

ФУНКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Постановка проблеми. Україна стоїть на порозі входження в загальноєвропейський освітній простір, що являє собою висококонкурентний ринок освітніх послуг, лідери якого відрізняються особливою організаційною культурою. Професійно-технічна освіта як економічна система набуває ринкового характеру, у зв'язку з чим розвиток освітніх послуг необхідно привести відповідно до потреб соціокультурної та економічної ситуації в країні. В сучасних ринкових умовах змінюється роль професійно-технічного навчального закладу, збагачуються навчально-виховні функції, що потребують від педагогічних працівників підвищення відповідальності за якісну професійну підготовку фахівців з робітничих професій.

Одним із суттєвих напрямів модернізації ринку освітніх послуг є формування і трансляція організаційної культури як всередину навчального закладу організації, так і поза нею, що актуалізує необхідність вивчення розвитку організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Важливу роль у процесі надання освітніх послуг відіграє розвиток організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу як специфічної системи відношень, взаємодії його суб'єктів – педагогічних працівників. Організаційна культура включає особливості їх професійної свідомості, стилю поведінки, діяльності й ґрунтується на професійних етичних цінностях і нормах.

Проблема організаційної культури є міждисциплінарною й активно розробляється в таких науках, як антропология, філософія, соціологія, економіка, менеджмент, психологія. Визначенням поняття, змісту, функцій та особливостей організаційної культури займаються такі українські вчені, як Г. Захарчин [1], Ф. Зінов'єв [2], Л. Карамушка [4,5,6], А. Ліпенцев [7], Л. Орбан-Лембрик [8], Ю. Палеха [9], Г. Тимошко [13], О. Харчишина [14] та ін.

Ця проблема знайшла своє відображення в дисертаційних роботах у галузі педагогіки (В. Виноградова, М. Гедієва, Н. Іорданова, Г. Літовченко, Н. Стрижак та ін.), психології (В. Воронін, С. Липатов, Ж. Серкіс), соціології (Н. Зубрева, А. Капітонов, С. Юр'єва та ін.).

Суттєві напрацювання аспектів організаційної культури зарубіжними вченими (Ч. Бернард, П. Вейл, М. Далтон, Д. Денісон, К. Камерон, М. Коул, Р. Куїнн, Р. Льюїс, Д. Мацумото, У. Оучі, Е. Шейн) переконливо свідчать про необхідність цілеспрямованих досліджень теоретичних, організаційно-методичних та практичних аспектів розвитку організаційної культури в системі управління професійно-технічним навчальним закладом.

Мета статті: з'ясування функцій, підфункцій та елементів розвитку організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю.

Виклад основного матеріалу. У теорії та практиці світового менеджменту нараховується близько 50 дефініцій організаційної культури. Одним із найбільш відомих визначень поняття «організаційна культура» як основи існування будь-якої організації (за Піттерсом і Уотерменом) можна вважати таке: це система поділюваних цінностей, що відрізняє одну організацію від іншої і проявляється через культурні артефакти: зразки поведінки, світогляд, настрої, формальні й неформальні відносини в колективі, етичні норми поведінки, символи, мова тощо [10].

З позицій управління професійно-технічним навчальним закладом найбільш доречним є використання поняття «організаційна культура» як відображення психологічної атмосфери в організації: дружності чи, навпаки, ворожості, гнучкості чи жорстокості у відносинах між керівниками і підлеглими.

Не можна не погодитися з дослідниками, що сприйняття організаційної культури досить складне за своєю психологічною суттю. Очевидно, існує невизначеність конкретного її змісту і одночасно відчуття її значущості, тобто це щось невланне, невідчутне, але те, що приймається, як само собою зрозуміле, оскільки проявляється, як зведення неписаних правил, які керують повсякденною поведінкою членів колективу.

Результати аналізу наукових джерел свідчать про те, що організаційну культуру педагогічного колективу сучасного професійно-технічного навчального закладу можна визначити як сукупність базових припущень, очікувань, норм, символіки, традицій та інших цінностей, які лежать в основі усіх внутрішніх відносин, у тому числі між учнями, викладачами, керівниками та іншими працівниками.

