

**Завацька Наталія Євгенівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк, Україна.

**Zavatskaya, Natalia Yevgenevna**, doctor of psychology, professor, head of the Department of Social and Applied Psychology East Ukrainian National University named after V. Dahl, m. Severodonetsk, Ukraine.

E-mail: zavadski65@mail.ru

**Жигаренко Ігор Євгенович**, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк, Україна.

**Zhigarenko, Igor Yevgenevich**, candidate of psychological sciences, associate professor of Social and Applied Psychology East-Ukrainian National University named after V. Dahl, Severodonetsk, Ukraine.

E-mail: zavadski65@mail.ru

УДК 159.9

*Пілецька Л.С.*

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

**Пілецька Л.С. Соціально-психологічний аналіз організаційної культури вищих навчальних закладів.** Стаття присвячена аналізу організаційної культури вищих навчальних закладів. Виокремлено основні наукові підходи до розуміння сутності організаційної культури. Виділено основні типи та групи організаційної культури. Організаційна культура являє собою організаційно-психологічне середовище життєдіяльності співробітників організації. Вона проявляється на рівні окремої особистості, групи та організації в цілому у вигляді норм, цінностей, у структурі мотивації і стандартах поведінки, в стилі управління, в структурі організації і в організаційно-управлінських процедурах і, у свою чергу, впливає на ефективність діяльності співробітників і організації в цілому, на ставлення співробітників до організації, до результатів діяльності та колективу, а також на рівень розвитку групових відносин та їх динаміку

*Ключові слова:* організаційна культура, вищий навчальний заклад, субкультура, цінності, корпоративний дух, студентське середовище, соціокультурний простір.

**Пилецкая Л.С. Социально-психологический анализ организационной культуры высших учебных заведений.** Статья посвящена анализу организационной культуры высших учебных заведений. Выделены основные научные подходы к пониманию сущности организационной культуры. Выделены основные типы и группы организационной культуры. Организационная культура представляет собой организационно-психологическую среду жизнедеятельности сотрудников организации. Она проявляется на уровне отдельной личности, группы и организации в целом в виде норм, ценностей, в структуре мотивации и стандартах поведения, в стиле управления, в структуре организации и в организационно-управленческих процедурах и, в свою очередь, влияет на эффективность деятельности сотрудников и организации в целом, на отношение сотрудников к организации, к результатам деятельности и коллектива, а также уровень развития групповых отношений и их динамику.

*Ключевые слова:* организационная культура, высшее учебное заведение, субкультура, ценности, корпоративный дух, студенческую среду, социокультурное пространство.

**Постановка проблеми.** Реформування вищої освіти в Україні обумовлює необхідність якісних перетворень багатьох сфер функціонування вищих навчальних закладів. Ефективне налагодження навчального процесу у вищих навчальних закладах, підвищення професійної мобільності та конкурентоспроможності майбутніх фахівців на сучасному ринку праці потребують розробки нових підходів і критеріїв якості підготовки студентів. Важливими постають проблеми організаційної культури освітнього закладу у формуванні особистості майбутнього професіонала. Студент, долучаючись до організаційного середовища навчального закладу, перебуває в особливому соціокультурному просторі, з певними цінностями та ідеалами, що не може не позначитися на його професійному становленні. Проблема організаційної культури навчального закладу, попри деяку розробленість у науковій літературі, вимагає всебічного розгляду та аналізу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На теперішній час в соціальній та організаційній психології найкраще вивчено зміст та структуру організаційної культури виробничих об'єднань та промислових підприємств (Т. Діл, А. Кеннеді, С. Мішон, У. Оучі, Т. Пігерс, А. Уїлкінс, Р. Уотермен, Е. Шейн, П. Штерн та ін.), соціально-психологічні чинники її формування (Д. Болінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, У. Оучі, Дж. Хофстеде). Дослідження переважно були пов'язані з визначенням сутності організаційної культури підприємств в умовах сучасного економічного середовища (С. К. Рощин, А. В. Колесніков, О. Г. Тихомірова, О. П. Тихонов), особливостями впливу її окремих елементів на ефективність роботи організації (О. І. Бойкова, Н. Є. Гончарова, І. В. Грошев, Т. О. Соломанідіна) та використання можливостей організаційної культури в управлінні персоналом (Т. Ю. Базаров, Б. Г. Жаліло, В. О. Погребняк). Специфіка організаційної культури на українському просторі визначена у дослідженнях С. В. Баранової, І. О. Блохіної, І. І. Сняданко. Особливості процесу управління організаційною культурою підприємств розкрито в роботах Л. Е. Орбан-Лембрик, Ю. Г. Семенова, В. В. Третьяченко, а значущість організаційної культури для професійного становлення членів

