакурова, Н. Ф. Шевченко, Ю. М. Швалба та ін. Значну кількість праць присвячено розвитку акмеологічного підходу в дослідженні проблем професійного самовизначення, становлення, самореалізації особистості, стратегії її життєдіяльності, професійної свідомості і самовдосконалення (К. О. Абульханова, О. О. Бодальов, В. Г. Асєєв, А. О. Деркач, С. Л. Кандилович, А. К. Маркова, Ю. В. Синягін, Н. Т. Селєзньова, М. С. Пряжников та ін.).

А проте, як показав аналіз джерел, сьогодні гостро бракує праць, у яких здійснювалося б системне дослідження цих дуже важливих для сучасної вищої школи питань, вирішувалася проблема виявлення соціально-психологічних механізмів розвитку організаційної культури вишів, розроблявся цілісний і системний підхід до застосування ресурсів організаційної культури в освітньому менеджменті. Отож досі щодо неї не існує загальновизнаного визначення – навпаки, маємо понад 50 дефініцій, кожна з яких акцентує якісь певні, окремі сторони цього феномена. Усе ж більшість науковців визнають правомірність визначення, запропонованого Едгаром Шейном у 1980-х роках, згідно з яким організаційна культура – це “патерн колективних базових переконань, сформованих самостійно групою (організацією) при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи (організації) як правильну систему сприймання і розгляду названих проблем” [2, с. 32].

Як зазначають російські фахівці в галузі організаційної психології консультанти Л. М. Кроль і О. А. Пуртова, головною особливістю сучасних досліджень організаційної культури є брак усталених парадигм і нерозробленість теоретичних підходів до розуміння цього феномена, а також мозаїчність уявлень щодо його суті. Отже, на даному етапі дослідження соціально-психологічного виміру організаційної культури постає завдання системного упорядкування різноманітних проявів, явищ, соціально-психологічних механізмів, рівнів і параметрів

організаційної культури, цілісного розуміння її сутності. Застосування *системного* підходу до вивчення сутності будь-якого явища, у тому числі і досліджуваного нами, полягає в аналізі всіх проявів, механізмів, параметрів усіх рівнів організаційної культури на засадах таких принципів, як:

– цілісність (функціонування системи не є сумою законів функціонування її підсистем);

– тотальність (будь-які зміни, що відбуваються в якійсь підсистемі, неодмінно відібуваються на всіх інших підсистемах і системі в цілому);

– зворотний зв'язок (обмін інформацією між системою і об'єктами середовища, а також між її підсистемами).

На доцільності саме системного підходу в дослідженні організаційної культури наголошує багато дослідників. У працях, присвячених проблемі організаційної культури, натрапляємо на численні побудови схем аналізу цього феномена, які задають ту чи іншу систему параметрів організаційної культури. Вагомий внесок у становлення системного підходу в дослідженні означеної нами проблеми зробив Е. Шейн, який, взявши за основу концепцію культурологів Ф. Р. Клухона і Ф. Л. Стробека, запропонував схему ієрархії рівнів організаційної культури. В основі її лежать базові уявлення про характер навколишнього світу, реальності, часу, простору, людської природи, людської активності, людських взаємовідносин. Ці приховані і прийняті на віру припущення спрямовують поведінку людей, допомагаючи їм засвоїти атрибути, які характеризують організаційну культуру. Такі атрибути пов'язані із сферою підсвідомого, мають лише гіпотетичний характер і тому недостатньо усвідомлюються навіть їхніми носіями – членами організації. Це *перший*, глибинний, рівень організаційної культури.

Другий рівень – рівень декларованих цінностей – утворюють цінності і вірування, які поділяються членами організації тією мірою, якою вони відбиваються в їхніх символах і мові. Сприйняття цінностей і вірувань має свідомий характер і залежить від бажання людей. Вони усвідомлюються більшою мірою, ніж базові уявлення, і нерідко безпосередньо формулюються в програмних документах організації, будучи основними орієнтирами її діяльності. Як правило, цінності формуються керівництвом організації і доводяться до відома всіх працівників. При цьому далеко не завжди цінності, які декларуються, відповідають справжнім цінностям організації.

Третій рівень – рівень артефактів, зовнішніх проявів організаційної культури. До них належать застосовувана технологія й архітектура, використання простору і часу, конкретні дії людей, які

можна простежити (ритуали, церемонії, трудові дії), планування й оформлення приміщення організації. Це ніби видима частина організаційної культури. Однак зміст цих зовнішніх проявів залишається незрозумілим, якщо невідомі базові уявлення, що стоять за ними. На цьому рівні прояви і явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтепретувати за допомогою термінів організаційної культури.

