



## Загальносвітовий контекст освіти

# Корпоративна культура вищого навчального закладу

### **Олександр РОМАНОВСЬКИЙ,**

доктор педагогічних наук, професор,  
ректор Українсько-американського гуманітарного  
інституту «Вісконсінський Міжнародний  
Університет (США) в Україні»,

### **Юлія РОМАНОВСЬКА,**

кандидат філологічних наук, професор, завідувач  
кафедри англійської філології Національного  
педагогічного університету імені М.П. Драгоманова,

### **Олександра РОМАНОВСЬКА,**

кандидат педагогічних наук, доцент Українсько-  
американського гуманітарного інституту  
«Вісконсінський Міжнародний Університет (США) в  
Україні»

Корпоративна культура ВНЗ забезпечує формування морально-етичних норм, правил, цінностей і установок життєдіяльності ВНЗ як освітньої та науково-виробничої корпорації, сприяє об'єднанню і спрямуванню потенціалу інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів на ефективну реалізацію місії ВНЗ щодо виробництва нових знань, надання освітніх послуг і культурно-просвітницького обслуговування суспільства. Корпоративна культура ВНЗ безпосередньо впливає на зміцнення соціального партнерства професорсько-викладацького складу, інженерно-технічного і допоміжного персоналу з керівництвом закладу. Солідарність працівників ВНЗ передбачає їх об'єднання на основі цінностей, норм і традицій навчального закладу, в якому вони працюють, підвищення їхньої відповідальності за якість своєї роботи і діяльності всього закладу. Корпоративна культура сприяє організації роботи і використанню людських ресурсів з метою забезпечення високої мобільності, духовного збагачення, матеріального й морального задоволення, а також – соціального захисту тих, хто в цьому закладі працює. Важливою є роль корпоративної культури у створенні фірмового стилю, спрямованого на підвищення якості наукових та освітніх послуг, процвітання закладу, стимулювання високоефективної праці й зростання соціального внеску ВНЗ у розвиток суспільства.

**Ефективність діяльності будь-якого вищого навчального закладу (ВНЗ) значною мірою залежить від того, наскільки його співробітники об'єднані спільними цілями і спільним ставленням до своєї праці. Потужним та ефективним стратегічним інструментом, що дає змогу орієнтувати всі структурні підрозділи і окремих осіб на єдину мету, мобілізувати ініціативу працівників, забезпечити їй полегшити спілкування між ними, є корпоративна культура. Саме вона робить ВНЗ унікальним, формує його історію й організаційну структуру, правила поведінки, комунікації, ухвалення рішень, внутрішні ритуали і легенди.**

У працях вітчизняних та зарубіжних авторів досліджуються проблеми корпоративної культури й ділової етики, їх впливу на ефективність діяльності організацій, фірм і підприємств [1–3], академічної (університетської) культури і корпоративної культури ВНЗ [4–13]. Але поки що недостатньо вивченою є проблема формування корпоративної культури ВНЗ в умовах реформування вищої освіти, світових економічних криз, глобалізаційних процесів та жорсткої конкуренції на ринку освітніх послуг.

Розглянемо деякі особливості й складові університетської (академічної) культури, а також проблеми формування і використання корпоративної культури ВНЗ для підвищення ефективності діяльності університетів і коледжів.

**Культура ВНЗ, або університетська (академічна) культура** має свої характерні особливості. Найголовнішою цінністю й необхідністю для існування академічної (університетської) культури є наявність цілого спектра свобод, таких як: свобода вибору (наукової теми або предмета для викладання); свобода творчості (методу, методики й засобів, що мають бути застосованими й використаними в процесі освітньо-наукової творчості); свобода від тиску (внутрішнього і зовнішнього) під час творчості (творчої діяльності, якою є науково-освітня, викладацька, культурно-виховна і просвітницька робота); незалежність у роботі (творчості).

Важливими складовими існування академічної (університетської) культури є:

– цікава робота, цікава тема, що є життєвою необхідністю для творчої людини (освітянина, науковця);

– можливість самовираження для творчої людини через наукові досягнення (теми і сфери наукової діяльності і наукових досліджень) і педагогічні досягнення у викладацькій роботі;

– внутрішня мотивація в процесі наукової та навчальної творчості, яка переважає, наприклад, матеріальні стимули.

