

Актуальні проблеми психології

УДК 159.98:005.73

DOI: <https://doi.org/10.31732/2707-9155-2019-34-114-124>

Аналіз результатів дослідження психологічних умов розвитку корпоративної культури приватного закладу вищої освіти

Наконечна Н.В.

*кандидат психологічних наук, проректор
з науково-педагогічної роботи (корпоративне управління),
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» ,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (063) -82-252-50, e-mail: natalyn@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0001-6236-9549*

Analysis of results of research of psychological conditions of development of corporate culture of private institution of higher education

Nakonechna N.V.

*Ph.D. of psychology, vice-rector for scientific
and pedagogical sciences work (corporate management),
“KROK” University,
st. Tabirna, 30-32, 03113, Kyiv, Ukraine
tel.: (063) -82-252-50, e-mail: natalyn@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0001-6236-9549*

Анотація. В процесі соціально-економічних реформ в Україні корпоративна культура поступово впроваджується в наше життя. Корпоративна культура багатогранна, відносно нова для нашого суспільства й недостатньо досліджена наукою. Особливого значен-

ня корпоративна культура набуває при створенні гармонійної моделі взаємодії учасників навчально-виховного процесу, адже у громадській і педагогічній свідомості до недавнього часу існувало переконання в тому, що культура освітньої установи являє собою комплекс історично сформованих норм і правил, які функціонують в середині закладів вищої освіти. Доцільно зазначити, що за останні 20 років приватні заклади вищої освіти, конкуруючи з державними освітніми установами, накопили позитивний світовий та вітчизняний досвід підготовки фахівців, спроможних реалізовувати набуті знання та кваліфікацію в умовах глобального інформаційного суспільства та ринкової економіки. Корпоративна культура таких закладів освіти, що сформувалась за ці роки, теж відзначається своєрідністю, функціонуючи в умовах конкурентності та вимог сучасного ринку праці, що формує принципово новий тип відносин між суб'єктами освітньої діяльності як в самій корпоративній, так і за її межами, що відзначається своєрідним поєднанням приватно-власницьких інтересів та традиційних педагогічних цінностей. Разом з тим нові умови функціонування закладів вищої освіти, зокрема інтенсифікація процесу входження в європейський освітній простір, зумовлюють потребу здійснення змін в організації і змісті навчально-виховного процесу, що без відповідного коригування корпоративної культури може призвести до так званого культурного розриву, наслідком якого може бути втрата досягнутих навчальним закладом цінностей та завоювань. У статті досліджена корпоративна культура закладів освіти. Визначено природу та механізм дії психологічних умов функціонування корпоративної культури закладів вищої освіти. Здійснено аналіз частотного розподілення результатів у блоці «Робота». Проаналізовано частотне розподілення результатів у блоці «Комунікація». Проаналізовано частотне розподілення результатів у блоці «Управління». Проаналізовано частотне розподілення результатів у блоці «Мотивація і мораль».

Ключові слова: емпіричні дані, експеримент, корпоративна культура, заклади вищої освіти, констатувальний експеримент, психологічні умови.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 4, бібл.: 5.

Annotation. In the process of socio-economic reforms in Ukraine, corporate culture is gradually being introduced into our lives. Corporate culture is multifaceted, relatively new to our society and under-researched by science. Corporate culture is of particular importance when creating a harmonious model of interaction between participants in the educational process, because in the public and pedagogical consciousness, until recently, there was a belief that the culture of an educational institution is a complex of historically formed norms and rules that establish the educational institutions. . It is worth noting that over the last 20 years, private higher education institutions, in competition with state educational institutions, have accumulated positive world and domestic experience in training professionals capable of implementing the acquired knowledge and qualifications in a global information society and market economy. The corporate culture of such educational institutions, which has been formed during these years, is also distinguished by its peculiarities, functioning in the conditions of competitiveness and requirements of the modern labor market, which forms a fundamentally new type of relations between the subjects of educational activity both within the corporation and abroad, which it is characterized by a peculiar combination of private property interests and traditional pedagogical values. At the same time, new conditions for the functioning of higher education institutions, including the intensification of the process of entry into the European educational space, necessitate changes in the organization and content of the educational process, which without a proper adjustment of the corporate culture can lead to the so-called cultural gap, which can result in loss of values and gains achieved by the institution. The article deals with the corporate culture of educational institutions. The nature and mechanism of the psychological conditions of the functioning of the corporate culture

of institutions of higher education are determined. Formed molding experiment, on the basis of which a psycho-correction training program was developed and implemented. The analysis of frequency division of results in the block "Work" was performed. The frequency distribution of results in the "Communication" block is analyzed. The frequency distribution of results in the "Management" block is analyzed. The frequency division of results in the block "Motivation and Morality" is analyzed.