Параметри організаційної культури (відповідно до підходів Е. Шейна, Ф. Харріса, Р. Морана, А. М. Занковського, Г. Л. Хаєта, Р. І. Фролова), які співвідносяться з її певним рівнем, є оригінальною композицією цінностей, відношень, норм, переконань, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів. Вони завжди специфічні для кожної організації і можуть стосуватися суто психологічних питань, як-от: ставлення до працівників, система відносин, норми і традиції взаємодії; система мотивування; неупереджене ставлення або фаворитизм; роль жінки в управлінні та на інших посадах; критерії вибору на керівні і контрольно-чі посади; організація роботи і дисципліна; стиль керівництва та управління; процеси прийняття рішень; поширення інформації та обмін нею; характер контактів; характер соціалізації; способи вирішення конфліктів; оцінювання ефективності роботи; ідентифікація з організацією.

Та найбільш важливим для нас є те, що організаційна культура являє собою певним чином організований соціально-психологічний простір (В. П. Казміренко), або єдиний ціннісно-нормативний простір (Т. Ю. Базаров), у якому існує організація у взаємодії з іншими організаційними структурами, персоналом, студентами. Оскільки організаційна культура є інтегральним феноменом, вона пов'язує місію освіти, філософію організації, відображену в меті діяльності освітнього закладу, та ціннісно-смысловий аспект професійного становлення, діяльності та розвитку як майбутніх спеціалістів, так і викладачів вишів.

Професійне становлення особистості як процес формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей та їх інтеграція триває протягом усього професійного життя людини. Професійне становлення особистості нерозривно пов'язане з її професійним самовизначенням. А. К. Маркова зазначає, що професійне самовизначення – це визначення людиною свого ставлення до вироблених у суспільстві і прийнятих нею критеріїв професіоналізму. Хтось вважає критерієм професіоналізму просто належність до професії або сам факт отримання спеціальної освіти, відповідно і себе оцінює із цих позицій; а хтось переконаний, що критерієм професіоналізму є індивідуальний творчий внесок у свою професію, збагачення себе як особистості засобами професії –

відповідно з цієї, вищої, “планки” людина інакше себе самовизначає і самореалізує [3].

Динаміка професійного самовизначення полягає в зміні ставлення до себе і зміні критеріїв цього ставлення. Цей процес триває протягом усього професійного життя людини, і одночасно відбувається поглиблення, уточнення професійного самовизначення, розширюється, коректується образ професіонала і себе як професіонала. А закладаються основи цього процесу на найбільш ранніх етапах професійного становлення особистості, у процесі навчання у вищому навчальному закладі. Вважаємо, що саме це – формування основ професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей людини та системи цінностей, норм і переконань, які підтримуватимуть і спрямовуватимуть її професійний розвиток протягом усього життя, і становить сутність соціально-психологічного виміру організаційної культури вишу.

За даними останніх досліджень, орієнтація людини тільки на розвиток професійної майстерності деформує її як особистість і перешкоджає справжньому самоздійсненню. На думку А. О. Деркача і О. В. Селезньової, подолання особистісних деформацій та ефективність саморозвитку як чинники досягнення акме і самореалізації обумовлені формуванням і розвитком такої особистісної якості, як акмеологічна культура [4]. Серед основних, причому взаємодоповнювальних, підходів до інтерпретації проблеми походження і розвитку акмеологічної культури особистості можемо виділити такі.

Антропологічний підхід спирається на ідеї самоцінності, унікальності і неповторності людини, ідеї її самотворення, “незавершеності”, “відкритості” світові, здатності робити вільний вибір (М. О. Бердяєв, В. У. Зеньковський, М. О. Лосський, В. С. Соловйов, С. Л. Франк, П. О. Флоренський, П. Ф. Каптерев, С. Л. Рубінштейн, П. П. Блонський та ін.).

Екзистенційний підхід дав можливість виявити взаємопов’язаність розвитку акмеологічної культури, здатності людини до самодетермінації, самотрансценденції і міри її відповідальності (М. Гайдеггер, В. Франкл, Е. Фромм, Дж. Бюдженаль та ін.).

Завдяки *аксіологічному* підходові було розкрито значення особистісних цінностей як стрижня, що уможливорює акмеорієнтовані самозміни, роль ціннісних орієнтацій і ціннісних відносин у процесі розвитку акмеологічної культури (О. Г. Асмолов, Д. О. Леонтьєв, Б. С. Братусь та ін.).

