

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

О.В. Ішук,

викладач кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

У статті розглядаються проблеми організаційної культури як інструменту підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу. Висвітлюються історичні етапи становлення феномену організаційної культури, поняття організаційної культури, зміст «культурної парадигми», окреслюються проблеми сучасних вищих навчальних закладів і місце та роль організаційної культури у їхньому вирішенні, аналізуються причинно-наслідкові зв'язки нехтування організаційною культурою.

Ключові слова: організаційна культура, вищий навчальний заклад, ефективність, «культурна парадигма», конструктивні зміни, соціалізація, інтеріоризація, «Я-концепція», проблема, внутрішні чинники впливу.

В статье рассматриваются проблемы организационной культуры как инструмента повышения эффективности функционирования высшего учебного заведения. Освещаются исторические этапы становления феномена организационной культуры, понятие организационной культуры, содержание «культурной парадигмы», очерчиваются проблемы современных высших учебных заведений, место и роль организационной культуры в их решении, анализируются причинно-следственные связи пренебрежения организационной культурой.

Ключевые слова: организационная культура, высшее учебное заведение, эффективность, «культурная парадигма», конструктивные изменения, социализация, интериоризация, «Я-концепция», проблема, внутренние факторы влияния.

Виходячи з потреб активного розвитку зовнішнього середовища, вищий навчальний заклад сьогодні має бути і центром знань, і центром культури, і осередком розробок та впроваджень сучасних методів, інноваційних технологій. Надзвичайно важливим є розуміння вищого навчального закладу як соціокультурної системи, однією з найважливіших функцій якої є збагачення інтелектуального потенціалу країни. І задля ефективної реалізації місії закладів вищої освіти треба звернути увагу як на зовнішнє середовище функціонування так і на внутрішньо-організаційний характер діяльності.

Отже, метою даної статті є аналіз внутрішніх чинників впливу на успішність функціонування вищого навчального закладу. Серед таких чинників, на нашу думку, організаційна культура є саме тією рушійною силою, яка підвищує ефективність діяльності вишу.

Виявити та об'єктивно проаналізувати феномен організаційної культури є надзвичайно складним завданням. А дослідження зв'язків організаційної культури з будь-яким іншим явищем (наприклад, високою ефективністю) взагалі пов'язане з безліччю важко помітних та прихованих нюансів.

Інтерпретація культури – один з найкращих способів розібратися у багатьох проблемах сучасного вищого навчального закладу. Після детального аналізу наукової літератури та проведених наукових досліджень, ми зрозуміли, що той потенціал, який криється у можливостях феномену організаційної культури розкритий явно недостатньо. Отже, ми спробували зробити певний крок у цьому напрямку і дослідити феномен організаційної культури, який може впливати на підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу.

Не зважаючи на те, що американські колеги вже проводили досить велику кількість досліджень організаційної культури та її взаємозв'язків з різними явищами, однак у вітчизняній науці та практиці об'єктивних та надійних даних з обраної нами проблеми все ще не достатньо. Також вважаємо, що вищезазначені закордонні дослідження відображають дійсність іншого суспільства, іншої культури і було б не професійно переносити дані результати на наше сучасне українське сьогодні вищих навчальних закладів.

Окремі аспекти психологічних проблем організаційної культури в тій чи іншій мірі досліджувалися соціологами, педагогами, психологами та іншими вченими, наукові погляди яких склали методологічну базу дослідження, яке представлено у статті окремими теоретичними розробками.

Значний внесок у розвиток теорії організаційної культури внесли, перш за все, західні науковці, як наприклад, К. Голд, С. Девіс, Е. Джакус, М. Елвессон, Д. Елдрідж, К. Камерон, Р. Куїнн, Р. Лайкерт, Т. Морган, У. Оучі, А. Петтігрю, Т. Пітерс, В. Сате, Г. Сміт, Р. Уотерман, Р. Хедоурі, Г. Ховштед, Е. Шейн та ін. Окремі аспекти психології організаційної культури у тій чи іншій мірі, зокрема, в бізнесових та освітніх організаціях, вивчалися російськими (С. Гайдаржи, І. Грошев, С. Ліпатов, О. Радугіна, Д. Реут, С. Рошин, В. Снетков, В. Співак, В. Томілов, та ін.) та українськими (Л. Карамушка, В. Кириченко, В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, І. Савка, М. Семикіна, Ж. Серкіс, І. Сняданко, Л. Спіцина, О. Францев та ін.) вченими.

