

УДК 159.923

Семененко О.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту,

Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩИХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСТІЙКОСТІ НА РИНКУ ПОСЛУГ

У статті розглянута загальна сутність організаційної культури і її значущість. Підкреслюючи її роль в господарській діяльності підприємств та економічному зростанні країни, особливий акцент робиться на аналізі її особливостей в освітній сфері. Підкреслюється, що організаційна культура закладів вищої освіти є багатфакторною субстанцією і тому її показники є індивідуальними для кожного її сектору. Зроблено авторське визначення сутності організаційна культура закладів вищої освіти та наводяться основні показники діяльності субкультур, які в сукупності визначають конкурентоспроможність і конкурентостійкість закладів вищої освіти на ринку послуг. Зроблено авторське визначення терміну «конкурентостійкість закладів вищої освіти» і визначені основні напрямки її забезпечення.

Ключові слова: організаційна культура, субкультура, сектор організаційної культури, заклад вищої освіти, рейтинг, престиж, імідж, конкурентостійкість, ринок освітніх послуг.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИХ КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ НА РЫНКЕ УСЛУГ

Семененко Е.В.

В статье рассмотрена общая сущность организационной культуры и ее значимость. Подчеркивая ее роль в хозяйственной деятельности предприятий и экономическом росте страны, особый акцент делается на анализе ее особенностей в образовательной сфере. Подчеркивается, что организационная культура вузов является многофакторной субстанцией и поэтому ее показатели являются индивидуальными для каждого ее сектора. Сделано авторское определение сущности организационная культура высших учебных заведений и приводятся основные показатели деятельности субкультур, которые в совокупности определяют конкурентоспособность и конкурентоустойчивость высших учебных заведений на рынке услуг. Сделано авторское определение термина «конкурентоустойчивость образовательных учреждений» и определены основные направления ее обеспечения.

Ключевые слова: организационная культура, субкультура, сектор организационной культуры, учреждение высшего образования, рейтинг, престиж, имидж, конкурентоустойчивость, рынок образовательных услуг.

FEATURES OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND PROVIDING THEIR COMPETITIVENESS TO THE SERVICES MARKET

Semenenko O.

The article discusses the general essence of organizational culture and its significance are considered. Emphasizing its role in economic activity of enterprises and economic growth of the country, special emphasis is placed on the analysis of its peculiarities in the educational sphere. It is emphasized that organizational culture of institutions of higher education is a multifactorial substance and therefore its indicators are individual for each sector. The author's definition of the essence of the organizational culture of institutions of higher education is made. The main indicators of activity of subcultures, which together determine the competitiveness and competitiveness of higher education institutions in the market of services, are given. The author's definition of the term "competitiveness of institutions of higher education" is made and the main directions of its provision are defined.

Keywords: organizational culture, subculture, sector of organizational culture, institution of higher education, rating, prestige, image, competitiveness, market of educational services.

Постановка проблеми. Заклади вищої освіти є лише центром підготовки висококваліфікованих фахівців, підготовки випускників до їх професійної діяльності. Навчальний заклад – це ще й осередок виховання і розвитку їх економічної і соціальної свідомості, вітчизняного менталітету. Обов'язковою умовою реалізації мети і завдань закладів вищої освіти (ЗВО) є наявність сильної організаційної культури. Ефективне

використання викладацьким складом її елементів, способів і методів – наріжний камінь успіху закладу в збагаченні духовного та інтелектуально-творчого потенціалу країни, підвищення його конкурентостійкості на ринку освітніх послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування, розвитку та збереження високого рівня організаційної культури знайшли своє відобра-

ження в наукових працях з теорії загального менеджменту як в роботах іноземних так і українських фахівців: Воронкова А., Драган О., Ішук О., Елвессон М., Камерон К., Куїнн Р., Морган Т., Оучі У., Пітерс Т., Харчишина О., Шейн Е. та ін. Особливої уваги заслуговують також роботи Занковського А.Н., Ковальчука О.С, Максименко С.Д. – науковців в сфері соціальної філософії, соціології і організаційної психології.

Разом з тим роль організаційної культури в розвитку закладів вищої освіти і особливо в підвищенні їх конкурентостійкості на ринку освітніх послуг в теорії менеджменту і інших науках представлена ще недостатньо.

Мета статті. Значущість організаційної культури як інструмента ефективності управління освітньою діяльністю та конкурентостійкістю ЗВО визначили актуальність теми і потребу в науково-теоретичних та прикладних розробках. Метою дослідження є особливості розвитку і збереження сильної організаційної культури освітніх закладів і висвітлення її ролі в забезпеченні конкурентостійкості ЗВО на ринку послуг.

