

УДК 378.4:316.723

КІРА ГНЕЗДІЛОВА

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА І СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ПЕДАГОГІЧНОГО
КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Здійснюється спроба простежити взаємозв'язки корпоративної культури і соціально-психологічного клімату педагогічного колективу вищого навчального закладу стосовно завдання формування корпоративної культури майбутніх викладачів.

***Ключові слова:** корпоративна культура, корпоративна культура навчального закладу, корпоративна культура викладача, соціально-психологічний клімат педагогічного колективу.*

Постановка проблеми. Останнє десятиріччя актуальним залишається питання формування корпоративної культури освітніх закладів, зокрема університетів, та

корпоративної культури викладачів. Інтерес до вивчення корпоративної культури організації в цілому, на думку Т. М. Персікової, продиктований різними причинами: феномен культури має велике значення для суспільства, організації, групи, індивіда зокрема, тому й потребує більш детального вивчення; виявлено, що ефективність і результативність діяльності організації залежить від типу, сили корпоративної культури; у публікаціях, зокрема наукових, присутня точка зору стосовно тотожності понять «корпоративна культура» і «соціально-психологічний» («організаційний») клімат; культурні впливи, які дотримуються певних моделей, є сильними і потребують наслідування і прогнозування [4].

Аналіз досліджень. Додамо, що на початку XXI століття активізувалась увага науковців, а також керівників освітніх закладів до проблеми формування і розвитку корпоративної (організаційної) культури вищих навчальних закладів. З'являються праці, в яких здійснено спроби: продіагностувати організаційну культуру університетів, факультетів та інститутів (О. Б. Бетіна, А. В. Погодіна, С. Д. Крилова та ін.), використовуючи у більшості випадків методики, які запропоновані закордонними дослідниками; розкрити сутність поняття «корпоративна культура» («організаційна культура») освітньої установи (Л. Є. Асадчих, О. І. Горбатько, О. З. Кісляя, І. Ю. Парфйонова, А. Р. Петросян, А. В. П'ятицька, О. О. Романовський, Ж. В. Серкіс, Г. Ф. Хоружий та ін.); дослідити взаємозв'язок корпоративної культури університету і рівня сформованості корпоративної культури викладачів (О. В. Андомін); вивчити взаємозв'язок корпоративної культури та соціально-психологічного (організаційного) клімату колективу, зокрема педагогічного (О. В. Андомін, Л. М. Карамушка, О. Г. Тихомирова); дослідити різноманітні аспекти забезпечення сприятливого клімату у педагогічному колективі (Г. О. Віноградова, Л. І. Даниленко, Н. Л. Коломінський, С. Д. Максименко).

Дослідження питань, пов'язаних із корпоративною культурою організації, зокрема вищого навчального закладу, і викладачів, викликано наступними причинами:

1. Університет як освітня і наукова організація характеризується наявністю зовнішнього і внутрішнього середовищ. У сучасних умовах відбулися зміни у характері діяльності вищих навчальних закладів, які безпосередньо пов'язані з соціально-економічними умовами, глобалізаційними процесами, розвитком інформаційних технологій та ін. Тому, досліджуючи корпоративну культуру освітнього закладу, слід говорити про його адаптацію до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі, й внутрішню інтеграцію, що дозволяє навчальному закладу ефективно діяти в різних умовах та ситуаціях. А отже, корпоративна культура має бути «гнучкою» в залежності від зміни умов, у яких функціонує навчальний заклад і до яких він своєчасно може адаптуватись. Тому й виникає необхідність у вивченні основних механізмів та умов, як забезпечують ефективний процес адаптації.

2. З точки зору системного підходу будь-яка організація, зокрема й вищий навчальний заклад, є соціальною системою. І, відповідно, слід говорити про всі процеси, які безпосередньо в ній протікають, і визначити роль корпоративної культури закладу вищої освіти.