Вітчизняні та зарубіжні експерти, вчені, управлінці, психологи, менеджери сходяться на тому, що сьогодні якість організаційної культури спричиняє принциповий вплив на ефективність та конкурентоспроможність організацій та підприємств.

Як зазначає Ж. Серкіс [6], «більшість сучасних організацій дійшла висновку, що досягнення успіху стало складним без врахування людського потенціалу та певних «прихованих» механізмів організаційного середовища, які об'єднують людей в єдину команду і дозволяють їм працювати для досягнення спільної мети». І саме організаційна культура, на наш погляд, є складним феноменом, що уособлює особистісний потенціал кожного члена організації і водночас об'єднує для вирішення питань функціонування як єдиного цілого.

Хочеться звернути увагу, що історія виникнення поняття «організаційна культура» є досить цікавою. Зазначимо, що організаційна теорія, теорія культури розвивалися досить природно у тому історичному контексті, який існував за тих часів для організацій та корпорацій.

Отже, Кріс Грей [4, с.91], у своїй роботі зазначає, що у післявоєнний час Північна Америка мала найрозвиненішу економіку у світі, котра наприкінці 1970-х років опинилася під загрозою з боку Японії та Південно-Східної Азії. Менеджери почали впроваджувати у свою систему управління закордонний досвід колег. Вважалося, що в американському менеджменті переважали такі раціональні та системні аспекти як організаційні структури та стратегії, у той час як японський менеджмент відрізнявся більшою цілісністю, увагою до вмінь людей, стилю керівництва та цінностей організації. Саме цінності, які поділялися усіма службовцями японських компаній, на думку американців, сприяли виникненню почуття відданості спільній меті, взаєморозумінню між працівниками, зниженню конфліктного спілкування на робочому місці, зростанню рівня та якості виробництва, мотивації співробітників та організаційній ідентичності.

Так, У. Оучі один з перших у середині 70-х років ХХ століття дослідив та порівняв американські та японські методи роботи організацій. А вже у 1981 році У. Оучі презентував здійснений аналіз специфічної організаційної культури японських підприємств у своїй книзі.

До того ж, Л.М. Карамушка та І.І. Сняданко [6, с.8] зазначають, що «у середині ХХ століття психологія управління опинилась у досить скрутному становищі. Багато підприємств перетворилися на великі корпорації – зросла кількість ієрархічних рівнів, неможливим став безпосередній вплив на працівників, суттєво зменшилась їх мотивація, низькими стали показники ефективності праці». Тож, в Америці почали активно розвиватися великі компанії, чий виробничі потужності розміщувалися не лише у різних частинах країни, але і світу. Звичайно, такий напрямок розвитку призвів до кризової ситуації в організаційному управлінні і причину почали шукати у вдосконаленні структури організації. Але, навіть незважаючи на «конструктивні зміни у структурі організації підприємств, кризову ситуацію не було подолано» [6, с. 8]. І лише шляхом «спроб та помилок» проблему таки вдалося розв'язати і, зокрема, завдяки увазі та аналізу феномена організаційної культури.

Ті американські компанії, які запровадили у свої управлінські структури японські стандарти, у свій час були одними з найуспішніших на ринку. Саме з цього почалося активне вивчення феномену організаційної культури, яке триває й дотепер, але розквітом культурної теорії по праву можна вважати 80-ті роки ХХ століття.

Як пишуть американські вчені [9, с.43; 10], пік інтересу до культури у 1980-х роках відображав зростаюче значення організаційного життя, діяльності менеджерів та реакцій на нововведення, що, у свою чергу, стимулювало створення та розвиток нових форм організацій, де формальна ієрархія та бюрократія втрачали своє значення як засіб керівництва, а центральне місце займали ідеї, цінності та переконання.

«З позиції психологічної науки організаційна культура почала вивчатися порівняно недавно, що, на думку Ж. Серкіс, стало усвідомленням значення людського фактора в сучасному житті організацій різних форм і напрямків діяльності. Стосовно ж освітніх організацій, ця проблема не була об'єктом спеціальних досліджень»[7].

