

Н.В. Наконечна
кандидат психологічних наук,
проректор з науково-педагогічної роботи
(корпоративне управління),
Університет економіки та права «КРОК»

Система методів організаційно-психологічного вивчення стану та перспектив розвитку корпоративної культури приватного вищого навчального закладу

У статті досліджено основні підходи до проблем вивчення корпоративної культури. Проаналізовано сучасні методики дослідження корпоративної культурної організації. Розглянуто механізм формування організаційної культури. Надано пропозиції щодо застосування інструментальної діагностики оцінки організаційної культури ОСАІ.

Ключові слова: психологічні умови, корпоративна культура, психологічна діагностика, навчальний заклад, експериментальне дослідження, модель корпоративної культури.

Н.В. Наконечная
кандидат психологических наук,
проректор по научно-педагогической работе
(корпоративное управление),
Университет экономики и права «КРОК»

Система методов организационно-психологического изучения состояния и перспектив развития корпоративной культуры частного высшего учебного заведения

В статье исследованы основные подходы к проблемам изучения корпоративной культуры. Проанализированы современные методики исследования корпоративной культурной организации. Рассмотрен механизм формирования организационной культуры. Даны предложения по применению инструментальной диагностики оценки организационной культуры ОСАІ.

Ключевые слова: психологические условия, корпоративная культура, психологическая диагностика, учебное заведение, экспериментальное исследование, модель корпоративной культуры.

N. Nakonechna
Ph.D. in Psychology,
vice-rector for scientific and pedagogical sciences work
(corporate management)
“KROK” University

System of methods of organizational and psychological study of the state and prospects of development of the corporate culture of a private higher educational institution

The article investigates the main approaches to the problems of studying corporate culture. The modern methods of research of the corporate cultural organization are analyzed. The mechanism of formation of organizational culture is considered. The proposals on application of instrumental diagnostics of OCAI organizational culture evaluation are given.

Keywords: *psychological conditions, corporate culture, psychological diagnostics, educational institutions, experimental research, corporate culture model.*

Постановка проблеми

Важливою психологічною умовою розвитку корпоративної культури ВНЗ є науково зважене дослідження її складників, а саме: вивчення стану організаційної поведінки працівників, рівня розвитку комунікаційних зв'язків у навчальному закладі, культури управління, менеджерського складника та ін. Такий підхід дає можливість встановити досягнення та виявити проблеми у формуванні корпоративної культури, а отже, намітити шляхи й перспективи її подальшого розвитку. Організаційно-психологічний аналіз складників культури корпорації здійснюється шляхом теоретичного моделювання та експериментального дослідження із застосуванням методик визначення рівня розвитку й типу корпоративної культури і бажаного, перспективного її досягнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У вивченні організаційної (корпоративної) культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувалися та чітко визначилися окремі тематичні напрями аналізу

цього феномена, створені відповідні наукові школи. Це насамперед типологізації організаційної культури К. Камерона, Л. М. Карамушки, Р. Куїнна, І. А. Ладанова, А. Радугіна, К. Радугіна, Ч. Хенді, Е. Шейна, класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Н. Маркіна, Т. Соломанідіної, Л. Теплової, встановлення рівнів розвитку організаційної культури І. Ладанова і, особливо щодо становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науково-методичні праці вітчизняних учених: Г. Балла, О. Винославської, Н. Завацької, Л. Карамушки, С. Максименка, А. Шевченко та ін.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Система методів вивчення корпоративної культури має свої змістовні відмінності. Це насамперед функції відстеження стану та змін у культурі, психокорекція її складників, співвідношення суб'єктивних і об'єктивних чинників функціонування корпоративної культури та ін. Наприклад, сама по собі корпоративна культура є явищем об'єктивно функціонуючим зі своїми

закономірностями, які складаються незалежно від свідомості окремого члена корпорації. Оскільки ця культура (субкультура) є в наявності, то новий член колективу повинен сприймати чи не сприймати її. Але способи сприйняття чи несприйняття культури суб'єктивно індивідуальні. Навіть більше того, тут діалектика така, що окремі члени корпорації також здійснюють зворотній вплив на корпоративну культуру, збагачуючи її своїм професійним досвідом та світоглядом.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження системи методів організаційно-психологічного стану та пропозиції щодо розвитку корпоративної культури приватного вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Корпоративна культура закладів освіти, що сформувалася за останні роки, є досить своєрідною, функціонує в умовах конкурентності та вимог сучасного ринку праці, що формує принципово новий тип відносин між суб'єктами освітньої діяльності як у самій корпорації, так і за її межами, що відзначається своєрідним поєднанням приватновласницьких інтересів та традиційних педагогічних цінностей.

