

УДК 005.73:316.6

**Наконечна Наталія Василівна,
проректор з науково-педагогічної роботи
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»**

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЯВИЩЕ

Анотація. У статті обґрунтовано організаційну культуру як соціально-психологічне явище. Проаналізовано визначення організаційної культури з урахуванням соціально-психологічного аспекту. Здійснено порівняння понять «організаційна культура», «корпоративна культура». Узагальнено змістові складові організаційної культури, виділено основні компоненти для аналізу. Охарактеризовано компоненти організаційної культури з урахуванням трансформації в організаційній культурі навчальних закладів приватної форми власності. Запропоновано визначення організаційних цінностей, що відповідає соціально-психологічним особливостям навчального закладу приватної форми власності. Указується на важливість усієї сукупності компонентів організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративна культура, компоненти організаційної культури, організаційні цінності, організаційна свідомість.

Наконечная Наталия Васильевна

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

Аннотация. В статье обоснована организационная культура как социально-психологическое явление. Проанализированы определения организационной культуры с учетом социально-психологического аспекта. Проведено сравнение понятий «организационная культура», «корпоративная культура». Обобщены содержательные составляющие организационной культуры, выделены основные компоненты для анализа. Охарактеризованы компоненты организационной культуры с учетом трансформации в организационной культуре учебных заведений частной формы собственности. Предложено определение организационных ценностей, соответствующее социально-психологическим особенностям учебного заведения частной формы собственности. Указывается на важность всей совокупности компонентов организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, компоненты организационной культуры, организационные ценности, организационное сознание.

Nakonechna Nataliia Vasylevna

ORGANIZATIONAL CULTURE AS SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PHENOMENA

Abstract. In the article the organizational culture as social and psychological phenomena was substantiated. The definition of organizational culture taking into account social and psychological aspect was analyzed. The comparison of «organizational culture»,

«corporate culture» concepts was conducted. The content components of organizational culture were generalized; key components for analysis were highlighted. The components of organizational culture taking into account the transformations in the organizational culture of educational institutions of private form of ownership were characterized. The definition of organizational values corresponding to social and psychological features of the educational institution of private form of ownership was offered. The importance of the totality of the organizational culture components was indicated.

Key words: *organizational culture, corporate culture, components of organizational culture, organizational values, organizational awareness.*

Постановка проблеми

У сучасних умовах розвитку суспільства надзвичайно велике значення приділяється підготовці висококваліфікованих спеціалістів, якість підготовки якої багато в чому залежить від організаційної культури вищих навчальних закладів, зокрема приватної форми власності.

Актуальність проблеми дослідження. Організаційна культура вищого навчального закладу виступає своєрідним інструментом удосконалення його діяльності. Тому надзвичайно актуальним залишається розгляд організаційної культури як соціально-психологічного явища, що потребує постійної уваги та вивчення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Аналіз наукових, науково-психологічних джерел уможливив підвищену увагу дослідників як в Україні, так і за кордоном до питання організаційної культури, корпоративної культури.

Серед західних дослідників питання сутності організаційної культури, методів діагностики розглядалися у когорті авторів, серед яких: К. Камерон, Р. Куїнн, А. Кеннеді, Т. Пітерс, Р. Уотерман, Е. Шейн, К. Шольц та ін.

Глибокий і системний аналіз проблематики організаційної культури зроблено в публікаціях вітчизняних науковців С. Максименка, Г. Балла, Л. Карамушки, В. Лагодзінської, В. Івкіна, О. Ковальчук, К. Терещенко, Г. Федосова, О. Філь, А. Шевченко та ін.

Особливості організаційної культури освітніх організацій стали предметом дослідження Л. Карамушки, І. Блохіної, К. Гнезділової, Н. Завацької, О. Мітічкіної, Т. Койчевої та ін. Організаційній свідомості присвячено публікації Г. Козловської.

Потребує глибшого роз'яснення поняття «організаційна культура як соціально-психологічне явище у контексті удосконалення діяльності вищого навчального закладу».

Метою статті є обґрунтування організаційної культури як соціально-психологічного явища у контексті удосконалення діяльності вищого навчального закладу приватної форми власності.