організації та їхньої трудової адаптації доведена в дослідженнях Н. Є. Завацької, Л. В. Спіциної та ін. Порівняно недавно вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти (Л. М. Карамушка, Ж. В. Серкіс, Т. В. Ткач, О. А. Філь), зокрема особливості організаційної культури вищого навчального закладу як важливої складової іміджу сучасного університету (Л. М. Захарова, Т. В. Кирилова), як інструмент управління організацією (Ю. С. Тюнников, А. С. Франц), як чинник, що впливає на професійне становлення студента (В. Й. Бочелюк, А. А. Кайбіяйнен, Г. І. Мальцева). Науковці виокремили особливості організаційної культури вищого навчального закладу та визначили організаційну культуру у студентів як її важливу складову. Проте вивчення соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів залишилося поза увагою дослідників.

**Мета статті** – проаналізувати змістові характеристики організаційної культури вищого навчального закладу.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми засвідчив, що єдиної усталеної системи підходів до розгляду поняття «організаційна культура» сьогодні не існує. Тому в науці сформувалась низка найбільш поширених підходів до вивчення та опису цього явища. Проаналізуємо основні з них. Системно-динамічний підхід полягає в поданні організаційної культури як складної системи, що зазнає фазових перетворень. Синергетичний підхід описує організаційну культуру як хаотичний природний процес, що розгортається в організації. В цьому процесі одні субкультури посилюються, а інші згасають. Інформаційний підхід подає образ культури (субкультури) як поєднання соціальних феноменів з інформаційними, де колективна свідомість (що несе в собі духовні цінності) формується в процесі передачі інформації від індивіда до індивіда, а засоби масової комунікації активно впливають на цей процес. Ієрархічний підхід інтерпретує культуру (організаційну культуру) як ієрархічно організовану систему, в якій культури вищого рівня розвиваються за власними законами, відмінними від законів нижнього рівня. Когнітивний підхід полягає в уявленні про організаційну культуру як систему пізнавальних теоретичних конструктів, крізь призму яких сприймається навколишня дійсність. Представники символічного підходу визначають організаційну культуру як сукупність правил поведінки, символів, ритуалів і міфів. Зрозуміло, вся сукупність наукових підходів не обмежується цим переліком, але дані підходи найбільш поширені, і саме на їхній основі робляться спроби типологізації та інтерпретації організаційних культур [1; 2; 3; 4; 7; 13 та ін.].

Незважаючи на розмаїття існуючих поглядів, їхньою істотною рисою є те, що організаційна культура розглядається, по-перше, як фактор, що може бути використаний керівництвом для максимізації ефективності організації, зміцнення її цілісності, поліпшення механізмів соціалізації працівників, підвищення їхньої продуктивності й мотивації; по-друге, формування організаційної культури розглядається як результат внутрішніх процесів, що протікають в організації. І по-третє – організаційна культура виникає й існує остільки, оскільки вона виконує завдання об'єднання в єдине ціле певної соціальної групи, розв'язуючи тим самим одну з головних проблем функціонування соціуму – процес його інтеграції.

З огляду на ці позиції наукового аналізу, більшість визначень поняття «організаційна культура» можна поділити на три умовні групи:

- організаційна культура як процес, що підвищує ефективність організації;
- організаційна культура як сукупність структурних складових, що мають свої функції;
- організаційна культура як цілісна система, що впливає на процеси в організації та результати її діяльності.

Ж. Серкіс стверджує, що корпоративна культура і організаційна культура – це діалектично близькі, але не тотожні явища. Корпоративною культурою авторка вважає ключову філософію та ідеологію об'єднаних у корпорацію організацій, яка поєднала в собі організаційні культури своїх підрозділів і має певний вплив на зовнішнє політичне, економічне, соціально-культурне середовище [15].