Також потрібно зазначити, що:

– важливою характерною рисою академічної (університетської) культури є те, що більша частина життя науковця, викладача, вихователя, педагога підпорядкована і присвячена виключно своїй творчій роботі;

– для творчої людини – науковця, викладача, вихователя, педагога – характерною є необхідність самоствердження, поваги колег і громадськості, морального задоволення (моральні стимули є вищими, ніж матеріальні, часто моральне задоволення від творчості переважає матеріальне заохочення, а суспільне визнання та академічні нагороди є важливішими від матеріальних винагород);

– для творчих людей – представників академічної (університетської) культури – типовим є негативне ставлення до втручання капіталу в «чисту» й благородну сферу академічної діяльності (наукові дослідження, викладання), впливу законів бізнесу на наукову діяльність і навчання, використання підприємницьких методів в освіті і науці;

– для творчих людей – співробітників ВНЗ – дуже важливим є протистояння корупції та відокремлення себе, своєї діяльності, свого ВНЗ і всієї системи освіти від проявів зловживань, порушень законодавства, корупції та нечесних методів у освітній і науковій роботі.

Якщо виділити *головні пріоритети в діяльності академічного працівника (науково-педагогічного співробітника університету, інституту, коледжу)*, то до них доцільно віднести: професійну майстерність; наукові досягнення; участь в ефективному управлінні навчальним закладом; громадську роботу та участь у різноманітних радах і комісіях; підприємницькі навички; відданість своєму ВНЗ (стаж роботи) тощо. Наприклад, професори й викладачі австралійських ВНЗ головними пріоритетами, що сприяють високому становищу фахівця в академічному співтоваристві (рейтингу), вважають:

– викладацьку майстерність (ефективність викладання): до 95%;

– науково-дослідну діяльність: до 89%;

– управлінські навички: до 70%;

– громадську роботу: до 55%;

– вміння знаходити зовнішні джерела фінансування: до 46%;

– участь у різноманітних радах, комісіях: до 45%;

– стаж роботи: до 16% [12].

В академічному середовищі надзвичайно важливими є академічні чесність, мораль і етика. Кодекси моралі й етики є основоположними в діяльності професорсько-викладацького і науково-дослідницького персоналу університетів. Вони мають силу положень «внутрішньої університетської академічної конституції». В академічній спільноті виразно виявляється протистояння таких понять, як добро і зло, чесність і безчестя, мораль і аморальність, етика і її відсутність (неетичність), співчуття і байдужість, правда і брехня. Чим більш освіченою є людина, тим більше позитивних якостей вона у собі концентрує. Саме серед найвидатніших і найвідоміших учених, професорів і викладачів найбільшою є кількість ортодоксально чесних, порядних і непідкупних громадян світової спільноти. Тому академічна (університетська) культура об'єднує найкращі позитивні риси, якості і прояви культури людства.

**Корпоративну культуру ВНЗ, або університетську (академічну) корпоративну культуру** можна визначити як:

– сукупність взаємодіючих чинників і складових, що охоплює досвід минулого і теперішнього, структурні характеристики ВНЗ і погляди його керівників, працівників та студентів;

– сукупність думок, еталонів поведінки, настрів, символів, відносин і способів організації діяльності ВНЗ.

Корпоративна культура ВНЗ може визначати його індивідуальність більшою мірою, ніж навчальна, наукова, виробнича і виховна діяльність, а також освітньо-наукові та соціально-культурні послуги (у тому числі – просвітництво, наукове і культурне обслуговування), які він надає. Унікальність корпоративної культури ВНЗ полягає в тому, що вона є досягненням системи внутрішніх ціннісних установок і правил, «кодексу честі», які панують у закладі. Також досить важливим компонентом корпоративної культури ВНЗ є управлінські церемонії та ритуали.