Виклад основного матеріалу

Якщо під культурою взагалі розуміється все те, що створене людиною на відміну від того, що дано природою (а це і є загальним визначенням культури як соціального явища), то тоді під культурою організаційною слід розуміти всі ті матеріальні та духовні досягнення, які набуті організацією, корпорацією, об'єднанням

за весь період їх функціонування. Тому зрозуміло, що в більшості випадків автори наукових літературних джерел ототожнюють поняття організаційної культури і культури організації, хоча таке ототожнення, на нашу думку, не є науковим визначенням поняття, оскільки воно тавтологічне.

Не вирішує цього питання і чисто термінологічний підхід, коли організація розглядається як одна з функцій управління, оскільки в цьому випадку під організаційною культурою розуміється організаторська майстерність, мистецтво управління, ступінь реалізації організаторських здібностей тощо.

Наукове ж визначення поняття організаційної культури повинно виходити, передусім, з формально логічних вимог. Перша з них — підведення об'єкта дослідження під більш широкий рід явищ. У цьому плані організаційна культура є однією з важливих складових культури суспільства, тобто вказані вище набутки є досягненнями організації, корпорації, об'єднання. Фактично ці набутки і вказують на статус організаційної культури як соціально-психологічного явища.

Тому заслуговують на увагу ті визначення поняття «організаційна культура», які цю родову належність до соціально-психологічного аспекту культури взагалі фіксують.

А. Герасимчук, Ю. Палеха, О. Шиян надають приклади визначення дефініції «організаційна культура» науковцями світу¹.

Серед них – «організаційна культура – це сукупність норм, цінностей, якими керуються члени організації. Вона охоплює в собі ієрархію засад, винагород, розвитку кар'єри, лояльності і влади, взаємне ділове співробітництво (в журналі «Przegląd organizacji», 1991, № 1)»¹. У цьому випадку автор намагається розширити зміст організаційної культури, де саме психологічна складова, як визначально ключова, чітко не проглядається і несе на собі відбиток уявлень про культуру взагалі, а між тим, організаційна культура має свої сутнісні характеристики, які відрізняють її від інших культурних феноменів.

Ближче до істини друге визначення, де «культура організації — це поняття цінності, норми і переконання, які визначаються і яких дотримуються працівники фірми... (Шенплайн, 1998 р.)»¹. Хоча це більше стосується ціннісного аспекту організаційної культури, а психічні стани і психічні процеси фактично не враховуються.

Ще один підхід: «організаційну культуру можна визначити як вірування та переконання, які мають місце в фірмі і які визначають напрям ефективної реалізації її інтересів (Ру і Холенд, 1989 р.)»¹. Тут ми бачимо спробу пов'язати організаційну культуру з психологічним аспектом, але, на жаль, звуженим до вірувань і переконань більше як морально-психологічних чинників, а реальні набутки і цінності організації при цьому не проглядаються.

Не вирішує питання і визначення культури організації «як творчість окремих членів організації, яка підтримана і зрозуміла решті членів організації (Френ і Браунел, 1989 р.)»¹. Погоджуємось, що творчість як апеляція до принципово нового є

¹ Герасимчук А. А. Соціологія: навч. посіб. [електронний ресурс] / А. А. Герасимчук, Ю. І. Палеха, О. М. Шиян. — К. : Вид-во Європейського ун-ту, 2004. — 246 с. — Режим доступу : <http://politics.ellib.org.ua/pages-11263.html>

дійсно рушійною силою організаційної культури. Але атмосфера творчості, як свідчить практичний досвід, присутня не у всіх структурах чи об'єднаннях.

Як бачимо, більшість цих визначень соціально-психологічного плану. Зрозуміти цю різноманітність можна, оскільки кожна з них дається авторами – представниками різних професій, роду занять, уподобань. Вважаємо, що вони не суперечать одне одному, а взаємодоповнюють, оскільки кожне визначення фіксує якийсь реальний аспект організаційної культури. І все ж вважаємо, що ці визначення не вичерпують всієї повноти організаційної культури, оскільки акцентують увагу, так би мовити, на макropsихологічній природі цього явища. Що ж стосується сутнісних характеристик організаційної культури, то їх специфіка криється в мікрopsихологічній площині, власне, у сфері організаційної психології.

Мова йде фактично про внутрішні інтеграційні явища та процеси, що визначають мікроклімат, статус, унікальність організації. А відтак зумовлюють єдність інтересів колективу, спрямованої на ефективність роботи організації, корпорації, формують її імідж та престиж.