Окремо серед українських дослідників слід зазначити роботи Л. М. Карамушки, в яких проведено повний сутнісний аналіз поняття «організаційна культура» [5; 6].

У цілому, всі автори, незалежно від теоретичних і методологічних позицій, на яких вони стоять, підкреслюють ціннісно-орієнтаційний характер організаційної культури, її нормативну функцію.

Найважливішими компонентами представлених визначень цього поняття можуть стати:

- організаційна культура – це сукупність матеріальних, духовних та соціальних цінностей, що створюються співробітниками організації у процесі трудової діяльності та відображають унікальність цієї організації;
- залежно від етапу розвитку організації, цінності можуть існувати в різних формах: уявлення, установок, норм поведінки, правил спілкування, трудової діяльності;
- найбільш значними елементами організаційної культури визначають цінності, місію, цілі організації, норми поведінки, традиції та ритуали;
- окремі елементи організаційної культури не потребують доказів, засвоюються некритично та передаються від працівника до працівника, формуючи дух організації;
- основу більшості пояснень поняття «організаційна культура» становить поняття культури у широкому контексті [1; 2; 3; 4 та ін.].

Отже, можна підкреслити, що організаційна культура являє собою організаційно-психологічне середовище життєдіяльності співробітників організації. Вона проявляється на рівні окремої особистості, групи та організації в цілому у вигляді норм, цінностей, у структурі мотивації і стандартах поведінки, в стилі управління, в структурі організації і в організаційно-управлінських процедурах і, у свою чергу, впливає на ефективність діяльності співробітників і організації в цілому, на ставлення співробітників до організації, до результатів діяльності та колективу, а також на рівень розвитку групових відносин та їхню динаміку.

Крім того, в організаціях можна виділити домінуючу (загальноорганізаційну) і приватну субкультури, які виникають і розвиваються в окремих підрозділах великих організацій і відображають припущення, вірування, очікування, норми, цінності, зразки поведінки, що розділяються і підтримуються співробітниками цих підрозділів.

Субкультури, що існують в організації, можуть бути підтримуючими, нейтральними та опозиційними щодо домінуючої культури.

Підтримуюча субкультура характеризується відповідністю ключових аспектів свого змісту основним рисам домінуючої культури. Виникнення і розвиток в організації декілька підтримуючих субкультур може вважатися корисним для організації, оскільки сприяє збагаченню її домінуючої культури і робить організацію більш гнучкою та динамічною.

Нейтральна субкультура включає в себе компоненти, які мало сприяють зміцненню загальної культури, але й не загрозлив для її існування.

Опозиційні субкультури – ворожі, конфліктні стосовно домінуючої. Чим більше число співробітників організації поділяють норми і цінності опозиційної субкультури і чим більше таких культур існує, тим в більшій небезпеці перебуває організація [9].

З цієї точки зору, організаційна культура – складне утворення, що включає набір припущень, вірувань, очікувань, норм, цінностей, символів, зразків поведінки, дотримання яких допомагає організації розв'язувати проблеми адаптації у зовнішньому оточенні і підтримувати стан внутрішньої стабільності.

Найбільш вдалим для цього дослідження є визначення поняття «організаційна культура», надане Л. Б. Сагалатдіною, яка вважає, що «організаційна культура – це єдиний соціально-економічний простір, що розташований всередині компанії, в рамках якого взаємодія робітників здійснюється на основі загальної ідеї, уявлень та цінностей, що визначають особливості їхньої трудової життєдіяльності та обумовлюють своєрідність філософії, ідеології та практики управління людськими ресурсами компанії» [13].

Значення організаційної культури визначається низкою обставин. Вона надає співробітникам організаційну ідентичність, визначаючи ставлення до компанії, є важливим джерелом стабільності і наступності, що створює у її співробітників відчуття безпеки. У той же час знання організаційної культури допомагає новим працівникам правильно інтерпретувати події, що відбуваються в організації та розуміти оточуючих. Це стимулює високу відповідальність працівника, який виконує поставлені перед ним завдання.

Організаційна культура, будучи невід'ємною частиною життєдіяльності компанії, істотно впливає на її ефективність. Розуміючи це, керівництво компаній сьогодні прагне до створення сильної організаційної культури, яка базується на іншому, ніж раніше, розумінні людини та її ролі в системі суспільного розподілу праці.

