

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»

На правах рукопису

КОЙЧЕВА ТЕТЯНА ІВАНІВНА

УДК 378.124(1–73)+001+06.06

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ
КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Дисертація на здобуття

наукового ступеня доктора педагогічних наук

Науковий консультант

Карпова Елла Едуардівна,

доктор педагогічних наук, професор

Одеса – 2014

ЗМІСТ

Вступ		5
Розділ 1.	МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	22
1.1	Обґрунтування логіки дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету	22
1.2.	Гносеологічний аспект філософських категорій у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету	35
1.2.1.	Філософський контекст категорій якості і кількості в дослідженні феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету	35
1.2.2.	Філософський контекст категорій сутності та буття в дослідженні феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету	42
1.3.	Методологічні детермінанти дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету	47
	Висновки до першого розділу	68
Розділ 2.	СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	71
2.1.	Призначення педагогічного університету в розвитку сучасного суспільства	71
2.2.	Функції наукової діяльності викладачів в інноваційному розвитку сучасного педагогічного університету	84
2.3.	Корпоративна культура як чинник ефективності наукової діяльності викладачів вищих педагогічних навчальних закладів	99

Висновки до другого розділу	116
Розділ 3. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	119
3.1 Сутність і структура корпоративної культури викладачів педагогічного університету	119
3.2 Форми буття і психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету	139
3.3 Обґрунтування моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності	164
Висновки до третього розділу	183
Розділ 4. МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ	186
4.1 Організація експериментального дослідження ефективності моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності	186
4.2 Зміст і результати реалізації діагностувального компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності	201
4.2.1 Результати діагностування докторів наук	201
4.2.2 Результати діагностування кандидатів наук	218
4.2.3 Результати діагностування викладачів без наукового	

ступеня	236
4.3. Реалізація прогностувального компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності	254
4.4 Зміст методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності	278
4.5 Результати реалізації методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету	302
4.5.1. Характеристика вибірки докторів наук	302
4.5.2. Характеристика вибірки кандидатів наук	318
4.5.3. Характеристика вибірки викладачів без наукового ступеня	338
4.6. Ефективність моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності	354
Висновки до четвертого розділу	377
Висновки	380
Список використаних джерел	385
Додатки	435

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах глобалізації та розвитку міжнародних зв'язків і співпраці система вищої освіти, що забезпечує підготовку фахівців, визнана найважливішим чинником прогресу суспільства. У Законі України «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти України на 2012-2021 рр., Стандартах і рекомендаціях щодо гарантії якості вищої освіти в європейському просторі наголошено, що запорукою успішного виконання місії вищої освіти є її якість. На цьому тлі неухильно зростає конкуренція між вишами за студентів, найкращих викладачів, гранти на фінансування тощо.

Конкурентоспроможність ВНЗ забезпечується ефективними технологіями підготовки сучасних фахівців, їх постійним оновленням і вдосконаленням через створення й упровадження інновацій, здатних сприяти випередженню окремих вишів відповідно до потреб суспільної практики й розвитку наукового знання. Сферою, що об'єднує зусилля викладачів вищих навчальних закладів у створенні таких інновацій і впровадженні їх у практику підготовки фахівців у системі вищої освіти, є наукова діяльність. Натомість аналіз її змісту і результатів свідчать про її незначний внесок в інноваційний розвиток вищої освіти загалом і конкретних вищих навчальних закладів зокрема. Подолання цього недоліку науковці пов'язують з активізацією внутрішніх ресурсів через формування у викладачів ВНЗ корпоративної культури.

У концепції європейських стандартів вищої освіти і загального управління якістю (TQM) корпоративну культуру потлумачено як внутрішній

чинник, що безпосередньо визначає особливості функціонування вищих навчальних закладів, готовність їхніх співробітників об'єднуватися, концентрувати свої зусилля і розвиватися відповідно до викликів сучасної цивілізації, попиту на ринку освітніх послуг з підготовки фахівців і місії конкретного вишу.

Про значний потенціал культури організації як інструменту її ефективного управління, джерела розвитку і становлення конкурентоспроможності засвідчує позитивний досвід менеджменту багатьох вітчизняних та зарубіжних організацій, міжнародних корпорацій. Тісний зв'язок особливостей культури організації з її успішною діяльністю розкрито в працях багатьох зарубіжних дослідників (Р. Акофф, М. Армстронг, Т. Діл, А. Кеннеді, У. Оучи, Р. Уотерман, С. Ханді, Г. Хофстеде, Е. Шейн та ін.).

На думку сучасних науковців (Г. Зінченко, Е. Капітонов, О. Капітонов, Н. Могутнова), корпоративна культура є внутрішнім ресурсом, людським потенціалом розвитку організації, стратегічним інструментом удосконалення й модернізації її діяльності, що дає змогу спрямовувати зусилля і можливості всіх підрозділів організації та її членів на досягнення спільних цілей на засадах порозуміння, співтворчості і взаємного доповнення. В інноваційному розвитку організації вона виступає умовою її ефективного функціонування.

Загальні теоретико-методологічні принципи дослідження корпоративної культури як соціокультурного феномена розкрито в працях О. Алексєєва, П. Гуревича, С. Іконнікової, Л. Когана, Ю. Левади, Д. Невірка, В. Немировського, В. Ольшанського, З. Файнбурга і багатьох інших науковців. Розглянуто загальні питання корпоративної культури, її сутність і форми прояву, типи й різновиди (С. Абрамова, С. Іванова, І. Костенчук, К. Кравченко, О. Крюкова, Ю. Резнік, В. Співак, Ж. Тощенко). Досліджено

особливості та рівні трансформації корпоративної культури в умовах функціонування сучасних університетів (А. Беляєв, О. Горшкова, М. Мазниченко, Г. Мальцева, Ю. Тюнніков, Т. Яблонскене та ін.). Окремі властивості й ознаки корпоративної культури розкрито в працях Е. Дьячкової, Г. Ільїної, А. Калабіна, Д. Кононової, М. Магури, М. Рогачової, Н. Самоукиної. Визначено й досліджено такі аспекти корпоративної культури: нормативний (І. Беліков, А. Варламов, О. Татаркін, Н. Тесакова, М. Тимофєєв та ін.); інформаційний (І. Ігнатова, Е. Капітонов, О. Капітонов, М. Кацай, Т. Уелгам та ін.); комунікативний (Т. Персікова); соціальний (Г. Васильєва, Ю. Попов, Ю. Смагаринський та ін.); морально-етичний (М. Дубініна, І. Кепстін, В. Перов, Ю. Попов, І. Стернін, Л. Суліна та ін.); гендерний (Ж. Чернова).

Натомість відповідно до діяльності педагогічних університетів увага вчених зосереджена здебільшого на проблемі культури, що формується на рівні особистості вчителя та його індивідуальної професійної діяльності (О. Барабанщиков, Є. Бондаревська, А. Овчиннікова, В. Радул, О. Рудницька, В. Серіков, В. Сластьонін, Л. Хомич, Л. Хоружа, Є. Шиянов та ін.). Науковці розкрили зміст, механізми, тенденції та умови формування окремих складників культури педагога: духовної (Є. Артамонова, І. Бех, Б. Братусь, В. Зінченко, Б. Нечипоров та ін.), методологічної (І. Зязюн, В. Краєвський, В. Тамарін та ін.), морально-етичної (Є. Богданов, Е. Гришин, О. Силяєва та ін.), комунікативної (Н. Бутенко, Н. Волкова та ін.), технологічної (М. Левіна, О. Пехота, І. Яцукова та ін.), валеологічної (М. Алексєєва, І. Бердніков, Н. П'ясецька та ін.), інформаційної (О. Єршов, Н. Мінаков та ін.), проектної (Л. Гурьє, А. Криуліна та ін.), екологічної (Ю. Бойчук, С. Глазачов, А. Горєлов та ін.), фізичної (М. Віленський, Р. Сафін, Б. Шиян та ін.) тощо.