Key words: *empirical data, expert, corporate culture, institutions of higher education, qualifying experiment, psychological conditions.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 4, bibl.: 5.

Постановка проблеми

Констатувальний та формувальний етапи проведеного експерименту висвітлили наявність досягнутого закладами вищої освіти приватної форми власності відносно високого рівня організаційної культури, для якого характерні: значний ступінь згуртованості колективу, розвинута комунікаційна сфера, узгодження індивідуальних і колективних інтересів, відчуття гордості за свій навчальний заклад.

Проте цей досягнутий рівень потребує подальшого вдосконалення в основному в напрямках: розвитку інноваційного складника, сфери менеджменту, удосконалення змісту та форм навчально-виховного процесу, посилення конкурентоспроможності навчального закладу, зростання його іміджу та престижу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У вивченні організаційної (корпоративної) культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувалися і чітко визначилися окремі тематичні напрями аналізу цього феномена і створені відповідні наукові школи. Це, перш за все, типологізації організаційної культури К. Камерона, Р. Куїнна, А. Радугіна, К. Радугіна, Ч. Хенді, Е. Шейна, класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Н. Макаркина, Т. Соломандіної, Л. Теплової, встановлення рівнів розвитку організаційної культури

І. Ладанова, і, особливо, стосовно становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науковометодичні праці вітчизняних вчених: Г. Балла, О. Винославської, Н. Завацької, Л. Карамушки, С. Максименка, А. Шевченко та ін.

Орієнтаційну роль для дослідження становлять інноваційні напрямки досліджень, зокрема освітнього менеджменту та психологічних основ управління змінами в освітніх організаціях (Н. Алюшина, О. Бірюк, О. Винославська, Л. Даниленко, В. Івкін, Л. Карамушка, М. Кутас, С. Максименко, Т. Малкова, Л. Мороз, Л. Парашенко, О. Сафін, В. Семиченко, І. Сингаївська, В. Сідак та ін.). Водночас в існуючій монографічній літературі та дисертаційних роботах у запропонованій редакції тема дослідження не розглядалася, не піднімалися питання психологічних умов розвитку корпоративної культури у співвідношенні з іншими професійно-культурними кодексами в межах єдиного корпоративного чинника.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

За останні 20 років приватні заклади вищої освіти, конкуруючи з державними освітніми установами, накопичили позитивний світовий та вітчизняний досвід підготовки фахівців, спроможних реалізовувати набуті знання та кваліфікацію в умовах глобального інформаційного суспільства та ринкової економіки.

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

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження психологічних умов розвитку корпоративної культури приватного закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження

На першому етапі експериментального дослідження під час застосування методу опитування отримані дані, які висвітлили ряд складників корпоративної культури навчального закладу, зокрема щодо оцінки навчального процесу, менеджменту, ефективності масових заходів та ін. Однак робити на підставі цих, хоча й об'єктивних, але водночас неповних даних, висновок про якісну картину всього організаційно-культурного комплексу навчального закладу, а тим більше про перспективи його подальшого розвитку, навряд чи можливо.

Такий висновок може бути здійснений лише засобами більш комплексної методики, яка включає констатувальний експеримент із залученням методик, які продемонстрували свою ефективність і адекватність [1].

Найбільш загальний показник стану корпоративної культури, а саме рівень її зрілості, визначається нами за методикою І. Ладанова шляхом анкетування співробітників закладів вищої освіти – респондентів (59).

Емпіричні дані проаналізовані із за-

стосуванням пакета програм IBM SPSS Statistics or Windows Версія 20. Для кожного з питань блоків проведено аналіз частотного розподілення результатів опитування та побудовано гістограми емпіричних розподілів з кривими теоретичного нормального розподілу.