Отже, корпоративна культура ВНЗ – це система цінностей і переконань, які кожен працівник закладу поділяє, сприймає як власні. Вона зумовлює його поведінку та характер життєдіяльності ВНЗ. Корпоративна культура ВНЗ – це також спосіб і засіб такої організації діяльності університету (інституту, коледжу), яка самостійно розвивається й удосконалюється.

Корпоративна культура ВНЗ забезпечує високий виконавчий рівень в усіх сферах діяльності закладу, його конкурентоспроможність й дохідність (для комерційних проєктів), формування позитивного іміджу і підвищення попиту на послуги ВНЗ методом удосконалення управління людськими ресурсами, забезпечення лояльності працівників, виховання сприйняття закладу як власної домівки, вирішення питань без конфліктів.

Основними складовими компонентами корпоративної культури ВНЗ є: базові правила; цінності; спільна мова; легенди; символіка.

Розглянемо далі також дуже важливі елементи, що визначають *ідейно-духовну спрямованість* корпоративної культури ВНЗ і те, як вони можуть у ній втілюватися. До них доцільно віднести: місію ВНЗ; морально-етичні норми поведінки у ВНЗ і діловий етикет у професійному спілкуванні його співробітників; командний дух, стиль керівництва і лідерства у ВНЗ; атмосферу дружнього взаєморозуміння і підтримки, колективізму і товариства; фірмовий стиль; емблеми, логотипи й іншу фірмову атрибутику; соціалізацію співробітників і студентів; студентську субкультуру; розвиток ВНЗ як науково-педагогічної установи і культурного осередку; освітні, наукові й виховні традиції ВНЗ; традиції у роботі персоналу ВНЗ (корпоративні заходи, вшанування ветеранів, найкращих співробітників, жінок, ювілярів, кар'єрне зростання й просування по службі тощо); традиції міжнародного співробітництва; традиції роботи зі студентами (слухачами підготовчих відділень, абітурієнтами, першокурсниками, студентами інших курсів, випускниками); спортивні традиції; системи комунікацій і відкритого інформаційного простору (як усередині, так і поза ВНЗ) тощо.

*Місію ВНЗ* можна визначити як концепцію його життєдіяльності, що зумовлюється принципом соціальної відповідальності і є основою всіх дій і заходів. Місія виражає головний сенс існування ВНЗ, його цінності, визначає його роль у системі суспільних відносин, принципи взаємодії із соціальним середовищем. Місія формує імідж ВНЗ, який відрізняє його від конкурентів.

*Морально-етичні норми поведінки у ВНЗ, діловий етикет у професійному спілкуванні співробітників закладу.* Без сумніву, цей аспект є центральним в організації всієї діяльності як ВНЗ, так і системи вищої освіти в цілому.

У багатьох країнах світу надзвичайно велика увага приділяється моралі й етиці у сфері освіти і науки: моральність і етична поведінка є головним стрижнем існування і діяльності університетів і коледжів, сенсом і підґрунтям їхньої місії. Наприклад, багато університетів США, Західної Європи й інших країн світу мають свої «кодекси етики» – документи, створені самою університетською громадою, які встановлюють морально-етичні норми і правила поведінки. Такі кодекси етики і честі високо шануються як у США, так і в усьому світі. Часто на такому самому рівні, як конституції країн. Розглянемо деякі приклади [5].

**Положення про професійну етику Американської асоціації університетських професорів.** Американську асоціацію університетських професорів було утворено 1915 року з метою сприяння свободі наукових досліджень і формуванню фундаментальних професійних цінностей та стандартів вищої освіти. Асоціація допомогла вивести американську освіту на високий рівень, запропонувавши нові стандарти та процедури, які позитивно вплинули на якість освіти і свободу наукової думки (див.: [www.aaup.org](http://www.aaup.org)). Положення, наведені

нижче, – це змінений і доповнений документ, що був прийнятий у 1966 році (новий варіант затверджено Комітетом з питань професійної етики асоціації і прийнято Радою асоціації у червні 1987 року. Схвалений на 73-х щорічних зборах).