3. Неоднозначними є думки дослідників стосовно призначення корпоративної культури освітнього закладу. Так, за результатами аналізу існуючих досліджень, корпоративна культура навчального закладу: реалізує принцип гуманізації освіти; спрямована на покращення якості вищої освіти та ефективності діяльності ВНЗ у цілому; орієнтована на задоволення духовних потреб громадян; є методом (інструментом) управління та ін. Тому важливим є уточнення цілей формування і розвитку корпоративної культури вищих навчальних закладів.

4. Вищі навчальні заклади, зокрема університети, і з цим важко не погодитися, не лише зберігають і передають цінності, що сформовані роками, а то й століттями, але й продукують нові цінності. Корпоративна культура проявляється через уявлення про цінності, які задекларовані у місії (mission) закладу вищої освіти.

5. З точки зору освітнього менеджменту, сильні корпоративні культури сприяють ефективності діяльності організації. Університет слід розглядати як організацію, яка: проводить наукові дослідження, що згодом можуть давати прибуток; надає освітні послуги, асортимент яких повинен постійно розширюватися. Зокрема, на теперішній час актуальним і відкритим є питання корпоративної освіти, яка може надаватися саме університетами. Вартою уваги є й участь університетів у комерційних проектах.

6. Важливу роль у формуванні і розвитку корпоративної культури відіграє керівник навчального закладу. Переважно у дослідженнях формування корпоративної культури навчального закладу розглядається як складова професійної діяльності керівника. Процес формування організаційної культури, на думку Ж. В. Серкіс, є складовою психологічного рівня управління (включає управлінські функції: прийняття управлінського рішення, керівництво, мотивацію та управлінське спілкування) [6].

7. Певні факти свідчать про існування зв'язку між корпоративною культурою ВНЗ і рівнем корпоративної культури викладачів, водночас це питання на теперішній час недостатньо вивчено. Значний інтерес викликає й завдання формування корпоративної культури у майбутніх викладачів, підготовка яких здійснюється в магістратурі. Вартою уваги в контексті зазначеної проблеми є підготовка груп магістрантів, які вже мають досвід роботи в освітніх установах, а отже й певний рівень сформованої корпоративної культури.

8. Вивчення проблеми формування корпоративної культури майбутніх викладачів потребує більш детального дослідження взаємозв'язку корпоративної культури і соціально-психологічного (організаційного) клімату педагогічного колективу. Тому слушним є запитання, яке було сформульовано у свій час А. С. Макаренком, але яке й на сьогодні залишається актуальним: «А що у нас написано про колектив педагогів? Що ми, я і ви, знаємо про нього? Якщо нас запитати з наукової точки зору про колектив педагогів, то ми не знаємо жодного слова, хоча нам прекрасно відомо, що там, де є колектив, там робота йде успішніше, там і питання про дисципліну не ставиться, мабуть» [2, с. 234].

Виклад основного матеріалу. З огляду на зазначене вище та результати проведеного аналізу різноманітних джерел інформації, на теперішній час існують певні недостатньо досліджені питання стосовно вивчення взаємозв'язку корпоративної культури навчального закладу і соціально-психологічного клімату педагогічного колективу з точки зору проблеми формування корпоративної культури викладачів.

Слід вказати на помилковість існуючого твердження стосовно тотожності понять «корпоративна культура організації» і «психологічний клімат колективу організації». За результатами сучасних досліджень з проблематики формування культури організації можна говорити, що соціально-психологічний клімат і корпоративна (організаційна) культура тісно пов'язані між собою. Водночас спостерігаємо розходження думки дослідників стосовно характеру цього взаємозв'язку. Так, науковці вважають, що психологічний клімат є: складовим елементом корпоративної культури вищого навчального закладу (О. В. Андомін); одним із показників організаційної поведінки співробітника, на яку безпосередньо впливає організаційна культура закладу (О. Г. Тихомирова); є суб'єктивним відображенням організаційної культури (Л. М. Карамушка) та ін.