Якщо на попередньому етапі цей рівень загалом відзначався як досить зрілий, що свідчить про сформованість корпоративної культури, то на другому етапі експерименту цей висновок був підтверджений з уточненнями позицій відповідно до градації І. Ладанова: дуже високим, високим та середнім рівнями корпоративної культури. Головне з цих уточнень те, що цей показник, який акумулює всю сукупність досягнень у сфері корпоративної культури, знаходиться в межах високого рівня – 208,9 бали.

Очевидно цей стан досить адекватно відображає рівень корпоративної культури вищих навчальних закладів приватної форми власності, оскільки він є репрезентативним за кількістю респондентів і корелюється з даними, що характеризують сучасний культурний розвиток інших закладів вищої освіти України. Наприклад, за даними опитування Т. Койчевою докторів наук Південноукраїнського національного педагогічного Університету імені К.Д. Ушинського, рівень організаційної культури в ньому становив 209,8 бала [2].

Це дає підстави зробити висновок про певну синхронність розвитку корпоративної культури приватних закладах вищої освіти, що зумовлено тими соціальними зрушеннями, які мають місце в українському сьогоденні, у тому числі й освітянськими реформаціями. Водночас для приватного закладу вищої освіти не менш важливим є вихід за межі цієї однотипності й набуття потенціалу конкурентоздатності, своєрідної унікальності, яка дає можливість задо-

вольнити освітні потреби (як загальні вимоги, так і специфічні, індивідуальні).

Зважаючи на те, що І. Ладанов встановив високий рівень у межах від 260 до 175 балів, то наведений показник – 208,9 бала явно тяжіє до нижнього порогу цього рівня. З одного боку, це реально підтверджує рівень корпоративної культури в Університеті «КРОК», з іншого – вказує на наявність проблемних ситуацій у функціонуванні організаційно-культурної сфери.

Це впливає з аналізу анкетних даних, який свідчить, що найбільш високий максимально можливий індекс – 290 балів не дав жоден з респондентів, а дуже високий (від 261 до 290) визначили лише 1,7% опитуваних. Така само мінімальна кількість респондентів (1,7%) кваліфікувала у цілому рівень організаційної культури як середній.

З цього можна зробити попередній висновок, що формування корпоративної культури пройшло початковий етап, набуло певної зрілості, накопичило певний потенціал для сходження на більш високий рівень.

Співвідношення мінімальних оцінок відповідей на поставлені респондентам запитання ілюструють необхідність нагального вирішення таких проблем, як удосконалення системи оплати праці і висування на нові посади.

Зокрема, твердження про те, що система заробітної плати не викликає нарікань працівників, лише один з респондентів оцінив найвищим балом – 10, а 71% з них фактично назвали цю систему незадовільною, оцінивши її в середньому нижче п'яти балів.

Що стосується представленого в теоретичній моделі менеджерського складника як інноваційного, то дані опитування щодо «налагоджена розумна система висування на нові посади» є на рівні 5,4 (з 10 можливих), що свідчить про

незавершеність цієї системи і потребу в удосконаленні всієї кадрової політики. У цьому випадку не завжди враховується думка колективу щодо тієї чи тієї особи, що може спричинити внутрішнє несприйняття такого рішення, через що дії такої особи оцінюються наперед негативно. З іншого боку, це також знижує показник ефективності менеджерської роботи.

Зокрема, наявні значні резерви і, перш за все, у збагаченні змісту навчально-виховного процесу. На це вказує оцінка респондентами стану прийняття «сучасних та ефективних рішень, спрямованих на удосконалення організації роботи і покращення змісту навчання, де найвищу оцінку 10 балів дали 0,7 % від усіх опитуваних, а 54% оцінили всього на 5 балів і нижче».

Наведені нами приклади – свідчення занепокоєності персоналу станом справ і, головне, що ним усвідомлюються потреби здійснення відповідних змін. На відміну від вище зазначених показників індиферентності у менеджерській сфері, викладацький склад як учасник констатувального експерименту демонструє більшу налаштованість на зміни.