*Професори глибоко переконані у цінності та необхідності повсюдного поширення знань, усвідомлюють особливу відповідальність, покладену на них. Їхня головна мета – вести постійний пошук і утверджувати істину, якою вони її бачать. Вони розвивають і вдосконалюють свої професійні здібності та навички, самодисципліну і самокритику. Професори дотримуються норм інтелектуальної чесності. Вони можуть мати власні інтереси, однак такі інтереси не повинні конфліктувати з їхнім правом на інформацію.*

*Як викладачі професори заохочують своїх студентів до вільної освіти та знань. Вони повинні бути гідним прикладом наукової та етичної поведінки. Професори поважають студентів як особистостей і є їхніми менторами, наставниками та помічниками, докладають зусиль, щоб стимулювати чесну академічну поведінку, об'єктивно оцінювати студентів відповідно до їхніх справжніх досягнень і чеснот. Професори поважають конфіденційність стосунків між викладачем і студентом. Вони в жодному разі не вдаються до експлуатації, домагань, зловживань чи дискримінації щодо студентів. Визнають і цінують наукову допомогу студентів, захищають їхню свободу та право на навчання.*

*Як колеги професори дотримуються всіх положень і зобов'язань, які передбачають нормальну працю та стосунки в колективі колег-науковців. Професори не дискримінують своїх колег. Вони поважають і захищають право колег на інформацію. Вони поважають критику, ідеї, бачення та думки інших. Професори прагнуть бути об'єктивними, професійно оцінюючи колег, поділяють спільну відповідальність за діяльність та управління своїм ВНЗ.*

*Як члени колективу ВНЗ професори прагнуть передусім бути взірцевими вчителями і науковцями. Вони повинні виконувати всі положення ВНЗ (якщо ці положення не суперечать академічним свободам), однак залишають за собою право критикувати і вимагати їхнього перегляду. Визначаючи обсяг і характер роботи за межами університету, професори повинні приділяти першочергову увагу саме університетським обов'язкам і діяльності, плануючи перерву в роботі чи звільнення, – попередити про це заздалегідь.*

*Як члени колективу та суспільства загалом професори мають такі самі права й обов'язки, як і решта громадян. Вони визначають свої громадянські обов'язки крізь призму зобов'язань перед наукою, студентами, професійними обов'язками та навчальним закладом. Як приватні особи професори уникають говорити чи діяти від імені колег, запобігають створенню негативного іміджу свого ВНЗ. Як громадяни, професія яких залежить від чистоти і*



здоров'я суспільства, вони повинні підтримувати положення про свободу інформації та сприяти громадському розумінню академічних свобод і права на вільне навчання.

#### **Кодекс етики Нортвудського університету.**

Нортвудський університет (Northwood University) – американський приватний університет, заснований у 1959 році. Має кампуси в м. Мідланд штату Мічиган (Midland, Michigan, USA) – з 1961 року, в м. Цедар Хілл штату Техас (Cedar Hill, Texas, USA) – з 1966 року, і у Вест Палм Біч штату Флорида (West Palm Beach, Florida, USA) – з 1984 року. З 2001 року пропонує спільні програми зі швейцарським готельним інститутом (Hotel Institute Montreux, м. Montreux, Switzerland). За період існування університет випустив більш як 35 тис. фахівців із менеджменту, маркетингу та інформаційних систем для різних галузей економіки і виробництва (див.: [www.northwood.edu](http://www.northwood.edu)).

Студенти, професорсько-викладацький склад і всі працівники Нортвудського університету вірять, що знання та освіта спроможні змінити суспільство на краще лише в тому разі, якщо ґрунтуватимуться на засадах законності, етики і свободи.

*Наші ділові та громадські відносини, йдеться в Кодексі, залежать від цих принципів і виявляються в нашій спільній чи індивідуальній діяльності. Ми відповідаємо за власні дії і користуємося перевагами взаємної поваги. Найвища форма таких дій – лідерство, яке неможливе без чесності та позитивної репутації. Як члени громади Нортвудського університету, ми будемо:*