Здійснюючи поглиблений аналіз кожного з методів корпоративної культури доцільно зазначити, що всі ці методи діють лише в комплексі, оскільки культура є багатоаспектним явищем. Тому вони взаємодоповнюють, взаємовизначають один одного. Наприклад, метод порівняння має своїм різновидом аналогію, яка також лежить в основі методу моделювання, а загальнонауковий метод експертних оцінок є нічим іншим, як конкретизацією філософського принципу єдності мислення та буття. Отже, природа методу експертних оцінок фактично є соціально-психологічною, хоча ним керуються в усіх сферах соціальної дійсності.

Ця думка, з одного боку, свідчить про унікальність і, так би мовити, універ-

сальність методології соціально-психологічного аналізу. З іншого – психологічний феномен притаманний усім явищам буття та свідомості, поняття і категорії психології як науки виконують у цих сферах місію методологічних орієнтирів. Це, природно, стосується й сфери корпоративної культури, соціально-психологічний аналіз якої на макropsихологічному рівні здійснюють практично всі фахівці.

Оскільки організаційна психологія уже визначена як галузь знань, то її понятійно-термінологічний апарат набув концептуального статусу, а саме: він може використовуватися як чинник теоретичного та експериментального пізнання. Як пишуть дослідники методологічних і теоретичних проблем психології (М. Корольчук, Ю. Трофімов, В. Осьодло та ін.), «теоретизація предмета дослідження відкриває можливість змістовного прогнозу дослідження в цілому, тобто, дає змогу: визначити «функціональний поріг» теоретичного пізнання предмета та умови організації емпіричного його дослідження» [1, с.47]. У даному дослідженні «теоретизація» виконує роль концептуального чинника побудови теоретичної моделі корпоративної культури навчального закладу приватної форми власності, і це моделювання, фактично, є методом діагностування її складників.

Такий концептуальний підхід становить парадигму як психологічного діагностування корпоративної культури вищого навчального закладу, так і психологічних умов її розвитку.

Учені виокремлюють також два основних підходи до проблеми вивчення корпоративної культури: інтерпретативний та формалізований (кількісний). Як пише О. Стеклова: «аналіз літератури показує, що є два основних підходи до проблеми діагностики корпоративної культури:

1. Идеографічний, в основі якого лежить використання якісних методів, у тому числі традиційний аналіз документів організації, здійснюване монографічне спостереження (дослідження), глибинні інтерв'ю. За допомогою якісних методів

можна вивчити наступні аспекти корпоративної культури: усний фольклор, правила, традиції, церемонії та ритуали, що склалися в організації, різні документи, що визначають життєдіяльність організації.

2. Формалізований (кількісний), що характеризується використанням різних стандартизованих (формалізованих) опитувальників» [2, с.93].

Аналогічні підходи до формування методів вивчення організаційної культури здійснені К. Терещенко [3, с.28-31].

Практика, у тому числі діяльність навчальних закладів, свідчить, що некритично запозичувати вказані методи без їх адаптації до природи предмета дослідження, у нашому випадку – до корпоративної культури приватного освітнього закладу, не можна. Тому в своєму аналізі виходимо з двох основних чинників: змістовного та формального. Змістовний – це система відносин, зв'язків між суб'єктами навчального закладу, її стан та виявлення невикористаних резервів для їх подальшого поліпшення. Формальний – це, власне, внутрішня форма, тобто структура, організація діяльності навчального закладу та його підрозділів. Це, фактично, і є об'єктова визначеність предмета аналізу як один з його обов'язкових критеріїв. Очевидно, функція організаційної психології і полягає в необхідності забезпечення єдності цих двох векторів як чинників формування цілісної корпоративної культури навчального закладу.

Якщо із запропонованими двома підходами – використання якісних методів і кількісних (формалізованих), можна погодитися, оскільки вони є загально визначеними, то зміст їх дії, функції культури авторами (Л. Теплова, К. Терещенко) не розкриваються повною мірою. І цей підхід не дає повного уявлення про рівень корпоративної культури навчального закладу. Очевидно, його варто доповнити функціональним аналізом, який дозволив би досягнути зміст цієї культури.