Окремий напрям досліджень пов'язаний з упровадженням у практику освіти суб'єкт-суб'єктної освітньої парадигми. Особливу увагу приділено

теоретичному аналізу й обґрунтуванню механізмів становлення вчителя як суб'єкта культуровідповідної педагогічної діяльності (Г. Аксьонова, Р. Асадуллін, Є. Волкова, Н. Григор'єва, В. Жорно, З. Курлянд, Н. Нікітіна, Н. Соловйова та ін.); формуванню його професійно-педагогічної культури (В. Гриньова, І. Пальшкова, О. Ходусов та ін.); різним аспектам індивідуально-творчого розвитку педагога та його інноваційного потенціалу в сучасному освітньому просторі (І. Богданова, А. Богуш, Н. Кічук, Н. Мажар, Л. Подимова, Н. Посталюк, Т. Руденко, Т. Руднева та ін.). Однак, учені-педагоги не розглядали культурологічних аспектів діяльності педагогічного університету як цілісного організму і колективного суб'єкта. Лише в останні роки проведено дослідження з формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи в процесі магістерської підготовки (К. Гнезділова, В. Корнешук).

Проблеми науково-дослідної діяльності та її організації у ВНЗ, роль і значення науки для розвитку суспільства та особистості досліджували А. Алексюк, Д. Багалій, Є. Бойко, Д. Вишневецький, М. Демков, В. Ключевський та ін. Визначенню мети, завдань, функцій і специфіки науково-дослідної роботи, обґрунтуванню її ролі і місця в процесі реформування вищої освіти присвячено праці В. Андрущенко, В. Кременя, В. Курила, В. Шейко. Зміст, форми і методи науково-дослідної роботи у вищих навчальних закладах були предметом наукових досліджень С. Вітвицької, М. Добрускіна, О. Дубасенюк, Г. Лахтіна, О. Микитюка, О. Мурашко, Н. Недодатко та інших учених.

Зауважимо, що корпоративну культуру вивчають переважно в контексті управлінських рішень і у зв'язку з проблемами ефективного менеджменту організації. Натомість проблемам формування корпоративної культури викладачів вищих педагогічних навчальних закладів, оцінювання її внеску в інноваційний розвиток педагогічного університету, становлення

його конкурентоспроможності не приділено належної уваги. Крім того, наявні дослідження не торкаються проблеми взаємодії викладачів вищих навчальних закладів як колективного суб'єкта, зусиллями якого забезпечується виконання певної місії вишу. Не вивчено її також у педагогічному аспекті, у зв'язку з формуванням корпоративної культури викладачів ВНЗ в умовах організації їхньої наукової діяльності.

Отже, у контексті проблеми формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявлено низку суперечностей між:

- декларуванням реформування сучасної вищої освіти, упровадженням нормативних актів щодо її інноваційного розвитку і відсутністю внутрішніх об'єктивних умов для їх практичного забезпечення у ВНЗ;

- соціальними потребами координації і спрямування зусиль усіх співробітників вищих навчальних закладів на покращання якості вищої освіти як головної мети їх діяльності і відсутністю науково обґрунтованих шляхів та засобів забезпечення такої координації в процесі наукової діяльності викладачів;

- цілями вищої освіти, що соціально зумовлені й вимагають створення та використання різноманітних інноваційних, варіативних і гнучких технологій підготовки фахівців у ВНЗ, і результатами науково-педагогічних досліджень, що виявляють неухильну тенденцію до їх уніфікації і стандартизації;

- зростаючими вимогами до викладачів ВНЗ як суб'єктів загальної і професійної культури та відсутністю в системі вищої педагогічної освіти умов щодо розвитку їхньої взаємодії та активності як колективного суб'єкта.

Актуальність і недостатня розробленість проблеми формування корпоративної культури викладачів університету, виявлені суперечності й відсутність науково обґрунтованих теоретичних і методологічних засад для

їх розв'язання зумовили вибір теми дослідження **«Теорія і методика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» з теми «Професійне становлення педагога в умовах модернізації вищої освіти» (№ 0109U000188). Автор досліджував теоретико-методологічний та прикладний аспекти формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Тема дисертації затверджена вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол від 28.10.2010 р. № 3) та узгоджена Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол від 31.01.2012 р. № 1).

Мета дослідження – науково обґрунтувати теоретико-методологічні концепти і модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ у процесі наукової діяльності.

Завдання дослідження:

1. Визначити й обґрунтувати теоретико-методологічні концепти формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

2. Розкрити сутність і структуру феномена «корпоративна культура викладачів вищого педагогічного навчального закладу»; уточнити поняття «організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу», «наукова діяльність викладачів педагогічного університету», «інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу».

3. Визначити критерії та показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету.

4. Виявити чинники, що впливають на корпоративну культуру викладачів педагогічного університету, та її зв'язок з продуктивністю їхньої наукової діяльності.

5. Обґрунтувати модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

6. Розробити експериментальну методику реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності та апробувати її ефективність.

7. Виявити тенденції і закономірності формування корпоративної культури в процесі наукової діяльності викладачів педагогічного університету.

Об'єкт дослідження – корпоративна культура викладачів педагогічного ВНЗ.

Предмет дослідження – науково-методичне забезпечення формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Загальна гіпотеза дослідження: корпоративна культура викладачів педагогічного університету є складним утворенням, що виникає і розвивається за законами синергетики під впливом різноманітних соціально-виробничих відносин та типів взаємодії в процесі спільної наукової діяльності. Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності відбувається за моделлю цього процесу, що складається з діагностувального, прогнозувального і методично-організаційного компонентів, трьох (ознайомлювально-орієнтувального, ціннісно-відтворювального, продуктивно-діяльнісного) етапів і відповідного науково-методичного супроводу, що реалізується у виробленні спільних

цінностей викладачів щодо змісту та результатів наукової діяльності.

Загальну гіпотезу конкретизовано частковими припущеннями, що визначають сутність моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету і методичку її реалізації, а саме:

- корпоративна культура викладачів педагогічного університету впливає на продуктивність їхньої наукової діяльності і зумовлюється особистісним ставленням до чинної системи організації цієї діяльності та психологічного клімату, що її супроводжує;

- формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності відбувається поетапно за умови: активізації та персоналізації діяльності наукових шкіл; концентрації зусиль науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організації спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

Провідна ідея дослідження: корпоративна культура викладачів педагогічного університету є сукупністю цінностей, що визначають принципи їх колективної взаємодії та комунікації, моделі поведінки й способи наукової діяльності щодо досягнення єдиних цілей відповідно до місії педагогічного університету та його інноваційного розвитку. Формування корпоративної культури викладачів вишів у процесі наукової діяльності є стратегічним інструментом, що дозволяє спрямовувати зусилля і можливості всіх підрозділів цієї організації на досягнення спільних цілей на засадах порозуміння, співпраці і взаємного доповнення.

Концепція дослідження. Корпоративна культура викладачів педагогічного університету є феноменом, у якому на суб'єктному рівні відбито уявлення про спільні цілі, способи здійснення й удосконалення якості діяльності ВНЗ; ціннісні настанови, що виявляють ставлення до цієї діяльності; практичні дії, у яких означені уявлення і цінності реально

відтворюються в продуктах наукової та педагогічної діяльності викладачів. Корпоративна культура викладачів педагогічного університету є інтегральним показником їхньої підготовленості до спільної продуктивної наукової діяльності, у якому відбиваються їхня обізнаність, спроможність і навченість діяти колегіально відповідно до місії університету та стратегічної мети його розвитку.

У теорії та практиці вищої освіти корпоративна культура викладачів педагогічного університету виявляється в меті, змісті, засобах і технологіях організації наукової діяльності. Вона детермінує зміст цієї роботи і ступінь його підпорядкованості цілям діяльності педагогічного ВНЗ.

Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету відбувається як поетапний процес набуття й усвідомлення досвіду створення інноваційних продуктів на засадах колективної моделі наукової діяльності, забезпечує поєднання різних моделей і технологій організації наукової роботи викладачів вишу, відбору її змісту та оцінювання результатів у межах єдиної корпоративної культури.

Методологічний концепт дослідження складає комплекс філософсько-культурологічних ідей щодо зумовленості педагогічних явищ соціальним і культурним середовищем; системної природи освіти, її адекватності процесам, що відбуваються в культурі й суспільстві; впливу на неї загальної динаміки культури суспільства та зміни культурних парадигм; цінності як ядра культури й орієнтирів освітнього процесу (Л. фон Берталанфі, І. Блауберг, А. Богданов, В. Садовський, Е. Юдін та ін.).

