

Література

1. Буряк В.К. Самостійна робота як системоутворюючий елемент навчальної діяльності студентів / В.К. Буряк // Вища школа. – 2008. – № 5. – С. 10–24.
2. Есипов Б.П. Самостоятельная работа учащихся на уроках / Б.П. Есипов. – М. : Учпедгиз, 1961. – 239 с.
3. Лисакова І.В. Формування професіоналізму у студентів вищих музичних навчальних закладів в процесі методичної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / І.В. Лисакова. – К., 2008. – 248 с.
4. Малихін О.В. Теоретико-методологічні засади організації самостійної навчальної діяльності студентів ВНЗ : автореф. дис. ... докт. пед. наук. 13.00.09 / О.В. Малихін. – Харків, 2009. – 40 с.
5. Пидкасистый П.И. Организация деятельности ученика на уроке / П.И. Пидкасистый. – М. : Знание, 1985. – 80 с.
6. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua>.
7. Самойленко Н. Самоосвіта як форма розвитку методичної компетентності майстра виробничого навчання / Н. Самойленко // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : тези доповідей звітної науково-практичної конференції, (м. Київ, 29–31 березня 2010 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К. : ПТО НАПН України, 2010. – 172 с.
8. Стяглик Н.І. Організація навчальної діяльності студентської групи за допомогою консультанта / Н.І. Стяглик // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя, 2010. – Вип. 12 (65). – С. 246–249.
9. Сущенко Л.О. Проблема організації самостійної пізнавальної діяльності студентів ВНЗ / Л.О. Сущенко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя, 2010. – Вип. 12 (65). – С. 124–131.
10. Цимбалюк Н.М. Організація самостійної роботи студентів : метод. рекомендації / Н.М. Цимбалюк. – К. : Либідь, 2001. – 13 с.
11. Чорновіл І.С. Місце й роль самостійної роботи студентів у навчальному процесі ВНЗ / І.С. Чорновіл // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя. – 2010. – Вип. 11 (64). – С. 311–318.
12. Шимко І.М. Проблеми організації самостійної роботи у вищій школі / І.М. Шимко // Рідна школа. – 2005. – № 8. – С. 34–35.

ШАПОЛОВА В.В.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВНЗ

Наша держава поступово втрачала великі виробничі підприємства – заводи, фабрики, виробничі об'єднання, що послужило руйнуванню централізованої системи державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих та управлінських кадрів. Причиною цього разом з непевністю в економічному, політичному і фінансовому майбутньому держави є відсутність у керівників і членів колективів відчуття господаря і власника. Розуміння принципів і здатність управляти корпоративною культурою є ключем до ефективного менеджменту компанії зокрема та країни в цілому. Тому виникає необхідність формування та розвитку корпоративної культури фахівців у вищому технічному навчальному закладі.

Система вищої освіти прагне забезпечити формування різнобічної особистості майбутнього фахівця. Реалізація цієї мети допоможе сучасному випускнику вищого технічного навчального закладу мати не тільки достатній рівень фахової та організаційно-адміністративної підготовки, а й бути особистістю, яка наділена високою корпоративною культурою, високий рівень розвитку якої свідчить про наявність таких якостей особистості, як бажання конкурувати, вміння переконувати; прагнення відігравати роль неформального лідера; терпимість до рутинної адміністративної роботи.

Тобто проблеми формування та розвитку корпоративної культури у вищому технічному навчальному закладі є актуальними та потребують теоретичного й практичного вирішення.

Результати аналізу актуальних досліджень і наукових публікацій з проблем формування та розвитку корпоративної культури доводять, що дослідження ведуться в напрямі формування особистості й удосконалення роботи фахівця з менеджменту. Цими проблемами займалися такі зарубіжні автори, як М. Альберт, В. Блюм, К. Левін, М. Мескон, Р. Стогділл, Ф. Хедоурі. Інші розкривають особливості формування культури в процесі освіти, наприклад І. Зязюн, В. Лазарєв, М. Поташник, М. Приходько, Н. Тализіна, В. Шинкарук. Знаходять висвітлення у дослідженнях різні аспекти проблеми ефективності діяльності майбутніх керівників та підвищення їх кваліфікації (Ю. Бабанський, Є. Березняк, В. Бондар, Л. Даниленко, Н. Кухарев, Б. Ломов, В. Маслов, Л. Набока, Л. Орбан, Н. Островерхова, В. Решетько, В. Семиченко, В. Симонов, Б. Хелмицький, В. Шадриков та ін.). Розглядають основи менеджменту, сутність та особливості управлінської праці та роль культури в процесі управління А. Виноградська, М. Виноградський, Л. Довгань, І. Іванова, А. Омаров, Л. Скібіцька, О. Скібіцький, О. Шканова.

