

РОЗДІЛ II. ПРОБЛЕМИ ПЕДАГОГІКИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 378.189

Олена Балика

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0002-5688-8294

Анжела Полянничко

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0003-3729-3452

DOI 10.24139/2312-5993/2017.07/015-025

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

Мета: розробка загальних рекомендацій щодо формування організаційної культури у вищих навчальних закладах України на спеціальності «соціальне забезпечення». **Методи досліджень:** теоретичне узагальнення, систематизація, класифікаційно-аналітичний. **Результати.** Організаційна культура студентів спеціальності «соціальне забезпечення» характеризується такими особливостями: швидка зміна складу колективу, студентський вік цільової аудиторії, суперечливі стосунки між викладачами і студентами, подальша робота з соціально незахищеними верствами населення. Виходячи з цих особливостей, пропонуємо такі основні цінності організаційної культури: знання, співробітництво викладачів та студентів, соціальна активність студентів, передача досвіду кращих студентів молодшим курсам, емпатія, стресостійкість. **Висновки.** Управління організаційною культурою студентів спеціальності «соціальне забезпечення» здатне підвищити лояльність студентів до університету, їх мотивацію до навчання та виховати в них необхідні для подальшої роботи якості.

Ключові слова: організаційна культура, цінності, емпатія, стресостійкість, вікові особливості студентів, внутрішні засоби масової інформації, конфлікт, соціально незахищені верстви населення.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси у сфері соціального забезпечення України, зокрема розширення переліку функцій соціальних інспекторів, вимагають більш якісної та різносторонньої підготовки молодих фахівців у вищих навчальних закладах (ВНЗ) України. Важливими факторами успіху такої підготовки, поряд із укомплектуванням викладацького складу та вдосконаленням навчально-методичної бази, вважаємо ступені залученості студентів спеціальності «соціальне забезпечення» у навчальний процес та мотивації до подальшої роботи за фахом. Традиційним способом розвитку зазначених факторів є роз'яснювальна робота серед викладачів, проте, на наш погляд, він обмежується сферою раціонального сприйняття інформації у студентів і не

завжди досягає цілі в повному обсязі. З огляду на це ми вважаємо доцільним цілеспрямоване формування організаційної культури (ОК) студентів спеціальності «соціальне забезпечення» як комплексної системи впливу на зацікавленість студентів у навчальному процесі.

Аналіз актуальних досліджень. Питання формування організаційної культури першими підняли та дослідили зарубіжні вчені та управлінці, зокрема Р. Акофф, М. Армстронг, Дж. Мутон, Р. Блейк, М. Бурке, М. Вебер, Т. Дейл, Д. Денісон, К. Камерон, Дж. Лафферті, А. Кеннеді, Р. Куїн, А. Т. Лапіна, В. І. Маслов, Дж. Отт, І. Оучі, О. Г. Тихомирова, Р. Харрісон, С. Ханді, Е. Шейн та інші. Зазначені автори у своїх дослідженнях аналізували переважно або організації всіх типів, або конкретно виробничі підприємства. На нашу думку, організаційна культура вищих навчальних закладів також потребує посиленої уваги, оскільки чинить істотний вплив на досягнення основної мети кожного ВНЗ – забезпечення якомога якіснішого засвоєння знань та навичок студентами, які роблять їх готовими фахівцями для роботи в різних галузях народного господарства, зокрема у сфері соціального забезпечення.

Метою статті, з огляду на вищезазначені факти, є аналіз особливостей організаційної культури у вищих навчальних закладах України на спеціальності «соціальне забезпечення» та розробка загальних рекомендацій щодо її формування.

Для досягнення поставленої мети при підготовці статті були використанні такі **методи дослідження:** метод теоретичного узагальнення – для визначення функцій та сутності організаційної культури, систематизації – для виділення етапів стратегічного управління організаційною культурою; класифікаційно-аналітичний метод – при дослідженні компонентів структури організаційної культури.

Виклад основного матеріалу. Спираючись на визначення організаційної культури зазначених вище авторів, під ОК групи студентів будемо розуміти соціальний інститут, який через систему концептуально оформлених ідей, цінностей, очікувань, способу мислення, норм і правил поведінки, традицій і корпоративної символіки формує особливий тип стійкої регламентації соціальних зв'язків та організаційних методів регулювання поведінки студентів, адекватних обраній ними спеціальності.