Організаційна культура як наукова категорія має свою структуру, а відповідно, й елементи: соціальні установки, моральні принципи, ділову етику, мотивацію працівників, організацію праці і контроль, стиль керівництва, вирішення конфліктів, прийняття рішень, комунікації. Як свідчать результати досліджень (Г. Захарчин, Л. Карамушка, Ж. Серкіс, Т. Соломанидина, Г. Тимошко та ін.), вона піддається управлінню й формуванню, розвитку, змінам і розпаду. Доцільно зауважити, що формування організаційної культури відбувається в умовах вирішення професійно-технічним навчальним закладом двох важливих проблем: *зовнішньої адаптації* та *внутрішньої інтеграції*. В процесі дослідження ми дійшли висновку, що організаційна культура ПТНЗ виконує дві основні функції:

внутрішня інтеграція, що передбачає наявність спільної мови й концептуальних категорій; меж професійно-технічного навчального закладу та критеріїв перебування в ньому; влади і статусу; особистісних відносин; заохочення і стягнення; ідеології (визначення суті й ролі названих феноменів в організаційному житті) й за допомогою перерахованого інтегрує членів педагогічного колективу ПТНЗ;

зовнішня адаптація допомагає професійно-технічному навчальному закладу адаптуватися до зовнішнього середовища. Процес зовнішньої адаптації й виживання пов'язаний з пошуком і знаходженням ПТНЗ своєї ніші на ринку освітніх послуг та його пристосуванням до постійно змінюваного зовнішнього оточення. До зовнішньої адаптації та виживання належать такі складові: *місія і стратегія* (визначення місії ПТНЗ та її головних задач); *мета* (встановлення специфічних цілей і внутрішнє прийняття їх колективом ПТНЗ); *засоби* (ресурси, використовувані для досягнення цілей; консолідація зусиль у досягненні обраної мети; адаптація організаційної структури, оптимізація систем стимулювання і звітності); *контроль* (встановлення індивідуальних і групових критеріїв ефективної діяльності; створення інформаційної інфраструктури); *коригування поведінки* (створення системи заохочення і покарання, пов'язаної з виконанням або невиконанням поставлених завдань).

Вивчення наукової літератури з управління, менеджменту, психології управління, соціології [1, 3, 6, 12, 15] уможливило конкретизацію цих головних функцій в окремих *підфункціях* організаційної культури професійно-технічного навчального закладу як суб'єкта освітньої діяльності, а саме:

охоронна – нейтралізує дію негативних зовнішніх чинників, слугує своєрідним бар'єром від проникнення небажаних негативних тенденцій в професійно-технічний навчальний заклад, характерних для зовнішнього середовища. Культура охоплює специфічну систему цінностей, особливий клімат і способи взаємодії членів ПТНЗ і тим самим створює неповторний його імідж, що дозволяє відрізнити його від інших організацій, від зовнішнього середовища в цілому;

інтегруюча – створює організаційну культуру, яка дає відчуття ідентичності, цілеспрямованості та наполегливості членів колективу в реалізації своїх компетенцій, наявність неформальних правил тощо. Це дозволяє кожному з них краще усвідомити цілі професійно-технічного навчального закладу, відчутти себе частиною єдиної системи і визначити свою відповідальність перед ним;

регулююча – створює неформальні, неписані правила поведінки, які вказують на те, як члени колективу повинні поводитись в процесі життєдіяльності в ПТНЗ;

підфункція *заміщення* притаманна сильній організаційній культурі, що дозволяє колективу професійно-технічного навчального закладу не вдаватися до надмірного ускладнення формальної структури і збільшення потоку офіційної інформації і розпоряджень;

адаптивна – полегшує взаємне пристосування працівників до ПТНЗ та ПТНЗ до працівника. Адаптація здійснюється за допомогою сукупності заходів, спричинених їх професійною соціалізацією. У свою чергу, можливий протилежний процес – індивідуалізація, коли організація здійснює свою діяльність так, щоб максимально використовувати особистісний потенціал і можливості індивіда для вирішення власних завдань;

підфункція *управління якістю* сприяє підвищенню рівня якості товарів і послуг, пропонованих навчальним закладом, продукуючи серйозне ставлення до роботи, так як будь-яка культура втілюється в результатах діяльності;

орієнтована – спрямовує діяльність професійно-технічного навчального закладу та його членів в русло професійної підготовки кваліфікованих працівників;

мотиваційна – створює необхідні стимули для ефективної роботи та досягнення цілей функціонування професійно-технічного навчального закладу як суб'єкта освітніх послуг;

іміджева – забезпечує формування образу професійно-технічного навчального закладу. Цей образ є результатом мимовільного синтезу людьми окремих елементів культури навчального закладу в щось невлomite ціле, здійснює величезний вплив як на емоційне, так і на раціональне ставлення до нього;

підфункція *орієнтації на споживача* сприяє встановленню міцних і несуперечливих відносин професійно-технічного навчального закладу зі своїми майбутніми учнями та випускниками, передбачає моральну відповідальність перед ними з урахуванням цілей, запитів, інтересів споживачів [8, 9];

підфункція *регулювання партнерських відносин* виробляє правила взаємин з партнерами, передбачає моральну відповідальність перед ними;

підфункція *пристосування ПТНЗ до потреб суспільства* створює найбільш сприятливі зовнішні умови для функціонування професійно-технічного навчального закладу.