За допомогою *системно-структурного* підходу виявлено рівневу будову акмеологічної культури як системи, взаємодію рівнів, що забезпечує функціонування цілого і перехід усієї системи в оптималь-

ний, тобто більш високоорганізований, стан, а також місце акмеологічної культури в структурі культури як цілісної системи (М. Ф. Овчинников, В. М. Садовський, Г. П. Щедровицький, Е. Г. Юдін, Б. Ф. Ломов, О. М. Леонт'єв, Б. Г. Анан'єв, М. І. Сетров, К. В. Шорохова).

Культурологічний підхід дає можливість розглядати акмеологічні явища на широкому соціокультурному тлі (М. С. Каган, Е. С. Маркарян, В. С. Біблер, Л. Н. Коган, В. М. Межуєв, В. О. Слассенін, В. К. Єгоров та ін.).

З позицій *синергетичного* підходу став можливим аналіз акмеологічної культури особистості як системи, здатної до самоорганізації і саморегуляції (О. М. Князева, С. П. Курдюмов, І. Р. Пригожин та ін.).

Відповідно до засад *особистісного* підходу акмеологічну культуру розглядають або як деяку властивість особистості, що виявляється в її здатності до самоконтролю, творчої реалізації своєї діяльності, думок, відчуттів (О. В. Боголюбова, М. Т. Іовчук, М. С. Злобін); або як процес творчої самореалізації сутнісних сил, здібностей індивіда, що виражає міру влади людини над зовнішньою і над її власною психічною та фізичною природою (І. Ф. Ісаєв). Отож у контексті особистісного підходу провідна роль належить внутрішній позиції особистості, а про рівень розвитку культури судять за ступенем гармонійності цієї позиції, тобто якою мірою така особистісна позиція відповідає соціальним вимогам, чи можуть створені особистістю зразки за своєю соціальною значущістю стати надбанням людської культури.

Як інтеграційний щодо решти методологічних підходів виступає власне *акмеологічний* підхід, в основі якого лежить ідея творення або відновлення цілісності людини і який дає стратегію перетворення наявного рівня розвитку акмеологічної культури у вищий, оптимальний (Б. Г. Анан'єв, О. О. Бодальов, А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, О. В. Селєзньова та ін.). Провідна роль у вирішенні цього завдання на етапі професійного становлення належить, на наш погляд, саме такому системному феноменові, яким є організаційна культура ВНЗ.

Отже, ефективність саморозвитку особистості, як запорука досягнення нею акме (найвищого рівня розвитку) і самореалізації, обумовлена формуванням такої особистісної якості, як акмеологічна культура людини. Ця ж якість разом з тим є інтегральним показником її саморозвитку. За умови високого рівня акмеологічної культури людина стає здатною осмислювати процес саморозвитку як життєву цінність, створювати умови для самовдосконалення і самореалізації в ході життєдіяльності, пізнавати, актуалізувати, творчо проявляти свою індивідуальність.

На етапі професійного становлення особистості провідна роль у вирішенні цих завдань належить, на наш погляд, саме організаційній культурі ВНЗ. Саме в період навчання у вишах, у межах певних організаційних культур вищих навчальних закладів, формується не тільки належний рівень професійних знань, умінь і навичок (операційна сфера) майбутнього професіонала, а і його мотиваційно-смилова сфера. Саме цінності, базові переконання і норми організаційної культури ВНЗ інтерналізуються студентами як основні, вихідні у процесах професійного самовизначення, як такі, що формують їхню професійну і впливають на особистісну ідентичність та відповідно задають основні орієнтири й напрями розвитку випускників на майбутнє [5]. Отже, ідентичність набуває особливого значення в професійному самовизначенні особистості і формуванні її акмеологічної культури. Ідентичність є, з одного боку, динамічним компонентом психіки, що чутливо реагує на зміни в навколишньому соціальному середовищі, а з другого – виступає потужним механізмом регуляції системи відносин, цілей, цінностей людини, її поведінки і діяльності.

Ключові ідеї, покладені в основу вивчення ідентичності – професійної, організаційної, особистісної, є спадщиною теорії соціальної ідентичності Г. Теджфела. За Теджфелом, соціальну ідентичність можемо визначити як динамічну систему соціальних конструктів особистості, що формується в ході її взаємодії із соціальним оточенням й активної побудови особистістю соціальної реальності і яка впливає на її ціннісно-смилову сферу і поведінку. Ідентичність безпосередньо впливає на процес формування особистості, визначаючи особливості її ставлення до себе, інших, своєї організації, обраної професії, які, інтегруючись, складають Я-концепцію особистості.

У поясненні формування соціальної ідентичності під кутом зору наведеної теорії простежується когнітивістська спрямованість останньої. Людина завжди прагне належати до якоїсь соціальної категорії. Категоризації, що формують основи нашого сприймання світу, певним чином конструюються. Категорії сприйняття значною мірою передаються нам через культуру, у якій ми сформувалися. У широкому розумінні форми і процеси, та навіть зміст сприйманого соціального світу, структуруються і лімітуються домінуючими в навколишньому середовищі соціальними уявленнями.