Основними елементами організаційної культури є назва організації, бачення, кредо, місія, фірмовий стиль, цінності, девіз, корпоративні правила, неформальні норми поведінки. Організаційна культура в кожній організації, включаючи ВНЗ, виконує такі функції: єднання, гармонізації інтересів, регламентувальну, керівну, оціночно-нормативну, пізнавальну, комунікативну, функцію корпоративної пам'яті, адаптаційну та виховну.

Плануючи стратегію розвитку організаційної культури студентів, варто враховувати, що вона має базуватися на особливих інструментах та методах,

дещо відмінних від тих, що застосовуються на підприємствах, та бути розрахованою на коротший проміжок часу. По-перше, як помітили наші закордонні колеги, це «...пов'язано з більш складною та динамічною структурою колективу ВНЗ, склад яких щорічно змінюється» [1, 94]. Тут слід зробити уточнення, що на підприємствах певних сфер діяльності та за різних внутрішніх і зовнішніх умов розвитку плінність кадрів може досягати розмірів щорічних змін студентського складу ВНЗ, проте в таких випадках керівництво підприємств також адаптує загальноприйняті моделі розвитку корпоративної культури до своїх нагальних потреб. По-друге, протилежні ролі викладачів та студентів формують особливі взаємовідносини між ними та поділяють їх на дві відокремлені групи. Організаційна культура групи студентів однієї спеціальності буде тим ефективнішою, чим менш вираженим буде цей поділ. По-третє, у випадку зі студентами ми маємо справу з менш дорослою та зрілою цільовою аудиторією, що має свої переваги та недоліки й обумовлює необхідність урахування її вікових психологічних і соціальних особливостей. Останнім чинником, що обумовлює особливості оптимальної стратегії розвитку організаційної культури студентів, є специфіка спеціальності «соціальне забезпечення» та вимоги, які ставить ринок праці до її випускників. Робота у сфері соціального забезпечення потребує від працівників не лише юридичних та адміністративних знань і навичок, але й психологічних, адже їм доведеться переважно більшість робочого часу витратити на безпосереднє спілкування з людьми, тим більше, з досить «важкою» категорією людей. Ця категорія, як правило, характеризується пригніченим або збудженим психічним станом через фінансові проблеми, а також, у деяких випадках, меншим ступенем соціальної адаптованості порівняно з працюючими людьми. При цьому причинами, що обумовлюють настрій та поведінку представників соціально незахищених верств населення, є як зовнішні (бідність, нерівність доступу до охорони здоров'я, житла, освіти та зайнятості), так і внутрішні фактори, що змушують людей діяти різним чином за однакових умов життя [2, 60]. Отже, організаційна культура ВНЗ має сприяти формуванню у студентів спеціальності «соціальне забезпечення» почуття емпатії, з одного боку, та стресостійкості з другого, тобто виховувати якості, які важко сформувані лише завдяки викладанню системи знань.

Для формування ефективної організаційної культури у ВНЗ, як і в інших типах організацій, на нашу думку, варто підійти з позиції стратегічного управління. Такий підхід не лише підвищить адаптивність студентів до оточуючого середовища та їх інтерес до навчання, але й забезпечить досягнення цих цілей у довготривалій перспективі, запустить ланцюгову реакцію самостійного поширення бажаних цінностей та моделі поведінки серед студентів. Алгоритм стратегічного управління організаційною культурою закладу освіти, на наш погляд, має спиратися на державну ідеологію та включати аналіз ситуаційних факторів розвитку

даного закладу, розробку стратегії організаційної культури, плану реалізації цієї стратегії, експеримент, реалізацію заходів організаційної культури та оцінку реалізації цієї стратегії.

Система освіти в державі та особливо вищі навчальні заклади є важливим інструментом розвитку та підтримки державної ідеології, так як саме у студентському віці відбувається самовизначення особистості, вибір своєї політичної позиції, моделі трудової поведінки. На думку М. Джоунса та Р. Рапопорта, «ідеології – це формальні системи ідей та переконань, яких дотримуються з величезною чіткістю, завзятістю та емоційним вкладом, вони мають властивість самі себе підживлювати, а також стійкі до зміни, викликані об'єктивним раціональним переглядом» [3, 12]. Через динамічні зміни політичної ситуації в Україні треба враховувати, що «нині в Україні відбувається фрагментація соціуму по лінії ідеологічного протистояння полярних політичних груп, які сповідують несумісні один з одним суспільно-політичні проекти» [4].