Цікаві дані експерименту за окремими блоками опитувальника за І. Ладановим: «робота», «комунікація», «управління», «мотивація і мораль».

Зокрема, у блоці «Робота» найбільша частота відповідей припадає на діапазон 5-8. Цей блок характеризують дві основні тенденції: з одного боку, зростання інтересу до праці, бажання підвищення свого науково-педагогічного рівня (оцінено респондентами в межах 10-ти балів – близько 70%). І. Ладанов називає такий показник «гарним» та «мажорним» (табл. 1).

Досягнення цього результату, насамперед, залежить від поліпшення організації діяльності навчального закладу. На цю необхідність вказали в опитуванні

Таблиця 1

Аналіз частотного розподілення результатів у блоці «Робота»

		Статистики						
		У нашому навчальному закладі створені необхідні умови для підвищення науково-педагогічної кваліфікації	Усі охочі можуть пройти курси підвищення кваліфікації або отримати освіту за новою спеціальністю	У наших структурних підрозділах налагоджена розумна система висування на нові посади	Робочі місця у нас облаштовані	Усе необхідне для роботи у нас завжди під рукою	Робота для мене цікава	Трудові навантаження у нас оптимальні
№	Валідні	59	59	59	59	59	59	59
	Пропущені	0	0	0	0	0	0	0
Середня		6,88	7,08	5,58	7,85	7,66	8,41	6,73
Медіана		7,00	8,00	5,00	8,00	8,00	9,00	7,00
Окремі відхилення		2,540	2,873	3,131	2,108	2,294	2,182	2,658
Дисперсія		6,451	8,251	9,800	4,442	5,262	4,763	7,063
Асиметрія		-1,529	-1,802	-1,157	-1,176	-1,111	-1,513	-,490
Окремі помилки асиметрії		1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311
Розмах		10	10	10	10	10	9	8
Сума		406	418	329	463	452	496	397

близько 50% респондентів, оцінивши наявну чіткість і організацію роботи п'ятьма і нижче балами з 10 можливих. Тобто має місце все ще повільність в узгодженні організаційних форм роботи із сучасними потребами, тенденціями в діяльності Університету. Це пов'язане з об'єктивною управлінською ситуацією, зокрема, з повсякденною роботою структурних підрозділів. Ця ситуація «потребує прийняття оперативних, невідкладних рішень і безпосередньо пов'язана з повсякденною практичною діяльністю організації. Сам характер завдань, що вирішуються в таких умовах, вимагає від керівників прийняття адекватного і швидкого рішення» [3].

Із суб'єктивної сторони мова пови-

нна йти про професійну компетентність, а також «готовність брати на себе відповідальність за наслідки розв'язання тих, чи інших проблем» [3]. Очевидно, така управлінська ланка, як керівництво структурних підрозділів, потребує щодо цього відповідного коригування. Реалізація цієї умови буде відповідати і тому панівному психологічному настрою, який викликає у суб'єктів корпоративної культури, зокрема у персоналу, налаштованість на плідну працю.

Щодо пункту анкети «робота для мене цікава», абсолютна більшість опитуваних підтвердила це (92% оцінили на 10-8 балів). Ці відповіді свідчать про можливість реалізації персоналом своїх власних здібностей та бажань і наявні

можливості використати цю тенденцію для подальшого розвитку корпорації, що значною мірою є функцією організаційно-управлінською.

На цей організаційний чинник як один з найважливіших під час здійснення прогресивних змін в діяльності навчальних закладів вказує Л. Карамушка, вважаючи, що основним гальмом введення змін, опору нововведенням є організаційно-регулятивні причини, а не змістовно-сміслові [4].

Проблемними залишаються також організаційні питання, зокрема кар'єрне просування співробітників, що не задовольняє більшість з них (64% оцінили в 5 балів і нижче).

Підрозділ опитувальника «Комунікації» ілюструє досить високий рівень

спілкування між співробітниками, наявність різноманітних форм, методів зв'язків між ними (91% респондентів оцінили комунікаційний рівень закладу в 10-6 балів), тобто як «гарний» і «мажорний» рівень (табл. 2).