Теоретичний концепт дослідження складають наукові концепції, що розкривають:

- принципи організації та самоорганізації, соціального управління в соціальних системах (Т. Бернс, У. Ешбі, В. Немировський, О. Пригожин,

Г. Спенсер, Ф. Тейлор, В. І. Франчук, В. Щербина та ін.);

- мотивацію і засади організаційної поведінки (Г. Блумер, А. Маслоу, Дж. Г. Мид, М. Паригін, В. Подмарков, Ж. Тощенко, Х. Хекхаузен та ін.);

- природу і механізми суб'єктної активності особистості в процесі життєдіяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, А. Асмолов, А. Деркач, Є. Клімов, О. Леонт'єв та ін.), опанування культури (В. Бенін, Є. Бондаревська, В. Гриньова, І. Ісаєв, М. Коган, М. Межуєв та ін.), створення і забезпечення корпоративної культури (М. Вебер, Н. Зарубіна, К. Камерон, А. Кеннеді, К. Клакхон, А. Кребер, Р. Куїнн, В. Спіркін, В. Стьопин, Г. Хофстеде, Е. Шейн та ін.).

Технологічний концепт дослідження складається із системи організаційних заходів, положень і рекомендацій, що сприяють мотивації викладачів до наукової діяльності й підвищення її продуктивності; принципів, етапів та форм їх запровадження. Вони забезпечують методичний супровід колективного самовизначення і самоорганізації викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності і базуються на положеннях концепції соціальної технології та технологізації соціальних процесів (Л. Дятченко, В. Іванова, В. Корнєшук, М. Маркова, В. Патрушева, Н. Стефанова та ін.); теорії про раціональну організацію соціальної дії, умови і шляхи підвищення її ефективності (М. Вебер, Т. Парсонс, Т. Соломанідіна та ін.).

Методи дослідження. Для розв'язання завдань дослідження і перевірки його основних припущень було використано систему методів. З метою визначення поняттєво-категорійного апарату дослідження, обґрунтування його логіки й методології, умов формування корпоративної культури викладачів у процесі наукової діяльності застосовано метод аналізу й узагальнення літературних джерел (ретроспективний,

порівняльній). Для обґрунтування і розробки моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі організації наукової діяльності послуговувалися методом теоретичного та математичного моделювання.

Задля визначення особливостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету, їхнього ставлення до наукової діяльності, її продуктивності скористалися емпіричними методами: опитування, тестування, самооцінки, самоаналізу. Для виявлення ефективності реалізації моделі і методики формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їхньої наукової діяльності запроваджено педагогічний експеримент (розвідувально-пошуковий, констатувальний, формувальний та прикінцевий етапи). Перевірка достовірності отриманих даних експериментального дослідження, їх кількісний і якісний аналіз здійснено з використанням методів кореляційного, факторного, регресійного і кластерного аналізів на базі програмного продукту Майкрософт StatSoft Statistika v6.0.

Експериментальна база дослідження. Експериментально-дослідну роботу було здійснено на базі організації наукової роботи викладачів Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» упродовж 2005-2013 років. Окремі етапи експериментальної роботи було проведено на базі Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Київського університету імені Бориса Грінченка, Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. До статистичної обробки увійшли результати опитування і тестування 540

викладачів Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Київського університету імені Бориса Грінченка.

Наукова новизна дослідження. Уперше розроблено й науково обґрунтовано концепцію формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що охоплює методологічний, теоретичний і технологічний концепти. Розкрито сутність і структуру корпоративної культури викладачів педагогічного університету, визначено поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету» (феномен, у якому на суб'єктному рівні відбито колективні уявлення про спільні цілі, способи здійснення й удосконалення якості наукової діяльності; ціннісні настанови, що виявляють ставлення до цієї діяльності; практичні дії, у яких означені уявлення і цінності реально відбиваються в продуктах наукової діяльності; на рівні колективного суб'єкта він відтворює особливості спільних зусиль викладачів педагогічного університету на його розвиток і здійснення обраної місії); схарактеризовано чинники, які впливають на її формування (організаційна культура й психологічний клімат колективу). Визначено показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності відповідно до критеріїв їх оцінювання. Розроблено модель формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їхньої наукової діяльності, що складається з трьох компонентів (діагностувального, прогнозувального, методично-організаційного) і реалізується в три етапи (ознайомлювально-орієнтувальний, ціннісно-відтворювальний, продуктивно-діяльнісний); визначено зміст науково-методичного супроводу, що приєє формуванню корпоративної культури викладачів

педагогічного університету в процесі наукової діяльності (активізація й персоналізація діяльності наукових шкіл; концентрація зусиль науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організація спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи). Виявлено тенденції і закономірності формування корпоративної культури в процесі наукової діяльності викладачів педагогічного університету. Уточнено поняття «наукова діяльність викладачів педагогічного університету», «організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу», «інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу». Подальшого розвитку набула методика формування корпоративної культури вишу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці: методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі організації їхньої наукової діяльності; інструментарію діагностування корпоративної культури викладачів вишу; моніторингу продуктивності наукової діяльності професорсько-викладацького складу університету; положення і програми наукового семінару викладачів педагогічного університету з первинної експертизи наукових досліджень; методичних рекомендацій молодим науковцям, аспірантам і докторантам щодо організації наукового дослідження і вимог до оприлюднення його результатів; спецкурсу для менеджерів освіти «Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів вищого навчального закладу».

Результати дослідження можуть бути адаптовані і використані в практиці роботи керівників вищих педагогічних навчальних закладів усіх рівнів акредитації, деканів, завідувачів кафедр, наукових керівників і

консультантів, які здійснюють керівництво й організацію наукової діяльності викладачів, а також у системі підготовки і підвищення кваліфікації менеджерів освіти.

Особистий внесок здобувача в праці у співавторстві [53] полягає в системному узагальненні матеріалів щодо діяльності наукових шкіл Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського.

Упровадження результатів дослідження з теорії і методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету здійснено в процесі організації наукової діяльності професорсько-викладацького складу Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (акт про впровадження від 19.03.2014 р. № 515), Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (акт про впровадження від 17.03.2014 р. № 1/2688), Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка (акт про впровадження від 28.01.2014 р. № 2571/01-55/04), Київського університету імені Бориса Грінченка (акт про впровадження від 05.03.2014 р. № 37/1), Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя (акт про впровадження від 05.03.2014 р. № 03), Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (акт про впровадження від 26.03.2014 р. № 06/1561), Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (акт про впровадження від 15.05.2014 р. № 644-33/03).

Достовірність висновків і результатів дослідження забезпечено обґрунтованою логікою і методологією розв'язуваних завдань;

використанням системи методів дослідження, адекватних його предмету і завданням; репрезентативністю вибірки учасників експерименту й тривалістю експериментально-дослідної роботи; різнобічним якісним і кількісним аналізом експериментальних даних; відповідністю зафіксованих у дослідженні емпіричних фактів практиці діяльності педагогічних університетів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати було викладено на науково-практичних конференціях, форумах, симпозіумах і конгресах – міжнародних: «Управління якістю підготовки фахівців» (Одеса, 2011), «Перспективні інновації в науці, освіті, виробництві і транспорті» (Одеса, 2011), «Modern tendencies in pedagogical education and science of Ukraine and Israel: the way to integration» (Аріель, Ізраїль, 2011), «Педагогіка та психологія: традиції та інновації» (Харків, 2012), «Освіта та економіка: у пошуках діалогу» (Одеса, 2012), «Традиції та інновації в педагогіці і психології» (Львів, 2012), «Педагогіка та психологія: сучасний гуманітарний вимір» (Київ, 2012), «Проблеми інтеграції національних закладів вищої освіти до Європейського освітнього середовища» (Харків, 2012), «Актуальні питання теорії та практики неперервної ступеневої підготовки фахівців в системі вищої освіти» (Тернопіль, 2012), «Postępy w nauce w ostatnich latach. Nowych rozwiązań» (Варшава, Польща, 2012), «Вища освіта в Україні і Болонський процес: стан, проблеми і перспективи» (Київ, 2012), «Актуальні проблеми сучасної науки» (Київ, 2012), «До 95-річчя Херсонського державного університету» (Херсон, 2012), «Місія вчителя у сучасному світі» (Одеса, 2012), «Глухівські наукові читання – 2012» (Глухів, 2012), «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2013), «Инновации в технологиях и образовании» (Білово, Росія, 2014);

всеукраїнських «Науково-дослідна робота у вищих навчальних закладах: досвід та проблеми» (Одеса, 2011), «Педагогіка вищої школи: досвід і тенденції розвитку» (Запоріжжя, 2011), «Придніпровські соціально-гуманітарні читання» (Запоріжжя, 2012), «Український науково-інтелектуальний простір: реалії та перспективи розвитку» (Переяслав-Хмельницький, 2012), «Досягнення соціально-гуманітарних наук в Україні» (Дніпропетровськ, 2012), «Науково-дослідна робота в інноваційному університеті: стан, проблеми, перспективи розвитку» (Одеса, 2012), «Сучасні проблеми гуманітаристики: світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії» (Рівне, 2012), «Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця» (Суми, 2012).