Для розробки стратегії організаційної культури, яка була би здатна досягти поставленої мети, а саме підвищити інтерес студентів до процесу навчання та виховати в них необхідні для подальшої роботи якості, слід у першу чергу здійснити аналіз ситуаційних факторів. Цей етап може включати такі заходи: визначення рис організаційної культури, яка б найефективніше сприяла реалізації стратегії розвитку ВНЗ або спеціальності, аналіз змін в умовах внутрішнього та зовнішнього середовища організації, аналіз показників наявної організаційної культури та порівняння елементів наявної та бажаної організаційної культури, а також змін ситуаційних факторів. Отже, ми бачимо, що для кожної організації чи її підрозділу ситуаційні фактори є різними і при розробці організаційної культури мають бути ретельно визначені та оцінені. У даному дослідженні ми обмежимося урахуванням спільних факторів для студентів спеціальності «соціальне забезпечення» всіх ВНЗ України та наданням загальних рекомендацій, які в подальшому потребують уточнення на основі проведених на місцях досліджень. Ученими різних країн розроблений потужний та різноманітний інструментарій для проведення такого дослідження у вигляді опитувальників і листів спостережень. Як зазначалося раніше, спільними та найвпливовішими факторами організаційної культури для нашої цільової аудиторії є студентський вік, зміна вимог до випускників, особливості взаємовідносин між викладачами та студентами та швидка зміна складу колективу.

На основі розуміння мети формування та виявлених факторів визначимо основні характеристики бажаної організаційної культури. Щорічна **заміна приблизно 20 % студентського складу** вимагає швидкої адаптації нових членів колективу, спрощеного донесення до них організаційних цінностей. Серед заходів адаптації студентів до

організаційної культури, за аналогією до адаптації працівників на підприємствах, можемо рекомендувати проводити програми орієнтації та тренінги. Обмежуватися ними не варто, бо вони мають також один суттєвий недолік. Організатори тренінгів представляють офіційну точку зору на організаційну культуру, тобто декларовану культуру замість реальної. Більш корисною для новачків завжди є інформація із серії «не для друку». Чим більш наближений до реальності та потреб студента контекст, у якому передається й засвоюється інформація, тим більш мотивовано буде сприймати його новачок і тим більш важливою для нього виявиться отримана інформація. Саме тому ефективним інструментом адаптації студентів вважаємо неформальні групи в соціальних мережах та на сайті навчального закладу з відгуками та коментарями інших студентів, а також можливістю долучатися до обговорення. Адаптацію нових студентів можна здійснювати також за допомогою спеціально розроблених буклетів, інформаційних матеріалів на корпоративних порталах, дошок оголошень та загальних зборів в актовій залі.

Фактор частішої зміни складу колективу також призводить до поступової втрати цінностей через періодичне оновлення колективу, і тому вимагає регулярного повторення заходів із розвитку організаційної культури. Окрім цього, за короткий проміжок часу студенти нижчих курсів не встигають налагодити контакт зі своїми старшими побратимами, перейняти здобутий останніми досвід навчання та ознайомитись із взірцями поведінки, які є обов'язковим компонентом організаційної культури в організаціях з більш сталим складом учасників. У цій ситуації недостатнім є розміщення інформації про кращих студентів спеціальності на дошках пошани, адже такі дошки не потрапляють до уваги всіх студентів та часто зберігають пам'ять про випускників закладу, з якими немає змоги поспілкуватись. На нашу думку, ефективним рішенням може бути публічне визнання заслуг на спільних для студентів усіх курсів заходах. Ці заходи можуть охоплювати або всіх студентів (наприклад, збори в актовій залі), або лише бажаних. Заходами, що залучають найбільш активних студентів, можуть бути [5, 24–28]: нарада, круглий стіл; конференція; «мозковий штурм»; дискусія; фокус-група; управлінський практикум.

