

УДК 159.99

Ярина Андрушко

ФЕНОМЕН КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

На сьогоднішній день можливість застосування культури як засобу досягнення корпоративних цілей часто ставлять під сумнів. Та великий інтерес викликає вплив на діяльність “правильної” або достатньо сильної корпоративної культури. Відтак, потрібно систематизувати результати досліджень, які виявили структурні та типологічні елементи корпоративної культури у навчальних установах.

Корпоративна культура є обов’язковим елементом системи менеджменту вищого навчального закладу. Для тих ВНЗ, які утворилися нещодавно, вона – запорука розбудови освітнього процесу на соціально-етичних засадах, для державних навчальних закладів – засіб збереження традицій наукових і педагогічних шкіл; для тих та інших – гарантія адаптації до потреб ринкової економіки, збереження та посилення конкурентних позицій.

Проблема корпоративної культури у вищих навчальних закладах розглядається у концепціях вітчизняних (О. Віханський, Л. Глебська, Н. Глухова, С. Іванова, Л. Карамушка, І. Сняданко, С. Ковалевський, А. Корсакова, Т. Лапіна, С. Мясоедов, В. Парсяк, Г. Хаєта, В. Шконда та ін.) та зарубіжних (Р. Дафт, М. Елвесон, Ф. Котлер, Д. Майстер, М. Мескон, Д. Ньюстром, Г. Хофштеде, Е. Шейн, Ш. Шварц, Н. Яблонскене та ін.) науковців.

Термін “корпоративна культура” вперше був використаний у XIX ст. у військовій термінології німецьким фельдмаршалом Г. Мольтке, яким він означив відносини в офіцерському середовищі.

У другій половині XX ст. почали з’являтися перші відносно чіткі визначення культури організації та поняття “корпоративна культура”, що охоплювали явища духовного і матеріального життя колективу, домінуючі в ньому моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали тощо.

Детальне вивчення феномена “організаційної” або ж “корпоративної” культури почалося в 70-х роках XX ст., коли в теорії управління почали використовувати системний підхід. Дослідження організаційної культури потребує, насамперед, розкриття сутності понять “культура” й “організація”.

Більшість авторів дотримуються думки, що культура організації є складною композицією важливих припущень (що часто не піддають-

ся формулюванню), які бездоказово приймаються і поділяються членами групи й організації [3, с. 7].

Сучасна дослідниця Н. Яблонскене, яка займається вивченням безпосередньо корпоративної культури у вищих навчальних закладах, досліджує її за трьома рівнями: *перший рівень* – загальні цінності та переконання, які формують всі інші рівні, що поділяються всіма співробітниками; основні цілі та завдання університету, його місія та стратегія; *другий рівень* – норми, що регулюють роботу організації та поведінку її членів; *третій* – видимі фактори, наслідки попередніх рівнів, із допомогою яких корпоративна культура транслюється та передається [6, с. 3].

Разом із тим недостатньо досліджена проблема, пов'язана з відсутністю сегмента плавного переходу від соціальної до ринкової культури [1]. Корпоративна культура присутня в кожному навчальному закладі, незалежно від того, усвідомлює це колектив чи ні. Але, коли відсутнє усвідомлення, не має її чіткої діагностики, процеси розвиваються стихійно, і студентське культурне середовище завжди буде дзеркальним відображенням культурного середовища викладачів з усіма стихійними утвореннями, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

Саме тому метою статті є теоретико-методологічний аналіз феномена корпоративної культури у вищому навчальному закладі емпіричне обґрунтування сутності корпоративної культури у навчальній установі.

Аналізуючи першоджерела, можна виділити такі основні підходи до розуміння корпоративної культури: символічний, когнітивний і систематичний (Таблиця 1).

Таблиця 1

Характеристика основних підходів до вивчення організаційної культури

Назва підходу	Характеристика підходу	Представники
1	2	3
Символічний	Організаційна культура вивчається через символи (емблеми, міфи, звичаї, анекдоти), які стають орієнтиром у нестабільному середовищі. Символи визначаються культурними цінностями організації, які використовуються її членами для зниження невизначеності. Керівники за посередництва символів можуть підтримувати ідеологію організації та орієнтувати працівників.	Н. Леметр, С. Мішона, П. Штерн, А. Францев, Е. Шейн та ін.