На це, зокрема, нас наштовхує найвідоміша і часто цитована дефініція американського психолога Е. Шейна: «Організаційна культура – це система базових установок, визначених групою відкритою або розвинутою у процесі подолання нею проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції системи, що виявилась дієздатною, завдяки чому стало можливим навчати цієї системи нових членів, допомагаючи їм правильно сприймати, оцінювати і відчувати певні проблеми»¹⁰.

Для нас це визначення важливе ще й тому, що зачіпає формування корпоративної свідомості як членів організації, що довго працюють, так і нових її співробітників.

Раніше про це ніхто не писав, а між тим, корпоративна свідомість – один з пріоритетних організаційно-психологічних чинників становлення, формування і вдосконалення корпоративної культури. А в організаційній культурі приватного навчального закладу цей феномен теж є одним із визначальних і має бути недругорядним об'єктом організаційно-психологічної діагностики.

Саме таке трактування, на нашу думку, є визначальним чинником поняття організаційної культури з позицій організаційної психології.

Наголошуємо на цьому особливо, оскільки більшість дослідників організаційної культури обмежується застосуванням соціально-психологічного аналізу цього явища, що не дає повного уявлення про нього. Тут доцільним було б для чіткішого розуміння об'єкта дослідження розвести та поєднати поняття «організаційної культури» та «корпоративної культури».

Фахівці з організаційної психології ведуть дебати про різницю термінів «корпоративна культура» і «організаційна культура». Оскільки англomовний термін «corporate culture» можна перекласти двояко, деякі автори пропонують розділити ці поняття.

Організаційна культура, як правило, вибудовується, формується і директивно культивується першими особами організації. Така культура корелюється зі згаданою

¹⁰ Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. — СПб. : Питер, 2002. — С. 51.

субкультурою вищого ешелону влади. Як смислоутворювальний фактор організаційна культура застосовує міф ієрархії.

Для корпоративної культури характерним є узгодження формальних і неформальних стосунків, взаємодопомога, злагодженість взаємодій різних підструктур, гнучкість реагування на ситуації, що виникають тощо. Носієм власне корпоративної культури є метаособистість корпоративного рівня — ідеальна модель співробітника певної галузі діяльності, яка інтегрує в собі інтереси і вимоги різних гілок цієї галузі до психологічних характеристик залученого працівника³.

Вживаючи термін «організаційна культура», будемо говорити про мікроклімат та принципи функціонування конкретного навчального закладу.

І все ж для нашого дослідження принципово важливо не стільки роз'єднати, скільки поєднати ці поняття, оскільки вони є психологічно спорідненими. Як справедливо зазначає О. Єськов, «поняття корпоративної культури та організаційної культури взаємозамінні й ідентичні за значенням»².

Для психологічної діагностики організаційної культури має значення не лише визначення її поняття (сутності), а й розкриття її змісту — тих елементів, які складають систему організаційної культури, та функцій, які ці елементи виконують.

Існує багато поглядів на змістові складові організаційної культури. У Е. Шейна, наприклад, такими складовими виступають три основні елементи (рівні): артефакти, декларовані цінності та норми і поведінка персоналу¹⁰.

Необхідно зазначити, що такого ж підходу дотримується і Л. Карамушка, акцентуючи увагу на виділенні трьох основних компонентів, а саме: «набір базових цінностей, переконань, норм поведінки, які поділяються усіма членами організації»⁸.

Втім, значна частина авторів, дотримуючись в основному зазначеної класифікації, трансформують її в дещо ширшу градацію, пропонуючи, наприклад, п'ять компонентів організаційної культури: 1) світогляд як узагальнену систему поглядів людини на світ в цілому та її місце в ньому; 2) організаційні цінності як сполучна ланка між культурою організації і духовним світом особистості, між організаційним та індивідуальним буттям; 3) стилі поведінки, що характеризують працівників конкретної організації, корпорації; 4) норми, як сукупність формальних і неформальних вимог, які пред'являє організація до своїх співробітників; 5) психологічний клімат, як відносно стійка емоційна атмосфера, що визначає ставлення членів колективу один до одного і до праці³.

Розглянемо, як вищезазначені компоненти змісту організаційної культури трансформуються в організаційній культурі навчальних закладів, зокрема приватної форми власності.