Другим фактором, який чинить вагомий вплив на організаційну культуру ВНЗ та має бути врахованим при розробці її стратегії, є **вікові особливості цільової аудиторії**. Відомо, що «...студентській молоді властиве почуття нового, сміливість і рішучість, максималізм і творчість» [6, 40], що робить її, з одного боку, більш простим об'єктом впливу, а з іншого – більш складним. Студенти здебільшого легко сприймають інформацію, цінності, захоплюються новими видами діяльності, проявляють активність та здібність мислити нестандартно, доводити до кінця справи, до яких мають інтерес. Здавалося б, така аудиторія сама підхопить та почне розповсюджувати

потрібні цінності, але не все так просто. Якщо навчальний процес та студентське життя в межах вищої школи не надасть студентам можливості самореалізації повною мірою, вони знайдуть собі інше джерело захоплення та сферу докладання зусиль, втративши інтерес до навчання. Окрім можливості проявити себе в навчанні, слід запропонувати студентам виразити свої амбіції у сфері спорту, культури навчального закладу, діяльності робочих груп із профільних або допоміжних предметів. У різних навчальних закладах України користуються популярністю спортивні секції та змагання, спільна зі студентами організація корпоративних свят, конкурси для виявлення талантів тощо. Ще однією важливою особливістю студентського віку є вища порівняно зі старшою аудиторією залежність від думки однолітків. З огляду на це, можемо зробити висновок, що студент проявлятиме більшу лояльність до свого навчального закладу за умови його авторитету серед молоді. Отже, важливим напрямом розвитку ОК є формування бренду навчального закладу, для чого ефективними є такі заходи, як реклама та зв'язки з громадськістю.

Аналізуючи вікові особливості студентів, недоцільно обійти увагою їх відкритість до всього нового і, як наслідок, інтерес до сучасних «трендів» майже в всіх сферах життя. Для «спілкування зі студентами однією мовою», формування в них відчуття довіри та психологічного комфорту в межах навчального закладу, організаційна культура має підтримувати ці «тренди». Для цього можна взяти приклад з організацій інших сфер діяльності, які обладнують велопарковки, місця зарядки сучасних електронних пристроїв, сучасні внутрішні засоби масової інформації (ЗМІ) тощо. Наприклад, очевидно, що в наш час студенти частіше відвідують публічні сторінки в соціальних мережах, ніж читають друковані ЗМІ.

Як було сказано раніше, особливі стосунки **студентів із викладачами** також чинять значний вплив на поведінку студентів. Основна складність таких стосунків полягає в тому, що в короткостроковій перспективі викладачі та студенти нерідко мають протилежні інтереси. Такі відносини особливо загострюються під час оцінювання роботи студентів і за основними ознаками фактично стають конфліктними. Організаційна культура визначає їх переважний стиль вирішення, серед яких виділяють [7, 270–273]: суперництво (прагнення досягти задоволення своїх інтересів на шкоду іншому), пристосування (жертва власними інтересами заради іншого), компроміс (угода між учасниками конфлікту, досягнута шляхом взаємних поступок), уникнення (відсутність прагнення як до кооперації, так і до досягнення власних цілей), співробітництво (учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін). Найефективнішим з цих стилів, як правило, є співробітництво. Викладач має сприйматися студентами не як караючий орган, а як ефективний лідер, який захоплює та викликає внутрішній мотив студента до здобуття знань.

На нашу думку, організаційна культура також має базуватися на цінності уваги до кожної особистості, її проблем та внутрішніх мотивів, оскільки людина і сама не завжди здатна висловити та усвідомити істинну причину своєї незадовільної поведінки. Процес комунікації передбачає не тільки передачу інформації, але і її сприйняття. Ефективною комунікація є лише в тому випадку, коли вона вірно інтерпретується адресатом, отже, для ефективною комунікації та мінімізації конфліктів викладач повинен, у першу чергу, намагатися зрозуміти внутрішні мотиви студента і не ставити його у принизливе становище. Прагнення підтримувати самоповагу та високу самооцінку є природною потребою кожної людини, проте часто вона ігнорується викладачами різних закладів освіти. Індивід, як правило, вважає, що здібності є головним елементом досягнення успіху і що низький рівень здібностей є основною причиною невдач. Подібна установка може спровокувати небажану тенденцію уникати невдачі, аби зберегти позитивний імідж, самоповагу та високу самооцінку. Намагаючись уникнути невдачі, суб'єкт ставить перед собою або надто низькі, або надзвичайно високі цілі [8, 197]. Невисокі, надто прості цілі з більшою долею вірогідності досягаються і студент у такий спосіб зберігає високу самооцінку. Невиконання завищених цілей дає підставу студентові перекладати провину за невдачу на складність завдання і, таким чином, також не призводить до зниження самооцінки. В обох випадках викладач не залишається задоволеним роботою студента і поступово відносини між ними загострюються. Авторитарний стиль управління передбачає в даній ситуації застосування тиску та примусу до студента, який, у свою чергу, чинить опір. Вірогідність вирішення конфлікту з позитивним результатом для обох сторін у даному випадку мінімальна. Досвідчений педагог, орієнтований на визначення основної глибинної проблеми, зуміє завоювати довіру студента та знайти спосіб з'ясувати й вирішити проблему, тобто підвищити самооцінку студента або сформувані в нього почуття власної талановитості шляхом використання різних засобів. Отже, вкрай важливо, щоб оцінювання було справедливим, проте ні в якому разі не принижувало студента та не нехтувало його особистими проблемами.

