

[https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-304-2\(2\)-36](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-304-2(2)-36)

УДК 330.338.351.378

Ольга ПОПЕЛО

Національний університет «Чернігівська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0002-4581-5129>

e-mail: popelo.olha@gmail.com

Анатолій МЕЛЬНИЧЕНКО

Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"

<https://orcid.org/0000-0002-3474-8477>

e-mail: melnichenko@kpi.ua

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

У статті досліджено вплив організаційної культури закладів вищої освіти на якість надання освітніх послуг. Доведено, що організаційна культура закладу вищої освіти повинна адаптуватися до сучасних умов розвитку освітнього середовища, враховувати суспільні зміни та тенденції, а також бути спрямованою на досягнення мети, виконання завдань та розвиток закладу вищої освіти відповідно до сучасних освітніх тенденцій. Обґрунтовано, що для формування та розвитку організаційної культури закладу вищої освіти, основним є не час, а дотримання певних принципів, до яких належать: цілеспрямованості, єдності, системності та демократичності. Розроблено концептуальну модель формування і розвитку організаційної культури закладу вищої освіти, що окреслює етапи формування і розвитку організаційної культури, її функції та фактори впливу на її розвиток.

Ключові слова: організаційна культура, заклад вищої освіти, університет, освітнє середовище, якість освітніх послуг, вища освіта, здобувачі вищої освіти.

Olha POPELO

Chernihiv Polytechnic National University

Anatolii MELNYCHENKO

National Technical University of Ukraine "Ihor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS A FACTOR FOR IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES

The article examines the impact of the organizational culture of higher education institutions on the quality of providing educational services. It has been proven that the organizational culture of a higher education institution should adapt to the modern conditions of the development of the educational environment, take into account social changes and trends, and also be aimed at achieving the goal, fulfilling tasks and developing the higher education institution in accordance with modern educational trends. It is substantiated that for the formation and development of the organizational culture of a higher education institution, there is not time, but the observance of certain principles, which include: purposefulness, unity, systematicity and democracy. A conceptual model of the formation and development of organizational culture of a higher education institution was developed, outlining the stages of formation and development of organizational culture, its functions and factors influencing its development.

The article claims that organizational culture as a system of formed shared values, beliefs, and behavior of employees of higher education institutions, which ensures interaction with the external environment and makes it possible to achieve the set goals of the higher education institution's development, affects the improvement of the quality of higher education. It has been proven that the implementation of a model for the formation and development of the organizational culture of a higher education institution in accordance with the principles of purposefulness, unity, systematicity, and democracy makes it possible to create an atmosphere for encouraging teachers, students of higher education, administration to participate in a meaningful dialogue and jointly achieve the set goal and solve the relevant tasks.

Key words: organizational culture, institution of higher education, university, educational environment, quality of educational services, higher education, students of higher education.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

Сучасні виклики суспільного розвитку, що базуються на знаннях, інформації, інноваціях дедалі більше актуалізують питання нарощення інтелектуального капіталу, який виступає детермінуючим фактором суспільного розвитку. Такі тенденції зумовлюють підвищення актуальності питань, що пов'язані з якістю вищої освіти. Також це прослідковується і в законодавчому полі країни, що було відображено в Указі Президента України «Про вдосконалення вищої освіти в Україні» [5] та «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки» [6]. Якість освіти – це багатогранне поняття, комплексна та багатоаспектна характеристика освітнього процесу. Для забезпечення якості освіти важливим є функціонування та розвиток освітнього закладу, забезпечення та реалізація освітнього процесу та багато інших факторів, до яких належить і організаційна культура. Викладене зумовлює актуальність дослідження організаційної культури як фактору підвищення якості вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Необхідно зазначити, що організаційна культура є об'єктом вивчення різних наукових шкіл та течій. Так, питаннями організаційної культури опікувалися представники різних наукових концепцій серед яких: Р. Сайерт, Дж. Марч, Д. Хемптон, Т. Діл, А. Кеннеді, Т.Дж. Пітерс, Р. Уотерман, Е. Шейн, Ч. Хенді, К. Камерон, Р. Куін, та інші. Необхідно зазначити, що дослідники розглядали закономірності створення спільних цінностей, норм, правил поведінки в організації, вплив організаційної культури на ефективність функціонування організації тощо.