У цілому ефективну організаційну культуру вирізняє наступне:

- злагодженість, взаємодія, те, що називається командним духом;
- задоволення працівників роботою і гордість за її результати;
- відданість організації і готовність відповідати її високим стандартам;
- висока вимогливість до якості праці;
- готовність до змін, викликаних вимогами прогресу і конкурентною боротьбою, незважаючи на труднощі і бюрократичні перепони.

І, відповідно, вона має великий вплив на поведінку членів організації.

Існують різні способи класифікації культури відповідно за географічними, економічними, історичними, релігійними, мовними, політичними або іншими критеріями. Деякі дослідження показують, що національна та організаційна культури тісно пов'язані [12].

Проте через відмінності в методології та підходах немає будь-якої стандартної класифікації культур і сили впливу, який вони здійснюють одна на одну.

У такому контексті привертає інтерес робота Г. Хофстеде з описом національної культури, за допомогою виділення найбільш фундаментальних основоположних її чинників [4].

Використовуючи широку базу емпіричних даних, Г. Хофстеде виділив відповідні «виміри» культури, які розглянемо більш детально.

Дистанція влади: ступінь, з якою найменш наділені владою члени організацій сприймають нерівноправність у розподілі влади. Маскулінність – фемінність: ситуація, в якій домінують цінності в «чоловічому» суспільстві – це успіх, гроші і речі, а в «жіночому» суспільстві – турбота про інших і якість життя. Уникнення невизначеності: ступінь, з якою люди відчують загрозу з боку невизначених ситуацій і

створюють вірування та інститути, які допомагають уникати їх. Індивідуалізм – колективізм: відображає переконання, що люди мають зобов'язання дбати про себе та свої сім'ї, або ситуацію, в якій люди належать групам або колективам, які мають зобов'язання дбати про них в обмін на лояльність.

За допомогою цих вимірювань він потім описав представників 40 різних національних культур. Це дослідження показало, що всередині однієї багатонаціональної організаційної культури можна відзначити відмінності, засновані на національних нормах. Важливо відзначити те, що ці національні характеристики в принципі можна прикласти до організацій. Так, організацію можна описати в термінах її оцінок за чотирма виділеними вимірами культури.

Вітчизняні автори використовували концепцію Г. Хофстеде для опису сучасної організаційної культури [5; 6 та ін.].

Багатьма дослідниками проводилися роботи з опису різних типів організаційних культур. Будь-яка типологія виділяє та описує деякі ідеальні типи, які відображають лише провідні тенденції життєдіяльності організацій. У реальності вони не зустрічаються. Цікаво, що результатом багатьох спроб класифікації організаційної культури часто був опис саме чотирьох типів.

Серед робіт українських дослідників особливу увагу привертають дослідження Л. М. Карамушки, яка відмічає, що організаційна культура – це набір базових цінностей, переконань, норм поведінки, які поділяються усіма членами організації. Вона вважає, що конкурентоспроможність організації набувається за умови постійного навчання, яке визначається: стратегічним мисленням та баченням майбутнього; сильною корпоративною культурою; командним принципом роботи і вільним обміном інформацією, гуманістичним підходом у взаємодії з персоналом [5; 6].

У дослідженнях Ж. В. Серкіс відмічено, що певні концептуальні позиції у психологічному підході до вивчення організаційної культури (психоаналітичний, біхевіоральний та когнітивний) визначають різний зміст організаційної культури. Психоаналітичний підхід визначає такі складові, як традиції, ритуали, фольклор, міфи, мова, символи, артефакти, біхевіоральний – тип поведінки, мотиви трудової діяльності, когнітивний в свою чергу – це місія, норми, цінності, почуття, установки, бажання, уявлення, клімат організації [15].

І. І. Сняданко в свою чергу пропонує аналіз організаційної культури з точки зору психологічних концепцій змісту й основних складових організаційної культури, таких як психоаналітична, біхевіористична, когнітивна та гуманістична [16].