- дотримуватися суспільних законів;
- дотримуватися найвищих морально-етичних стандартів поведінки, незважаючи на тиск ззовні чи спокусу;
- сприяти формуванню активної громадянської позиції, поважати інститути громадянського суспільства і підтримувати ті з них, які сповідують найвищі цінності;
- прагнути до найвищих здобутків – як власних, так і колективних;
- шукати шляхи постійного інтелектуального і духовного збагачення, необхідного для власного задоволення і розвитку, допомагати створенню сприятливого середовища для розвитку всіх членів суспільства;
- оберігати життєві блага, дбайливо ставитися до власного тіла, власності та довкілля;
- цінувати свою культуру, з повагою ставитися до всіх, незалежно від їхнього віросповідання, культури, кольору шкіри чи фізичних вад;
- підтримувати високоморальний уряд;
- дотримуватись університетських норм щодо наукової чесності та поведінки;
- щиро вітати та віддавати належне значним особистим досягненням та лідерству, які є для нас прикладом.

**Кодекс етики канадського університету Конкордія (Concordia University).** Університет

Конкордія – це великий урбаністичний англомовний університет Канади, що розташований у Монреалі (провінція Квебек). Він заснований у 1974 році, складається з двох студентських містечок, у яких у 2007–2008 рр. навчалося 39230 студентів за 180 бакалаврськими і 70 магістерськими та докторськими програмами (див.: <http://web2.concordia.ca>).

Кодекс канадського університету Конкордія розроблено для всіх співробітників університету, викладачів і студентів з метою встановлення відповідних норм поведінки. Кодекс визначає стандарти академічної поведінки та ідеї і принципи, спрямовані на створення загальних цінностей і норм. Ці принципи, зокрема, визначають критерії вибору предмета наукового дослідження, вирішення конфліктів інтересів та зобов'язань.

На основі прийнятих загальною громадою університету принципів було розроблено чіткі правила. Наприклад, студенти та професура не повинні займатися плагіатом, незаконно витратити фонди. Вони мають запобігати конфліктам інтересів матеріально-фінансового характеру. Деякі з цих правил внесено в офіційні документи університету. Якщо виникає суперечка щодо етичності чи неетичності поведінки, необхідно керуватися загальними принципами, зазначеними в Кодексі університету, однак вони не є підставою для дисциплінарних заходів чи санкцій. Етичні кодекси не приносять особливої користі, якщо лише обмежуватимуть або каратимуть. Вони покликані сприяти вихованню більш уважного та відповідального ставлення до повсякденних ситуацій і проблем. Цей Кодекс розроблено з метою підтримки, а не заборони чи стримування вільного обговорення етичних питань, зокрема таких, що вимагають роздумів, суджень і критики.

В основі Кодексу – шість основоположних принципів: прагнення до знань і пошук істини; академічні свободи; справедливість; чесність; колегіальність; підзвітність.

Стандарти та положення, які формулюються у цьому документі, покликані втілювати вищезазначені принципи у життя. З іншого боку, вони мають сприяти відповідальній етичній поведінці та відданості означеним принципам усіх, хто пов'язаний із цим навчальним закладом.

Цікавим є й досвід формування корпоративної університетської (академічної) етики в країнах колишнього СРСР. Як приклад можна навести **Кодекс корпоративної поведінки співробітників Владивостоцького державного університету економіки і сервісу (ВДУЕС)** – одного з провідних інноваційних підприємницьких ВНЗ Російської Федерації [4]. Текст цього Кодексу розміщено на найвиднішому місці у головному корпусі, і в ньому йдеться про те, що:

- співробітник ВДУЕС підтримує місію університету, і в професійній діяльності співвідносить свою індивідуальну місію з корпоративною. Корпоративні цінності стають його особистими переконаннями;

- кожен співробітник послідовно підтримує філософію університету, довіряє стратегії і тактиці управління закладом, бере на себе відповідальність за реалізацію заявлених цілей і відчуває свою причетність до успіхів організації;

- основні принципи, якими керуються всі співробітники, – взаємна повага, заснована на діловій етиці, справедливості і чесності у стосунках як усередині колективу, так і з партнерами університету;

- співробітник ВДУЕС дорожить діловою репутацією університету, формує його імідж в своїй професійній діяльності, публічних виступах, особистих бесідах;

- ділова активність співробітника університету характеризується позитивними діями, що забезпечують рівність можливостей у професійній і особистісній самореалізації для всіх, незалежно від соціального статусу, віку, статі, національності, релігії;