Серед вітчизняних учених питанням організаційної культури присвятили свої праці такі науковці, як О. Андросова, Г. Дмитренко, В. Кириченко, Д. Лефінцева, С. Оборська, З. Шершньова та інші.

Дослідження щодо організаційної культури в закладах вищої освіти висвітлені в наукових публікаціях: В. Вороніна, Н. Зубрева, Г. Єльнікова, Л. Калініна, А. Капітонова, Н. Клокар, Ю. Конаржевського, С. Липатова, В. Маслова, В. Олійник, З. Рябова, Ж. Серкіса, Т. Сорочан, Г. Тимошенко, С. Тульчинської, В. Шаркунова, С. Юр'єва та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття

Проте необхідно зазначити, що аспекти організаційної культури на рівні закладів вищої освіти в контексті забезпечення якості вищої освіти залишаються недостатньо висвітленими та вимагають подальшого наукового пошуку.

Формулювання цілей статті

Метою статті виступає дослідження впливу організаційної культури закладів вищої освіти на якість надання освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу

Проблема дослідження організаційної культури та її значення для організації в теоретичній та практичній площині бере початок у межах гуманістичного підходу щодо організації та управління кадрами в організації. За гуманістичного підходу управління передбачає адаптацію організації до зовнішнього середовища та його змін. Кожна організація, у тому числі й кожний заклад вищої освіти, має власну особливу організаційну культуру. У свою чергу, організаційна культура впливає на ефективність діяльності закладу вищої освіти, оскільки створює власний внутрішній простір, а також дає можливість здійснювати зовнішню адаптацію до змін середовища та внутрішню інтеграцію.

У загальному розумінні поняття культура являє собою універсальну систему відносин спілкування на різних рівнях у певній системі. Нині немає чіткого формулювання дефініції «організаційна культура», що пов'язано передусім із міждисциплінарністю цього поняття, оскільки досліджується в економічній теорії, культурології, філософії, соціології, етиці, економіці, філософії, менеджменті тощо [1-4]. Організаційна культура розглядається як набір певних правил, прийомів, цінностей, норм вирішення реальних поточних проблем організації, що викликані зовнішніми та внутрішніми причинами їх прояву. Культура – це те, що формується тривалий час та не суперечить суспільним цінностям та нормам.

Організаційна культура виступає потенціалом закладу вищої освіти, вона об'єднує співробітників загальною метою та формує відносини між ними, що характеризують певні норми та цінності. Організаційна культура впливає на результат діяльності закладу вищої освіти, тобто на якість надання освітніх послуг.

Організаційна культура закладу вищої освіти повинна адаптуватися до сучасних умов розвитку освітнього середовища та враховувати суспільні зміни та тенденції, а також бути спрямованою на досягнення мети, виконання завдань та розвиток закладу вищої освіти відповідно до сучасних освітніх тенденцій.

Як доводить світова практика, організаційна культура набуває дедалі більшого значення в управлінні освітніми процесами в університетах, оскільки дає можливість гармонізувати соціально-трудова відносини, створити унікальний стиль закладу вищої освіти, розкрити можливості потенціалу працівників, сприяти більш ефективному вирішенню поставлених завдань та протистояти загрозам та ризикам.

Організаційна культура не може бути сформована за короткий час або шляхом затвердження відповідних положень, інструкцій. Важливим для формування організаційної культури закладу вищої освіти є не час, а дотримання певних принципів щодо її формування. Серед принципів формування організаційної культури закладові вищої освіти потрібно виокремити такі:

- цілеспрямованості, що передбачає цілеспрямоване прагнення формування унікальної організаційної культури закладу вищої освіти, що спрямована на досягнення місії та виконання завдань закладу;

- єдності, що передбачає єдність у свідомості та поведінці формування організаційної культури закладу вищої освіти із суспільними цінностями, а також підвищення взаємодії між працівниками закладу вищої освіти;