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук з теми «Підготовка майбутніх учителів гуманітарних спеціальностей як тьюторів для системи дистанційної освіти» захищена у 2004 році. Її матеріали в тексті докторської дисертації не використано.

Публікації. Результати дослідження висвітлено в 58 наукових працях, серед яких: 1 монографія, 20 статей у фахових виданнях України, 6 – у фахових і періодичних виданнях інших країн (Ізраїль, Латвія, Молдова, Росія, Угорщина), 25 – апробаційного характеру, 6 – додатково відображають наукові результати дисертації (1 публікація у співавторстві).

Структура дисертації. Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел (479 найменувань), 5 додатків на 41 сторінці. Основний текст викладено на 380 сторінках, до

якого входять 55 таблиць, 35 рисунків, що обіймають 4 самостійні сторінки. Повний обсяг дисертації – 475 сторінок.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

1.1. Обґрунтування логіки дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету

Поняття «корпоративна культура» сьогодні розглядають як одне із ключових у концепціях інноваційного розвитку і стратегічного менеджменту організацій. Увага до цього феномена зумовлена тим, що в умовах сучасного надскладного і високотехнологічного виробництва корпоративізм (об'єднання, союз) характеризує найбільш продуктивну форму соціальної взаємодії певної групи людей, забезпечує формування партнерських і продуктивних відносин, необхідних для ефективної співпраці і взаємодії у досягненні необхідних цілей, прийняття продуктивних рішень і налагодження контролю за їх виконанням.

На думку сучасних учених, посилення корпоративізму, тенденції до урізноманітнення його форм є ознакою рівня розвитку соціальності суспільства і суспільного виробництва у всіх сферах, переорієнтації їх ресурсів на ефективне використання можливостей і здатностей людини, а не збільшення обсягу природних ресурсів (І. Ансофф [18], О. Бандурін [31], С. Василенко [57], Дж. Гібсон [87], О. Глушко [90], Н. Макаркін [271], Г. Мальцева [276], О. Сайченко [366], Н. Яблонскене [448], R. Brown [453] та ін.). Визнано, що у спільнотах, де соціальна взаємодія визначається договірним принципом взаємовідносин, корпоративізм виступає засобом самоорганізації діяльності людей, зацікавлених у консолідації своїх зусиль, що досягається за рахунок складного перебігу нормативно-регулятивних, інформаційно-комунікативних, ціннісно-сміслових, соціокультурних, освітніх, психологічних та інших чинників. За своїм змістом і механізмом дії корпоративна культура є особливим простором, у якому відбувається

самоідентифікація індивіда і групи, виявляється ступінь і характер їх порозуміння і взаємодії. Вона виступає якісною характеристикою цієї системи взаємодії і співпраці.

Натомість методологічні труднощі у вивченні феномена «корпоративна культура» виявляються у відсутності в дослідників чітко визначених підстав для його тлумачення. Йдеться не тільки про виділення загальноприйнятого і визнаного всіма визначення корпоративної культури, а про різні концепції осмислення її природи. Поняття «корпоративна культура» вживають одночасно з поняттями «організаційна культура», «управлінська культура», «виробнича культура», «культура трудових стосунків», «ділова культура», «культура підприємства» та іншими, як однакове за змістом і значенням.

Найбільший сумнів викликає використання в багатьох джерелах понять «корпоративна культура» й «організаційна культура» як тотожних і взаємозамінних. У переважній більшості праць вітчизняних авторів ці поняття не розмежовують. Можна натрапити на праці, в яких вони використовуються одночасно, як синоніми, що доповнюють один одного.

Не менш складною є ситуація при розумінні корпоративної культури як складової організаційної культури (І. Грошев, П. Ємельянов і В. Юрьєв [103], Т. Соломанідіна [380], В. Щербина [443] та ін.). Цей погляд менш поширений і його автори виходять з того, що організаційна культура – це культура материнської організації, а корпоративна – це культура підрозділів цієї організації в інших країнах. Проте питання розмежування цих культур за змістом (структура, функції) залишається нерозкритим. Автори лише вказують на те, що наявність різних назв дозволяє мати такі відмінності.

Ще одна позиція ґрунтується на розумінні корпоративної та організаційної культури як самостійних феноменів. На думку вчених, це різні явища, що перетинаються в певних своїх елементах. Такими загальними елементами є артефакти, місія організації та умови праці. Проте є аспекти, що розрізняють ці два культурні феномени: організаційну культуру утворює сама структура організації, яка має відкрито імперативний характер, що

виражається в документах, наказах, керівництві. Корпоративна культура – це змістове наповнення людських стосунків, що забезпечують функціонування структури організації [396; 428].

Зазначимо, що досліджувані феномени і явища, які відповідають їм, розглядають переважно в межах теорії менеджменту організації та у зв'язку з підвищенням ефективності їх діяльності і пошуком шляхів поліпшення якості створюваної продукції. Саме виробнича діяльність підприємств різних форм власності та організованості складає основу при обговоренні і вивченні феноменів корпоративної, організаційної й інших типів культури. Натомість уже в цьому аспекті постає питання щодо правомірності прямого перенесення поняття «корпоративна культура», що пов'язано з характеристикою діяльності підприємства, у сферу діяльності педагогічного університету, діяльність якого сьогодні не характеризується функціями виробництва.

Загалом учені виокремлюють три основні підходи щодо розуміння організаційної / корпоративної культури. У контексті першого (раціонально-прагматичного) підходу цей феномен розглядають як сукупність базових уявлень, що засвоюються учасником організації в процесі адаптації до змін зовнішнього середовища. При цьому в центрі уваги дослідників перебуває процес формування цінностей організації як основного елемента корпоративної культури. Особливу роль представники цього напряму відводять системі унікальних ритуалів, легенд, церемоній, створених і встановлених керівництвом організації у вигляді певних правил, норм, структур і цілей.

Відмінною рисою раціонально-прагматичного підходу є його орієнтація на управління культурою [28; 61; 87]. При цьому характерною ознакою є те, що керівники розглядаються як особи, які формують певну культуру. Культура в межах цього підходу є однією з підсистем організації, яка разом із технологічною, адміністративною та іншими аспектами діяльності організації, виконує функцію її адаптації до довкілля й

ідентифікації її співробітників.

У концепціях, що розробляють на засадах означеного підходу, наводять різні трактування корпоративної культури. Незважаючи на різноманітність версій, загальним для них є те, що корпоративна культура розглянута як чинник, що може бути використаний для підвищення ефективності діяльності організації, зміцнення її цілісності, поліпшення механізмів соціальної згуртованості працівників, підвищення продуктивності і мотивації їх праці.

Прагматичний підхід здебільшого описує корпоративну культуру в термінах (опозиціях): стабільна / нестабільна; інтеграційна / дезінтеграційна; позитивна / негативна; явна / латентна; культура «верхів» / культура «низів»; єдина, цілісна / така, що складається з безлічі субкультур; особистісно-зорієнтована / функціонально-зорієнтована [154; 380; 438; 443; 453; 459; 464]. Розподілена вона також (як і будь-яка інша культура) на домінуючу, субкультуру і контркультуру. При цьому передбачено, що сильна корпоративна культура, при всіх її перевагах, несе в собі певні загрози, пов'язані із закритістю і нетерпимістю до всього, що не відповідає усталеному способу мислення – будь-то нова продукція, способи збуту або методи управління.

За феноменологічним підходом, корпоративна культура потлумачена і аналізована за допомогою інтерпретації її проявів [5]. Цей підхід найчастіше асоційований з феноменологічною моделлю організації, яку аналізують в експресивних, розумових або символічних термінах. Автори, що дотримуються цього підходу, заперечують можливість цілеспрямованої прямої дії на процес формування корпоративної культури. У контексті цього підходу корпоративна культура є системою цінностей й уявлень, що задають межі індивідуальної поведінки членів організації. Основний механізм створення цих меж полягає у формуванні індивідуального й організаційного репертуару сприйняття та інтерпретації ситуації. Таким чином, самий репертуар цього сприйняття можна інтерпретувати як прояв культури. За

цією логікою корпоративна культура може бути визначена як те, що сприймається членами організації: набір значень, сенсів, символів, ритуалів, міфів та ідеологічних настанов, що дозволяють інтерпретувати та конструювати ситуацію. При цьому корпоративна культура розглянута як продукт унікальної історії організації, неповторного поєднання проблем, з якими вона стикалася в процесі свого розвитку і досвіду їх розв'язання.