Відповідно до визначення Теджфела, соціальна ідентичність – це обумовлена, як індивідуальне знання, належність до конкретних соціальних груп, що виявляється в емоційній і ціннісній визначеності групового членства. Це частина індивідуальної Я- концепції, що походить зі знання себе як члена соціальної групи (або груп), разом з

оцінкою емоційної значимості цього членства. Інакше кажучи, соціальна ідентичність відображає, членом яких соціальних груп індивід відчуває себе, стосовно яких груп він себе визначає і, відповідно, які групи є для нього референтними.

Ідентичність – динамічна структура, що розвивається впродовж усього життя людини; причому цей розвиток нерівномірний, проходить через подолання криз ідентичності, може змінюватися як у прогресивному, так і в регресивному напрямі. За походженням ідентичність є соціальною, оскільки формується в результаті взаємодії особистості з іншими людьми; зміна соціальної ідентичності також зумовлена змінами в соціальному оточенні особистості.

Це пояснює варіативність форм ідентичності, якими оволодіває особистість, адже вона діє і взаємодіє протягом свого життя в різних соціальних системах, по-різному визначаючи себе в кожній із них. Важливим аспектом виявлення когнітивного компонента соціальної ідентичності є самоідентифікація, усвідомлення належності до певної соціальної групи. Саме належність до соціальної групи визначає, на думку Дж. Тернера, первинний поділ усіх на “своїх” і “чужих”, що може породжувати як співробітництво, так і протидію.

Та найважливішою з погляду реалізації визначеної в статті мети є наявність у структурі ідентичності афективного і значеннєвого компонентів. Афективний компонент соціальної ідентичності містить емоційну оцінку групового членства. Значеннєвий же компонент охоплює систему цінностей, настановлень, норм і правил, які сповідує і якими керується у своїй діяльності група і які інтеріоризуються особистістю в процесі прилучення її до цієї групи й адаптації до неї [5]. І саме ці психологічні механізми мають враховуватися, на нашу думку, в першу чергу менеджментом освіти при визначенні векторів організаційної культури вишів, розвитку сучасної вищої освіти в цілому. Вважаємо, що саме спрямованість організаційної культури ВНЗ на формування акмеологічної культури студентів, майбутніх професіоналів, і може служити одним з провідних критеріїв ефективності його діяльності як організації та показником якості освітніх послуг. Таку спрямованість організаційної культури вишу на формування акмеологічної культури особистості можна розглядати як специфічну характеристику, назвавши її акмеологічною культурою вищого навчального закладу [6].

Висновок. Забезпечити належні умови для здобуття сучасної освіти, що відповідає очікуванням суспільства, можна, на наш погляд, шляхом формування організаційної культури вишів, здатної адаптуватися до змінних умов і вимог сьогодення. Саме тому формування цінностей самовдосконалення, розвитку, самореалізації особистості і

відповідно її акмеологічної культури на рівні організаційної культури вищих навчальних закладів можна розглядати як засіб розв'язання нових завдань, які вирішує сучасний освітній менеджмент. Спрямованість організаційної культури ВНЗ на формування акмеологічної культури студентів, майбутніх професіоналів, тобто акмеологічної культури вишу, може служити критерієм ефективності його діяльності як організації і показником якості освіти, яку здобувають тут студенти. Саме тому запропонована в статті соціально-психологічна модель організаційної культури вищого навчального закладу стане в пригоді менеджментові вищої освіти, допоможе визначити вектори розвитку організаційної культури вишів і сучасної вищої освіти в цілому.

Разом з тим окреслена вище альтернатива висуває першочергове завдання – дослідження особливостей впливу організаційних культур вищих навчальних закладів різних типів та напрямків на формування ціннісно-сміслової сфери особистості майбутнього професіонала, його акмеологічної культури, визначення шляхів, механізмів та ефектів цього впливу.

Література

1. Кузьміна Н. В. Професионалізм личности педагога и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьміна. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 335 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
4. Деркач А. А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития / А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. – М.–Воронеж : Изд. дом РАО, 2006. – 493 с.
5. Спіцина Л. В. Проблема організаційної ідентичності в системі організаційної культури ВНЗ / Л. В. Спіцина // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць : у 12 т. – К., 2007. – Т. 10, ч. 1. – С. 259–264.
6. Спіцина Л. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник формування акмеологічної культури майбутнього професіонала / Л. В. Спіцина // Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – К., 2009. – Т. 5 (17). – С. 571–578.

© Спіцина Л. В.