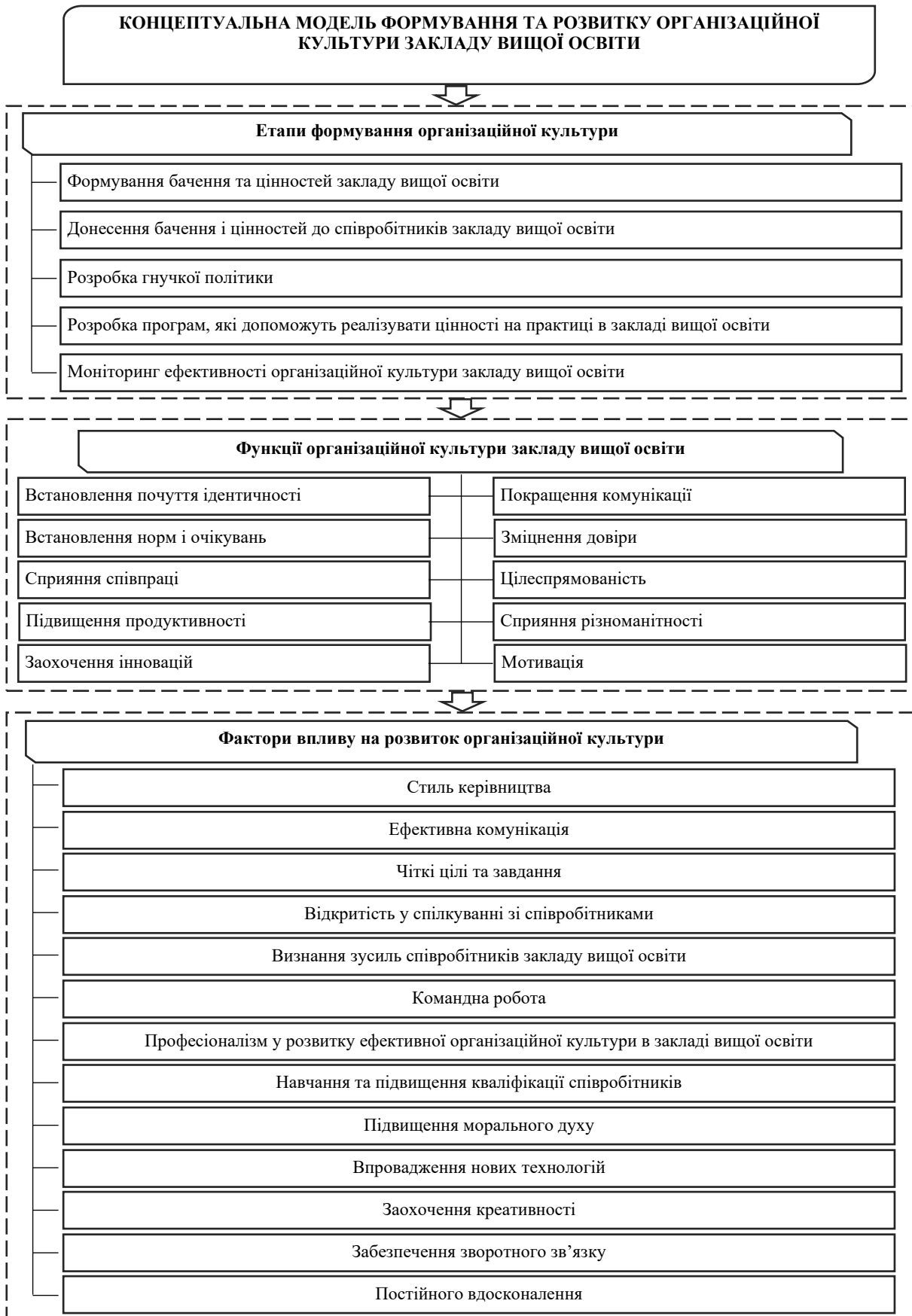


Рис. 1. Концептуальна модель формування та розвитку організаційної культури закладу вищої освіти
 Джерело: сформовано авторами на основі [4, 7-10].

- системності, що передбачає побудову системи організаційної культури, що об'єднує індивідуальні та групові форми побудови організаційної культури закладу вищої освіти, який також представляється як певна відкрита система;

- демократичності, що дає можливість за рахунок креативності, ініціативності, працівників досягати поставлених результатів, надаючи якісні освітні послуги.