- в університеті заборонені будь-які методи приниження гідності людей, всі форми дискримінації і протекціонізму. Пільги і заохочення надаються на основі рівності можливостей і згідно з прийнятою в університеті системою;

- в університеті не допускаються зверхнє ставлення один до одного і концентрація уваги виключно на помилках та невдачах колег. Працівники поводяться коректно, гідно, не допускаючи відхилень від визначених норм ділового спілкування. Всі співробітники виражають підтримку, розуміння, симпатії членам колективу, до якого вони належать;

- співробітник ВДУЕС підвищує рівень професійної майстерності, опановує іноземні мови, сучасні інформаційні технології, вивчає вітчизняний і зарубіжний досвід для досягнення високих результатів у роботі;

- співробітник ВДУЕС повною мірою використовує свої сили і здібності, що є основою процвітання університету, приносить кожному працівникові моральне задоволення і матеріальну вигоду;

- співробітник ВДУЕС забезпечує конфіденційність отриманої інформації, ніколи не використовує її на шкоду діловій репутації університету або для особистої вигоди;

- співробітник університету не робить дій, що шкодять інтересам університету;

- співробітники університету поважають приватне життя колег, не допускаючи будь-якого втручання в нього;

- працівник університету дбає про своє здоров'я, підтримку свого оптимального психологічного стану, працездатності, а також про здоров'я і стан тих, хто його оточує. Живучи в гармонії з природою, сприяє поширенню естетичної й екологічної культури [там само].

Можна стверджувати, що корпоративна культура ВНЗ будується на загальнолюдських моральних та етичних цінностях. Колектив співробітників ВНЗ, який володіє корпоративною культурою, характеризується:

- злагодженістю, ефективною взаємодією і командним духом;

- синергетичним ефектом від колективної дії – колективного виконання своїх службових обов'язків;

- задоволенням від своєї роботи і гордістю як за її результати, так і за результати діяльності всього ВНЗ;

- відданістю ВНЗ і готовністю відповідати його високим стандартам;

- високою вимогливістю до якості своєї праці і праці своїх колег;

- готовністю до змін, що можуть бути викликані вимогами прогресу і конкурентною боротьбою;

- наявністю корпоративної етики, корпоративної моральності, високого рівня довіри між членами колективу;

- ефективною взаємодією з ВНЗ-партнерами та соціальним середовищем.

Корпоративна культура ВНЗ вважається сильною, коли ключові корпоративні цінності активно підтримує і поділяє більшість членів колективу – і співробітники, і студенти. Чим більше співробітників визнає ключові цінності університету і є їм відданими, тим сильнішою є організаційна культура ВНЗ. Водночас сформована корпоративна культура має великий вплив на поведінку членів колективу ВНЗ, що сприяє високому іміджу і престижу університету у своїй країні і за кордоном.

### Література

1. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України*; головний ред. В.Г.Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
2. *Економічна енциклопедія*: у 3-х т. – Т.2 / редкол.: ... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
3. *Корпоративный менеджмент*: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент орг.» / [Мазур И.И. и др.]; под общ. ред. И.И.Мазура и В.Д.Шапира. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Омега-Л, 2008. – 781 с.
4. *Мальцева Г.И.* Университетская корпоративная культура / Г.И. Мальцева // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – №2. – С. 95–103.
5. *Прозорість і корупція в системі вищої освіти* / 36. матеріалів конф. (21–22 листоп. 2002 р., м. Львів). – К.: Таксон, 2003. – 308 с.
6. *Clark, Burton R.* Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformations. Oxford: Pergamon-Elsevier Science, 1998. – 180 p.
7. *Clark, Burton R.* Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation. IAU PRESS. Issues in higher education / Wagon Lane, Bingley BD16 1WA. – UK: Emerald Group Publishing Limited. Howard House, 2008. – 164 p.
8. *Clark, Burton R.* Sustaining Change in Universities. Continuities in Case Studies and Concepts. The Society for Research into Higher Education & Open University Press / SL6 2QL. – England: McGraw-Hill, 2004. – 212 p.
9. *Clark, Burton R.* «The Entrepreneurial University: New Foundations for Collegiality, Autonomy, and