Вклад основного матеріалу. Проблема забезпечення конкурентостійкості та підтримки власного рейтингу на ринку послуг занепокоєні не лише комерційні компанії, а й заклади вищої освіти. Зростаюча їх конкуренція на ринку освітніх послуг визначають необхідність проводити систематичну роботу щодо її постійного моніторингу задля збереження студентів та активного залучення абітурієнтів. Така проблема однаково гостра як для державних так і приватних закладів.

Складна економічна ситуація в країні, яка спостерігається протягом останніх років, лише посилює проблему щодо збереження наявного контингенту студентів та залучення абітурієнтів. Це обумовлено по-перше погіршенням демографічної ситуації і спадом народжуваності. Найгірші показники відтворення населення приходяться на 1999-2002 роки. На той час показники народжуваності становили в середньому менше 400 тис. немовлят, а в січні-жовтні 2017 року народилося лише 306,4 тис. дітей, у той час як за аналогічний період 2016 року – 332,1 тис. дітей [2]. Кількість народжених в 2001-2002 це потенційні майбутні абітурієнти ЗВО України 2018-2019 років! По-друге, в Україні останнім часом популярним й доступним стає навчання за кордоном. Динаміка зростання кількості українських студентів за кордоном з 2009 по 2016 роки склала 176%. Серед найбільш бажаних для навчання країн, як і раніше, залишаються Польща (2015/2016 н.р. – 30041 укр. студентів), Німеччина (2015/2016 н.р. – 9088 укр. студентів), Росія (2015/2016 н.р. – 6936 укр. студентів), Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина. Якщо порівнювати два останні роки, то приріст складає майже 20% або ж 10 934 осіб. Причому 2/3 цього приросту склали саме українці, які навчаються в польських університетах. Вони показали найбільш стрімке збільшення, як в абсолютному, так і відносному показниках, – з 22 833 до 30 041 особи (майже 32%) [3]. У недалекому майбутньому така ситуація може стати серйозною загрозою не лише для більшості закладів вищої освіти України, а в цілому для розвитку національної економіки.

Що ж стає причиною вибору місця навчання і закладу освіти за їх територіальною ознакою? За опи-

туванням студентів, частіше стає рейтинг, престиж вищого навчального закладу, його роль в подальшій долі майбутнього випускника (працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації, надання можливості займатися науковою діяльністю тощо). З прийняттям Закону «Про вищу освіту» абітурієнти звертають увагу також на організаційно-правовий статус навчального закладу і цінову політику освітніх послуг. На другому місці – вибір за рекомендацією знайомих, порадами батьків, родичів тощо. Вагомість рекомендаційних факторів під час вибору освітнього закладу пояснюється наявністю досконалої матеріальної бази, кваліфікацією професорсько-викладацького складу, його конкурентною привабливістю, історією і традиціями, іншими позитивними компонентами внутрішнього середовища, що утворюють високорозвинену організаційну культуру.

Організаційна культура як системний інтегрований феномен і об'єктивний атрибут існує і діє в будь-якій організації. Організаційна культура – це те, що розділяється всіма членами організації, формує їх поведінку (мораль, закони, звичаї). Основними чинниками забезпечення сильної організаційної культури є: кваліфікаційний рівень працівників; ділові якості персоналу; якості умов трудового життя і етика поведінки персоналу, чинники праці і соціальні чинники, а також ряд інших складових.

Організаційна культура виявляється і реалізується в процесі взаємин між персоналом, відносин до самого підприємства, його цінностям, поведінковій діяльності, в інших якісних характеристиках, які впливають на господарську діяльність підприємства та економічне зростання країни.

Сучасна вища школа являє собою також підприємство по виробництву специфічного товару – високо підготовлених професійних кадрів, які в майбутньому будуть здатні забезпечити розвиток всіх складових (соціальну і економічну сферу, оборону тощо) цивілізованого суспільства в якому організаційній культуру належить особливе місце.

Заклад вищої освіти (ЗВО) – окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей [1]. Це складна структурна одиниця яка виконує виховні, освітні, наукові, соціальні, господарські і управлінські функції.

Ключову роль в реалізації основних завдань, удосконаленні усього освітнього процесу ЗВО належить професорсько-викладацькому складу. Протягом навчального року педагогічні колективи забезпечують не лише виконання навчальних планів і програм, навчально-методичну та науково-дослідницьку роботу. Вони займаються клопіткою і трудомісною роботою по вихованню сучасної молоді в дусі національно-патріотичного і правового характеру. Студенти залучаються до культурно-мистецького, спортивного життя, приймають участь в благодійних акціях і волонтерській діяльності. Такі заходи проводяться не лише в стінах інститутів і університетів, а й за їх межами. Соціально-

психологічний клімат, що складається між викладачами та студентами несе інформацію у зовнішнє середовище, а отже стає своєрідною інформацією для майбутніх абітурієнтів і є запорукою конкуренції над іншими ЗВО. В ХХІ столітті молодь приваблює не лише монотонність навчання, а широке пізнання знань і світу через культурний розвиток. Відповідно до цих функцій і завдань проявляється і унікальність організаційної культури закладу вищої освіти.