Принципи формування та розвитку організаційної культури закладів вищої освіти являють собою певну систему, оскільки описують цілісне явище, процес формування організаційної культури, що в результаті забезпечує отримання синергійного ефекту в забезпеченні якості вищої освіти.

Підвищення якості освітніх послуг вимагає від закладів вищої освіти запровадження концептуальної моделі формування та розвитку організаційної культури (рис. 1), яка передбачає такі етапи формування та розвитку:

- по-перше, формування бачення та цінності закладу вищої освіти, визначення ролі закладу в освітньому процесі та досягнення поставлених цілей суспільного розвитку;

- по-друге, донесення бачення цінностей та ролі закладу вищої освіти в освітньому просторі до співробітників закладу, що є безпосередніми учасниками цього процесу та рушійною силою щодо отримання позитивного результату та досягнення поставлених задач перед закладом вищої освіти;

- по-третє, розробку загальної політики закладу вищої освіти щодо його ролі та значення в освітньому процесі на рівні держави та у світовому освітньому просторі;

- по-четверте, розробку програм реалізації цінностей на практиці в закладі вищої освіти;

- по-п'яте, моніторинг ефективності організаційної культури закладу вищої освіти з урахування впливу та змін зовнішнього середовища, а також можливостей сформованої організаційної культури досягати поставлених цілей відповідно до окреслених цінностей, норм, правил.

Організаційна культура закладів вищої освіти виконує певні функції, до яких належать:

- встановлення між працівниками закладу вищої освіти почуття ідентичності та цілеспрямованості;

- встановлення норм та правил поведінки;

- забезпечення співпраці між працівниками різних відділів та їх ефективної взаємодії;

- підвищення продуктивності праці працівників закладів вищої освіти;

- забезпечення цілеспрямованості співробітників закладу вищої освіти в досягненні поставленої мети та вирішенні завдань;

- заохочення впровадження інновацій та їх розробку;

- покращення комунікацій між різними учасниками освітнього процесу;

- зміцнення довіри між учасниками освітнього процесу;

- мотивування до продуктивної роботи співробітників закладу вищої освіти.

Запровадження моделі формування та розвитку організаційної культури закладу вищої освіти безпосередньо впливатиме на взаємодію викладачів, здобувачів вищої освіти, співробітників закладу вищої освіти в досягненні мети та вирішенні поставлених завдань.

Організаційна культура створює певне середовище як для співробітників закладу вищої освіти, так і для здобувачів вищої освіти, де відчувається підтримка, взаємодопомога, взаємодія, заохочення до реалізації власного потенціалу. Зазначене призводить до підвищення якості надання освітніх послуг.

Викладачі, відчуваючи підтримку, власну цінність, що формується завдяки організаційній культурі, схильні до співпраці, інноваційного пошуку, генерування креативних ідей, що загалом покращує якість викладання та сприяє підвищенню якості освіти.

Організаційна культура закладу вищої освіти впливає на його репутацію, що приваблює абітурієнтів та викладачів, що, у свою чергу, впливає на результативність закладу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Отже, проведене дослідження дає можливість стверджувати, що організаційна культура як система сформованих спільних цінностей, переконань, поведінки співробітників закладів вищої освіти, що забезпечує взаємодію із зовнішнім середовищем та дає можливість досягти поставлених цілей розвитку закладу вищої освіти впливає на підвищення якості вищої освіти. Впровадження моделі формування та розвитку організаційної культури закладу вищої освіти відповідно до принципів цілеспрямованості, єдності, системності, демократичності дає можливість створити атмосферу для заохочення викладачів, здобувачів вищої освіти, адміністрації брати участь у змістовному діалозі та спільно досягати поставленої мети та вирішенню відповідних завдань.

Організаційна культура закладів вищої освіти безпосередньо впливає на якість освітніх послуг, оскільки вона здатна створювати середовище, що мотивує до співпраці, взаємодії, інноваційних впроваджень, креативності співробітників, що відбивається на якості освітнього процесу, забезпечує залучення талановитих учасників та сприяє розвитку та успіхам здобувачів вищої освіти.