К. Терещенко пропонує наявні методики дослідження культури організації поділити на три групи: 1) методики з визна-

чення типу організаційної культури організації; 2) методики з визнання параметрів організаційної культури організації; 3) методики з визначення рівня організаційної культури організації [3, с.29].

Цей поділ частково може бути взятий як методологічний чинник аналізу, хоча навряд чи ним може бути обмежене все різноманіття методологічних підходів, які включають, крім типології, параметрів і рівня культури, також широкий діапазон методик та рекомендацій з їх використання для вдосконалення діяльності організації.

Крім того, К. Терещенко сама розширює запропоновану тріаду, доповнюючи її, зокрема, виокремленням трьох різновидів корпоративної культури: конструктивна, пасивно-захисна, агресивно-захисна, а також 12 стильовими її особливостями: гуманістично-спрямована, схвальна, конвенціональна, захисна, ухильна, вимоглива, самоактуалізаційна тощо [3, с.30].

Як бачимо, картина досить строката: методик пропонується багато, і всі вони різнопланові. Іншими словами, на сьогодні все ще відсутній єдиний змістовно-функціональний підхід до вивчення культури організації (корпорації).

Між тим організаційна психологія як наука ставить питання про уніфікацію напрацьованих окремих методик на концептуальному рівні, що дасть змогу, з одного боку, узагальнити накопичений досвід діагностики та моніторингу, а з іншого – окреслити шляхи й способи їх удосконалення, зокрема психокорекції наявної корпоративної культури.

У цьому відношенні заслуговує на увагу концептуальна модель формування і розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, запропонована А. Шевченко [4, с.3]. Перевага цієї методики в тому, що вона втілює суто функціональний, діяльнісний підхід до діагностики корпоративної культури навчальних закладів, трактуючи її як «комунікаційно-забезпечувальний і функціональний механізм ефективності діяльності загальноосвітніх навчаль-

них закладів» [4, с.2]. А. Шевченко також формулює низку її функцій: управлінську, адаптивну, реалізаційну, конструкторську, інтеграційну, кадрову, розвивальну, координаційну, мотиваційну, духовно-ціннісну, інноваційну, явно схилиючись до застосування в діагностиці корпоративної культури змістовно-функціонального підходу. На її думку, «...сучасне бачення оптимальної організаційної культури – такої, яка має сприяти зорієнтованості на оточення, управління знаннями, творчості, лідерству й управлінню за участю, розвитку й посилення мереж і партнерств різного типу для досягнення цілей і завдань діяльності загальноосвітніх навчальних закладів» [4, с.1].

Такий підхід дозволить:

а) визначити рівень розвитку організаційної культури, порівняти «реальний» (наявний) та «бажаний» (ідеальний) типи культури, виявити взаємозв'язок між чинниками мезо- та макрорівнів і рівнем розвитку організаційної культури [4, с.8];

б) проаналізувати базові цінності, норми та правила бажаної поведінки;

в) розробити, апробувати, впровадити та перевірити ефективність технології розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів [4, с.8].

Ця класифікація є прийнятною, оскільки передбачає поетапність формування розвитку корпоративної культури.

Оскільки ця основа викладена в літературі наочно-схематично, у цілісності всіх її структурних та змістовно-функціональних елементів, наведемо її у вигляді рисунку 1. Ще одним важливим методологічним орієнтиром у роботі є класифікація методик вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій, здійснена групою авторів (Л. Карамушка, К. Терещенко, В. Лагодзінська, В. Івкін, А. Шевченко) [5, с. 9-15].

Вони класифікують методики вивчення методологічних детермінант організаційної культури в освітніх організаціях за трьома групами. До першої групи входять методики для вивчення структурних компонентів і типів організаційної культури. Друга група включає методики для дослі-

дження основних детермінант розвитку організаційної культури, які належать до мезорівня (рівень організаційного розвитку, рівень творчої спрямованості організаційного середовища). І третю групу становлять методики для дослідження основних детермінант розвитку організаційної культури, які належать до макрорівня (наявність у керівників «базових» лідерських якостей; ставлення до змін персоналу; толерантність персоналу; рівень творчості персоналу).

