View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Bulletin of Lviv State University of Life Safety

УДК 378.008:061.22

О.Є. Смолінська, *канд. пед. наук, доцент*
(Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. Гжицького)

КАТЕГОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИЩІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ОСВІТІ: ПРОБЛЕМИ ОЗНАЧЕННЯ

У статті здійснюється аналіз означень категорії організаційної культури з метою їх систематизації та узагальнення для підведення теоретичного базису до подальших досліджень. Здійснена спроба класифікації способів розкриття даної категорії із застосуванням критеріїв практичного діяльнісного підходу. У публікації визначені основні положення, врахування яких сприятиме повнішому охопленню спектру означень категорії організаційної культури у вищій педагогічній освіті.

Ключові слова: організаційна культура, вища педагогічна освіта, культурологічні підходи.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Об'єктивна тенденція світового співтовариства до глобалізації, розвиток транснаціональних форм співробітництва, міжнародний поділ праці, сфер впливу (як економічного, так і політичного), завоювання нових ринків, вільний обмін інформацією з одночасним наростанням її обсягів спричинили активізацію одразу двох векторів досліджень. Один із них спрямований на об'єднавчий фактор, а інший – на дезінтеграційний. Основоположним принципом обидвох є культурологічний, оскільки саме культура (у найширшому розумінні) є одночасно як продуктом та носієм загальних гуманістичних цінностей, так і індивідуалізованою системою координат освіти, бізнесу, етносу, релігії, політики тощо.

У зв'язку з цим у всіх галузях науки, у тому числі й у педагогіці, посилився інтерес до базисних положень, досліджень загальноорганізуючого типу, аналізу максимумів (методологія, принципи), мінімумів (конкретні вияви діяльності) та інтегративних ланок ключових процесів.

Для педагогіки проблема організаційної культури є одною з вагомих, оскільки дослідження її сутності, механізму формування та функціонування, питань педагогічного впливу на культурологічні процеси та їх педагогічної впливовості дозволить оптимізувати людські (індивідуальні трудові та суспільні потенційні) ресурси, підвищити ефективність роботи вищої школи на різних рівнях, збільшити результативність їх діяльності, не вдаючись до радикальних засобів, як-от: реорганізація, стрімке зростання фінансування, реструктуризація матеріально-технічної бази тощо.

Із появою вищих навчальних закладів різних форм власності у структуру стосунків "ВНЗ-держава" додався ще один компонент, і схема взаємодії набула вигляду "ВНЗ-власник-держава", крім того, технологічні зміни в системах комунікації (інтернет, мобільний зв'язок) вивели питання культури на перший план, оскільки освіта вже не визнає ні організаційних рамок, ні кордонів, отже, генерує проблеми, що далеко виходять на межі монокультурних чи національних.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми. До проблем організаційної культури зверталися з різних позицій ряд вчених. Р. Дафту [6] належить цілісна розробка теорії організації, у якій організаційна культура є елементом внутрішньої структури. Г. Гофштеде [17] здійснив типологію культур, що ґрунтується на ряді показників, які, у свою чергу, підтверджують національно-державні та етнічні відмінності становлення та функціонування організаційних культур. Е. Шейн [16] широко відомий як засновник наукової школи організаційної психології, у його працях, присвячених організаційній культурі, висвітлені найактуальніші аспекти практичного характеру. У працях М. Елвессона [7] організаційна культура розглядається з позицій метафоричного підходу, що є близьким до підходів психоаналізу. Дослідженню організаційної культури також присвячені розвідки Е. Короткова й А. Сіліна [8], М. Богатирьова [1], Л. Савчук і А. Бурлакової [14], Т. Горелікової [4].