По-перше, організаційна культура вишу має суттєву відмінну від інших культур рису, яка характеризується тим, що значна частина її носіїв-студентів кожний рік поповнюється новими членами організації. Це молоді люди, які відрізняються один від одного якісними особистісними характеристиками (рівнем освітньої підготовки, станом здоров'я, психологією, характером, менталітетом, інтересами тощо).

По-друге, організаційна культура навчального закладу характеризується високим рівнем коригування затверджених навчальних програм і декларованих цінностей колективу, який досягається в процесі науково-педагогічної діяльності. Реформа вищої школи та її наближення до європейських стандартів вносить періодичні, під час не зовсім корисні для підготовки кадрів, зміни у форми і методи навчання, оцінювання знань студентами тощо.

По-третє, результати діяльності навчального закладу, його імідж і авторитет оцінюються через зовнішнє середовище і проявляються через відносно великий інтервал часу. Сама по собі наявність диплому про вищу освіту ще не аргумент на користь високої

кваліфікації випускника. Його практично-професійний рівень, бажання і вміння працювати з технікою і людьми оцінює роботодавець і ринок праці.

По-четверте, організаційна культура ЗВО характеризується різноманіттям ціннісних орієнтирів носіїв організаційної культури: у викладацького складу це професіоналізм, відповідальність і компетентність; у студентів за різними оцінками переважають особиста свобода, незалежність у діях, матеріальне забезпечення, повноцінний відпочинок, цікаві розваги.

По-п'яте, організаційна культура ЗВО є багатосекторальною, тобто включає декілька субкультур:

а) субкультура адміністративно-управлінського апарату навчального закладу, яка виконує роль менеджменту освітнього і господарського процесу;

б) субкультура професорсько-викладацького складу, який виконує не лише роль транслятора наукових і професійних знань для всіх категорій студентів, а й роль наставника і вихователя.

в) субкультуру перемінного студентського складу.

Отже, організаційна культура сучасної вищої школи є багатофакторною субстанцією і тому її показники є індивідуальними для кожного її сектора які і визначають його конкурентостійкість і престижність

Конкурентостійкість – це можливість підприємства втримати свою нішу та/або розширити її [4, с. 89].

Конкурентостійкість навчального закладу – це його можливість втриматися на ринку освітніх послуг завдяки досягненню переваг над іншими учасниками ринку, за рахунок більш результативних, ніж у конкурентів освітніх показників.

Таблиця 1. Основні показники субкультур ОК ЗВО

Адміністративно-управлінського апарату	Професорсько-викладацького складу	Студентського колективу
Забезпечення новітньою матеріальною і навчально-технічною базою, надання їм привабливого і сучасного рівня	Ефективне використання, збереження матеріальних цінностей і вдосконалення технічної бази навчання	Бережне відношення до експлуатації матеріальної і технічної бази навчання, активна участь у її вдосконаленні
Створення організаційно правових та фінансових умов для внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності	Високий професійний рівень. Використання сучасних освітніх технологій і забезпечення якості навчання	Згуртованість студентської групи, високий рівень дисципліни, довіри і поваги один до одного
Розвинута система морального і матеріального заохочення студентів і ППС	Моральність у відносинах з колегами, порядність, педагогічна етика, взаємовиручка і довіра один до одного	Творча науково пізнавальна атмосфера і широка можливість гармонійного розвитку особистості
Наявність і оформлення місць оздоровлення і відпочинку студентів і постійного складу ЗВО	Високий загальний настрій, інтелектуальна, емоційна, толерантна і вольова єдність	Високий рівень активності студентів в навчанні, духовному і матеріальному забезпеченні
Постійна увага до санітарного стану приміщень і екологічного стану території	Вміння дотримуватися ділового стилю спілкування з викладачами, студентами і керівництвом закладу	Довірчі відносини студентів, викладачів, персоналу методичних кабінетів і лабораторій
Вміння керівництва підбирати і формувати навчальні підрозділи професійним ППС	Високий теоретичний і методичний рівень науково-дослідницької роботи і її впровадження в практику закладу вищої освіти	Активна участь студентів в соціально культурному і економічному житті району, регіону, міста і країни в цілому
Неупередженість відношення до персоналу, особистісний підхід і повага. Бути завжди легкодоступним для спілкування.	Активна участь в організації і проведенні виховної роботи серед студентів, залучення їх до кафедральних і факультетських заходів	Знання студентами місці випускної кафедри і факультету, тактики і стратегії їх розвитку
Постійна увага працевлаштуванню випускників ЗВО за обраною спеціальністю	Володіння основними принципами і методами вирішення конфліктних ситуацій в педагогічному і студентському колективах	Дотримання графіка освітньо-професійних програм підготовки і розкладу навчальних занять
Нормальне відношення до ризиків і умінь доводити викладачам необхідність їх використання	Дотримання встановлених у вузівському колективі традицій, норм і правил спілкування зі студентами	Охоплення студентів усіма напрямками науково-дослідницької роботи