Що стосується першої, світоглядної парадигми організаційної культури, то закономірно, що провідна роль у її формуванні належить циклу гуманітарних

³ Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект: монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Мітчикіна ; за ред. Н. Є. Завацької. — Луганськ : Ноулідж, 2013. — 192 с.

² Єськов А. Л. Корпоративная культура: теория и практика / А. Л. Єськов. — К. : Науковий світ, 2004. — 66 с. — С. 8.

¹⁰ Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. — СПб. : Питер, 2002. — С. 141.

⁸ Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. — К. : Фірма «ІНКОС», 2005. — С. 23.

дисциплін, які викладаються у навчальному закладі незалежно від його профілю, а також всією системою виховної роботи через навчальний предмет і під час позааудиторних заходів.

У юридичному вищому навчальному закладі філософія та історія, наприклад, цілеспрямовано формують у студентському середовищі суспільну свідомість, складовою якої є правосвідомість, хоча формування останньої — головне покликання дисциплін юридичного профілю. Тобто щодо формування світогляду студентів, то вони є однопорядковими, а деякі з них, наприклад, формальна логіка є й професійно-орієнтованими для майбутніх юристів. Саме на законах формальної логіки побудована теорія доказів, обвинувачення тощо.

У свою чергу, у вищому навчальному закладі, наприклад, економічного профілю, цикл правових дисциплін теж необхідний. Скажімо, економічне мислення навряд чи може сформуватися без знання, наприклад, господарського права тощо.

Тому психологічну діагностику світорозуміння та світобачення у цілому в навчальному закладі слід проводити в єдності всіх цих параметрів.

По-своєму унікальним закладом освіти щодо формування світогляду є, зокрема, Університет економіки та права «КРОК», де з цією метою можна гармонійно поєднати економічну та юридичну складові, що забезпечить повноту світобачення як стійкого життєвого професійного орієнтиру.

Важливо зазначити, що світогляд — це не просто один з елементів культури як системи знань про світ, у цьому випадку — освітніх знань. Світогляд виконує функцію поведінкового чинника, практичного орієнтиру життєдіяльності (навчання та виховання). Іншими словами, узагальнені знання про світ в цілому — економічні, політичні, етичні, релігійні тощо досягають рівня переконань і, як такі, стають стимулом практичної діяльності людини, принципом і правилом її поведінки.

Нині, коли освітня сфера України все більше тяжіє до міжнародних освітніх набутоків та підходів, навчальні заклади всіх форм власності (державної, приватної, комунальної) розширюють свої міжнародні зв'язки. Основою співробітництва з партнерами, спорідненими навчальними закладами, взаємодії їх організаційних культур стають загальнолюдські цивілізаційні параметри світобачення. Складова світогляду організаційної культури тут виступає чинником плідного співробітництва.

Світогляд, безумовно, є однією з цінностей організації, набутим нею в процесі її становлення та розвитку. Але ціннісно орієнтований підхід в діяльності організації включає цілісний комплекс організаційних цінностей.

Саме організаційні цінності можна розглянути з позицій аксіологічного підходу. В сучасній літературі існує небагато визначень цієї категорії, і вони не відрізняються чіткістю і повнотою.

З позицій аксіологічного (ціннісного) підходу існує декілька визначень цього поняття (В. Міхельсон-Ткач, А. Власова), але вони «не відрізняються чіткістю і повнотою», як зазначає дослідниця Г. Козловська⁴, а В. Міхельсон-Ткач під організаційними цінностями розуміє «предмети, явища і процеси, що спрямовані на задоволення потреб членів організації, і які визнаються як такі більшістю членів

⁴ Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне: монографія / Г. В. Козловська. — К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. — 203 с. — С. 47.

організації»⁶, а А. Власова — «набір стандартів, критеріїв, вірувань та норм, які впливають на поведінку людей в організації»⁴.

При всьому зовнішньому незбіганні ці визначення, на нашу думку, все ж взаємно доповнюють одне одного, особливо в частині поєднання ціннісного та поведінкового аспектів. Іншими словами, автори мимоволі, незалежно від свого бажання, розкривають у загальній формі структуру організаційної культури: ціннісний та поведінковий її рівні.

Це свідчення широти підходу дослідників до цього явища, з чим дисертант не може не погодитися. Водночас постає питання щодо глибини цитованих визначень, оскільки сутнісні характеристики в них подано не зовсім виразно.