Результати аналізу актуальних досліджень та наукових публікацій з цієї проблеми свідчать про те, що останнім часом проблемі формування корпоративної культури у вищих технічних навчальних закладах приділено мало уваги. Тому *мета статті* полягає в осмисленні феномену культури, уточненні поняття корпоративної культури та розкритті проблем формування й розвитку корпоративної культури у вищих технічних навчальних закладах.

Об'єктом цієї статті є корпоративна культура, а предметом – формування й розвиток корпоративної культури у вищих технічних навчальних закладах.

На сьогодні багато фахівців вважають, що високий рівень культури є особливим, необхідним компонентом для будь-якої людини, яка здобула вищу освіту. Культура (від лат. cultura – обробка, виховання, освіта, розвиток, шанування) – це специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, поданий у продуктах матеріальної і духовної праці, у системі соціальних норм і переконань, у духовних цінностях, у сукупності ставлень людей до природи, до самих себе і у відносинах між собою. Культура характеризує також особливості поведінки, свідомості і діяльності людей у конкретних сферах громадського буття. У ній може фіксуватися спосіб життєдіяльності окремого індивіда, соціальної групи або суспільства в цілому [6].

У статті ми розглядаємо проблему формування та розвитку корпоративної культури, яка є інструментом, що дає змогу орієнтувати людей, які працюють в одній команді на досягнення спільних цілей і результатів. Тобто вона впливає на успіх трудового процесу.

Дослідження корпоративної культури (як явища) у світовій теорії і практиці управління почали розвиватися в рамках гуманістичного підходу до організації та управління людьми в ній. Основним завданням управління вважається адаптація організації до зовнішнього середовища і його подальша зміна за допомогою розвитку корпоративної культури. Вона допомагає впливати на діяльність організації через встановлені цінності, норми, традиції, мову тощо; озброює керівників спеціальною системою понять, яка робить щоденне керівництво людьми осмисленим і зрозумілим [4].

Традиційним джерелом вивчення організації як культурного феномену є погляди М. Вебера, К. Левіна, Т. Парсонса та інших легендарних вчених, які ввели термін “організаційна культура” і його детальну розробку у кінці 70-х – початку 80-х рр. XX ст. Відтоді й визначилися розбіжності в підході до дослідження організаційної культури. У науковій літературі існує велика розмаїтість дефініцій корпоративної культури, їх понятійна сутність має одне й те саме значення, різниця полягає лише у незначних відмінностях конкретних визначень. Так, зокрема, такі автори як В. Волобуєв, В. Воронкова, В. Співак, В. Томілов, Е. Шейн та ін., надали такі визначення терміна “корпоративна культура”: специфічна “конституція” організації; паттерн колективних базових уявлень; система матеріальних і духовних цінностей, проявів; система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій; неписаний і нематеріальний, але той, що добре відчувається, бік діяльності організації; динамічний комплекс базових особливостей окремої організації; явище духовного походження тощо. На думку А. Муравйова, “корпоративна культура” – це сукупність найважливіших положень діяльності підприємства, зумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяє більшість працівників [4].

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття “організаційна культура”. Визначення цього поняття збігається із терміном “корпоративна культура”, тому надалі ми будемо розглядати ці поняття як синонімічні.

Організаційна культура – система норм і цінностей, характерних для конкретної організації. Вона визначається сукупністю властивих тільки їй філософії, цінностей, понять, очікувань, поглядів, норм і включає такі складники: регулятори поведінки; панівні внутрішні організаційні цінності; специфічну філософію, що обумовлює відносини працівників і клієнтів; неписані правила встановлення відносин між членами організації; імідж організації, що формується поведінкою працівників в оточуючому середовищі [4].