Виховну функцію організаційної культури можна використати для формування у студентів спеціальності «соціальне забезпечення» якостей, що знадобляться в роботі, а саме **стресостійкості** та **емпатії**. Ці якості мають стати елементом своєрідної «пропаганди» у ВНЗ. Дослідження стресостійкості, проведені серед студентів післядипломної освіти, показали, що більшість досліджуваних мали високий рівень особистісної та ситуативної тривожності. Серед чинників стресу студентами були названі неможливість самореалізації, незадоволення досягненнями в житті, відсутність взаєморозуміння в сім'ї, недоброчинний начальник на роботі, недружній колектив тощо [9, 80]. Автори дослідження ознайомили студентів із антистресовими методиками:

психологічними (аутотренінг, медитація, раціональна терапія), фізичними (баня, сауна, масаж) і біохімічними (ліки, фітотерапія), застосували заходи підвищення стресостійкості: проєктивні методиками, ділові ігри, психокорекційна робота, психотерапевтичні вправи [9, 82–83]. Другою важливою якістю майбутніх працівників сфери соціального забезпечення є емпатія. Викладення знань про емпатію передбачене навчальною програмою педагогічних ВНЗ. Для закріплення цих знань та формування стійкої звички діяти відповідним чином фахівцями психології рекомендується застосування різних тренінгових засобів [10]: рольові ігри; інтерактивні методи; тілесно-орієнтовані та медитативні практики.

Для застосування деяких із перелічених практик необхідна участь професійних психоаналітиків, тому перелік заходів має формуватись у залежності від наявних в організації ресурсів, у тому числі й кадрових.

Запропоновані заходи розвитку цінностей організаційної культури студентів спеціальності «соціальне забезпечення» подамо у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1

Заходи ОК для студентів спеціальності «соціальне забезпечення»

Фактори ОК	Цінності	Заходи розвитку цінностей
Сфера освіти	Знання	Відзнака заслуг
Суперечливі стосунки між викладачами та студентами	Співробітництво викладачів і студентів	1. Надання можливості кожному студенту опанувати навчальний матеріал на доступному для нього рівні, відзнака заслуг. 2. Лояльне ставлення викладачів до особистих проблем студента
Студентський вік цільової аудиторії	Соціальна активність студентів	1. Формування системи різноманітних форм прояву активності студентів (конференції, спортивні заходи, участь в організації свят, конкурси, навчальні проєкти). 2. Забезпечення гнучкості ОК залежно від цінностей студентів (використання сучасних внутрішніх ЗМІ, організація навчального простору відповідно до захоплень студентів, коригування дрескodu залежно від молодіжної моди тощо). 3. Розвиток бренду навчального закладу
Швидка зміна складу колективу	Передача досвіду кращих студентів молодшим курсам	1. Заходи адаптації нових студентів. 2. Спільні заходи для студентів різних курсів. 3. Формування взірців поведінки для наслідування. 4. Удосконалення системи внутрішніх комунікацій для швидкої трансляції інформації та цінностей. 5. Створення системи заходів підтримки ОК
Подальша соціальна робота випускників	Емпатія Стресостійкість	1. Ознайомлення студентів з антистресовими методиками та технікою застосування емпатії. 2. Психотерапевтичні вправи для розвитку емпатії та стресостійкості. 3. Ділові ігри та тренінги.