Отже, дисертантом пропонується вважати організаційні цінності як комплекс соціально-значущих і життєво важливих чинників, що визначають зміни й форми діяльності корпорації та лінію поведінки її співробітників.

На нашу думку, це відповідає соціально-психологічним особливостям навчального закладу приватної форми власності і підтверджується аналізом структурних складових системи організаційних цінностей. Головна з них — організаційна свідомість. Найбільш вдале, на нашу думку, визначення цього терміна дає Г. Козловська, яка пропонує його у вузькому та широкому значенні. «Вузьке значення організаційної свідомості — це відображення впливу цінностей, норм поведінки, установок, культури та досвіду певної організації, яка оточує або до якої відноситься людина»⁴. Широке визначення дослідниця вважає більш загальнофілософським і близьким до погляду автора загальної теорії організації О. Богданова: «Організаційна свідомість — це осмислення та переживання людиною процесів утворення, упорядкування та вдосконалення структур повсякденного буття, це сукупність організаційних ідей, знань, поглядів, почуттів, тощо відносно упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи»⁴.

Таке визначення повністю відповідає і кваліфікації організаційної свідомості як структурному елементу системи цінностей навчального закладу приватного типу.

На відміну від свідомості взагалі, яка є сукупністю як ідеологічного, так і психологічного компонентів, організаційна свідомість — феномен виключно психологічний, оскільки є параметром буденного, повсякденного життя. За своїм змістом організаційна свідомість є більш професійною свідомістю, адже її носіями виступають члени колективу, групи, об'єднання за родом занять, фаховою належністю та ін.

Це стосується і навчального закладу, де організаційна свідомість є сплавом загальноосвітніх та професійно-освітніх чинників: ідей, традицій, звичаїв тощо. Зазначені особливості організаційної свідомості слід, насамперед, враховувати керівникам та лідерам корпорації (організації), особливо на початковому етапі формування корпоративної культури, оскільки саме організаційна свідомість є в цьому випадку ключовим інструментом формування організаційної культури. А в

⁶ Михельсон-Ткач В. Л. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка / В. Л. Михельсон-Ткач // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 1. — С. 73.

⁴ Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне: монографія / Г. В. Козловська. — К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. — 203 с. — С. 47.

навчальному закладі — ще й чинником залучення студентів до принципово нової для них психології поведінки.

До системи корпоративних цінностей належать не лише явища духовного життя, а й здебільшого практично-предметні орієнтири діяльності: традиції, звичаї та набутки організації. Серед них не останнє місце посідають імідж, процвітання, успішність функціонування організації, отримання прибутку тощо. Відповідно і в навчальному закладі, зокрема приватної форми власності, ці чинники складають ціннісну орієнтацію для науково-педагогічного складу та студентів.

Особливе місце серед організаційних цінностей належить нормам діяльності та поведінки – сукупності формальних та неформальних вимог, які пред'являються організацією до співробітників та характеру їхньої діяльності. Їх унікальність в тому, що вони виконують функцію сталих регуляторів цієї діяльності. Звичайно, мова йде про дві групи регуляторів — адміністративно-правові та морально-виховні.

Справа в тому, що організації (корпорації) діють у сфері певного правового поля і, відповідно, законодавчо та відомчо регламентуються. Стосовно навчального закладу головним з них є його Статут, який визначає основні засади функціонування навчального закладу. Статут — не просто адміністративний чинник, а правовий регулятор його змісту та форм діяльності. З погляду організаційної психології він регулює всю систему і специфіку відносин у навчальному закладі, а також порядок спілкування, права й обов'язки всіх учасників навчального процесу.

Як під кутом зору права, як ідеологічного чинника, так і особливо з погляду психології, ці норми для виконання є обов'язковими вимогами. Водночас особливість статутного документа полягає в тому, що в ньому закріплюються не лише правові норми, а й норми моралі, що піднімають статус цього акта до показника критерія розвитку загальної та організаційної культури навчального закладу. Тому, до речі, Статут також виступає в дисертаційному дослідженні об'єктом психологічної діагностики.

Вимоги норм як правових, так і моральних знаходять своє практичне втілення в стилі поведінки співробітників корпорації. Стиль поведінки характеризує конкретного працівника організації. Він є суто індивідуальним у кожної людини, бо пов'язаний з особистісними проявами поведінки, манерами, вчинками тощо. Водночас, у психологічній літературі мають місце спроби визначення типології стилів поведінки, їх узагальнення з метою формування методик з розвитку позитивних стильових якостей. Найбільше в них ідеться про управлінські стилі керівництва, лідерства тощо. Крім відомого традиційного поділу керівництва організацією на демократичний, авторитарний, адміністративно-бюрократичний стилі, останнім часом робляться спроби узагальнення, скажімо, лідерських стилів.