- Achievement», *Higher Education Management*, 13 (2), 2001, pp. 9–24.
10. *Clark, Burton R.* «Collegial Entrepreneurialism in Proactive Universities: Lessons from Europe», *Change*, Jan/Feb, 2000, pp. 10–19.
  11. *Davies, John L.* The Emergence of Entrepreneurial Cultures in European Universities // *Higher Education Management*, 13 (2), 2001, pp. 25–43.
  12. *McInnis, Craig.* Promoting Academic Expertise and Authority in an Entrepreneurial Culture // *Higher Education Management*, 13 (2), 2001, pp. 45–55.
  13. *Mora, Jose-Gines* and Villarreal, Enrique. Breaking Down Structural Barriers to Innovation in Traditional Universities // *Higher Education Management*, 13 (2), 2001, pp. 57–65.



### Анотації

**Олександр РОМАНОВСЬКИЙ, Юлія РОМАНОВСЬКА, Олександра РОМАНОВСЬКА**  
**Корпоративна культура вищого навчального закладу**

У статті аналізуються особливості й складові університетської (академічної) культури, а також університетської (академічної) корпоративної культури. Розглянуто проблеми формування і використання корпоративної культури ВНЗ для його успішної статутної діяльності.

**Ключові слова:** університетська (академічна) культура; корпоративна культура ВНЗ; морально-етичні норми поведінки; діловий етикет.

**Александр РОМАНОВСКИЙ, Юлия РОМАНОВСКАЯ, Александра РОМАНОВСКАЯ**  
**Корпоративная культура высшего учебного заведения**

В статье рассмотрены особенности и составляющие университетской (академической) культуры, а также университетской (академической) корпоративной культуры. Анализируются проблемы формирования и использования корпоративной культуры вуза для его успешной уставной деятельности.

**Ключевые слова:** университетская (академическая) культура; корпоративная культура вуза; морально-этические нормы поведения; деловой этикет.

**Olexandr ROMANOVSKY, Yuliya ROMANOVSKA, Olexandra ROMANOVSKA**  
**University corporate culture**

Features and constituents of university (academic) culture and university (academic) corporate culture are considered in the article. The problems of forming and use of corporate culture of institution of higher education for its successful activities are analyzed.

**Keywords:** university (academic) culture; corporate culture of institution of higher education; moral and ethics codes; business ethics.

## ПЕДАГОГИ-МИТЦІ: НИМИ ПИШАЄТЬСЯ УКРАЇНА

### Її покликання – живопис Майстерня Олени Шарц



Художниця Олена Михайлівна Шарц народилася 1950 року в Києві. Спеціальну освіту здобула у Київському художньо-промисловому технікумі на відділенні промислових виробів (нині – Київський державний інститут декоративно-прикладного мистецтва і дизайну ім. М.Бойчука). Після закінчення навчального закладу почала систематично займатися живописом. Тривалий час – 35 років – працювала дизайнером радіопобутової апаратури в Науково-дослідному інституті радіовиміральної апаратури Київського виробничого об'єднання ім. С.П. Корольова.

Педагогічну діяльність митець розпочала як викладач технічної естетики і художнього конструювання технікуму при виробничому об'єднанні ім. С.П. Корольова, а з 2003 року – як викладач живопису Мистецького коледжу художнього моделювання та дизайну. У коледжі також керує художньою майстернею, де кожен студент має змогу розкрити свій талент і виявити творчі здібності.

Увесь свій вільний час Олена Михайлівна віддає творчості, працюючи в різних жанрах і техніках: олія, гуаш, акварель. Реалізує себе і в прикладному напрямі мистецтва – створює чудові речі зі шкіри, прикраси. 2004 рік ознаменувався двома персональними виставками: одну з них було влаштовано у виставковому залі Торговельно-промислового центру на Львівській площі, іншу – в Галереї «Грифон» (м. Київ). Багато робіт Олени Шарц зберігаються у приватних колекціях в Україні, Росії, Німеччині, Англії, США.

Інф. «Рідної школи»