Зазначаючи, що організаційний клімат і корпоративна культура тісно пов'язані між собою, М. Армстронг указує на існування думки про їхню тотожність. Але, як стверджує автор, культура пов'язана з глибинним рівнем організації, укорінюючись в її цінностях, переконаннях і передбаченнях, які поділяються її членами, а організаційний клімат варто описувати сприйняттям. Тобто, організаційний (психологічний) клімат – «...це те, як люди сприймають (бачать і відчувають) культуру, яка існує в організації» [1, с. 206]. А отже, беззаперечним є те, що корпоративна культура організації, зокрема вищого навчального закладу, впливає на формування соціально-психологічного клімату у працюючому колективі, який, насамперед, є її суб'єктивним відображенням. По суті, корпоративна культура створює для співробітників загальне уявлення про ВНЗ.

Як уже зазначалось вище, однією з причин вивчення феномену корпоративної культури є дослідження механізмів та умов, які забезпечують ефективний процес адаптації вищих навчальних закладів до змін у зовнішньому середовищі. Виникає питання не лише адаптації, але й збереження внутрішньої цілісності організації, оскільки не варто забувати про те, що не всі співробітники, зокрема викладачі, готові до виконання своїх функцій в нових умовах, а також до виконання нових функцій. Т. А. Саркисянц стверджує, що це призводить до руйнування професійної ідентичності, до зростання деформацій трудової поведінки, що, в свою чергу, створює умови для погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, негативно впливає на ефективність роботи всього колективу [5].

Зауважимо, що відбувається процес руйнування не тільки професійної, але й корпоративної ідентичності викладача вищої школи, яку ми розглядаємо як вид соціальної ідентичності, в основі якої є ототожнення себе (викладача) з організацією (університетом), що виражається у прийнятті цінностей і цілей діяльності університету, формуванні уявлення про своє місце (статус і роль) у колективі університету та ефективної моделі організаційної поведінки.

Тому слушним вважаємо вислів А. С. Макаренка: «Тут постає запитання, наше педагогічне запитання: а як зберегти колектив? Уявить собі, що ви, група учителів, виховали колектив, створили традиції, створили закони, яким усі вірять, добилися того, що кожний у кожному хвилину свого життя фізично відчуває, що за ним стоїть колектив. І ось перед вами завдання – як це не загубити. Колектив – надзвичайно ніжна, надзвичайно сильна річ» [2, с. 235].

Відповіддю на висловлене запитання є збереження цілісності педагогічного колективу, яка презентується дослідниками як «стан динамічної рівноваги» (О. Михайлова). Інакше кажучи, збереження цілісності організації як соціальної системи, зокрема університету, в умовах підвищеної конкуренції на ринку освітніх послуг досягається шляхом її адаптування до змін зовнішніх умов шляхом інтеграції внутрішніх процесів в організації. Серед способів підтримки групової (організаційної) цілісності О. Михайлова називає: адекватні або «здорові» механізми її збереження та «нездорові» механізми, або «групові захисні механізми» [3]. Зауважимо, що прагнення співробітників до збереження цілісності групи є одним із показників стану соціально-психологічного клімату в колективі.

Набуло актуальності питання про вплив соціально-психологічного клімату (таких його видів, як сприятливого, несприятливого і нейтрального) на ефективність роботи колективу та організації зокрема. Однією з ознак вказаних видів соціально-психологічного клімату є характер міжособистісних взаємодій. О. Фрідман, розкриваючи один із обов'язків керівника щодо «вибудовування міжособистісних взаємин», акцентує увагу на тому, що створення «міфічного» гарного клімату в колективі не сприяє ефективності його роботи. Помилковим є твердження, що чим кращими є взаємини між співробітниками в колективі, тим ефективнішою буде робота. Автор вказує, що це негативно впливатиме на ефективність роботи: знижується взаємна вимогливість; взаємні зобов'язання стають більш значущими, ніж обов'язки перед організацією і безпосереднім керівником; інформація приховується від керівника, а якщо керівник є частиною «співдружності», то й від вищих інстанцій (організацій); процвітає кругова порука. Отже, за словами дослідника, керівник зобов'язаний уміти підтримувати в колективі необхідний баланс між співробітництвом і суперництвом. Міжособистісні взаємини – не данність, а керована субстанція; поняття «добре» і «погано» є досить умовними. Пріоритетність віддається корпоративним критеріям, за їхньої відсутності перевага надається власним критеріям [7, с. 10].