Цілі статті. Завданням цієї публікації є аналіз підходів до визначення категорії організаційної культури, метою – їх систематизація для здійснення практичних досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Означення категорії організаційної культури є утрудненим унаслідок цілого багатьох факторів, серед яких:

по-перше, є чимала кількість визначень культури (у контексті цивілізації);

по-друге, різнорідність організацій, у тому числі вищих педагогічних навчальних закладів, які, за визначенням Р.Дафта, є чотиривимірними об'єктами (одиничність – цілеспрямованість – структурованість – соціальність), хоча при означенні трактуються як одиничне ціле;

по-третє, значна кількість понять, що можуть співвідноситися з концептом культури (видимі поведінкові стереотипи при взаємодії людей; групові норми; декларовані цінності; формальна філософія; правила гри; клімат; існуючий практичний досвід; спосіб мислення, ментальні моделі та/або лінгвістичні парадигми; прийняті значення; "базові метафори", або інтеграційні символи) [12, с. 28-29];

по-четверте, суб'єктивний фактор дослідника зі сформованою світоглядною системою певного типу може зумовити тенденційність при доборі параметрів для наукового аналізу.

Проте, цілком реальним завданням буде систематизувати підходи до означення організаційної культури. Це необхідно для того, щоб полегшити реалізацію практичних потреб як теоретичних культурологічних розвідок у педагогіці, так і в практичній педагогічній роботі в царині вищої педагогічної освіти. Обираючи один з підходів до визначення категорії організаційної культури, дослідник обирає коло питань, охоплених даним означенням, концентрується на певних аспектах явища організаційної культури.

І. Аморфність поняття. Цей підхід фактично нівелює необхідність означення категорії організаційної культури, приписуючи їй узагальнений характер: „Назагал організаційна культура – комплекс найбільш стабільних та довготривалих характеристик організації [11, с. 54]". Одночасно таке положення зумовлює можливість скептичного погляду на це питання: не заперечуючи наявності та прямо не спростовуючи дієвості організаційної культури, дослідники застосовують для означення зовнішній фактор (поведінку та комунікацію), водночас використовуючи як ілюстрацію результати досліджень Коттера Дж. і Хескетта Дж., що засвідчили низький рівень пов'язаності рівня розвитку організаційної культури та ефективності (Бодді Д., Пейтон Р.) [1, с.547-548].Згідно з визначенням Ґріффіна Р., Яцури В., „культура організації – це поєднання цінностей, які дають змогу зрозуміти, що обстоює організація, як вона провадить свою діяльність, що вважає пріоритетним. Культура – це аморфне поняття, яке не піддається чіткому визначенню та контролю. Однак, будучи основою внутрішнього середовища організації, культура відіграє головну роль у формуванні стилю поведінки менеджера [5, с. 72]".

ІІ. Схематизація поняття. Під схемою у даному випадку розуміємо здатність до створення моделей-зразків культур узагальненого характеру. У зв'язку з цим одним з найпоширеніших є визначення Е. Шейна: "Культура групи може бути визначена як паттерн (зразок, кліше) колективних базових уявлень, що набуваються групою при розв'язанні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність котрого (паттерна) є достатньою для того, щоб вважати його цінним та передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття та вирішення даних проблем [16, с. 31-32]". Співзвучним до цього є також визначення, запропоноване Р.Дафтом, згідно з яким „культура – це набір цінностей, переконань і способів мислення та розуміння навколишнього світу, що є спільним для всіх членів організації та подається новим її членам як правильний [6, с. 208-209]". Означення організаційної культури як "динамічної системи правил, що поділяються членами організації [9, с. 364]" утверджує тезу про глибоке сприйняття вкорінених цінностей та переконань не лише окремими працівниками, а й всією організацією в цілому. Ця дефініція дозволяє визначати, аналізувати і пояснювати організаційну культуру не як неподільний конструкт, а як динамічний, багатогранний, багаторівневий. У наведених означеннях суттєвими моментами є, по-перше, констатація характеру культури як загального об'єднавчого фактора, спроможного за-

безпечити внутрішньоорганізаційну єдність, та, по-друге, можливість структурування культурних проявів з метою дослідження та управління ними. Це важливий у педагогічному контексті критерій, оскільки, виходячи з нього, уможливлюється вивчення культурологічних засад, що забезпечують цілісність діяльності як окремих вищих педагогічних навчальних закладів, так і функціонування системи української вищої педагогічної освіти.