Використання методик, які належать до цих груп, дасть можливість, на наш погляд, аналізувати «проблемні» місця рівня розвитку організаційної культури та в особливостях вияву детермінант, які стосуються діяльності організації загалом, її керівників і персоналу. На базі отриманих результатів можуть бути визначені напрямки подальшого розвитку організаційної культури [5, с.10].

Зауважимо, що автори зазначених методик звичайно адресують їх для застосування щодо конкретно визначених об'єктів діагностування культури, але, незалежно від їх адресної спрямованості, ці методики або їх елементи можуть бути використані дослідниками і щодо інших об'єктів організаційної культури, оскільки в цих методиках конкретизується не лише індивідуально-особистий досвід авторів, а й узагальнений зміст організаційної культури, її традиції, досягнення, цінності тощо.

Разом з тим, для функціонального аналізу, як провідного в дослідженні, цього недостатньо, тому використовується методика «оцінки рівня організаційної культури» І. Ладанова, що дає можливість аналізувати такі основні компоненти корпоративної культури, як ставлення учасників навчально-виховного процесу до викладання та навчання, внутрішньо організаційні зв'язки й якість спілкування; стан управлінської культури, ціннісні мотиваційні та моральні установки. Тому, як зазначалося вище, для визначення стану організаційної культури обрана широковживана методика І. Ладанова [6]. Але відповідно до потреб нашого експерименту