Узагальнюючи висловлене вище, зазначимо, що корпоративна (організаційна) культура і соціально-психологічний клімат педагогічного колективу закладу вищої освіти не є тотожними поняттями. Як показує практичний досвід, саме на етапі вивчення стану сформованості корпоративної культури в організації та його соціально-психологічного клімату виникає плутанина у визначенні вказаних понять. «Вимірювання» клімату

організації, за словами М. Армстронга, є спробою оцінити організацію щодо наявності показників, які передають або описують сприйняття клімату [1, с. 208]. Різниця між існуючими різноманітними вітчизняними і зарубіжними методиками діагностування соціально-психологічного клімату полягає у показниках (категоріях), за допомогою яких він «вимірюється». Так, опитувальник Литвина і Стрингера містить такі категорії: структура (відчуття щодо обмежень і свободи дій та ступеня формальності і неформальності робочої атмосфери), відповідальність, ризик, теплота, підтримка, стандарти (усвідомлення важливості внутрішніх і зовнішніх цілей та стандартів ефективної роботи), конфлікт, ототожнення [1]. Вітчизняні і російські дослідники досліджують соціально-психологічний клімат за показниками: прагнення до збереження цілісності групи, згуртованість, контактність, відкритість, організованість, інформованість, відповідальність та ін. Діагностування корпоративної культури організації ведеться за показниками, які надають загальне уявлення про її стан (наприклад, трудова діяльність, комунікації, управління, мотивація, мораль, роль керівника та ін.). Зарубіжні методики діагностування корпоративної (організаційної) культури зводяться до визначення її типу відповідно до запропонованої дослідниками типології (Кім С. Камерон і Роберт Е. Куїн; Ч. Хенді; Д. Деннісон та ін.).

Вивчення взаємозв'язку корпоративної культури і соціально-психологічного клімату є важливим кроком дослідження складових корпоративної культури викладачів вищої школи, що дає змогу розробити систему її формування у майбутніх викладачів у процесі магістерської підготовки. Ефективність діяльності педагогічного колективу визначається соціокультурною сумісністю викладачів (Т. А. Саркисянц). На сумісність викладачів кафедр ВНЗ впливають індивідуально-психологічні чинники (М. С. Бойко), зокрема особистісні і соціально-демографічні.

Важливим кроком у вивченні феномену корпоративної культури викладачів, взаємозв'язку корпоративної культури і соціально-психологічного клімату педагогічного колективу є проведення анкетування магістрантів – майбутніх викладачів. У дослідницько-експериментальній роботі взяли участь магістри спеціальностей «Педагогіка вищої школи» й «Управління навчальним закладом». Слід відзначити певні специфічні риси зазначеної групи респондентів: педагогічний стаж або стаж роботи в освітніх закладах становив від двох до шістнадцяти років; професійно-педагогічна діяльність здійснювалась ними у різних освітніх закладах (загальноосвітні школи, вищі навчальні заклади I-IV); деякі з опитуваних займали керівні посади. Відповідно до проблематики дослідження означимо результати проведеного анкетування. Респондентам пропонувалось для кожного із тверджень обрати лише один із варіантів його продовження. При цьому наголошувалось, що у разі утруднення вибору слід обирати той варіант, який би респондент відзначив насамперед.