1	2	3
Когнітивний	Організаційна культура вивчається через колективну свідомість, когнітивні схеми або системи знань, вірувань і правил, які визначають форми поведінки членів організації. Когнітивні моделі та патерни є репрезентацією зовнішніх, соціальних взаємозв'язків, а також цілого спектру організаційних факторів.	К. Камерон, Р. Квін, Р. Куїн, У. Оучі, Т. Парсонс, Дж. Рорбах та ін.
Систематичний	Організаційна культура вивчається через систему об'єктивних властивостей організації (структура, стиль керівництва, цілі організації тощо) та психологічного середовища (суб'єктивні враження, привабливість організації з боку її працівників). Вплив організаційної культури на ефективність діяльності залежить від того, наскільки вона є привабливою для працівників організації.	Р. Моран, В. Сате, Ж. Серкіс, В. Снеткова, В. Співак, С. Харріс та ін.

Отже, проведений аналіз дає можливість охарактеризувати організаційну культуру як сукупність визначених і встановлених в організації цілей, цінностей, норм, правил поведінки та санкцій.

Дослідження домінуючого типу організаційної культури у вищому навчальному закладі

Дослідження проводилося на базі Львівського державного університету внутрішніх справ (ЛДУВС), Українського католицького університету (УКУ), Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (ЛДУБЖ), національного університету “Львівська політехніка” (НУ “Львівська політехніка”). У дослідженні взяли участь 103 студенти та курсанти різних факультетів.

У дослідженні були використані такі методики: 1. Методика дослідження спрямованості організаційної культури у ВНЗ. 2. Опитувальник визначення типу організаційної культури. 3. Методика Г. Хофштеде “Дослідження ціннісних установок”.

Дослідження проводилося з метою визначення наявності впливу корпоративної культури на життєдіяльність усіх учасників педагогічного процесу в навчальній установі. Оскільки корпоративна культура є своєрідним фундаментом, об'єднуючим елементом для студентів і викладачів, що додає сенс їхній діяльності в робочому процесі. Тому наша гіпотеза полягає у тому, що партиципативна корпоративна культура є домінуючою у досліджуваних вищих навчальних закладах, що і сприяє ефективній взаємодії між студентом і викладачем та дозволяє досягти високих результатів у діяльності. Численні автори (Л. Карамушка,

І. Сняданко, С. Іванова, В. Шконда та ін.) розглядають партиципативну корпоративну культуру як демократичну управлінську форму [2; 3; 5].

За допомогою методики дослідження спрямованості організаційної культури у навчальному закладі визначається спрямованість організаційної культури у навчальній установі за такими параметрами: робота, комунікація, управління, мотивація та мораль.

Отже, відповідно до встановлених результатів найвищий показник за шкалою “робота” належить представникам 2 курсу ЛДУВС (7,56). Найнижчі показники у студентів 3 курсу НУ “Львівська політехніка” (6,40). Такий результат свідчить, що студенти ЛДУВС значно більше задоволені організаційними аспектами функціонування закладу, а саме: облаштованістю навчальних приміщень, наявністю спеціального технічного забезпечення, а також тими питаннями, які стосуються кадрової політики навчального закладу.

Друга шкала – “комунікація” – характеризує ступінь комунікативних зв’язків між студентами та викладачами (наявність зворотного зв’язку), а також визначає наявність тих чи інших методів і форм комунікації. Відтак встановлено, що найвищі показники за цією шкалою належать представникам 2 курсу ЛДУВС (7,57). А найнижчі результати виявлено у студентів 2 курсу ЛДУБЖД (6,12).

Третя шкала – “управління” – описує особливості функціонування вищого навчального закладу: ефективність прийняття рішень, ступінь делегування повноважень, ставлення студентів до навчальної установи, впровадження інновацій тощо. Отже, найвищі показники за цією шкалою належать студентам 2 курсу ЛДУВС (2,89). Найнижчі показники встановлено у представників 3 курсу НУ “Львівська політехніка” (2,60).