Через 6–12 місяців [11, 16] після розробки та впровадження стратегії розвитку організаційної культури, важливим для її подальшого вдосконалення етапом стратегічного управління є оцінка успішності її реалізації. Алгоритм такої оцінки [12, 86] у більшості випадків включає шість етапів:

- вибір параметрів оцінювання ефективності стратегії ОК;
- вибір джерел інформації, методів, інструментів оцінювання;
- формулювання вимог до проведення оцінки;
- проведення оцінки реалізації стратегії управління організаційною культурою;
- аналіз результатів оцінювання;
- прийняття рішення щодо вжиття відповідних заходів.

Серед методів дослідження організаційної культури найпростішим для студентів ВНЗ, на нашу думку, є анонімне опитування, яке може здійснюватись як за допомогою друкованих анкет, так і через сайт або соціальні мережі. За результатами дослідження можна зробити висновки щодо ефективності стратегії розвитку організаційної культури, виявити її слабкі місця, недоліки та розробити план коригувальних заходів.

Висновки. З наведеного вище матеріалу видно, що організаційна культура чинить істотний вплив на навчальний процес студентів спеціальності «соціальне забезпечення» і за умови цілеспрямованого формування має великий потенціал для полегшення та підвищення ефективності навчання студентів, сприяє розвитку в них необхідних якостей, зокрема емпатії та стресостійкості. Порівняно з культурою організацій інших сфер діяльності ОК ВНЗ має такі особливості: швидка зміна складу колективу, студентський вік цільової аудиторії, суперечливі стосунки між викладачами і студентами, а у випадку зі студентами спеціальності «соціальне забезпечення» – ще і необхідність виховання емпатії та стресостійкості для подальшої роботи в сфері соціального забезпечення. Урахування цих особливостей дає змогу сформулювати цінності ОК та спланувати заходи їх розвитку. Управління організаційною культурою ВНЗ є складним та безперервним процесом, який, крім вищезазначених, включає також такі етапи, як дослідження ситуаційних чинників ОК конкретної організації або колективу, оцінку успішності реалізації стратегії ОК.

Перспективи подальших наукових розвідок. Розглянута в даній статті проблема потребує подальшого поглибленого аналізу, апробації рекомендацій статті в реальних умовах та проведення досліджень серед студентів. Результати таких досліджень можуть бути використані в науковій діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Катанаев, И. И., Лига, М. Б., Цикалюк, В. В. (2012). Организационная культура вуза: методика исследования. *Вестник ЧитГУ. № 5 (84)*, 93–102 (Katanaev, I. I., Liga, M. B., Tsikalyuk, V. V. (2012). Organizational culture of the university: the research methodology. *Bulletin of the Chita State University. № 5 (84)*, 93–102).
2. *Психология социальной работы* (2010). М. А. Гулина (ред.). – СПб.: Питер (*Psychology of Social Work* (2010). M. A. Gulina (ed.). - St. Petersburg: Peter)
3. Хаєт, Г. Л. (2003). *Корпоративна культура*. К.: Центр навч. літ. (Haite, G. L. (2003). *Corporate culture*. K.: Center of teaching literature).
4. Отрешко, В. (2013). Ідеологія як складова державотворення. *Освіта регіону. № 1* (Otrushko, V. (2013). Ideology as a component of state formation. *Education of the region. No. 1*).
5. Закаблущая, О. (2011). Групповые обсуждения: игра по правилам. *Справочник по управлению персоналом. Журнал российской HR-практики. № 11'11*, 24-28 (Zababutskaya, O. (2011). Group discussions: game by the rules. *Handbook of personnel management. Journal of Russian HR-practice. № 11'11*, 24-28).
6. Подоляк, Л. Г., Юрченко, В. І. (2008). *Психологія вищої школи*. К.: Каравела (Podolyak, L. G., Yurchenko, V. I. (2008). *Psychology of higher school*. K.: Caravel).
7. *Большая энциклопедия психологических тестов* (2006). М.: Эксмо (*The Big Encyclopedia of Psychological Tests* (2006). M.: Eksmo).
8. Занюк, С. С. (2002). *Психологія мотивації*. К.: Либідь (Zanyuk, S. S. (2002). *Psychology of motivation*. K.: Lybid).
9. Мірошніченко, О. А. (2011). Розвиток стресостійкості як шлях формування професійних якостей психолога у студентів післядипломної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. № 57*, 80-83 (Miroshnichenko, O. A. (2011). Development of stress resistance as a way of formation of professional qualities of a psychologist in postgraduate students. *Bulletin of Zhytomyr State University named after Ivan Franko. No. 57*, 80-83).
10. Панфілов, Д. *Розвиток емпатійних якостей засобами тренінгу*. Режим доступу: <http://www.psyho.kiev.ua/statyi/54-statia-rozvitok-empatiynix-iakostey.html> (Panfilov, D. *Development of empathic qualities by means of training*. Retrieved from: <http://www.psyho.kiev.ua/statyi/54-statia-rozvitok-empatiynix-iakostey.html>).
11. Петрова, І., Балика, О. (2012). Культура організації: міф чи засіб стати сильнішим. *Організатор. № 23*, 12-16 (Petrova, I., Balyka, O. (2012). Organization culture: a myth or a means to become stronger. *Organizer. No. 23*, 12-16).
12. Балика, О. Г. (2013). Нові підходи до класифікації корпоративної культури в контексті її впливу на соціально-трудові відносини. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі: Економічні науки. Полтава. № 1 (56)*, 82 – 87 (Balyka, O. G. (2013). New approaches to the classification of corporate culture in the context of its impact on social and labor relations. *Scientific herald of Poltava University of Economics and Trade: Economic Sciences. Poltava No. 1 (56)*, 82 – 87).