Що стосується регламентації поведінки всіх категорій співробітників, дотримання ними норм та правил, опитування виявило тенденцію необхідності їх удосконалення за принципом виключення поділу на привілейовані категорії, який негативно впливає на атмосферу стосунків між людьми. У цьому вбачається також можливість і необхідність розвитку атмосфери відкритості та прозорості ділових стосунків, а отже, і розвитку комунікаційного чинника організаційної культури. Підрозділ «Управ-

Таблиця 2

Аналіз частотного розподілення результатів у блоці «Комунікація»

		Статистики					
		У нас діють чіткі інструкції та правила поведінки для всіх категорій працівників	У нашому навчальному закладі налагоджена система комунікацій	У нас культивуються різноманітні форми і методи комунікацій	У нас немає ускладнень щодо отримання внутрішньо-університетської інформації	У нас заохочується двостороння комунікація	У нашому навчальному закладі заохочується безпосереднє звернення працівників та студентів до керівництва
№	Валідні	59	59	59	59	59	59
	Пропущені	0	0	0	0	0	0
Середні		6,20	7,29	7,66	7,85	7,56	8,14
Медіана		7,00	8,00	8,00	8,00	8,00	9,00
Окремі відхилення		3,016	2,297	2,411	1,690	2,070	2,145
Дисперсія		9,096	5,278	5,814	2,856	4,285	4,602
Асиметрія		-1,725	-1,667	-1,083	-1,061	-1,793	-1,865
Окремі помилки асиметрії		1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311
Розмах		10	8	8	7	8	6
Сума		366	430	452	463	446	480

лінія» опитувальника представлений за вісьмома показниками (табл. 3).

Найбільше балів (9,5) отримала спрямованість управлінського апарату на нововведення, що, за І. Ладановим, є «гарним» показником. Але ця цифра, на думку дисертанта, не є абсолютною, вичерпною, що відображає всю гаму прогресивних змін.

Очевидно, вона більше стосується заходів, пов'язаних з функціонуванням адміністративно-управлінських структур, а не інноваційних форм їх роботи. Що стосується серцевини Університету – навчально-виховного процесу, то

докорінних змін, спрямованих на його оновлення, респонденти не вбачають. Вони оцінили лінію на його вдосконалення на 6 балів, що відповідає «мажорному» рівню управління (8-6 балів).

Водночас робити висновок про світоглядну спрямованість суб'єктів корпоративної культури на підставі визначених І. Ладановим критеріїв не уявляється можливим, оскільки в основному йде мова про матеріальні чинники поведінки учасника корпорації. Ціннісно-духовні фактори не помітні, хоча вони, як відомо, є спонукальними не менше, ніж приземлено матеріальні.

Таблиця 3

Аналіз частотного розподілення результатів у блоці «Управління»

		Статистики							
		Наша діяльність чітко і детально організована	У нас приймаються сучасні та ефективні рішення, спрямовані на вдосконалення: 1) організації роботи; 2) покращення змісту навчально-виховного процесу	Наші працівники долучаються до процесу прийняття рішень на рівні: 1) кафедри; 2) факультету; 3) Університету	У нас організована професійна оцінка діяльності працівників	Дисциплінарні заходи у нас застосовуються як виняток	Конфліктні ситуації у нас вирішуються з урахуванням всіх реальних обставин	У нас практикується делегування повноважень на нижчі ланки управління	Наш навчальний заклад постійно спрямований на нововведення та прогресивні зміни
№	Валідні	59	59	59	59	59	59	59	59
	Пропущені	0	0	0	0	0	0	0	
Середні		6,29	6,17	7,05	7,14	8,19	7,14	6,97	8,73
Медіана		7,00	7,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	10,00
Окремі відхилення		2,736	2,811	2,445	1,995	1,843	2,675	2,840	1,720
Дисперсія		7,485	7,902	5,980	3,981	3,396	7,154	8,068	2,960
Асиметрія		-1,272	-1,242	-1,603	-1,840	-1,875	-,570	-1,581	-1,245
Окремі помилки асиметрії		1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311
Розмах		10	9	10	8	10	8	10	6
Сума		371	364	416	421	483	421	411	515

Блок «Мотивація і мораль» за методикою І. Ладанова є своєрідним психолого-етичним критерієм рівня організаційної культури навчального закладу. Зокрема, 98,6% респондентів оцінюють взаємовідносини в колективі (а це й становить основу його існування) на найвищому «гарному рівні» (табл. 4).