III. Символічність поняття. У визначеннях, які підпадають під практично-герменевтичний підхід, суттєва роль відводиться тлумаченню сенсу значень як кінцевої мети дослідника. Показовим у цьому контексті є застосування терміну "організаційна культура" як матричної концепції для позначення способу мислення, який інтерпретує культурні та символічні феномени [7, с. 19] та розуміння культури як системи загальноприйнятих символів та значень. Таке трактування передбачає, що "для всіх членів організації існує спільність правил, які регулюють пізнавальні та емоційні аспекти членства у певній організації, а також – спільність способів для створення і застосування цих правил [7, с. 20]." У подальшому розвитку ця концепція може передбачати реалізацію метафоричного підходу до характеристик окремих організаційних культур (Ґарет, Морґан Г., Елвессон М., Сеннетт Р. та ін.) та розробку нових "образів культур" при побудові теоретичного концепту культури (Норд В., Вілкінс А. та Оучі В., Вайнер, Ґагліарді П., Ван Маанен Дж., і Канда Дж., Мартін Дж. та Меєрсон Д., Крефтінг Л. та Фрост П., Найт і Віллмотт Г. та ін.). Існує ще декілька визначень категорії організаційної культури з позицій символізму, зокрема:

- Організаційна культура – 1) система символічних посередників, що спрямовують та обмежують активність членів організації; 2) сукупність базових уявлень, що поділяються більшістю членів організації чи її активним ядром і служать засобом внутрішньої регуляції та програмування організаційної поведінки індивідів чи групи на символічному рівні [10, с. 120].
- Організаційна культура – це набір найважливіших припущень, що приймаються членами організації і виражаються у декларованих організацією цінностях, що позначають людям орієнтири їх поведінки і дій. Це "символічні" засоби духовного і матеріального внутрішнього оточення [3, с. 421].

Цінність практично-герменевтичного підходу назагал та розуміння організаційної культури як символічного посередника і комплексу, що піддається цілісному описові, зокрема, полягає у реалізації практичної можливості етнографічного дослідження типів організаційних культур та, на основі емпіричних даних, побудови лінії ефективного управління цілями, формування стратегій розвитку педагогічних ВНЗ та на державному рівні – галузевих освітніх концепцій.

IV. Соціальність поняття. Суспільний характер цивілізації зумовив появу та розвиток протягом історії людства ряду "обмежувачів", серед яких є норми, відносини, цінності, звички, традиції, ритуали тощо. Оскільки організації, у тому числі педагогічний ВНЗ чи систему національної освіти, у їх становленні та розвитку можна співвіднести з мініцивілізаційним процесом, то для культури будуть застосовними загальнолюдські соціальні надбудови. Застосування означень організаційної культури в цьому контексті дасть можливість залучити в дослідження широкий спектр соціологічних методів, а також використати їх результати для покращення комунікації всередині організації. Показовими у цьому підході є визначення Воловича В.: "Організаційна культура – специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації. У межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку [15, с. 736]". А також французького дослідника організаційної культури Деметра Н., який підкреслював, що організаційна культура – це система уявлень, символів, цінностей і зразків поведінки, які поділяють усі його члени [11, с. 53].

V. Суб'єкт – об'єктний підхід. Дуже часто визначення організаційної культури як поведінки (у конкретних індивідуальних виявах типу "стимул-реакція") чи установок (загальна

схильність до типових для даної групи поведінкових виявів) співробітників організації, їхніх переконань та цінностей, традицій, рівня взаємовідносин між керівниками й працівниками, між педагогічним ВНЗ, його викладачами, студентами, їх батьками [13, с. 165] переводить розробку проблеми в площину суб'єкт-об'єктних відносин. Такий підхід може застосовуватись у процесі організаційного консультування на етапі діагностики та у персональній роботі з керівниками, проте ускладнює широке узагальнення проблеми, концентруючи її на рівень конкретного закладу освіти чи, навіть, його підрозділу. Зведення організаційної культури до індивідуальних поведінкових ролей (викладачів, керівників чи студентів) певною мірою обмежує можливості широкого її дослідження.