Відомою, наприклад, є ситуаційна модель П. Херсі та К. Бланшара, в якій стилі керівництва залежать від зрілості виконавців. Ними виділено чотири стилі керівництва: давати вказівки, «продавати», брати участь, делегувати⁹.

Автору більше імпонують ті новітні дослідження, які орієнтовані на інноваційність. Тому заслуговують на увагу, наприклад, такі поняття, як «прирісний»

⁹ Хомяков В. І. Менеджмент підприємства [електронний ресурс] / В. І. Хомяков. — К. : Кондор, 2005. — 434 с. — Режим доступу : http://pidruchniki.com/10310208/menedzhment/situatsiyeni_pidhodi_efektivnogo_kerivnitstva

та «підприємницький» стилі поведінки організацій, які виділив І. Ансофф — розробник концепції стратегічного управління. Зокрема, прирісний спосіб дій націлений на мінімізацію відхилень від традиційної поведінки як всередині організації, так і відносин її з оточенням. При цьому реакція на зміни постає постфактум: зміни здійснюються лише тоді, коли потреба в них стала вимушено нагальною. У цьому випадку відбувається мінімізація змін. «Підприємницький» стиль передбачає зовсім інше ставлення до змін: корпорація сама ініціює зміни⁷.

Очевидно, що для навчального закладу приватної форми власності понадусе імпонує зазначений підприємницький стиль організаційної поведінки, який, на нашу думку, може бути дієвим інструментом підвищення рівня зрілості організаційної культури навчального закладу й удосконалення його діяльності в цілому. Тому цей стиль поведінки ми включаємо як засіб діагностування організаційної культури.

Наявність стильового компонента організаційної культури характеризує її як явище суб'єктивного характеру, індивідуалізовано-особистісне. Але стильові параметри поведінки узагальнюються такою об'єктивною складовою, як психологічний клімат в організації, «мова йде про особливу, відносно стійку емоційну атмосферу, що виражає ставлення членів колективу один до одного і до праці»³.

Загалом відомо, що психологічний клімат можна кваліфікувати, як здоровий чи нездоровий, сприятливий, в якому панує творча, конструктивна атмосфера, і несприятливий, що гальмує розвиток організації. Тут, вважаємо, важливо зазначити, що, аналізуючи організаційну культуру, слід орієнтуватися не стільки на психологічний клімат організації, скільки на її мікроклімат як параметр організаційної психології.

У загальному вигляді, як відомо, мікроклімат — це атмосфера стосунків між співробітниками, їхнє емоційне налаштування, коли поєднуються настрої людей, їхні душевні переживання і хвилювання, стосунки, ставлення до роботи і до навколишніх.

Аналізуючи психолого-педагогічні джерела, С. Мартиненко вказує на основні складові сприятливого психологічного мікроклімату: довіра і висока вимогливість членів колективу один до одного; доброзичлива ділова критика; вільне висловлення власної думки під час обговорення нагальних проблем; відсутність тиску керівника на підлеглих; достатня поінформованість членів колективу про завдання і поточний стан справ; високий ступінь емоційності та взаємодопомоги; прийняття кожним членом колективу відповідальності за стан справ⁵.

Кожен із відзначених нами компонентів в організаційній культурі не функціонує окремо і не може бути ототожнений з нею в цілому, оскільки відображає лише той чи інший аспект організаційної культури, що дисертант враховує в процесі психологічної діагностики, експерименту, коригування.

⁷ Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. посіб. [електронний ресурс] / А. П. Міщенко. — Дніпропетровськ : Вид-во ДУЕП, 2007. — 332 с. — Режим доступу : http://pidruchniki.com/16280414/marketing/sutnist_strategichnogo_upravlinnya

³ Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект: монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Мітчикіна ; за ред. Н. Є. Завацької. — Луганськ : Ноулідж, 2013. — 192 с. — С. 23.

⁵ Мартиненко С. Діагностування психологічного мікроклімату в педагогічному колективі / С. Мартиненко // Початкова школа. — 2014. — № 6. — С. 48–50.