Працівники (члени колективу) у своїй абсолютній більшості (98,3%) відзначають наявність почуття гордості за свій навчальний заклад. Певною мірою це є свідченням гармонійності особистісних групових та загальноуніверситетських інтересів, відданості більшості співробітників освітянській справі.

Це стосується і багатьох інших методик, що досліджують сьогодні зміни у вищій школі. До критеріїв оцінки пер-

соналом змін у вищій школі віднесені в основному суто матеріально корисливі чинники: «конкурентоздатність організації; підвищення статусу, посилення іміджу організації; адаптація організації до суспільних процесів; забезпечення професійної кваліфікації та професійної кар'єри; отримання більшого прибутку організації; забезпечення матеріально-технічних потреб працівників» та ін. [5].

Очевидно, систему методів діагностики корпоративної культури доцільно доповнити такими методиками, які дали б можливість відобразити духовні, ціннісно-світоглядні аспекти корпоративної культури. Аналіз цього складника культури корпорації дає підстави для висновку про формуван-

Таблиця 4

Аналіз частотного розподілення результатів у блоці «Мотивація і мораль»

Статистика									
		Система заробітної плати у нас не викликає нарікань працівників	Ініціатива у нас заохочується	Ми підтримуємо добрі взаємовідносини у колективі	Взаємні відносини працівників з керівництвом заслуговують високої оцінки	У нас виявляється увага до індивідуальних відмінностей працівників	Завзяття до праці у нас заохочується	У наших структурних підрозділах панує кооперація та взаємоповага між працівниками	Наші працівники відчують гордість за свій навчальний заклад
№	Валідні	59	59	59	59	59	59	59	59
	Пропущені	0	0	0	0	0	0	0	
Середні		4,24	7,20	8,56	7,19	7,59	6,85	7,75	8,08
Медіана		5,00	8,00	9,00	8,00	8,00	7,00	8,00	8,00
Окремі відхилення		2,473	3,004	1,745	1,666	2,151	2,846	2,411	2,095
Дисперсія		6,115	9,027	3,044	2,775	4,625	8,097	5,814	4,389
Асиметрія		1,171	-1,826	-1,242	-1,839	-1,837	-1,556	-1,997	-1,211
Окремі помилки асиметрії		1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311	1,311
Розмах		10	10	6	8	8	10	8	7

ня корпоративного духу як запоруки успішності нововведень, змін та перетворень і, відповідно, переходу навчального закладу на якісно новий щабель свого функціонування на зразок тих навчальних закладів, які займають вищі ступені в освітній ієрархії. Категорія «корпоративний дух» і уособлює цю світоглядно-ціннісну, моральну орієнтацію.

Висновки

Отже, констатувальний експеримент із застосуванням типової методики І. Ладанова дав змогу кваліфікувати рівень досягнутої організаційної культури на прикладі Університету «КРОК» як високий (208,9 бала). Водночас ця методика орієнтує дослідника на перспективу досягнення більш високого (за градацією І. Ладанова), «дуже високого» організаційно-культурного рівня. У нашому випадку – це, головним чином, удосконалення змісту навчально-виховного процесу, підвищення ефективності менеджерського компонента, створення більш сприятливих матеріальних та організаційно-психологічних умов та стимулів роботи персоналу.

Очевидна необхідність уточнення «отримання додаткової інформації» щодо шляхів оновлення навчального процесу, що буде закладено в алгоритм формувального експерименту. І в цілому, незважаючи на загальну прийнятність і досконалість методики І. Ладанова, варто зазначити, що питання освітнього менеджменту в ньому не знайшло достатньо повного висвітлення, а саме потреби актуалізації його менеджерського складника, оскільки за показниками першої частини експерименту цей складник корпоративної культури все ще залишається найменш інноваційним. Між тим, з точки зору конкурентоздатності навчального закладу він є однією з головних засад

його життєдіяльності і запорукою подальшого розвитку.