Слід зазначити, що існує кілька способів класифікації типів організаційної культури. Ч. Хенді [6] вирізняє чотири типи організаційної культури: 1) культура влади, що базується на центральному її джерелі, ключовій постаті, яка безпосередньо впливає на всі процеси в організації; 2) рольова культура, що базується на чіткому розподілі повноважень і точному визначенні обов’язків; 3) культура завдання, орієнтована на реалізацію конкрет-

них проектів, головною метою якої є об'єднання необхідних ресурсів і людей для досягнення синергетичного ефекту; 4) культура особистості, сконцентрована на окремому працівнику (характерний для організацій, що складаються з незалежних експертів – фахівців, які займаються самостійною діяльністю, використовуючи спільні виробничі ресурси).

На розвиток організаційної культури впливає складний комплекс чинників, ключовими з яких є такі: історія; основні функції і технології, що використовуються; цілі та завдання організації (вибір відповідних стратегій зумовлюють характерні риси організаційної культури); розмір організації; місцезрештування; управління і персонал; зовнішнє середовище.

Л. Скібіцька та О. Скібіцький відзначили, що складовими організаційної культури є: ціннісно-нормативна структура, заснована на місії, філософії та ієрархії цілей організації; організаційна структура; структура комунікацій; структура соціально-психологічних відносин у колективі; ігрова структура, тобто міфів, легенд, звичаїв, традицій організації; структура зовнішньої ідентифікації організації [5].

Також необхідно відзначити, що до складу організаційної культури входять: усвідомлення кожним працівником свого місця в компанії, групі, команді; технології спільної діяльності персоналу; цінності та норми поведінки; звичаї та ділова практика діяльності; комунікаційна система і культура спілкування; критерії і правила розподілу повноважень та відповідальності, статусу і влади; правила неформальних стосунків; сформовані в компанії звички і традиції; відносини між людьми; діловий етикет; правила корпоративної культури; трудова і ділова етика [5].

Ф. Харріс та Р. Мораном називають характеристики, які визначають ту чи іншу культуру організації: організація роботи, організація ділової комунікації, зовнішній вигляд співробітників, прояви особистості в трудовому колективі, стосунки, ціннісні орієнтації, планування кар'єри, мотивація до праці, організація харчування, організація відпочинку [3].

Якщо розглядати процес формування та розвитку корпоративної культури у ВТНЗ в широкому розумінні, то ми вважаємо, що слід вжити рішучих, виважених і послідовних заходів, а саме: 1) проведення національної політики щодо зруйнування негативного та песимістичного ставлення майбутніх фахівців до ринку праці в нашій країні, переосмислення духовних надбань; 2) ціннісне переорієнтування вищої освіти на підготовку національної, гуманітарно-технічної еліти; 3) пошук нових шляхів і методів ціннісного переорієнтування майбутніх фахівців на гуманістичних та індивідуальних засадах; 4) вивчення та передача професійного досвіду провідних фахівців України та країн світу.

Із вищенаведених характеристик можна зробити висновок, що для адекватного та більш гнучкого стилю поведінки й діяльності в організації всі члени робочої команди мають бути підготовлені до “життя в колективі” та вміти адаптуватися до всіх змін, що відбуваються в колективі та організації взагалі. Саме тому слід зупинити свою увагу на розкритті процесу формування та розвитку корпоративної культури у вищих технічних на-

вчальних закладах, у яких готують майбутніх фахівців для різних організацій.

Специфіка навчання у вищій школі потребує врахування: скорочених термінів навчання (великий обсяг кількості дисциплін та малий термін для їх вивчення); малого життєвого досвіду студентів та майже нульового досвіду в трудовій діяльності (якщо мова йде про студентів, які вчаться для отримання першої вищої освіти); напряму діяльності (менеджери, психологи, педагоги, конструктори, архітектори, технологи та багато інших спеціальностей). Для такої аудиторії необхідне забезпечення практично орієнтованого курсу навчання, де теорія використовувалася б настільки, наскільки вона необхідна для вирішення практичних завдань, оптимально б актуалізувалися знання і навички, які студенти вже мали або тільки теоретично ознайомилися, а практичні завдання наближалися до реальних ситуацій, які необхідно буде вирішувати слухачам у своїй практичній діяльності.