Реалізації наведених підфункцій сприяють основні *елементи* організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу [12, 13]:

поведінкові стереотипи: спільна мова, використовувана педагогічними працівниками професійно-технічного навчального закладу; звичаї і традиції, яких вони дотримуються; ритуали, що здійснюються ними в певних ситуаціях;

групові норми: властиві педагогічному колективу професійно-технічного навчального закладу стандарти і зразки, які регламентують поведінку його членів;

проголошені цінності: артикульовані принципи і цінності, які оголошуються привселюдно, до реалізації яких прагне ПТНЗ;

філософія функціонування професійно-технічного навчального закладу: найбільш загальні організаційні та педагогічні принципи, якими визначаються її дії по відношенню до членів колективу ПТНЗ, учнів, їх батьків, соціальних партнерів;

правила поведінки: «заведений порядок» – традиції та обмеження, які слід засвоїти новачкові для того, щоб стати повноцінним членом педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу;

організаційний клімат: відчуття, яке визначається фізичним складом педагогічного колективу ПТНЗ і характерною манерою взаємодії його членів один з одним, учнями, їх батьками, соціальними партнерами;

існуючий практичний досвід: методи і технічні прийоми, які використовуються членами педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу для досягнення поставлених цілей; здатність здійснювати певні дії з метою збереження досвіду, що передається з покоління в покоління і не потребує обов'язкової письмової фіксації.

Всі ці *елементи* організаційної культури характеризуються наявністю прямих і зворотних зв'язків, завдяки чому формується її цілісність [7, 12].

На нашу думку, крім наведених функцій, змісту, елементів організаційної культури необхідно враховувати, що організаційна культура педагогічного колективу кожного професійно-технічного навчального закладу зумовлена поглядами, переконаннями його членів, а також особливостями функціонування в конкретному регіоні. Наприклад, особливості організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю зумовлені специфічними умовами життєдіяльності в сільській місцевості:

по-перше, це – своєрідність виробничої діяльності сільського населення, суспільних відносин та життєустрою (праця аграрника є однією з найскладніших видів праці в сфері матеріального виробництва, тому що технологічний процес в аграрній галузі – це об'ємний комплекс робіт, представлений окремими трудовими діями та операціями, виконання яких вимагає наявності великого обсягу знань, навичок і вмінь, професійного досвіду, життєвої та фахової інтуїції);

по-друге, педагогічні працівники професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю, крім вирішення загальних для всіх типів ПТНЗ функцій, виконують і ряд специфічних, викликаних необхідністю підготовки учнів до праці в аграрній галузі (сільськогосподарське оточення навчального закладу створює виключно сприятливі умови для забезпечення зв'язку навчання і виховання учнів ПТНЗ з майбутнім професійним середовищем). Надзавданням педагогічного працівника ПТНЗ аграрного профілю є виховання поваги до аграрних професій, до об'єктів навчання – рослин і тварин, які є живими організмами й розвиваються за певними біологічними законами, що зумовлює необхідність врахування технологічних процесів сільськогосподарського виробництва, а не просто навчання професії;

по-третє, ПТНЗ аграрного профілю в більшості розташовані в селищах і селах, тому особливості діяльності педагогічного колективу зумовлені своєрідністю життєустрою сільського населення. На селі, де люди добре знають один одного у всіх їх проявах, діяльність педагогічного колективу протікає в умовах підвищеного соціального контролю. Кожна подія в навчальному закладі, кожна дія й вчинки, слова і емоційні реакції педагогічних працівників, як правило, стають відомі всім [11].

Висновки. Таким чином, успішний розвиток професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю як організації, впровадження управлінських і технологічних інновацій в діяльність керівників ПТНЗ неможливо без урахування сформованої організаційної культури педагогічного колективу та її функцій. Культура завжди пов'язана з освітньою і виховною функцією. Цілеспрямоване формування та розвиток організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю, турбота керівників про підготовку та освіту своїх працівників, орієнтовану на інновації, що інтегрує інтереси педагогів і учнів, дозволить навчальному закладу успішно функціонувати в ринкових умовах сучасного суспільства.