Усі ці дані про стан та рівень організаційної культури навчального закладу, отримані під час констатувального експерименту за методикою І. Ладанова та власним інструментарієм, важливі як відправні в оцінці рівня корпоративної культури. Водночас вони не дають чіткого уявлення про її подальший розвиток, на який певною мірою орієнтує методика К. Камерона та Р. Куїнна, де як інструмент оцінки організаційної культури запропонували рамочну конструкцію конкуруючих цінностей. Параметри цієї конструкції – суттєві характеристики навчального закладу: найважливіші характеристики установи, стиль лідерства, стиль менеджменту, зв'язки, стратегічні цілі та критерії успіху.

Ця методика дає можливість не лише продіагностувати змістовні складники корпоративної культури, доповнюючи, уточнюючи та збагачуючи уявлення про її тип та рівень, а, будучи орієнтованою на «бажаний» результат, передбачає досягнення більш високого її розвитку. Переваги цієї методики ще й в тому, що вона дає можливість конкретизувати шляхи та методи досягнення бажаних параметрів, інакше кажучи, здійснювати більш ефективно психокорекцію розвитку тих чи тих складників корпоративної культури.

Так, уже аналіз відповідей на перший блок параметрів щодо найважливіших характеристик Університету визначає один з ключових напрямків його розвитку, а саме: збереження унікальності й нарощування самобутності з притаманними лише йому освітньо-профільними особливостями.

Про це свідчить думка респондентів: якщо сьогодні самобутність Університету оцінюється на рівні 29 балів (зі 100), то бажаний ступінь досягнення унікальності, єдності колективу типу

«він подібний великій родині» – сягає 68,5 балів.

Отже, ступінь згуртованості колективу є одним з ключових важелів підйому вищого навчального закладу приватної форми власності на більш високий рівень конкурентоспроможності. Ця теза орієнтує адміністративний персонал та науково-педагогічний склад на пошук

та впровадження широкого діапазону інновацій: повнішого використання потенціалу єдності, економічного та правового складників навчання, розширення палітри напрямків та спеціалізацій для студентів і, взагалі, забезпечення пріоритетності в реалізації та розвитку тих набутків і унікальних можливостей, які характерні саме для функціонування приватних закладів вищої освіти.

Література

1. Ладанов И. А. Социокультура организации. Организационное поведение : хрестоматия. Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. С. 120–168.
2. Койчева Т. І. Експериментальне дослідження оцінки докторами наук організаційної культури педагогічного Університету. *Науковий вісник Південноукраїнського Національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського*. 2014. №112. С. 115–124.
3. Терещенко К. В. Відкритість персоналу як соціально-психологічний чинник організаційного розвитку освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*. / за ред. С. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : А.С.К., 2012. Вип. 36. С. 192–195.
4. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях: навчально-методичний посібник. Біла Церква : КОІПОПК, 2008. 76 с.
5. Карамушка Л. М., Толков О. С. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін: монографія. Київ. Кам'янець-Подільський : Медобори. 2013. 254 с.

Reference

1. Ladanov, I.A. (2006), *Socio culture of organization. Organizational behavior* [Sociokultura organizacii. Organizacionnoe povedenie], «Bahrah-M», Samara, Russia.
2. Kojcheva, T.I. (2014), “Experimental study of the evaluation by the Doctors of Organizational Culture of the Pedagogical University”, *Naukovij visnik Pivdenoukraiincikogo Nacionalinogo pedagogichnogo universitetu im. K. D Ushinsikogo*, vol.112, pp. 115–124.
3. Tereshenko, K. B. (2012), “Personnel openness as a socio-psychological factor in organizational development of educational organizations”, *Aktualini problemi psihologii*, Vol. 36, pp. 192–195.
4. Karamushka, L.M. (2008), “*Psychological bases of change management in educational organizations*”, [Psihologichni osnovi upravlinnya zminami v osvritnih organizacijah], КОІПОПК, Bila Cerkva, Ukraine.
5. Karamushka, L.M. and Tolkov, O.S. (2013), Formation of psychological readiness of high school staff to work in conditions of socio-economic changes [Formuvannya psiholochichnoi gotovnosti personalu vishoi shkoli do diyalinosni v umovah socialino-ekonomichnih zmin], Medobori, Kiev-Kamyanc-Podilsikij, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2019 року