Як можна побачити, мова і образи для опису типів культур змінюються. Але той факт, що різні дослідники, працюючи незалежно, приходять часто до схожих угруповань, змушує припустити певну ступінь надійності в їх спостереженнях. Але тут, однак, немає пояснення, як виникають такі культури або як вони змінюються (не змінюються), чи є ці культури адаптивними чи ні. Небезпека таких описів полягає в тому, що вони часто тавтологічні. Це ставить перед теоретиками корпоративної культури наступну проблему: маючи так добре описані типи культури, вони мають пояснити джерело і процес, за допомогою яких ці культури виникають і зберігаються.

**Висновки.** Організаційна культура є невід'ємним складником ефективного функціонування та розвитку організації, врахування якого створює передумови отримання позитивних результатів, а в разі необхідності – й зміни іміджу. Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування соціально-психологічних чинників, від впливу яких значно залежить ефективність цього процесу.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у вивченні чинників і психологічних механізмів, які визначають динаміку та спрямованість процесу формування організаційної культури вищого навчального закладу. Актуальним є вивчення соціально-психологічних механізмів залучення органів студентського самоврядування, інституту кураторства до процесу формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів. Перспективним також є вивчення складових організаційної культури вищого навчального закладу та їхнього впливу на систему ціннісних орієнтацій та мотивацію організаційної поведінки студентів.

#### Список використаних джерел

1. Абрамова С.Г. О понятии «корпоративная культура» / С.Г. Абрамова, И.А. Костенчук. – М. : Приор, 2008. – 422 с.
2. Гончарова Н.Е. Организационная культура / Н.Е. Гончарова. – М. : Приор-издат, 2007. – 206 с.
3. Грошев И.В. Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 288 с.
4. Дафт Р. Л. Менеджмент. – [8-е изд.] / Р.Л. Дафт. – СПб. : Питер. – 2009. – 800 с.
5. Карамушка Л.М. Напрямки, ресурси та умови організаційного розвитку: порівняльний аналіз освітніх організацій традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – С. 161–168.
6. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях : [навч.-метод. посіб.] / Л.М. Карамушка. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 76 с.
7. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б. Карлофф / [пер. с англ. В. А. Приписнов]. – М. : Экономика, 2001. – 248 с.
8. Карпов А.В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента / А.В. Карпов // Журнал практического психолога. – М. : Изд-во МГУ, 2007. – № 4. – С. 28–36.

9. Касаев Б.С. Менеджмент организации / Б.С. Касаев, А.В. Тебекин. Учебник. – М. : Академия, 2007. – 416 с.
10. Кириллова Т.В. Корпоративная культура как необходимый элемент стратегии развития современного вуза / Т.В. Кириллова // Социально-гуманитарные знания. – М. : Академия, 2008. – №10. – С. 25–29.
11. Кириченко В.В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві / В.В. Кириченко // Соціальна психологія. – К. : НПУ ім. М. Драгоманова, 2004. – №2. – С. 123–133.
12. Максименко А.А. Идентичность организационной культуры сетевых компаний банковского сектора / А.А. Максименко // Управление персоналом. – М. : ИД Управление персоналом, 2008. – №24 (202). – С. 48–51.
13. Сагалитдинова Л.Б. Организационная культура : учебное пособие / Л.Б. Сагалитдинова. – Томск : ТМЦДО, 2005. – 243 с.
14. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина, 2006. – 224 с.
15. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж.В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – К. : НАПН України, 2002. – № 9–10. — С. 4–9.
16. Сняданко І.І. Особливості управління організаційною культурою освітньої організації / І.І. Сняданко // Науково-теоретичний збірник / за ред. В.П. Коцур. – Переяслав-Хмельницький : ПП «СКД», 2008. – Вип. 16. – С. 227–230.