Ще один підхід розглядає культуру організації / корпоративну культуру, як доволі широку категорію. При цьому самій організації належить пасивна роль засвоєння заздалегідь сформованих кимось уявлень і цінностей. Г. Хофстеде, як представник цього підходу, визначає організаційну культуру як особливе колективне програмування думок, завдяки якому члени однієї організації відрізняються від іншої [459].

Е. Шейн, спираючись на результати досліджень культурологів, тлумачить культуру організації за аналогією з культурою певного народу і визначає «базові уявлення», які складають основу організаційної культури [438]. Найбільш важливим з них є уявлення співробітників організації про природу реальності, час і простір, істину, природу людини, людську діяльність, спілкування тощо.

Ще одну позицію щодо співвідношення корпоративної й організаційної культур обґрунтовують Е. Капітонов і О. Капітонов [155]. На їх думку, це різновиди однієї культури, які мають нормативні, стильові, функціональні особливості і виступають внутрішнім організуючим початком усіх організаційних і міжособистісних, міжсуб'єктних стосунків, які відбивають специфіку життєдіяльності економічних суб'єктів на різних етапах їхнього розвитку. Основу цієї концепції складає положення, що організаційна культура виступає відправною точкою якісних трансформацій культурного простору нової постіндустріальної цивілізації, а корпоративна культура є феноменом, у якому відтворюються ці трансформації. Отже, за специфікою впливу корпоративної культури на ефективність діяльності організації, наявні підходи можуть бути визначені як «прагматичні», відповідно до яких

культура потрактована як інструмент підвищення ефективності діяльності організації і провідник організаційних змін, або «феноменологічні», за якими корпоративна культура не може бути джерелом підвищення ефективності і гальмує спроби нововведень.

Загалом у дослідженнях феномена «культура» підприємства або організації автори нараховують понад 250 визначень [465]. Проте їх аналіз доводить, що авторських визначень значно більше, оскільки в будь-якому дослідженні автори пропонують своє бачення цього феномена залежно від обраної теми і мети. Зазвичай, вони не виходять за межі відомих теоретичних конструктів Е. Шейна, Д. Елдріджа, А. Кромбі, Х. Шварца, С. Девіса, а пропонують їх інтерпретацію у специфічних умовах і стосовно різних за своєю природою об'єктів дослідження.

Зауважимо, що вказані феномени розглядають переважно в теоріях менеджменту підприємства у зв'язку з підвищенням ефективності їх діяльності і пошуком шляхів покращання якості продукції, що виготовляється. Саме виробнича діяльність підприємств різних форм власності та організованості складає основу обговорення і вивчення феноменів корпоративної, організаційної та інших типів культури. При цьому терміни «підприємство» і «організація» вживають і розуміють як синоніми.

Розуміння культури підприємства / організації базується на розгляді її як сукупності індивідуальних виборів, акумульованих великою кількістю членів організації упродовж тривалого часу. Культура організації – це вибори, що довели свою ефективність. Здійснюючи помилки, організація з часом доходить до найбільш ефективного вибору, який стає «вивченим» і трансформується у формат сталих норм діяльності і поведінки. Отже, культура організації змінюється кожного разу, коли його співробітники здійснюють вибір. Окремі вибори провокують незначні зміни, невидимі для стороннього спостерігача, але акумуляція цих виборів у певний момент часу породжує критичну масу, здатну призвести до значних змін усієї культури організації вцілому.

Значна частина визначень орієнтована на внутрішнє середовище підприємства і передусім на врегулювання взаємовідносин усередині трудового колективу. У цих визначеннях культуру розглядають через норми, цінності і переконання. Так, Х. Шварц і С. Девіс визначають культуру організації як комплекс переконань і очікувань, що поділяють її члени [473, с. 33]. О. Виханський і О. Наумов вважають, що культура підприємства / організації – «це набір найбільш важливих припущень, що приймаються членами підприємства і набувають вираження в декларованих організацією цінностях, що задають людям орієнтири їх поведінки і дій» [64, с. 421]. Подібними визначеннями, з акцентом на норми, цінності і переконання характеризують культуру підприємства В. Сате [471, с. 10], Р. Килман і М. Сакстон [461, с. 89], Е. Браун [453, с. 8], К. Девіс [473, с. 33], У. Оучи [469, с. 45] тощо. Вони розглядають її як набір символів, церемоній і міфів, які повідомляють членам організації важливі уявлення про домінуючі цінності і переконання.

Л. Смирнич характеризує культуру підприємства як, «... набуті смислові системи, що передаються за допомогою природної мови та інших символічних засобів, які виконують репрезентативні, директивні й афективні функції і здатні створювати культурний простір і особливе відчуття реальності» [475, с. 339]. А. Фурнхам і Б. Гунтер вважають, що «культура – це вірування, що поділяються всіма, установки і цінності, які існують в організації. Іншими словами, культура – це те, як ми тут працюємо» [458, с. 23]. В. Погребняк зауважує, що культура підприємства – це особлива сфера організаційної реальності, яка об'єднує сукупності взаємозв'язаних організаційних явищ і процесів, у надрах яких відбувається перетворення ресурсів у кінцеві продукти діяльності системи в цілому. При цьому перетворення відбуваються завдяки цілеспрямованим діям персоналу, здійснюваним відразу в трьох відособлених культурних просторах: виробничому, економічному і соціальному [329, с. 59].

Як бачимо, розглянуті визначення відбивають різний зміст культури

організації відповідно до позиції колективу й окремого працівника. Визначаючи змістові характеристики цього явища, автори не торкаються його функціональної складової і не висвітлюють, для чого підприємству необхідно транслювати свої цінності, формувати певні норми і правила. Вони лише наголошують на важливій складовій культури організації, а саме, що вона забезпечує якісне виконання співробітниками своїх трудових обов'язків, сприяючи досягненню поставлених спільних і значущих для всіх членів організації цілей.

Доведено, що сучасна корпоративна культура є невід'ємною характеристикою будь-якої організації. Вона забезпечує формування морально-етичних цінностей і настанов життєдіяльності організації, стимулює прояви потенціалу інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів, спрямовуючи його на ефективну реалізацію її місії. Під безпосереднім впливом корпоративної культури відбувається зміцнення зв'язків соціального партнерства співробітників з керівництвом організації, об'єднання їх усіх рівнів на підставі загальних цінностей, норм і традицій організації, підвищення відповідальності за якість діяльності і створюваної продукції. Корпоративна культура виступає чинником, який організовує роботу, користуючись людськими ресурсами таким чином, що діяльність організації набуває високої мобільності й збагачення, соціального захисту його працівників.

Слід зазначити, що корпоративна культура організації може створюватися її учасниками свідомо або формуватися довільно, під впливом різних внутрішніх і зовнішніх чинників. У будь-якій організації є два виміри культури: формальне і неформальне. Перше – свідомо і цілеспрямовано формується керівником (лідером), друге утворюється стихійно. Культура організації виступає потужним чинником й інструментом управління, вона впливає на все, що відбувається в організації, охоплюючи велику частину явищ духовного і матеріального життя колективу. Основне ядро корпоративної культури складають цінності, погоджені в організації норми

поведінки і традиції, що сформувалися.

Як важливе джерело стабільності і спадкоємності в організації, корпоративна культура надає співробітникам організаційної ідентичності, визначає внутрішньо групове уявлення про організацію. Це формує в учасників організації почуття соціальної захищеності. Знання норм корпоративної культури дозволяє новим працівникам прискорити процес адаптації, адекватно сприймати й інтерпретувати події, що відбуваються в організації, а також визначати найбільш значущі для себе. Корпоративна культура може виступати чинником стимулювання, формуючи високий рівень відповідальності і певну прихильність працівників до організації.

Отже, всі науковці одностайні в думці, що кожна організація по-своєму унікальна, створює свою власну історію, власну організаційну структуру, особливості комунікації і постановки завдань, внутрішньо організаційні ритуали і міфи, що утворюють у сукупності її корпоративну культуру. Саме тому корпоративна культура кожної організації унікальна і неповторна. Збігаючись за суттю, як унікальний феномен у кожному конкретному випадку, для кожної організації вона набуває своїх особливих форм вияву та їх змісту. Натомість наявні наукові джерела не розкривають, у чому проявляється сутність корпоративної культури викладачів педагогічного університету, в чому полягає її типовість і своєрідність, які механізми й умови сприяють її становленню й розвитку.