РЕЗЮМЕ

Балыка Елена, Полянничко Анжела. Организационная культура студентов специальности «социальное обеспечение».

Цель: разработка общих рекомендаций по формированию организационной культуры в высших учебных заведениях Украины на специальности «социальное обеспечение». **Методы исследований:** теоретическое обобщение, систематизация, классификационно-аналитический. **Результаты.** Организационная культура

студентов специальности «социальное обеспечение» характеризуется следующими особенностями: быстрая смена состава коллектива, студенческий возраст целевой аудитории, противоречивые отношения между преподавателями и студентами, дальнейшая работа с социально незащищенными слоями населения. Исходя из этих особенностей предлагаем следующие основные ценности организационной культуры: знания, сотрудничество преподавателей и студентов, социальная активность студентов, передача опыта лучших студентов младшим курсам, эмпатии, стрессоустойчивость. **Выводы.** Управление организационной культурой студентов специальности «социальное обеспечение» способно повысить лояльность студентов к университету, их мотивацию к обучению и воспитать в них необходимые для дальнейшей работы качества.

Ключевые слова: организационная культура, ценности, эмпатия, стрессоустойчивость, возрастные особенности студентов, внутренние средства массовой информации, конфликт, социально незащищенные слои населения.

SUMMARY

Balyka Elena, Polyanychko Anzhela. Organizational culture of students of the specialty "Social security".

Objective: to develop general recommendations on the formation of organizational culture in higher education institutions of Ukraine on the specialty "Social security". **Methods of research:** theoretical generalization, systematization, classification-analytical. **Results.** The organizational culture of the students of the specialty "Social security" is characterized by the following features: rapid change in the composition of the staff, student age of the target audience, contradictory relationships between teachers and students, further work with the socially unprotected layers of the population. Proceeding from these features we offer the following basic values of organizational culture: knowledge, cooperation of teachers and students, social activity of students, transfer of experience of the best students to junior courses, empathy, and stress resistance. For translation of these pivotal values we should recommend the following: friendly interrelation between teachers and students, diversification of student activity, culture flexibility, development of educational unity brand, new students adaptation, common events for students of different years, formation of desirable model of behavior, development of internal communication system, providing interactive forms of learning, including role plays, trainings, group discussion etc. It is significant to provide regular evaluation of organizational culture at the university. Evaluation technique is elaborated in the article, taking into consideration specifics of educational unity. In particular it includes selection of parameters for assessing the effectiveness of the strategy of the organizational culture, selection of sources of information, methods, evaluation tools, formulation of requirements for evaluation, evaluation of the implementation of the organizational culture management strategy, analysis of the evaluation results, making decisions on taking appropriate measures.

Conclusion. Management of the organizational culture of students of the specialty "Social security" can increase the students' loyalty to the university, their motivation to study and educate them for the necessary quality work.

Key words: organizational culture, values, empathy, stress, age characteristics of students, internal media, conflict, socially unprotected layers of the population.