В умовах демократизації освітнього процесу, коли держава вже не може директивними методами впливати на діяльність педагогічних колективів, конкурентостійкість навчального закладу, на нашу думку, забезпечується:

– гнучкістю і своєчасною адаптацією в підготовці висококваліфікованих фахівців до потреб ринкового середовища;

– ефективним використанням активних освітніх технологій і світових інформаційних ресурсів;

– високим рівнем методичної і професійної майстерності професорсько-викладацького складу і їх здатності забезпечити конкурентний рівень підготовки фахівців при оптимальних фінансових витратах;

– високорозвинутим сукупним потенціалом і ефективним його використанням з урахуванням потреб суб'єктів освітнього процесу;

– результативною науковою діяльністю всіх підрозділів, яка відповідає профілю навчального закладу;

– стабільною роботою всіх підрозділів завдяки ефективній системі управління, що орієнтована на параметри рейтингового конкурента освітньої галузі.

Одним із результатів конкурентостійкості закладу вищої освіти є наявність і збереження якісного високо кваліфікаційного професорсько-викладацького складу, залучення та збереження нормованої кількості споживачів освітніх послуг.

Висновки. З огляду на вищенаведені особливості організаційної культури ЗВО можна узагальнити наступне. По-перше, організаційна культура ЗВО це комплекс базових (матеріальних, духовних, ідеологічних, моральних...) цінностей і правил, які сприймаються співробітниками і студентами, визначають їх поведінкову діяльність, забезпечують конструктивну взаємодію в колективі і сприяють конкурентостійкості навчального закладу. По-друге, в умовах динамічного розвитку суспільства організаційна культура ЗВО це багатofакторна система і постійно діючий регулятивний механізм освітньої і виховної діяльності. По-третє, ОК – це результат консолідуючої співпраці освітніх менеджерів, професорсько-викладацького складу, допоміжного персоналу і студентів, яка орієнтована на забезпечення конкурентоспроможності і конкурентостійкості на ринку послуг.

1. Закон України Про вищу освіту (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014. № 37-38. Ст. 2004). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 26.05.2018)

2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 19.05.2018).

3. Єгор Стадний Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи 19 грудня 2017 р. URL: <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypy> (дата звернення: 19.05.2018 та 20.05.2018).

4. Чернега В.В., Мартиненко М.М. Конкурентні переваги як шлях до розвитку підприємницької діяльності. Актуальні проблеми економіки. 2004. № 3(33). С. 88-96.

E-mail: H_Semenenko@ukr.net

УДК 336.2:33(477)

Совик М.І.

аспірант кафедри обліку та оподаткування,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБЛІКУ ЕКОЛОГІЧНИХ ВИТРАТ ТА ПРОБЛЕМИ ПРЕДСТАВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО НИХ У ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проведено аналіз нормативних законодавчих актів, розглянуто суттєві моменти організації обліку екологічних витрат, розглянуто недоліки організації та ведення обліку екологічних витрат на підприємствах України. Запропоновано шляхи вдосконалення організації та ведення обліку екологічних витрат, а також подання інформації про них у звітності підприємств задля розвитку економіки країни згідно концепції сталого розвитку. У статті пропонуються шляхи удосконалення обліку екологічних витрат шляхом доповнення нормативних актів та плану рахунків відомостями про екологічні витрати та доповнення облікової політики підприємств рядом питань, які стосуються екологічних витрат, а саме: створення класифікації екологічних витрат, спеціалізованих документів, основних видів операцій щодо руху екологічних витрат, призначенням відповідальних осіб. Також пропонується проведення податкової реформи в частині екологічного податку, запропоновано застосування нефінансової звітності для точного відображення інформації про екологічні витрати підприємств.

Ключові слова: організація обліку, ведення обліку, екологічні витрати, облік екологічних витрат, звітність підприємств, концепція сталого розвитку, обліково-аналітична практика.