Подальших досліджень вимагають питання окреслення тенденцій розвитку організаційної культури в закладах вищої освіти в умовах повоєнного відновлення України.

Література

1. Акімова О. Організаційна культура державного службовця в умовах розбудови українського суспільства / О. Акімова // Вісник НАДУ. – 2005. – № 1. – С. 147-152.
2. Болгаріна В. С. Культурологічний підхід як імператив управління сучасною / В. С. Болгаріна. – Х. : Основа, 2006. – 112 с.
3. Вища економічна освіта в умовах формування інтелектуально-інноваційного суспільства : монографія. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 364 с.
4. Петрунь О. В. Організаційна культура університету як чинник його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг / О. В. Петрунь // Вчені записки Університету «КРОК». – 2022. – № 1 (65). – С. 164-174.
5. Про вдосконалення вищої освіти в Україні : Указ Президента України від 3.06.2020 р. № 210/2020.
6. Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 р. № 286-р. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.
7. Тимошко Г. М. Структурно-змістова специфіка складових організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – 2014. – Вип. 11. – С. 231-236.
8. Тульчинська С. О. Ринок освітніх послуг в Україні в умовах формування економіки знань / С. О. Тульчинська // Економічний простір. – 2011. – Вип 54. – С. 303-308.
9. Тульчинська С. О. Управління у сфері освіти і науки як фактор забезпечення сталого розвитку держави та регіонів : монографія / С. О. Тульчинська, А. А. Мельниченко, О. А. Акімова. – К. : Вид-во ВП «Едельвейс», 2012. – 352 с.
10. Успішний розвиток стартап-школи в системі інноваційного простору закладу вищої освіти / Н. А. Шевчук, С. О. Тульчинська, О. А. Вовк, О. А. Темченко // Агросвіт. – 2021. – № 19. – С. 16-22.

References

1. Akimova O. Orhanizatsiina kultura derzhavnoho sluzhbovtisia v umovakh rozbudovy ukrainskoho suspilstva / O. Akimova // Visnyk NADU. – 2005. – № 1. – S. 147-152.
2. Bolharina V. S. Kulturolohichniy pidkhid yak imperatyv upravlinnia suchasnoiu / V. S. Bolharina. – Kh. : Osнова, 2006. – 112 s.
3. Vyshcha ekonomichna osvita v umovakh formuvannia intelektualno-innovatsiinoho suspilstva : monohrafiia. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2010. – 364 s.
4. Petrun O. V. Orhanizatsiina kultura universytetu yak chynnyk yoho konkurentospromozhnosti na rynku osvitnikh posluh / O. V. Petrun // Vcheni zapysky Universytetu «KROK». – 2022. – № 1 (65). – S. 164-174.
5. Pro vdoskonalennia vyshchoi osvity v Ukraini : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 3.06.2020 r. № 210/2020.
6. Stratehii rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2021-2031 roky [Elektronnyi resurs] : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.02.2022 r. № 286-r. – Rezhym dostupu: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.
7. Tymoshko H. M. Strukturno-zmistova spetsyfika skladovykh orhanizatsiinoi kultury kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu / H. M. Tymoshko // Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. – 2014. – Vyp. 11. – S. 231-236.
8. Tulchynska S. O. Rynok osvitnikh posluh v Ukraini v umovakh formuvannia ekonomiky znan / S. O. Tulchynska // Ekonomichnyi prostir. – 2011. – Vyp 54. – S. 303-308.
9. Tulchynska S. O. Upravlinnia u sferi osvity i nauky yak faktor zabezpechennia staloho rozvytku derzhavy ta rehioniv : monohrafiia / S. O. Tulchynska, A. A. Melnychenko, O. A. Akimova. – K. : Vyd-vo VP «Edelweis», 2012. – 352 s.
10. Uspishnyi rozvytok startap-shkoly v systemi innovatsiinoho prostoru zakladu vyshchoi osvity / N. A. Shevchuk, S. O. Tulchynska, O. A. Vovk, O. A. Temchenko // Ahrosvit. – 2021. – № 19. – S. 16-22.