Таким чином, організаційна культура вищої педагогічної освіти постає як категорія, у визначенні якої слід враховувати призначення цієї дефініції, оскільки різні підходи збагачують арсенал дослідника, підсилюють вплив залежно від того, якого культурного рівня педагогічного ВНЗ він [вплив] стосується. З огляду на це вважаємо доцільним узагальнити означення, охарактеризувавши організаційну культуру як медіатор (посередник між особистими та груповими інтересами) або, застосовуючи метафору, "сито", за допомогою якого реалізується вибірковість впливів, забезпечення внутрішньої стабільності, уможливлюється зворотний зв'язок (керівник-викладач, викладач-студент, викладач-викладач) та гарантується можливість змін (шляхом зміни типу медіатора).

Усі визначення організаційної культури можуть також бути об'єднані трьома положеннями, сформульованими Е. Холлом: по-перше, це набуте явище; по-друге, внутрішньо цілісне із усталеними взаємозв'язками між компонентами; по-третє, об'єднуючи людей у групи, культура чітко розділяє межі таких груп. При означенні організаційної культури як категорії важливо також враховувати такі положення:

- універсалізм культури як явища, властивого людській цивілізації, зумовлює наявність культуральних процесів на рівні будь-якої організованої групи, отже, і педагогічного ВНЗ, і вищої педагогічної освіти в цілому;
- культура є не причиною виникнення організації, а фактом, який засвідчує її існування (продуктом);
- втіленнями організаційної культури є сформовані цілі, цінності, правила, звичаї, традиції, стандарти;
- організаційна культура має дидактичний характер (може бути вивчена, засвоєна);
- етнічна, релігійна, соціальна, ментальна різноманітність людства зумовлює такого ж роду відмінності в організаційних культурах як на рівні освітніх систем, так і на рівні їх одиниць;
- організаційна культура є результатом прогресу організації, отже, має динамічний характер;
- колективний характер існування організаційної культури означає, що її творцями та носіями є конкретні люди (керівництво, викладачі, випускники);
- символізм культури найкраще віддзеркалюється через символізм мови, тому мовний, комунікативний фактор для організаційної культури є значущим;
- культура є основою самоідентифікації організації як колективного цілого та її членів як одиничного [12, 71-72].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

1. Організаційна культура є важливою для педагогіки категорією, зміст якої, механізм формування та функціонування, керування, дозволить оптимізувати різні види ресурсів, підвищити ефективність діяльності вищих навчальних закладів, зокрема педагогічних.

2. Визначення категорії організаційної культури є утрудненим внаслідок дії різнорідних чинників.

3. Метою дослідника організаційної культури у вищій педагогічній освіті слід вважати її окреслення співвідносно із практичною метою педагогічної діяльності чи організації освіти.

4.Доцільність досліджень організаційної культури педагогічних ВНЗ зумовлюється наявністю двостороннього зв'язку між людським фактором та сферою їх діяльності.

5.Спільні положення педагогіки, психології, культурології, філософії, соціології та менеджменту відкривають можливості для багатогранного та різноспрямованого аналізу організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів.

6.Риси, притаманні організаційній культурі як субкультуральній одиниці, дозволяють враховувати фактори навколишнього середовища ВПНЗ та ступінь їх впливу на внутрішні культуротворчі процеси; залежність між мінливістю характеристик змісту й форм організаційної культури, її виявів та змінними соціокультурними реаліями; прогресивну та регресивну роль організаційно-культурних виявів у впровадженні інноватики; роль лідерства (у соціально-психологічному контексті) та роботу керівництва щодо управління культурними процесами та формами організаційної поведінки.