Четверта шкала – “мотивація та мораль” – характеризує рівень стимуляції студентів до навчальної діяльності (система заохочень), а також встановлює наявність морального компонента у взаємодії “студент – викладач – керівництво закладу”. Відтак, найвищі показники встановлено у представників 2 курсу УКУ (2,23). Найнижчі результати виявлено у студентів 2 курсу ЛДУБЖД (0,97).

Отже, за результатами цієї методики ми можемо зробити висновок, що Львівський державний університет внутрішніх справ у своїй діяльності спрямований на робочий процес та ефективну двосторонню комунікацію “студент – викладач”. Представники студентства Українського католицького університету більше зорієнтовані на процес міжособистісної комунікації, акцент робиться саме на її духовну наповненість. Студенти Львівського державного університету безпеки і життєдіяльності переважно спрямовані на добре організованій навча-

льній діяльності. А представники національного університету “Львівська політехніка” також спрямовані на злагоджену комунікацію між усіма учасниками педагогічного процесу.

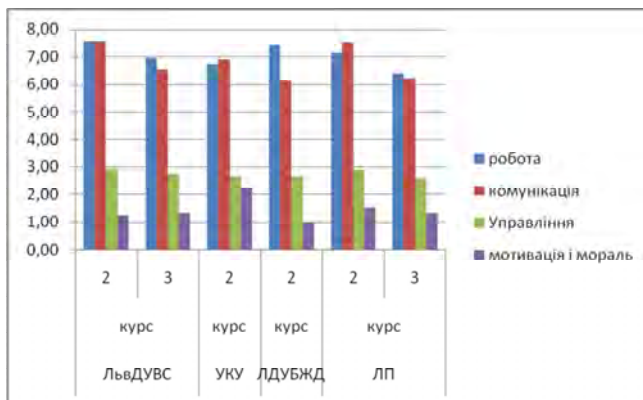


Рис. 1. Спрямованість організаційної культури у ВНЗ

За допомогою методики визначення типу організаційної культури встановлюється домінуючий її вид. Методикою визначається чотири типи організаційної культури: органічна, підприємницька, бюрократична, партиципативна.

Встановлюючи домінуючий тип організаційної культури, виявлено, що органічний тип найбільше представлений у студентів 3 курсу ЛДУВС (4,06). Найменше органічна культура притаманна студентам 3 курсу НУ “Львівська політехніка” (2,60). В умовах органічної організаційної культури люди розділяють колективні цінності, орієнтовані на неформальний авторитет. Найдієвішим механізмом взаємодії є психологічний контакт, а метод роботи – поетапна реорганізація.

Підприємницький тип органічної культури найбільше притаманний студентам 3 курсу НУ “Львівська політехніка” (3,00). В умовах підприємницької організаційної культури особи орієнтовані на досягнення індивідуальних цілей, активні, прагнуть до досягнення результату. Цьому виду корпоративної культури примає контрактация відповідальності та звільнення відповідно до умов, закріплених у контракті. Найменше цей вид культури притаманний представникам 2 курсу НУ “Львівська політехніка” (1,39).

Наступний вид організаційної культури – бюрократичний. Найбільший результат за цією шкалою належить студентам 2 курсу ЛДУВС (2,78). А найменші результати у представників 3 курсу НУ “Львівська політехніка” (1,40). В умовах бюрократичної організаційної культури

люди, зазвичай, технологічно дисципліновані, працюють за задалегідь визначеними правилами, орієнтуються на думку керівництва. При такій організаційній культурі первинним є схвалення від керівництва.

За останньою шкалою, яка визначає партиципативну організаційну культуру, найбільший результат виявлено у представників 3 курсу НУ “Львівська політехніка” (5,00). Найменші ж результати встановлено у студентів 3 курсу ЛДУВС (3,75). В умовах партиципативної організаційної культури працюють професіонали, орієнтовані на власне професійне зростання, оволодіння новими знаннями, задоволення потреби у самореалізації.