Отже, розглянувши історію становлення досліджень з організаційної культури у західній науці, переходимо до визначення поняття організаційної культури.

«Організаційна культура визначається як система цінностей, фундаментальних припущень, очікувань, понятійних формулювань, що властиві організації. Культура забезпечує формування у працівників ідентичності, підтримує соціальну стабільність. За звичайних умов організаційна культура не усвідомлюється її носіями та наочно не проявляє себе у більшості ситуацій» [7, с.115].

Організаційну культуру неможливо відчутти, адже всі процеси відбуваються на символічному рівні. Культуру можна пізнати через аналіз особистісних смислів співробітників відносно подій, що відбуваються в організації.

Але, у сучасній науковій літературі, не існує єдиного, загальноприйнятого визначення окресленого феномену, тож приведемо ще визначення Е. Шейна, який зазначає, що організаційна культура - «патерн колективних базових уявлень, які отримуються групою при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, ефективність якого опиняється достатньої для того, аби вважати його цінним та передавати новим членам організації у якості правильної системи сприйняття та розгляду означених проблем» [10, с.32].

З визначення розуміємо, що члени організації засвоюють організаційну культуру у процесі власної соціалізації у цій організації. Тобто, на робочому місці сприяють процесам соціалізації для того, аби «інтегрувати співробітників у соціальну структуру організації та познайомити їх з основними положеннями культури» [8, с.233]. Окрім цього, організаційна культура є динамічним конструктом, адже вона сприяє пристосуванню і організації в цілому і співробітників зокрема до мінливих умов середовища. Тобто, організаційна культура водночас є і сталим (стрижневим) і лабільним (адаптивним) феноменом, який безперечно впливає на ефективність функціонування вищого навчального закладу.

Е. Шейн у своїх дослідженнях організаційної культури є прибічником «культурної парадигми» життєдіяльності організації. Тож, він говорить, що сукупність базових уявлень членів організації стосовно організаційної культури структуруються та створюють в більшій чи меншій мірі цілісний образ у свідомості співробітників. Оскільки, у персоналу організації є певні питання та думки стосовно, по-перше, свого місця і ролі в організації, по-друге, стосовно місця і ролі організації у соціумі, «культурна парадигма» дозволяє роз'яснити ці уявлення та адекватно будувати свою поведінку стосовно навколишнього середовища. Тобто, цей процес засвоєння і структурування в свідомості певних уявлень, згідно Е. Шейну, викликаний прагненням індивіда уникнути невпевненості, досягти визначеності в повсякденному житті. «Культурна парадигма», в силу своєї загальної значущості (у рамках даної організації) допомагає уникнути цієї невизначеності і визначає ставлення індивіда до навколишнього світу, уявлення про природу, людину, сенс його діяльності. Вона формується навколо п'яти базових уявлень, які і пропонує Е. Шейн [1, с.532].

1. *Про відносини з середовищем.* Можливі три варіанти стосунків із середовищем, що визначаються культурної парадигмою:

а). прагнення використовувати можливості середовища. Середовище розглядається як підлеглий людині об'єкт, підконтрольний йому, як джерело задоволення потреб незалежно від наслідків. Людина прагне черпати з неї ресурси по можливості безоплатно. Таке ставлення характерне для більшості західних країн;

б). прагнення досягти гармонії із середовищем. Цей підхід характерний для східної культури;

в). прагнення захиститися від загрозливого, небезпечного впливу середовища. Виникнення почуття незахищеності перед проявом природних стихій. Такий підхід характерний для суспільств з нерозвиненою економікою, традиційних суспільств.

2. *Про повсякденне життя.* Сюди входять – сукупність правил поведінки, мовних норм, уявлення про те, що є добре, а що погано, що правда, а що – ні, уявлення про майбутнє (живуть люди сьогоднішнім днем або орієнтовані на перспективу), ставлення до власності (наприклад, визнається приватна власність чи ні), ставлення до часу (чи існує прогрес чи все рухається по колу).