Аналітичний огляд наукових праць, присвячених проблемі корпоративної культури, виявив, що до останнього десятиліття ХХ століття в Росії й Україні не було виконано жодного психолого-педагогічного наукового дослідження, в назві якого було використано терміносполуку «корпоративна культура», «організаційна культура», «культура організації» або «культура підприємства» тощо. Проте на сьогодні це одна із нагальних проблем, що досліджується в економіці і соціології, психології і культурології, філософії, історії, технічних науках і правознавстві. В останні роки вона активізувалася і в галузі педагогіки, зокрема, в теорії і методиці

професійної освіти.

Зауважимо, що теорія педагогіки дедалі частіше стає інструментом для вирішення конкретних прикладних завдань, що набувають особливої гостроти і складності в умовах докорінного перетворення суспільства, реформування всіх ланок системи загальної та професійної освіти, посилення ролі самої людини в розвитку суспільства, його поступі на шляху науково-технічного і духовного прогресу. У цій ситуації зростає потреба в осмисленні педагогічних процесів і явищ з позиції їх причетності до найбільш загальних законів розвитку соціальних явищ і процесів та підпорядкованості їх дії.

Водночас увага переважної більшості дослідників сконцентрована на дослідженні й описі окремих фактів, процесів і явищ педагогічної реальності, розрізнені фрагменти якої не відтворюються в цілісній картині процесів соціального розвитку людства. Учені слушно наголошують, що недостатня увага дослідників до пошуку філософських узагальнень щодо пояснення спостережуваних у педагогічному дослідженні фактів і явищ призводить до емпіризму як панівного принципу і способу розв'язання педагогічних проблем. Крім того, ускладнюється з'ясування світоглядного сенсу спостережуваних фактів і явищ.

Швидке зростання й накопичення наукового знання в самій педагогіці і суміжних галузях, що присвячені вивченню людини і різноманітних форм її соціальності, призводить до необхідності упорядкування отриманих уявлень. Їх подальший розвиток потребує визначення, яким чином нове знання узгоджується з раніше відомим, чи служить воно його уточненням, доповненням або спростуванням.

Вирішення цих питань можливе у випадку, коли в результатах досліджень, їх висновках і рекомендаціях знайдено і висвітлено спільні моменти, точки дотику, що впливають не з формальної зовнішньої схожості процесів і явищ, що пізнаються, а збігу їх за суттю. Оскільки за логікою пізнання встановлення суті – це рух від одиничного і випадкового до загального і необхідного, то моментом, у якому може бути встановлено

співвідношення старого і нового знання, є їх світоглядний або філософський зміст.

Відомо, що не кожне філософське узагальнення здатне виконувати роль наукової теорії. За загальноновизнаними в науковій практиці критеріями, наукова теорія передбачає не стільки опис явища як такого, його класифікацію, стільки обов'язкове пояснення механізмів його виникнення та розвитку, визначення умов існування. Тільки у цьому випадку філософська позиція дослідника служить підґрунтям, на якому вибудовуються узагальнення результатів дослідження, критерієм його об'єктивності та адекватності.

Потреба в обґрунтуванні логіко-методологічних засад дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету і умов її формування в процесі організації їхньої науково-дослідної діяльності зумовлена відсутністю в сучасних наукових джерелах досліджень, присвячених цій проблемі. Така ситуація потребує чіткого визначення ключових орієнтирів і теоретико-методологічних засад, з позиції яких передбачено дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету та комплексу заходів її формування в процесі наукової діяльності. Розкриття сутності поняття «корпоративна культура» потребує виходу дослідження за межі педагогіки як прикладної галузі науки у сферу загальнонаукових методів пізнання і філософії.

Визначаючи загальнонаукові філософські підстави дослідження, виходимо з того, що вони покликані виконувати логічну і методологічну функцію. Логічна функція реалізується у вигляді поступового перебігу від незнання до знання, у способах знаходження місця пізнаваного явища з-поміж інших, раніше вивчених. При створенні наукової теорії, ця логіка знаходить своє відображення в побудові наукової картини взаємопов'язаних явищ і процесів, послідовно створюваної дослідником за ступенем проникнення до суті предмета дослідження. Така наукова картина відтворює спрощену модель знання, яким володіє дослідник до початку вирішення

завдань свого дослідження і яка наповнюється новим змістом, уточнюється і конкретизується по його завершенню.

Методологічна функція визначається свідомим застосуванням при побудові теорії законів діалектики, оскільки вони відображають найбільш загальні та універсальні зв'язки і відношення явищ. Способи пошуку їх дії в педагогічних процесах і явищах становлять смислове ядро теорії та визначають її методологічну роль. Методологічна функція наукової теорії, створеної дослідником, зумовлює об'єктивність процесу пізнання і самого явища, що пізнається, забезпечує можливість прогнозування обставин його виникнення і розвитку, пояснення особливостей поведінки досліджуваного явища та його існування під час впливу різних чинників.

У процесі педагогічного дослідження зазначені функції реалізуються при розгляді процесів і явищ, що пізнаються, крізь призму певних філософських категорій, що забезпечують конкретизацію законів діалектики в межах вирішуваної проблеми. Зважаючи на те, що мислення як інструмент пізнання за своєю природою є категоріальним, то зміст і глибина проникнення в сутність явищ, що пізнаються, зумовлені свідомим застосуванням дослідником філософських категорій (В. Кохановський [239], М. Леске [261], Ю. Романенко [352], С. Фаренік [416] та ін.).

Значення філософських категорій у педагогічному дослідженні, зумовлено ще й соціально-гуманітарною природою науково-педагогічного знання. Відомо, що гуманітарне знання на відміну від природничо-математичного відображає насамперед мотиваційно-смилові, цільові залежності, які пояснюють суб'єктивний світ людини, що виникає внаслідок її активної взаємодії, відносин з об'єктивним світом. Філософи наголошують, що особливості предмета гуманітарного знання виявляється в тому, що це по-людськи важливий і значущий матеріал, у якому відтворюються особистісні вимірювання об'єктів та їх «доленосність» [446]. Отже, у гуманітарному дослідженні річ, явище, процес пізнаються не у формі об'єкта, а суб'єктивно, що й вимагає виділяти в них специфічно людські значення і призначення й

кваліфікувати як суто гуманітарний об'єкт, тобто створюваний для людини, заради людини, засобами суто особистісного мислення і способу пізнання.

Учені наголошують, що сама природа гуманітарного знання породжує проблему об'єктивного і суб'єктивного, матеріального й ідеального, які принципово вирішують на рівні суб'єкт-об'єктного пізнавального відношення і в межах розв'язання основного питання філософії. Отже, вибір філософських категорій задля аналізу феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету є необхідною вимогою у визначенні логіки її дослідження.

Зауважимо, що корпоративна культура викладачів педагогічного університету як предмет спеціального вивчення може бути розглянута в контексті різних категорій діалектики. М. Тевене, аналізуючи полісемантичність визначень культури підприємства або організації, дійшов висновку, що це зумовлено кількома обставинами. По-перше, при розгляді антропологічних аспектів культури й аспектів, пов'язаних з її менеджментом, дослідникам доводиться звертатися до різних теоретичних засад. По-друге, дослідники підходять до культури, ґрунтуючись на власних теоретичних уподобаннях. По-третє, ці теорії розвиваються залежно від «ринку споживача»: менеджерів, найнятих робітників або акціонерів, яких цікавлять різні аспекти культури [396, с. 37]. Отже, треба враховувати, що будь-яке дослідження об'єктивно зумовлено наявним рівнем і змістом науково-педагогічного знання.

З аналізу наукових джерел очевидно, що до сьогодні в теорії педагогіки не склалося науково обґрунтованого розуміння корпоративної культури викладачів ВНЗ, не виокремлено, які її риси визначають приналежність до типу культури і характеризують її особливості саме як особливості корпоративної культури викладачів педагогічного вишу, не встановлено, що об'єктивно породжує схожість і відмінність у корпоративній культурі викладачів різних вишів, різних категорій професорсько-викладацького складу педагогічного ВНЗ і чи є вони відмінностями якості, чи є різними

формами прояву однієї і тієї ж по суті якості.

