

6. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 464 с.
7. Молл Е.Г. Организационная культура / Е.Г. Молл // Организационное поведение : [хрестоматия]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 38–49.
8. Овчаренко А.О. Розвиток корпоративної культури в умовах інтернаціоналізації бізнесу : автореф. дис. ... канд. екон. н. за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини / А.О. Овчаренко ; ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». – К., 2009.
9. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы ; [пер. с англ.] / У. Оучи. – М. : Прогресс, 1984. – 217 с.
10. Прокоп'єва П.В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П.В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 1. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. – С. 238–249.
11. Радугин А.А. Организационная культура / А.А. Радугин // Организационное поведение : [хрестоматия]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 50–72.
12. Рюттингер Р. Культура предпринимательства [пер. с нем.] / Р. Рюттингер. – М. : ЭКОМ, 1992. – 240 с.
13. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж.В. Серкіс. – К., 2004. – 21 с.
14. Спивак В.А. Корпоративная культура: Теория и практика / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – С. 546.
15. Стеклова О.Е. Организационная культура: учеб. пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск : УЛГТУ, 2007. – 127 с.
16. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб., 2008. – 148 с.
17. Управление персоналом. Словарь-справочник [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/personal/personal18-01.htm>
18. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
19. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / [пер. с англ.] ; под ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

УДК 159.9: [316.6 : 378.032 – 057.87]

## **ОСНОВНІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**О.О. Мігічкіна**

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології  
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

У статті проаналізовано основні соціально-психологічні характеристики організаційної культури вищих навчальних закладів. Визначено структуру та рівні прояву організаційної культури у студентів.

*Ключові слова:* вищий навчальний заклад, організаційна культура, структура та рівні прояву організаційної культури.

В статье проанализированы основные социально-психологические характеристики организационной культуры высших учебных заведений. Выявлена структура и уровни проявления организационной культуры у студентов.

*Ключевые слова:* высшее учебное заведение, организационная культура, структура и уровни проявления организационной культуры.

### **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

Необхідність якісних перетворень сфери функціонування вищих навчальних закладів, що виникли в ході реформ вищої освіти України, та її перехід на Болонський процес, обумовили потребу у перегляді попередніх форм організаційної культури вищого навчального закладу. Представлена проблема обумовила вибір теми. Відповідно до теми було визначено **мету дослідження**: проаналізувати основні соціально-психологічні характеристики організаційної культури вищих навчальних закладів.

### **РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ**

Поняття організаційної культури розглядається як процес, що забезпечує існування та функціонування організації як результат внутрішніх організаційних процесів, як система змінних, що впливає на функціонування організації. Дослідження організаційної культури як процесу відбувається у формі аналізу важливих установок, які розподіляються членами суспільства або колективних установок, які відрізняють членів однієї організації від іншої. Визначення культури організації як результату її діяльності зосереджено на унікальній системі матеріальних і духовних цінностей, сукупності структурних складових, що мають свої функції – у вигляді символів, ритуалів організації або кодексу поведінки персоналу. Організаційна культура як цілісна система, що впливає на процеси в організації та результати її діяльності, може складатися з набору засвоєних засобів розв'язання реальних проблем чи особливостей трудової життєдіяльності персоналу організації [1; 3; 4; 6; 7; 9; 10].

Узагальнення підходів до визначення поняття організаційної культури дозволяє представити його як сукупність індивідуальних, організаційних і соціальних цінностей, установок і норм поведінки, які підпорядковують діяльність і взаємозв'язки членів організації та відображають унікальність організації [9; 10].

Важливість організаційної культури для організації визначається низкою обставин: допомагає адаптуватися в організації, усвідомити правила та норми поведінки, надає членам колективу організаційну

ідентичність, що створює у них відчуття безпеки, визначає ставлення до компанії, стимулює високу відповідальність та активність особистості для досягнення загальних організаційних цілей. Отже, організаційна культура як невід’ємна частина життєдіяльності організації істотно впливає на її ефективність, а це актуалізує проблему пошуку оптимізації процесу її формування [5].

Процес формування організаційної культури може відбуватися стихійно – як результат зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, і завдяки методам управління (спрямованим згори у формі наказів, норм та правил поведінки, або знизу – у формі аналізу особистісних переваг членів організації та підтримки тих форм організаційної поведінки, що відповідають цілям організації) [3].