3. *Про природу людини.* Ці уявлення пов'язані з відповіддю на питання про те, що є людина, як вона ставиться до своєї праці і своїх обов'язків, який підхід відносно цього доцільно застосувати, на що можна розраховувати в кінцевому підсумку, вкладаючи кошти в розвиток персоналу.

4. *Про людську діяльність.* Вони визначають, як має поводитися індивід в організації: чи повинен він проявляти активність чи ініціативу, або перевага надається виконавському стилю поведінки, чи повинен він постійно виявляти прагнення до самовдосконалення, що він повинен отримувати від виконання своїх обов'язків, до чого слід ставитися серйозно, а що є грою.

5. *Про людські взаємини.* Уявлення включають найбільш прийнятні і постійні патерни відносин один з одним, чому віддається перевага в організації – колективізму або індивідуалізму, ступінь конкурентності між членами організації, уявлення про характер владних відносин та про їхні форми: чи повинні вони бути традиційними, легітимними або харизматичними, як далеко можуть сягати владні повноваження, ступінь ієрархізації в організації тощо.

Отже, ці базові уявлення у досить повній мірі вичерпують, згідно Е. Шейну, зміст культурної парадигми і, відповідно, сутність питань організаційної культури.

Маючи уявлення про сутність феномену організаційної культури, розглянемо її саме як інструмент підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу. Тож, реальність для сучасних вишів є такою, що вимагає пришвидшеного розвитку, а у дечому й випереджального, постійного самоспостереження, аналізу і систематизації зовнішніх станів і процесів. І у всьому цьому на допомогу керівництву вищого навчального закладу стає вивчення організаційної культури. Вміння об'єктивно бачити організаційну культуру закладу, а ще й вміння користуватися отриманими знаннями, надає величезних переваг керівництву у повсякденній боротьбі за виживання. Правильно застосовуючи потенціал культури, можна передбачати реакцію організації на певні зміни, здійснювати прямі та опосередковані впливи на співробітників, корегувати стиль керівництва, змінювати стратегії діяльності та впроваджувати багато інших моментів, які безпосередньо впливають на ефективність діяльності закладу вищої освіти.

Вітчизняна вища школа на сучасному етапі має широке коло проблем. Це і економічні (фінансові) проблеми (відсутність фінансування, нестимулююча система оподаткування, відсутність довгострокових інвестиційних проектів розвитку ВНЗ; відсутність мотивації оплати праці), і соціальні (зниження соціального захисту викладачів та студентів, скорочення соціальної сфери), та інформаційні (відставання ВНЗ від стандартів інформатизації в суспільстві), і, головне, культурні [3]. Разом з тим, ще раз наголосимо на цьому, досліджень, які б намагалися виявити причинно-наслідковий зв'язок у вітчизняній науці не представлено. А звичайно ж у світлі входження українських університетів до європейського освітнього простору, хочеться говорити про підвищення ефективності функціонування закладів освіти. І ми переконані, що початком пошуку прихованих мотивуючих, ефективних факторів може служити дослідження організаційної культури вищого навчального закладу та явищ, які вона породжує.

Як зазначає І.В. Андреева, «організації мусять підлаштовуватись під оточуюче середовище, причому зміни в організаціях повинні відбуватися відповідно глибині та швидкості навколишніх змін» [5, с.13]. Організації знаходяться у таких умовах, що змушені швидко та адекватно реагувати на виклики соціальних систем, інакше вони просто зникають. Звичайні умови діяльності ВНЗ на сьогодні такі, що потребують відповідної реакції, а інакше заклад втратить довіру та престиж у суспільстві, а потім, як можливий варіант розвитку – смерть. Саме тому важливо досліджувати організаційну культуру у вищому навчальному закладі, взагалі її наявність, вплив на успішність вишу, здатність до упровадження змін у свою структуру та багато інших аспектів організаційної культури у ВНЗ.

Багато дослідників організацій [2; 5, с.13] зазначають, що значні зусилля з реалізації певних вдосконалень діяльності виявляються в більшості випадків (близько 70%) безрезультатними. І припускається, що це зумовлено відсутністю належного рівня уваги до організаційної культури, адже практика засвідчує, що суперечлива, малодосліджена та маловідома організаційна культура задає напрям розвитку у бік конфліктності, програшу та банкрутства. Отже, нехтування процесами організаційної культури загрожують негативними наслідками. Отже, сучасність наполегливо навертає вищі навчальні заклади до потреби діагностики власної організаційної культури, до впровадження заходів щодо її змін, адекватних змінам соціальної реальності.