Література:

1. Захарчин Г. М. Управління персоналом: навч. посіб. / Г. М. Захарчин. – Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2013. – 259 с.
2. Зінов'єв Ф. В. Формування ефективних механізмів господарювання в агропромисловому комплексі Криму [Текст]: автореф. дис.... д-ра екон. наук: 08.07.02 / Фелікс Володимирович Зінов'єв; Миколаївська держ. аграрна академія. – Миколаїв, 2001. – 32 с.
3. Калиниченко Т. И. Формирование и развитие организационной культуры агропромышленных предприятий: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.04 / Татьяна Ивановна Калиниченко; Приватный национальный университет. – Запорожье, 2010. – 196 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
5. Карамушка Л. М. Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження / Л. М. Карамушка // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу: тези ІХ міжнар. конф. з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 р., м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ: ДонД ТУ, 2013. – С. 6-9.
6. Карамушка Л. М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів / Л. М. Карамушка, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 225-229.
7. Ліпенцев А. В. Службовий етикет у менеджменті: формування та застосування на підприємстві [Текст]: дис.... канд. екон. наук: 08.06.02 / Андрій Вікторович Ліпенцев; Державний ун-т «Львівська політехніка». – Л., 1998. – 225 с.
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К. : Академвидав, 2010. – 544 с.
9. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури: навч. посіб. – 2-ге вид. доп.– К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 337 с.
10. Полосин А. В. Социально-психологические условия совершенствования культуры современного российского предприятия: дисс.... канд. психол. наук / Андрей Владимирович Полосин; Военный университет. – Москва, 2004. – 274 с.
11. Свистун В. І., Поліщук Т. П. Організаційна культура педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу як педагогічна проблема / В. І. Свистун, Т. П. Поліщук // Проблеми освіти: зб. наук. праць. – Вип. 82. – Вінниця-Київ, 2015. – С. 224–230.
12. Старцев Ю. Н. Менеджмент ДОС: учебное пособие. – Челябин. гос. ун-т. – Челябинск: Изд-во Татьяны Лурье, 2004. – 84 с.
13. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «організаційна культура у педагогічній теорії і практиці»/ Г. М. Тимошко // Вісник ЧНПУ імені Т.Г. Шевченка. – 2012. – Вип. 96. – С. 211–214. – (Серія: педагогічні науки).
14. Харчишина О. В. Дослідження сутності категорії «організаційна культура» / О. В. Харчишина // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 2 (56). – С. 148-151.
15. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

У статті проаналізовано підходи науковців до розуміння суті організаційної культури. За результатами теоретичних досліджень виділено окремі *функції* та з'ясовано *підфункції* і *елементи* розвитку організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю. В процесі дослідження зроблено висновок, що формування організаційної культури відбувається в умовах вирішення професійно-технічним навчальним закладом двох важливих проблем: *зовнішньої адаптації* та *внутрішньої інтеграції*, що суттєво впливає на ефективність діяльності ПТНЗ в цілому.

Ключові слова: професійно-технічний навчальний заклад, педагогічний колектив, організаційна культура, функції.

Полищук Т. П. Функции организационной культуры педагогического коллектива профессионально-технического учебного заведения аграрного профиля.

В статье проанализированы подходы ученых к пониманию сути организационной культуры. По результатам теоретических исследований выделены отдельные функции и выяснены подфункции и элементы развития организационной культуры педагогического коллектива профессионально-технического учебного заведения аграрного профиля. В процессе исследования сделан вывод, что формирование организационной культуры происходит в условиях решения профессионально-технического учебного заведения двух важных проблем: внешней адаптации и внутренней интеграции, что существенно влияет на эффективность деятельности ПТУ в целом.

Ключевые слова: профессионально-техническое учебное заведение, педагогический коллектив, организационная культура, функции.

Tatyana Polishchuk. The functions of the organizational culture of the teaching staff of vocational training institutions Agricultural Profile.

The article analyzes the scientific approaches to understanding of the organizational culture. According to the results of theoretical studies highlighted certain functions and sub-functions found elements of the organizational culture of the teaching staff of vocational training institutions of agrarian profile. The study concluded that organizational culture formation occurs in a solution vocational institution two major problems: of external adaptation and internal integration, which affects the efficiency of vocational schools as a whole.

Keywords: vocational educational institution, teaching staff, organizational culture, functions.

Рецензент: Петренко Л. М., доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник

УДК 377.091:339.138:(085)

Петренко Л. М.

**ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В РЕГІОНІ**

Постановка проблеми. Формування ринкових відносин, розвиток конкуренції й лібералізації державного регулювання в сфері професійної освіти відбуваються на фоні яскравої трансформації параметрів попиту на освітні послуги. Слід зазначити, що сьогодні в кожному регіоні структура ринку освітніх послуг з боку пропозиції сформована. Її складають: державні вищі навчальні заклади, яким належить лідерство в наданні освітніх послуг; недержавні комерційні вищі навчальні заклади; філіали державних вищих навчальних закладів інших регіонів, які мають необхідний формальний статус (ліцензії, акредитацію тощо), пропонують переважно платні послуги з кон'юктурних