Стихійне формування організаційної культури створює слабку організаційну культуру, яка може негативно впливати на ефективність діяльності організації або заважати їй, перетворюючись на контркультуру [7].

Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування впливових чинників цього процесу. Наведене актуалізує необхідність визначення соціально-психологічних чинників формування організаційної культури.

Організаційна культура вищого навчального закладу, забезпечуючи організацію освітнього процесу, виховну роботу, вибір стратегій взаємодії викладачів зі студентами, форми, методи, технології навчання та виховання, виступає основою для побудови освітнього простору. Отже, можна визначити поняття «організаційна культура» вищого навчального закладу як процес та результат взаємної ідентифікації суб’єктів та об’єктів освіти в результаті сприйняття, засвоєння та реалізації норм і правил поведінки в процесі діяльності. Організаційна культура студентів є невід’ємною та вагомою складовою організаційної культури закладу освіти.

Формування організаційної культури вищого навчального закладу ведеться у двох напрямках – з колективом працівників та з колективом студентів. Основні соціально-психологічні характеристики студентської спільноти виносять питання формування організаційної культури у студентів на перший план у вищому навчальному закладі. Адже студентська спільнота, постійно оновлюючись, активно та безпосередньо впливає на організаційні процеси, вона диктує свої умови побудови організаційної культури вищого навчального закладу. Динаміка соціально-психологічних процесів у студентських групах може викликати хаотичне некероване формування організаційної культури у студентів у формі субкультур, які іноді заважають роботі всього закладу освіти. Все це потребує цілеспрямованого втручання у процес формування організаційної культури у студентів. Ефективність такого процесу буде визначатися тим, наскільки точно визначені та враховані його основні соціально-психологічні чинники. Проте проблема визначення соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів залишається невирішеною.

Незалежно від того, на якому рівні розвитку перебуває організація, її керівництво може формувати організаційну культуру, реалізуючи два різних підходи. Перший підхід («бачення зверху») передбачає, що положення, які створюють основу організаційної культури, формулюються вищим керівництвом відповідно до розробленої стратегії і доносяться до підлеглих на всіх рівнях ієрархії. Для реалізації цього підходу організації необхідний харизматичний керівник – лідер, який зможе викликати ентузіазм і натхнення у більшості членів організації, передати необхідну систему вірувань і втілити в життя фундаментальні цінності і норми поведінки.

Перший підхід може бути реалізований через публічні заяви, виступи, демонстрацію особистого прикладу керівника, розповсюдження друкованої та іншої інформаційної продукції, що відображає трансльовані цінності та свідчить про їх визнання керівництвом.

Обов’язкова умова ефективності такого підходу – вміння керівника переконати підлеглих у наявності в себе щирої прихильності до компонентів організаційної культури, що трансльуються колективу.

Другий підхід («орієнтація знизу») передбачає складну, кропітку роботу менеджера з обліку та аналізу деталей реального життя організації, починаючи з її самих нижніх рівнів. При реалізації цього підходу керівник поступово, крок за кроком, відстежує все, що відбувається в організації до незначущих, на перший погляд, дрібниць, намагаючись виправляти і скасовувати те, що не відповідає його баченню організаційної культури, і закріплювати те, що йому відповідає.

При реалізації підходу «знизу» менеджер може використовувати маніпулювання символами і елементами матеріального світу організації, створювати і коректувати зразки поведінки, вводити нові умови формальної і неформальної взаємодії. І перший, і другий підходи до формування організаційною культурою мають переваги і недоліки, але максимальний ефект дає їх поєднання [3].

Структура організаційної культури будується на трьох основних взаємозалежних рівнях: соціальному, організаційному та особистісному, – кожний з яких має вплив на її змістовну характеристику та має відповідні чинники формування.

Формування організаційної культури вищого навчального закладу будується на припущеннях: 1) вищий навчальний заклад є універсальною організацією, і тому процесу формування його організаційної культури притаманні всі визначені у психологічних дослідженнях особливості; 2) організаційна культура у студентів вищого навчального закладу має свої специфічні соціально-психологічні характеристики.

Структура організаційної культури вищого навчального закладу складається з трьох рівнів: соціального (географічне розташування, вигляд будівлі, символіка, зв'язки з громадськістю, імідж організації, якість послуг чи продукції, національні риси культури організації), організаційного (зовнішній вигляд працівників, обладнання приміщень, засоби роботи, організаційний клімат, комунікативні процеси, норми поведінки, місія та цілі організації) та особистісного (процедури прийому до організації та виходу з неї, система заохочень та санкцій, мотивація діяльності, колективістська ідентифікація, цінності). Це відповідає універсальним характеристикам організації.