Аби вирішити проблеми, про які ми говорили вище, деякі українські вищі навчальні заклади насичують свої системи продуктами закордонних колег, беручи без належного аналізу їхній досвід та впроваджуючи на кшталт Заходу зміни до організаційної культури. Але треба пам'ятати, що це

негативно впливає на ефективність, стабільність, конкурентоспроможність та імідж закладу, адже етнокультурні розбіжності унеможливають тотальне зрівняння та узагальнення. Та як би там не було, теорія та практика організаційної культури залишається найбільш розробленою та дослідженою саме у працях західних науковців, і керівництво іноді просто не має іншого вибору окрім перенесення закордонного досвіду. Саме цьому сучасна вітчизняна наука та практика потребує власних досліджень з цієї проблематики.

Отже, підсумовуючи, можемо зробити висновок, що життя сучасного вищого навчального закладу пов'язане з постійною активністю, дослідженням певних змін у соціальному середовищі, у науковому секторі, адаптацією до мінливого сьогодення, а це вимагає навчання, втілення інновацій, реалізації перетворень та багатьох інших складних процесів, які обумовлені швидкими соціальними, економічними, технологічними, політичними змінами у суспільстві. Саме тому, дослідження та вивчення організаційної культури вищого навчального закладу в мінливих умовах життя сьогодення вишів являє собою вкрай важливу задачу. Організаційна культура виступає як універсальний допоміжний комплекс у складних ситуаціях, вона може розглядатися водночас і як певний стабілізуючий фактор і як гнучкий та адаптивний. Тож, аби ефективно використовувати свій потенціал, вищий навчальний заклад має усвідомлено ставитися до власної організаційної культури та інтегрувати її у всі свої структурні одиниці, і домагатися того, аби всі базові положення організаційної культури були інтеріоризованими до особистісної «Я-концепції» кожного співробітника та студента. Це надасть впевненість у цілісному уявленні ВНЗ як одного виваженого механізму і сприятиме особистісному внеску кожного співробітника заради більш ефективної діяльності вишу.

Звичайно, аналіз теоретичних та практичних розробок в галузі психологічної складової організаційної культури як інструменту підвищення ефективності функціонування вищих навчальних закладів показав, що ця проблема потребує глибинного теоретичного обґрунтування та змістовних емпіричних досліджень.

Література

1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2006. – 670 с. : ил.
2. Гайдаржи Е. С. Организационная культура и ВУЗ [Электронный сборник – 4 С] /Е. С. Гайдаржи // II Всероссийская научная конференция: Сорокинские чтения–2005. Будущее России: стратегии развития.– 14-15 декабря 2005 г. – МГУ им. М. В. Ломоносова. // [Электронный ресурс]. Режим доступа до журн. <http://www.socio.msu.ru>.
3. Глебська Л. В., Проблеми корпоративної культури вищого навчального закладу в умовах формування інформаційного суспільства / Л. В. Глебська // Вибрані Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції V культурологічні читання пам'яті Володимира Подкопаєва. // [Електронний ресурс]. Режим доступу до журн. http://www.culturalstudies.in.ua/sekcia_s_s5_1.php
4. Грей Крис Организации. Теории, конфликты и менеджеры / Крис Грей ; пер. с англ. – Х.: Гуманитарный Центр, 2008. – 196 с.
5. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
6. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): Навчальний посібник / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко // К. – Львів : Край, 2010. – 212 с.
7. Кириченко В. В. Особистісні особливості уявлення працівників про організаційну культуру підприємства в умовах конкурентного середовища / В.В. Кириченко // Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». – 2011. – 1 (1). – с. 109 — 116.
8. Кирхлер Э. Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология / Эрих Кирхлер, Катя Майер-Пести, Ева Хофманн ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2005. – 312 с.
9. Мэтс Элвессон. Организационная культура / Элвессон Мэтс ; пер. с англ. — Х. : Изд-во Гуманитарный Центр. 2005, — 460 с.

10. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).