1.2. Гносеологічний аспект філософських категорій у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету

У теорії наукового пізнання наголошується, що послідовність філософських категорій певним чином відображає послідовність розвитку складних матеріальних об'єктів, що мають здатність до саморуху і саморозвитку. Послідовність процесу їх пізнання передбачає збіг з послідовністю категоріальних структур і починається з вивчення якості об'єкта. На цей момент звертали увагу філософи, наголошуючи, що він має принципове значення, оскільки ігнорування визначення сутності речей через категорію якості призводить до їх відриву від об'єктивної реальності, породжує низку труднощів гносеологічного характеру і призводить у пізнанні до суб'єктивізму та ідеалізму [85; 258]. Подолання цих проблем вимагає проведення багатьох досліджень, але тільки якісна визначеність об'єкта, взятого в його конкретних формах прояву і в реальних обставинах існування, може бути початком цього дослідження.

1.2.1. Філософський контекст категорій якості і кількості в дослідженні феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету.

Філософи, відзначаючи наявність розмаїття в розумінні та визначенні змісту категорії якості, збігаються на думці, що розробка будь-якого досліджуваного феномена в межах цієї категорії повинна задовольняти не менш як трьом вимогам. По-перше, має відображати універсальну властивість, притаманну всім формам буття досліджуваного феномена; по-друге, – ця властивість повинна бути істотною, тобто об'єктивно необхідною для досліджуваного матеріального об'єкта, його опису. По-третє, через ставлення до інших філософських категорій, вона має відображати закономірні зв'язки пізнаваного феномена, інваріантні

стосовно будь-якої конкретної ситуації його існування.

У зв'язку із визначенням корпоративної культури викладачів педагогічного університету в контексті категорії якості така позиція передбачає:

- обґрунтування об'єктивної природи корпоративної культури як однієї із форм культури;

- пояснення природи корпоративної культури викладачів педагогічного університету як вихідного моменту формування її образу у свідомості окремих індивідів;

- розгляд феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету як об'єктивної реальності, що має нескінченне розмаїття форм та їх проявів.

Вихідною тезою для визначення феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету в контексті категорії якості є визнання того, що світ є нескінченим різноманіттям речей, явищ, подій, процесів тощо. Проте все це розмаїття констатується лише за умови, що речі певним чином відрізняються одна від одної, тобто мають своєрідність. Відзначаючи цю здатність речей, філософи визначають її як якість: «... здатність усього існуючого виділяти себе з довколишнього світу є універсальною і тому суто логічною властивістю. Якість, таким чином, є простим наслідком або способом вираження факту існування, буття речей, явищ, процесів, подій. Існувати – це і означає мати якість» [26, с. 31].

З погляду філософії, породжувана фактом існування певної речі якість виступає моментом її ствердження. Натомість щодо інших якісних визначень, до інших речей, вона виступає як їх заперечення. Саме завдяки відношенню до інших речей установлюється реальність об'єкта як якості. З цього доходимо висновку, що підставою для визначення корпоративної культури викладачів педагогічного університету, як якості, є та роль, яку вона виконує відносно до інших речей.

У складних соціальних системах якість установлюється через функцію

цього об'єкта як системи щодо інших систем. Більш за те, будь-який об'єкт або система залишаються такими, зберігають свою якість доти, доки зберігається незмінною їх функція. У цьому сенсі феномен корпоративної культури викладачів педагогічного університету як якість набуває свого конкретного змісту лише при розгляді його цілісності і відношень з іншими феноменами. Поза межами цього відношення категорія якості у визначенні сутності корпоративної культури викладачів педагогічного університету втрачає сенс і не несе жодного пізнавального навантаження. Три головні ознаки якості полягають у тому, що:

- якість – це визначеність речі (феномена, явища);
- якість – це визначеність, тотожна з буттям речі (феномена, явища), тобто невід'ємна від її існування;
- якість – це зовнішня визначеність речі, за межами якої вона втрачає свою самобутність, специфіку, унікальність як визначеність, що відокремлює її від інших речей.

Отже, в логіці дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету першим завданням має бути визначення й обґрунтування її як певної якості, що існує поряд з іншими.

Слід зауважити, що у визначеннях, наведених у довідниковій літературі, якість розглянута як характеристика саме одиничного об'єкта [421; 422; 423]. При цьому засобами формальної логіки це визначення поширюється і на клас речей, беручи до уваги, що якість – це те, що відрізняє річ одного класу від речей інших класів.

Філософська концепція багатоякісності не обмежується констатацією об'єктивного взаємозв'язку відносно незалежних якостей [26]. Головне місце в ній належить положенню про те, що в конкретній ситуації одна якість завжди домінує над іншими. Саме домінування однієї якості над іншими забезпечує єдність матеріального об'єкта стосовно зовнішнього середовища. У ньому концентрується вираження різних аспектів, через приведення їх до «спільного знаменника».

Принцип домінування частини матеріального об'єкта над іншими складає основу ідеї про існування вирішальної ланки в ланцюгу явищ, що може послугувати ключем до розв'язання всієї проблеми загалом. Практично втілюючи цю ідею в пізнання соціальних процесів, філософи наголошують, що діалектична логіка вимагає йти далі констатації багатоякісності, а саме: знаходити єдність у різноманітті і його суперечливості, розкривати характер субординації у відношеннях між окремими аспектами процесів і явищ [85; 439; 446].

Отже, згідно з логікою дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету наступне завдання потребує визначення її загальних і панівних властивостей, таких, що виявляють її приналежність до класу культури і таких, що відрізняють її від інших різновидів прояву цього феномена.

Зауважимо, що в теорії і практиці наукового дослідження відношення виявляє момент зв'язку, взаємодії двох або більше речей, явищ, що володіють певною якістю. Отже, воно є характеристикою конкретного взаємозв'язку між різними якостями. Якщо брати до уваги, що якісна визначеність є вираженням об'єктивної сутності речі, яка об'єктивується тому, що вона якимось чином стосується іншої сутності, то відношення, в яких вони реалізують себе, є способом її існування: «... існування всякої речі, її специфічні особливості і властивості, її розвиток залежать від усієї сукупності її відношень до інших речей об'єктивного світу. Самі властивості, необхідно притаманні тому чи тому процесу або речі, проявляються тільки в їх відношенні до інших речей і процесів» [439, с. 348].

Отже, відношення є способом існування якості, моментом прояву її об'єктивної сутності. У цьому контексті функцію правомірно розглядати як конкретну форму вияву цього способу існування. У контексті дослідження сутності корпоративної культури викладачів педагогічного університету визначення її властивостей передбачає виявлення її відношення до довколишнього, зовнішнього відносно цієї культури, середовища.

Пізнання якісної визначеності завершується з виявленням цілісності (або системності) деякого набору властивостей об'єкта, які детермінують його поведінку щодо довколишнього світу. Завдяки власній цілісності, матеріальний об'єкт набуває здатності виявляти себе одним і тим самим у багатьох зв'язках і відношеннях, породжувати єдність у різноманітті. Тим самим створюються передумови для вивчення пізнаваного об'єкта в контексті іншої філософської категорії – категорії кількості, зміст якої розкривається через пояснення механізму збереження якості та перебігу її в інше.

На відміну від категорії якості, зміст якої не викликає принципових розбіжностей серед філософів, категорія кількості завжди була предметом наукових суперечок. В історії пізнання кількість завжди ототожнювалася з числом або величиною. Спроба пояснити природу кількості, її співвідношення з якістю неодноразово здійснювалася в історії розвитку філософської думки, пов'язуючись з іменами Аристотеля, Гоббса, Канта, Гегеля та інших філософів.

У найбільш загальному вигляді перехід від якості до кількості описують шляхом логічних побудов: зважаючи на те, що якість утворює своєрідність матеріального об'єкта в його зовнішній взаємодії, то вона водночас є межею, що виокремлює цей об'єкт як щось самостійне. Однак, зважаючи на те, що якість є універсальною властивістю будь-яких речей, поза якою об'єктивна реальність злилася в щось єдине, то справедливим є висновок, що всі матеріальні об'єкти не тільки відмінні один від одного, але й чимось подібні: абсолютна різноманітність обов'язково породжує існування абсолютної подібності, «подібність, породжена відмінністю, або відмінність, що призводить до подібності, є кількість» [85, с. 99]. Пояснюється це тим, що якісна визначеність об'єкта не є чимось незмінним, раз і назавжди даним, вона формується, розвивається, і з розвитком у ній виокремлюється той аспект, який називають кількістю. У момент, коли об'єкт стає відносно відокремленим від інших об'єктів, тобто набуває своєї

цілісності, він стає одиницею і дає початок власній кількості. Ця обставина дала філософам підстави для визначення відношення якості і кількості як відношення роду та виду [439, с. 43-44].