У процесі формування та розвитку корпоративної культури на всіх рівнях навчання викладачі ВТНЗ повинні у навчальному процесі навчання майбутнім фахівцям сформуванню правильне розуміння свого внеску у розвиток організації та формувати мету професійної діяльності, вибрати правильні та максимально ефективні способи її перетворення в життя, знайти пояснення успіхів і невдач у досягненні цієї мети.

Для формування організаційної культури у майбутніх фахівців Е. Шейн пропонує вирішити проблему зовнішньої адаптації (розробка місії та стратегії, цілей, методів їх досягнення, розробка системи контролю діяльності щодо зовнішнього середовища) та внутрішньої інтеграції (побудова системи внутрішніх комунікацій, визначення критеріїв розподілу і делегування владних повноважень, втілення системи етичних відносин, розробка системи внутрішнього контролю і мотивації тощо) [4].

З огляду на сказане, необхідно розробити сучасну та ефективну систему формування корпоративної культури для студентів ВТНЗ, яка забезпечувала б якісні результати саме у підготовці фахівців, які зможуть володіти сучасним стилем роботи – швидко, якісно та ефективно.

Основою теоретико-методичної системи формування та розвитку корпоративної культури у ВТНЗ мають виступати і дидактичний менеджмент, що передбачає передачу знань, умінь, навичок з управління, і циклічне повторення функцій менеджменту (планування, організація, мотивація, регулювання та контроль), і формування чітких переконань щодо важливості та високої відповідальності за свої дії під час роботи, це і формування та закріплення набору цінностей, а також забезпечення механізмів формування стимулів до навчання і перетворення їх у мотиви творчої діяльності, наприклад, практичне відображення процесу роботи в команді, знайомство та спілкування з “сильними світу цього” та передача цінної і цікавої інформації під час лекцій-зустрічей з видатними людьми світу бізнесу, науки та управління.

Навчити майбутніх фахівців приймати оптимальне рішення й ефективно його реалізовувати під час робочого процесу – одне з найважливіших завдань підготовки майбутніх фахівців. Дисципліни психолого-педагогічного циклу допоможуть студентам ВТНЗ розвивати в собі ті якості особистості, які будуть сприяти ефективності праці та підвищувати комунікативну діяльність, розвивати творчість, інтелект, високі духовні принципи і моральні норми організаційної поведінки. Також можна застосовувати тренінги, семінари-диспути, імітаційні та неімітаційні ігрові технології, практичні ситуації тощо.

Таким чином, освітній проект процесу формування та розвитку корпоративної культури у ВТНЗ має базуватися на професіоналізмі викладачів, цікавому навчально-методичному матеріалі та високій мотивації студентів, які готуються стати майбутніми фахівцями з високим розвитком корпоративної культури.

Висновки. Організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, які приймаються членами організації і відображаються в заявлених нею цінностях, які є орієнтирами для працівників у їхній поведінці та діях. Для майбутніх фахівців ВТНЗ формування та розвиток корпоративної культури відбувається за умови ефективної взаємодії викладачів, студентів, навчальних програм, підручників та прикладів успішних фахівців з різних галузей.

Проблема організаційної культури залишається не розкрита у всій її складності з численними взаємозв'язками і тонкощами. Існує розбіжність між необхідним, ідеальним і реальним рівнем готовності до виконання ролі фахівця як професіонала. На сьогодні недостатньо досліджень, присвячених проблемі корпоративної культури у вищих технічних навчальних закладах і формуванню цієї культури у майбутніх фахівців. Тому проблема формування та розвитку корпоративної культури у ВТНЗ є актуальною і потребує подальшого детального вивчення.

Література

1. Гамаюнов В.Г. Становлення дидактичного менеджменту в системі управління освітою / В.Г. Гамаюнов // Інноваційний менеджмент : збірник наукових праць ДонДАУ. – Донецьк : ДонДАУ, 2002. – Т. 3. – Вип. 12. – С. 155–163.
2. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління / Г.В. Єльнікова. – К., 2003. – 133 с.
3. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Ю.І. Палеха. – К. : Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менедж. і бізнесу, 2000. – 211 с.
4. Серкіс Ж.В. Організаційна культура: методика діагностики / Ж.В. Серкіс // Актуальні проблеми психології. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. – Т. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – Вип. 1. – С. 240–245.
5. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л.І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
6. Хміль Ф.І. Менеджмент : підручник / Ф.І. Хміль. – К. : Вища школа, 1995. – 351 с.