Організаційна культура вищого навчального закладу має також специфічні відмінності від інших організаційних культур. Як правило, організаційна культура слугує засобом підвищення конкурентоспроможності продукту організації. Організаційна культура вищого навчального закладу не тільки виступає в цій якості – вона представлена в самому продукті, тобто у знаннях та поведінкових нормах студента, який одночасно є і продуктом діяльності вищого навчального закладу, і носієм його організаційної культури. Ще однією специфічною рисою організаційної культури університету як центральної ланки всієї системи вищої освіти є її двоїсте відтворення: з одного боку, насторожене ставлення до нововведень та ініціатив, а з іншого – прагнення до творчого саморозвитку.

Стихийне формування організаційної культури створює слабку організаційну культуру, яка може негативно впливати на ефективність діяльності організації або заважати їй, перетворюючись на контркультуру. Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування впливових чинників цього процесу.

## ВИСНОВКИ

Організаційна культура може бути представлена як сукупність індивідуальних, організаційних і соціальних цінностей, установок і норм поведінки, які підпорядковують діяльність та взаємозв'язки членів організації та відображають унікальність організації.

Поняття «організаційна культура» вищого навчального закладу можна визначити як процес та результат взаємної ідентифікації суб'єктів та об'єктів освіти в результаті сприйняття, засвоєння та реалізації норм і правил поведінки в процесі діяльності. Організаційна культура студентів є невід'ємною та вагомою складовою організаційної культури закладу освіти.

Структура організаційної культури будується на трьох основних взаємозалежних рівнях: соціальному, організаційному та особистісному, кожний з яких впливає на її змістовну характеристику та має відповідні чинники формування.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Занковський А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – [2-е изд.]. – М. : Флинта ; МПСИ, 2002. – 648 с.
2. Завацька Н.Є. Імідж і соціальна адаптація особистості / Н.Є. Завацька // Психологічна культура особистості в умовах глобалізації світу / за ред. В.В. Третьяченко. – Луганськ : Світлиця, 2006. – С. 275–315.
3. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях : [навч.-метод. посіб.] / Л.М. Карамушка. – Біла Церква : КОІПОПК, 2008. – 76 с.
4. Мітїчкіна О.О. Організаційний клімат як фактор формування організаційної культури / О.О. Мітїчкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2009. – №1 (21). – С. 163–167.
5. Мітїчкіна О.О. Соціально-психологічні чинники трансляції елементів організаційної культури студентам вищих навчальних закладів / О.О. Мітїчкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2011. – №1 (25). – С. 107–112.
6. Соломанидіна Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах : учеб.-метод. м-лы / Т.О. Соломанидіна. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 395 с.
7. Сняданко І.І. Особливості управління організаційною культурою освітньої організації / І.І. Сняданко // Науково-теоретичний збірник / за ред. В.П. Кокур. – Переяслав-Хмельницький : ПП «СКД», 2008. – Вип. 16. – С. 227–230.
8. Спіцина Л.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник духовного розвитку майбутнього професіонала / Л.В. Спіцина // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. – К., 2010. – Том 12. – Ч. 3. – С. 355–362.
9. Ouchi, W.G. Organizational culture / W.G. Ouchi, A.L. Wilkins // Annual Review of Sociology. – 1985. – Vol. 11. – P. 457–483.
10. Schein, E.H. Organizational culture and leadership: A dynamic view / E.H. Schein. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. – 412 p.

УДК 159.923

## АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОТРЕБ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ВИБОРІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА МАЙБУТНЬОГО МІСЦЯ РОБОТИ

**М.В. Станіславська**

*аспірантка лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено аналіз базових потреб особистості та досліджено ступінь їх задоволеності при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи. Проаналізовано взаємозв'язки між задоволеністю основних потреб та показниками бажаної організаційної культури, соціально-психологічними установками особистості в мотиваційно-потребній сфері при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи.

*Ключові слова:* основні потреби; матеріальні потреби; потреби у безпеці; соціальні потреби; потреби у визнанні; потреби у самовираженні; соціально-психологічні установки; бажана організаційна культура.