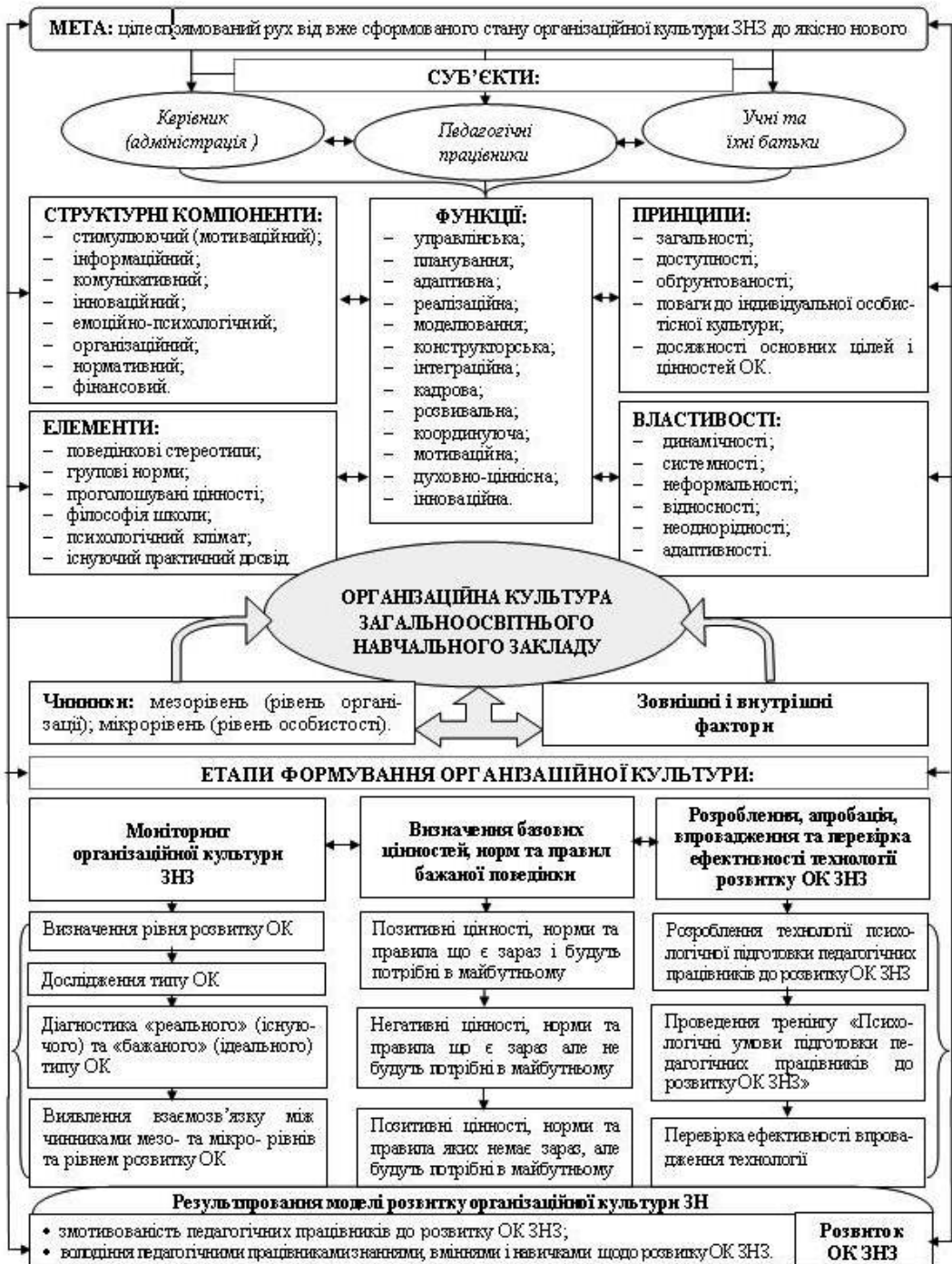


Рис. 2.1. Формування організаційної культури

Джерело: сформовано автором на основі [4]

вона була скоригована, оскільки остання, будучи типовою, розрахованою на оцінку організаційної культури підприємства, не до кінця «віддзеркалює» організаційну культуру навчального закладу.

Останнім часом дослідниками організаційної культури навчальних закладів успішно застосовується інструментальна діагностика оцінки організаційної культури OSAI американських учених К. Камерона і Р. Куїнна. Особливість її в тому, що вона орієнтована не лише на діагностування наявного стану, а в основному на діагностування змін, які відбуваються й які необхідні для поліпшення організаційної культури.

Окреслений та обґрунтований у роботі концептуальний підхід, сформований комплекс конкретних методів і прийомів дослідження дозволили здійснити своєрідну діагностику наявної корпоративної культури в одному зі структурних навчальних підрозділів, що функціонує в системі Університету економіки та права «КРОК». Зокрема, на першому етапі експериментування – констатуючому – було застосовано найбільш широко вживану методичку діагностування та корекції корпоративної

культури з використанням класифікації Ч. Хенді [7, с.19].

Деякі автори виокремлюють організаційно-культурний аспект саме управлінської діяльності як такої: «організаційна культура управління – це гармонія знань, особистої культури працівників, їх інтелекту» [8]. На нашу думку, саме з цього варто починати організаційно-психологічний аналіз організаційної культури навчального закладу. Адже корпоративної культури взагалі, безвідносно до конкретних організацій, корпорацій, об'єднань як її фактичних носіїв, у рафінованому вигляді не існує. Вона – породження певних, окремих умов, обставин, цілей та завдань, що спонукають до їх спільного вирішення.

Висновки

Отже, побудована система організаційно-психологічного дослідження стану та розвитку корпоративної культури вищого приватного навчального закладу має своєрідну тріадичну структуру: концептуально-методологічний, загальнонауковий і організаційно-психологічний рівні. Практично, це рівні теоретичного моделювання, емпірично-експериментального (опитування, анкетування) та конкретних організаційно-психологічних методик.

Література

1. Методологічні та теоретичні проблеми психології: Навч. посібник / М. С. Корольчук, Ю. Л. Трофімов, В. І. Осьодло та ін. – К.: Ніка-Центр, 2013. – 336 с.
2. Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособ. / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с.
3. Терещенко К. В. Методи вивчення організаційної культури // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. Костюка НАПН України. – К. - Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Т.1. – Вип. 37. – С.28–31.
4. Шевченко А. М. Народна освіта / А. Шевченко // Електронне наукове фахове видання. Сучасні тенденції управління розвитком організаційної культур загальноосвітніх навчальних закладів. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2473
5. Карамушка Л. М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред) та ін. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 9–15.
6. Ладанов И. А. Социокультура организации / И. А. Ладанов // Организационное поведение : хрестоматия / ред.-сост. Райгородский Д. Я. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
7. Хэнди Ч. Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса / Ч. Хенди. – М. : «Альпина Бизнес Букс», 2008. – 204 с.
8. Виходець О. М. Організаційна культура малого бізнесу. Монографія / О. Виходець. – Вчена рада Одеського інституту МАУП, 2008. – 224 с.