Перспективу подальшого дослідження автор бачить у різносторонньому вивченні практичних аспектів організаційних культур вищих педагогічних навчальних закладів та розробці культурологічних моделей у дидактиці вищої школи та організації управління педагогічною освітою.

Список літератури:

1. **Богатырёв М.** Организационная культура предприятия / М. Богатырёв // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – №1. – С. 104 – 111.
2. **Бодди Д.** Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 1999. – 816 с.
3. **Виханский О.С.** Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Гардарика, 1998. – 528 с.
4. **Горелікова Т.** ВНЗ: теоретичні основи розвитку організаційної культури / Т. Горелікова // Освіта і управління. – Т. 7. – 2004. – № 3 – 4. – С. 23 – 30.
5. **Ґріффін Р.** Основи менеджменту / Ґріфін Р., Яцура В.; пер. з англ. за наук. ред. В.Яцура, Д.Олесневич. – Львів : Ба К, 2001. – 624 с.
6. **Дафт Р.** Организации / Ричард Дафт. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 480 с.
7. **Элвессон М.** Организационная культура / Мэтс Элвессон; пер. с англ. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.
8. **Организационное** поведение / С. Д. Резник [и др.] ; под ред.: Э. М. Короткова, А. Н. Силина ; ТюмГНГУ. – 2-е изд., испр. и доп. – Тюмень : Вектор Бук, 2001. - 339 с.
9. **Мацумото Д.** Психология и культура / Дэвид Мацумото. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 414 с.
10. **Социальные** теории организации: словарь / [авт.-сост. Щербина В.В.]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 264 с.
11. **Палеха Ю.І.** Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури / Юрій Іванович Палеха. – К. : Вид-во Європейського університету, 2000. – 210 с.
12. **Персикова Т.Н.** Межкультурная коммуникация и корпоративная культура / Тамара Николаевна Персикова. – М. : Логос, 2004. – 224 с.
13. **Рудінська О.В.** Менеджмент / О. В. Рудінська, С. А. Яроміч, І. О. Молоткова. – К. : Ельга. Ніка-Центр, 2002. – 335 с.
14. **Савчук Л.,** Бурлакова А. Розвиток корпоративної культури в Україні / Л. Савчук, А. Бурлакова // Персонал. – 2005. – № 5 – С. 86 – 89.
15. **Соціологія:** короткий енциклопедичний словник / [за ред. Воловича В.І.]. – К.:Укр. центр дух. культури, 1998. – С. 736.
16. **Шейн Э.Х.** Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
17. **M. Hofstede G.** Cultures and Organizations: Software of the Mind, McGraw-Hill. – London, 1991.

О.Е. Смолинская

КАТЕГОРИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ВЫСШЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В статье осуществляется анализ определений категории организационной культуры с целью их систематизации и обощения для подведения теоретического базиса к последующим исследованиям. Реализирована попытка классификации способов раскрытия данной категории с использованием критериев практического подхода к деятельности. В публикации определены основные критерии, учитывая которые можно полнее охватить спектр определений категории организационной культуры в высшем педагогическом образовании.

Ключевые слова: организационная культура, высшее педагогическое образование, культурологические подходы.

O.Ye. Smolinska

ORGANIZATIONAL CULTURE CATEGORIES IN THE HIGHER PEDAGOGICAL EDUCATION: PROBLEMS OF DEFINITION

The definitions of the organizational culture categories are analysed in the article, aiming on their systematisation and generalization to form a theoretical basis for upcoming studies. An attempt of classification is taken with use of practical activities approach. In this paper the main issues have been determined, taking them into account more comprehensive embracing of the spectrum of definitions concerning organisational culture in the high pedagogical education can be promoted.

Key words: organizational culture, higher pedagogical education, cultural study approaches.

❖ ❖ ❖