Висновки

Обґрунтування організаційної культури як соціально-психологічного явища є надзвичайно актуальним для удосконалення діяльності вищого навчального закладу, зокрема приватної форми власності. Існують численні визначення організаційної культури з урахуванням соціально-психологічного аспекту. Одним із пріоритетних організаційно-психологічних чинників становлення, формування і вдосконалення корпоративної культури є корпоративна свідомість. Здійснюючи порівняння понять «організаційна культура», «корпоративна культура», зазначимо про їх психологічну спорідненість. На основі узагальнення змістових складових організаційної культури виділено й охарактеризовано основні компоненти для аналізу (світогляд, організаційні цінності, стилі поведінки, норми, психологічний клімат у колективі) з урахуванням трансформації в організаційній культурі навчальних закладів приватної форми власності. Організаційні цінності розглядаємо як комплекс соціально-значущих і життєво важливих чинників, що визначають зміни та форми діяльності корпорації та лінію поведінки її співробітників. Важливою є вся сукупність компонентів організаційної культури. Запропонований автором науковий доробок розглядається як інструмент удосконалення діяльності приватного навчального закладу.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі може бути психо-діагностика організаційної культури навчального закладу приватної форми власності.

Список використаних джерел

1. Герасимчук А. А. Соціологія: навч. посіб. [електронний ресурс] / А. А. Герасимчук, Ю. І. Палеха, О. М. Шиян. — К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2004. — 246 с. — Режим доступу : <http://politics.ellib.org.ua/pages-11263.html>
2. Еськов А. Л. Корпоративная культура: теория и практика / А. Л. Еськов. — К.: Науковий світ, 2004. — 66 с.
3. Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект: монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Мітчкіна; за ред. Н. Є. Завацької. — Луганськ: Ноулідж, 2013. — 192 с.
4. Козловська Г. В. Організаційна свідомість: індивідуальне і суспільне: монографія / Г. В. Козловська. — К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. — 203 с.
5. Мартиненко С. Діагностування психологічного мікроклімату в педагогічному колективі / С. Мартиненко // Початкова школа. — 2014. — № 6. — С. 48–50.
6. Михельсон-Ткач В. Л. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка / В. Л. Михельсон-Ткач // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 1. — С. 71–77.
7. Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. посіб. [електронний ресурс] / А. П. Міщенко. — Дніпропетровськ: Вид-во ДУЕП, 2007. — 332 с. — Режим доступу : http://pidruchniki.com/16280414/marketing/sutnist_strategichnogo_upravlinnya
8. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

9. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства [електронний ресурс] / В. І. Хомяков. — К. : Кондор, 2005. — 434 с. — Режим доступу : http://pidruchniki.com/10310208/menedzhment/situatsiyni_pidhodi_efektivnogo_kerivnitstva
10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. — СПб. : Питер, 2002. — 336 с.

Nakonechna Nataliia Vasylevna

**ORGANIZATIONAL CULTURE AS SOCIAL
AND PSYCHOLOGICAL PHENOMENA**

In the article the concept of organizational culture as social and psychological phenomenon, the study of which is extremely important for the improvement of the higher educational institution activity, including the private form of ownership, was substantiated. The definition of organizational culture taking into account the social and psychological aspect was analyzed and generalized. It is noted that one of the priorities of organizational and psychological factors of formation, development and improvement of corporate culture is a corporate consciousness. The comparison of concepts of “organizational culture”, “corporate culture” was conducted, the psychological relationship of these concepts was stated. The content components of organizational culture were generalized, on the basis of which the main components for the analysis were defined: 1) world view as the generalized system of human visions on the world in general and its place in it; 2) organizational values as a link between organizational culture and spiritual world of the individual; 3) style of behavior that characterizes the employees of a specific organization, corporation; 4) norms as a set of formal and informal requirements; 5) psychological climate in the team.

The defined components of organizational culture taking into account the transformations in the organizational culture of educational institutions of private form of ownership were characterized. The definition of organizational values as a set of socially important and vital factors determining the changes and shape of the corporation activity and line of conduct of its employees, was offered. The conformity of the definition to social and psychological features of educational institution of private form of ownership was indicated. The importance of the totality of the components of organizational culture was indicated. Proposed by the author the scientific achievement is considered as a tool for improvement of the private educational institution activity.