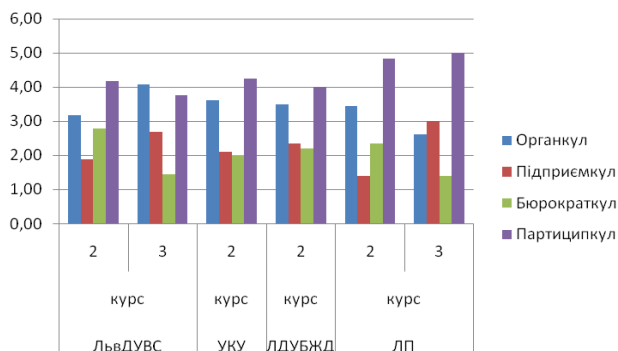


Рис. 2. Тип організаційної культури у ВНЗ

Таким чином, для всіх представлених навчальних закладів притаманною є партиципативна організаційна культура.

Розглянемо результати дослідження за анкетною-опитувальником Г. Хофштеде “Дослідження ціннісних установок”. Найбільше показник виявлений за шкалою “часової орієнтації”, проявляється у студентів другого курсу ЛДУВС (7,57). Це може означати, що у навчальній установі більше спрямовані на наполегливість та майбутню виснагорода, а також оцдадливність. Найменший цей індекс виявляється у представників у 2 курсу УКУ (6,65).

Параметр “прагнення до уникнення невизначеності” проявляється найбільше у студентів 2 курсу ЛДУВС і становить 7,02, тобто на основі цієї тенденції можна зафіксувати міру комфортності поведінки людей у новій, небуденній ситуації. Такий результат є доволі низьким, що може свідчити про готовність студентів “жити теперішнім днем”, домінуючим є прагнення стабільності у своїй діяльності, бажання врегулювати поведінку, зробити її більш обґрунтованою і передбачуваною. Найменший результат простежується у студентів 2 курсу УКУ (6,23).

За наступною шкалою методики, а саме “індивідуалізм – колективізм” максимальний показник належить студентам 2 курсу НУ “Львівська політехніка” (3,59). Цей параметр характеризує ступінь інтеграції індивідів у групу. Отже, можна припустити, що у другоккурсників НУ “Львівська політехніка” переважає колективна культура, яка характеризується такими рисами: взаємодія адміністрації та співробітників базується, зазвичай, на моральній основі, на особистих взаєминах, тобто оцінюється сама особистість, а потім її діяльність. А найменше цей показник проявляється у представників НУ “Львівська політехніка” (2,95).

Четвертий параметр – “мужність – жіночність” становить 3,45. Цей найвищий показник серед чотирьох навчальних закладів виявлений у студентів НУ “Львівська політехніка”. Він відображає мотиваційну спрямованість особистості на досягнення цілей або виконання завдань. Оскільки показник не є високим, то можна припустити, що більше організаційна культура навчальної установи належить до жіночої культури, яка характеризується такими орієнтаціями: важливість якості життя; схвалюється солідарність; працювати для того, щоб жити та ін. Можливо, це пов’язано з нерівномірним гендерним розподілом у закладі, адже 95% становлять жінки і лише 5% – чоловіки. Найменші результати за цією шкалою виявлені у студентів 3 курсу ЛДУВС (2,50).

За останнім параметром методики “дистанція влади”, найвищий результат виявлено у студентів 2 курсу НУ “Львівська політехніка”, який становить 2,55. Тобто, в навчальному закладі низький рівень дистанції до влади. Це може означати, що в установі недостатньо чітко визначені ролі, підлеглі оцінюють своє вище керівництво як таких самих людей, як і вони, існує гармонія між людьми, які володіють владою, і тими, хто не володіє владою. Найнижчі показники виявлено у студентів 3 курсу НУ “Львівська політехніка”.

Таким чином, для всіх представлених навчальних закладів домінуючою є часова орієнтація, яка може бути або довгостроковою, або короткостроковою. Отримані результати засвідчують водночас подібність і відмінність навчальних закладів, що пов’язується з особливостями спрямованості установи на ту чи іншу форму управління, на той чи інший тип корпоративної культури.