#### Spisok vikoristanih dzherel

1. Abramova S.G. O ponjatii «korporativnaja kul'tura» / S.G. Abramova, I.A. Kostenchuk. – М. : Prior, 2008. – 422 s.
2. Goncharova N.E. Organizacionnaja kul'tura / N.E. Goncharova. – М. : Prior-izdat, 2007. – 206 s.
3. Groshev I.V. Organizacionnaja kul'tura / I.V. Groshev, P.V. Emel'janov, V.M. Jur'ev. – М. : JuNITI-DANA, 2008. – 288 s.
4. Daft R. L. Menedzhment. – [8-e izd.] / R.L. Daft. – SPb. : Piter. – 2009. – 800 s.
5. Karamushka L.M. Naprjamki, resursi ta umovi organizacijnogo rozvitku: porivnja'l'nij analiz osvitnih organizacij tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka NAPN Ukraїni. – К. : А.С.К., 2011. – Vip. 30. – S. 161–168.
6. Karamushka L.M. Psihologichni osnovi upravlinnja zminami v osvitnih organizacijah : [navch.-metod. posib.] / L.M. Karamushka. – Bila Cerkva : KOIPOPК, 2008. – 76 s.
7. Karlof B. Delovaja strategija: koncepcija, sodержanie, simvoly / B. Karloff / [per. s angl. V. A. Pripisnov]. – М. : Jekonomika, 2001. – 248 s.
8. Karpov A.V. Organizacionnaja kul'tura v teorii i praktike otechestvennogo menedzhmenta / A.V. Karpov // Zhurnal praktičeskogo psihologa. – М. : Izd-vo MGU, 2007. – № 4. – S. 28–36.
9. Касаев Б.С. Менеджмент организации / Б.С. Касаев, А.В. Тебекин. Учебник. – М. : Академия, 2007. – 416 с.
10. Kirillova T.V. Korporativnaja kul'tura kak neobhodimyj jelement strategii razvitija sovremennoгo vuza / T.V. Kirillova // Social'no-gumanitarnye znanija. – М. : Akademija, 2008. – №10. – S. 25–29.
11. Kirichenko V.V. Prognozuvannja povedinki personalu v period zmin na pidprijemstvi / V.V. Kirichenko // Social'na psihologija. – К. : NPU im. M. Dragomanova, 2004. – №2. – S. 123–133.
12. Maksimenko A.A. Identičnost' organizacionnoj kul'tury setevyh kompanij bankovskogo sektora / A.A. Maksimenko // Upravlenie personalom. – М. : ID Upravlenie personalom, 2008. – №24 (202). – S. 48–51.
13. Sagalidina L.B. Organizacionnaja kul'tura : uchebnoe posobie / L.B. Sagalidina. – Tomsk : TMCDO, 2005. – 243 s.
14. Samoukina N.V. Jeffektivnaja motivacija personala pri minimal'nyh finansovyh zatratah / N.V. Samoukina. – М. : Vershina, 2006. – 224 s.
15. Serkis Zh.V. Pro organizacijnu kul'turu zakladu osviti / Zh.V. Serkis // Praktična psihologija ta social'na robota. – К. : NAPN Ukraїni, 2002. – № 9–10. — S. 4–9.
16. Snjadanko I.I. Osoblivosti upravlinnja organizacijnoju kul'turoju osvitn'oji organizaciji / I.I. Snjadanko // Naukovo-teoretičnij zbirnik / za red. V.P. Kocur. – Perejaslav-Hmel'nic'kij : PP «SKD», 2008. – Vip. 16. – S. 227–230.

**Piletska, L.S. Social and psychological analysis of organizational culture in higher education.** The article deals with the organizational culture of institutions of higher education. The author analyzes the basic scientific approaches to understanding the essence of organizational culture and discusses the main types and groups of organizational culture. It is emphasized that organizational culture being an organizational and psychological environment for the organization's employees, manifests itself at the individual, group and organizational levels as a set of norms, values, motivation, behavioral standards, management style, organizational structure and organizational and administrative procedures and affects group relations and group dynamics as well as the employees' and organization's performance and employees' attitudes to the organization, work results and co-workers. The characteristics of an effective organizational culture were shown to include harmony, interaction, team spirit, employees' work satisfaction and pride for the work results, loyalty to the organization and readiness to meet its high standards, high quality of work, willingness to make organizational changes to meet the requirements of progress and competition despite all the difficulties and bureaucratic obstacles.

*Keywords:* organizational culture, institution of higher education, subculture, values, corporate spirit, student environment, socio-cultural space.

#### Відомості про автора

**Пілецька Любомира Сидорівна**, доктор психологічних наук, професор кафедри соціальної психології ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», м. Івано-Франківськ, Україна.

**Piletskaya, Ljubomira Sidorovna**, Doctor of Psychology, professor of social psychology Vasyl Stefanyk Subcarpathian National University, Ivano-Frankovsk, Ukraine.

E-mail: zavadski65@mail.ru