Так, твердження «Вважаю, що успіхи колективу, в якому я працюю...» 51,2 % продовжили – «є результатом злагодженої роботи керівника і членів колективу», 40,4 – «обумовлені спільними зусиллями мене і більшості моїх колег», 8,4 % респондентів вказали на те, що «це є заслугою керівника». Більша частина опитуваних (62,4 %) продовжили твердження: «Можу зі впевненістю сказати, що у моєму колективі...» наступним висловом: «більшість викладачів допомагають один одному як у вирішенні професійних задач, так і в інших справах». Також значна кількість магістрантів вказала на те, що «більшість колег радіють науковим і професійним успіхам один одного».

Твердження «У нашій організації для виявлення особистої ініціативи...» 48,4 % респондентів продовжили: «створюються всі умови, насамперед, у процесі розв'язання суто професійних задач», 30,2 % – «створюються умови тільки з дозволу керівника», однакова кількість респондентів вказали на наступні варіанти: «створюються всі умови, але тільки під час організації різних заходів» та «не створюються умови взагалі». З огляду на дані анкетування можна говорити про те, що корпоративні культури навчальних закладів, в яких працюють магістри, характеризуються істотними відмінностями, що відображає і стан соціально-психологічного клімату.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи, підкреслимо, що соціально-психологічний клімат віддзеркалює існуючу корпоративну культуру ВНЗ. Результати проведеної дослідницько-експериментальної роботи вказують на роль керівника у формуванні корпоративної культури і соціально-психологічного клімату. Тому перспективою подальших наукових розвідок вважаємо вивчення ролі керівника (зокрема, його особистісних якостей) у формуванні й управлінні корпоративною культурою навчального закладу, його впливу на формування корпоративної культури викладачів.

Список використаних джерел

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [пер. с англ.]. – М. : ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»)
2. Макаренко А. С. Некоторые выводы из моего педагогического опыта : Педагогические сочинения: В 8-ми т. [сост.: М. Д. Виноградова, А. А. Фролов]. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4 – С. 230-248.
3. Михайлова Е. Целостность организации и способы ее поддержания / Е. Михайлова // Менеджмент и менеджер. – 2011. – № 4. – С. 14-18.
4. Перськова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: [учебное пособие]. / Т. Н. Перськова – М.: Логос, 2002. – 224 с.
5. Саркисьянц Т. А. Социокультурные параметры динамики коллектива в научной и образовательной сферах : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06 / Саркисьянц Тамара Андрониковна. – Ростов-на-Дону, 2002. – 137 с.
6. Серкіс Ж. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Ж. В. Серкіс. – К., 2004. – 21 с.
7. Фридман А. Ключевые обязанности руководителя по организации эффективного управления / Фридман А. // Менеджмент и менеджер. – 2011. – № 3. – С. 7-11.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2013

Гнездилова К.

Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького, Україна

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА І СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧЕСЬКИЙ КЛІМАТ ПЕДАГОГІЧЕСЬКОГО КОЛЛЕКТИВА ЗАВЕДЕННЯ ВИЩЕГО ОБРАЗОВАННЯ

В статті автор робить спробу прослідкувати взаємозв'язок корпоративної культури і соціально-психологічного клімату педагогічного колективу вищого навчального закладу з точки зору формування корпоративної культури майбутніх викладачів.

Ключові слова: корпоративна культура, корпоративна культура навчального закладу, корпоративна культура викладача, соціально-психологічний клімат педагогічного колективу.

Gnyezdilova K.

Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkassy, Ukraine

CORPORATE CULTURE AND SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE PEDAGOGICAL STAFF OF THE HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

In the article the author carries out an attempt to trace interconnections of corporate culture with social and psychological climate of the pedagogical staff of the higher educational establishment in relation to the task of the formation of corporate culture of future teachers.

Keywords: corporate culture, corporate culture of the higher educational establishment, corporate culture of the higher school teacher, social-psychological climate of the pedagogical staff.