Отже, корпоративна культура – один із найбільш ефективних засобів привернення і мотивації особистості. Як тільки людина задовольняє потреби першого рівня, у неї виникає потреба в іншому – становищі в колективі, спільності цінностей, нематеріальній мотивації. І тут на перший план виходить корпоративна культура.

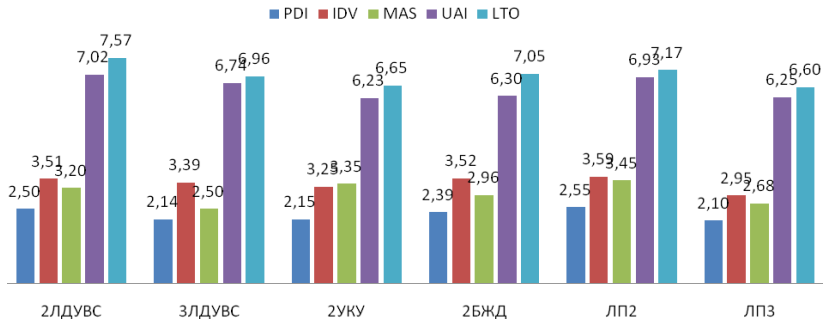


Рис. 3. PDI – дистанція влади, IDV – індивідуалізм, MAS – маскуліність, UAI – уникнення невизначеності, LTO – часова орієнтація

Результати нашого дослідження підтверджують гіпотезу про те, що досліджувана студентська молодь зорієнтована на демократичну форму правління у навчальній установі, спрямована на процес ефективної двосторонньої комунікації, а також на діяльність “тут і тепер” із короткотривалою часовою орієнтацією корпоративної культури.

У подальшому, розглядаючи корпоративну культуру в умовах медійної освіти у вищому навчальному закладі, варто звернути увагу на те, що її носіями є учасники навчального процесу з їхніми характерними індивідуально-психологічними особливостями. Тому виокремлення детермінант суб’єктивної структури особистості учасників цього процесу в межах суб’єкт-суб’єктної моделі навчання дозволить створити відповідні умови для розвитку корпоративної культури на основі посилення впливу найвагоміших чинників її формування в інтерперсональній моделі взаємодії студентів і науково-педагогічних працівників.

1. Глебська Л. В. Проблеми корпоративної культури вищого навчального закладу в умовах формування інформаційного суспільства / Л. В. Глебська // Вибрані матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 5 культурологічні читання пам’яті Володимира Підкопаса. — Київ, 2-3 червня 2011р. — К. : НАКККиМ, 2011. — 252 с.
2. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / Иванова С. В. — 3-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 288 с.
3. Карамушка Л. М. Психология організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навчальний посібник / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. — К. ; Львів : Край, 2010. — 212 с.
4. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних закладів: сутність і складові / В. Н. Парсяк, І. Драгомірова // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №2. — С. 97—104.

5. Шконда В. В. Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом : монографія / В. В. Шконда. — Донецьк : Лоулідж, 2009. — 167 с.
6. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета / Н. Л. Яблонскене // Журнал университетское управление: практика и анализ. — 2006. — № 2. — 10 с.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2012

Я. Андрушко

Феномен корпоративной культуры в высшем учебном заведении

В статье проведен теоретический анализ сущности понятия “корпоративная культура”. Освещаются практические особенности функционирования корпоративной культуры в вузе. Описано эмпирическое исследование типов направленности корпоративной культуры в вузах и определено ее влияние на жизнедеятельность студенческой молодежи.

Ключевые слова: корпоративная культура, студенческая молодежь, преподаватели, вуз, разновидности корпоративной культуры, партиципативная корпоративная культура.

Ja. Andrushko

**The Phenomenon of Corporate Culture
at Higher Educational Institutions**

The article analyses the essence of the notion of “corporate culture” and highlights practical features of corporate culture functioning at higher educational institutions. The author describes empirical study of corporate culture orientation types at universities and determines its impact on the life activity of students.

Key words: corporate culture, college students, teachers, higher educational institution, types of corporate culture, participatory corporative culture.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор Г. П. Васянович