Теза про те, що будь-яка нова якість породжує нову кількість, має принципове значення для розуміння процесу розвитку будь-якого явища, в якій би сфері це не відбувалося. Усякий процес передбачає, з одного боку, породження нових форм, а отже, нових якостей. Такий процес становить необхідну умову розвитку. З іншого боку, з-поміж тих, що виникають, і вже наявних форм якості відбувається природний відбір, що знищує одні й зберігає інші. При цьому відбувається об'єктивне порівняння якісно різних форм на основі їх кількісних характеристик. Кількісна визначеність становить те спільне, що дозволяє серед багатьох відібрати ті форми, які функціонують у зовнішньому середовищі найкращим чином. Відповідно до цієї тези, правомірно припустити, що корпоративна культура є кількісним проявом унікального й універсального за своєю якістю феномена культури і, у свою чергу, здатна стати початком для розвитку нових форм культури.

Важливий момент полягає в тому, що відбір здійснюється на підставі результатів зовнішньої взаємодії, тобто в межах якісної визначеності. Внутрішні властивості, структури в цьому процесі беруть участь опосередковано, тією мірою, якою ця форма у своєму функціонуванні в заданих умовах виявляє сумарно кращі кількісні характеристики.

Істотною ознакою, що відрізняє простір якості від простору стану переходу в інший, є його стійкість. Поняття стійкості фіксує стан єдності якості і кількості та визначає активність об'єкта у збереженні наявної якості. На противагу стійкості, порушення єдності якості і кількості в межах міри призводить до його протилежності – мінливості, нестійкості. Нестійкість характеризує готовність об'єкта при відповідних зовнішніх впливах перейти в іншу нову якість.

Отже, стійкість характеризує здатність корпоративної культури як певної якості опиратися зовнішнім впливам, зберігаючи тим самим свою

початкову визначеність. Підтверджена багатьма науковими фактами, ця здатність набула статусу універсальної й отримала своє логічне вираження в принципі негативної зворотної дії.

Дотично соціальних процесів і явищ принцип негативної зворотної дії був установлений на прикладі аналізу взаємодії бази і надбудови в єдиній суспільно-економічній формації. Дослідники виявили, що суспільство зберігає певну якість доти, доки надбудова не діє негативно на всі тенденції, які прагнуть змінити сформовану систему громадських та економічних відношень.

На відміну від стійкості, нестійкість визначається дією принципу позитивної зворотної дії. Зміст його полягає в тому, що при всякому зовнішньому впливі сама система ніби підсилює ті зміни, які виникають завдяки зовнішнім впливам. Якщо при негативній зворотній дії внутрішні процеси об'єкта-системи, що володіє якістю, скеровані на опір, протидію зовнішнім впливам, то при позитивній зворотній дії запроваджені процеси за своєю спрямованістю збігаються із зовнішніми і тому посилюють їх. Таким чином, можна припустити, якщо в корпоративній культурі як цілісному об'єкті починає панувати позитивна зворотна дія, то її якість приходить у рух, у стан переходу від однієї якості до іншої.

Важливою особливістю стрибка як перехідного періоду від однієї якості до іншої, є деструктивний характер змін, що відбуваються в його якісній визначеності. Створення нового неминуче пов'язане з руйнуванням старого. Отримавши у філософії статус закону, деструктивність стрибка пояснює, чому всяка творчість, інновація несе в собі руйнівний початок стосовно наявних форм.

Розглянуті в контексті філософського змісту механізми переходу якості в кількість, і навпаки, є універсальними, оскільки є відображенням та пізнанням загального і зовнішнього зв'язку всіх речей, процесів і явищ. Репрезентуючи загальну методологічну схему пізнання, вони орієнтують на виявлення механізмів і способів конкретних якісних визначеностей, їх місця

в загальній науковій картині світу. Цілком закономірно, що до таких визначень має бути віднесена корпоративна культура викладачів педагогічного університету.

Відповідно до логіки якісно-кількісного відношення, можна стверджувати, що дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету, її структури, специфіки та механізму функціонування як якісної визначеності неминуче пов'язане з вираженням цього феномена в кількісних характеристиках. Кількісне вимірювання об'єктивно невід'ємне від пізнання якості. Тільки завдяки кількісному вираженню властивостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету можна виявити характеристики, що детермінують її як якість.

Отже, кількісний вимір є необхідною умовою для встановлення основних форм існування цієї діяльності в її якісній однорідності, єдності. Він також дозволяє виявити ті тенденції, завдяки яким у якісно однорідній структурі корпоративної культури виникають і розвиваються нові цілісності, здатні за певних обставин бути джерелом утворення нових якостей. Механізм якісно-кількісного відношення дозволяє встановити, яким чином виникають ці форми, які з них можуть виявитися найбільш сприйнятливими до змін зовнішнього середовища та у зв'язку з якими внутрішніми змінами.

1.2.2. Філософський контекст категорій сутності та буття в дослідженні феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету. Установлення меж пізнаного об'єкта, тобто його якості, становить перше і найважливіше завдання будь-якого дослідження. Проте, підпорядковуючись загальним законам діалектики, вона неминуче, за певних обставин, виникає з небуття, розвивається, кількісно нарощуючи прояв своїх найважливіших характеристик, набуває рис зрілості і за певних обставин зникає, переходячи в нову якість, новий стан. Вочевидь, цим закономірностям об'єктивно підпорядковується процес формування і розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету.

Якісно-кількісне відношення лише констатує закономірність переходу однієї якості в іншу, об'єктивне існування джерела розвитку в будь-якій формі прояву матерії. Але саме джерело, його природа в контексті певної пари категорій не розглядається. Це викликає необхідність залучення до логіко-методологічної схеми дослідження інших категорій, пов'язаних саме з з'ясуванням джерела розвитку якості.

Згідно з положеннями діалектичного матеріалізму, джерелом будь-якого руху є єдність і боротьба протилежностей. Породжуючи суперечність у самому предметі і його відношеннях із зовнішнім середовищем, вони схиляються в певний бік, що приводить сам предмет або річ у рух. Важливо, що наукова та суспільно-історична практика виявили, що рушійною силою розвитку, його джерелом стають тільки ті суперечності, які об'єктивно і безпосередньо пов'язані із сутністю самого предмета, речі або процесу. Суперечності, які є похідними моментами в бутті цих речей, до такого розвитку не призводять. Тільки суперечності сутності породжують розвиток якості.

У найбільш широкому тлумаченні категорія сутності розкриває смисл речі, явища в тому вигляді, в якому вона є сама по собі, суть її відмінності від інших. У цьому моменті сутність збігається з якістю. Але, якщо якість характеризує визначеність буття речі, процесу, то сутність констатує і виявляє, завдяки чому ця визначеність набуває своєї специфічної якості.

Пізнання суті – це пізнання глибинних зв'язків і відношень об'єкта пізнання, закономірностей їх розвитку, через які він набуває своїх якісно стійких рис і властивостей, що зумовлюють його цілісність або «самобуття». Через поняття сутності виявляється мінливість речі, її рух завдяки внутрішній суперечливості через те, що річ змінюється в самій собі.

Якщо розглядати цю тезу в межах дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ як деякої якості, то можна стверджувати, що її визначення передбачає виявлення специфіки цієї культури, її відмінності від інших видів культур, безпосередньо чи

опосередковано пов'язаних з діяльністю освітніх установ. Водночас це і виявлення відмінностей в самій корпоративній культурі викладачів педагогічного вишу, породжуваних її функцією, яку вона виконує на різних етапах його й свого розвитку.

Дослідження сутності корпоративної культури викладачів педагогічного університету передбачає встановлення таких стійких характеристик, що породжені її іманентними властивостями і забезпечують можливість її внутрішньої розбіжності на множинні форми прояву. Тобто, дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного вишу, розглянутої з боку сутності, об'єктивно передбачає наявність численних форм її існування в межах визначеної якості.

Зауважимо, що вияв суті предмета завжди пов'язаний з теоретичним рівнем пізнання. В основі цього процесу лежить перехід від опису безпосередньо спостережуваних фактів на рівні конкретних явищ до їх пояснення. Сутність розкривається тільки завдяки тому, що при зіставленні численних фактів реального буття речі (явища), у них виокремлюють щось спільне і неподільне. Тим самим категорії сутності й існування безпосередньо пов'язані в процесі пізнання і відображають фактичний рівень дослідження, на якому вирішують його завдання, знаходять місце визначення діалектики єдиного і різноманітного.

Дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ з боку її якісної визначеності припускає відділення в ній об'єктивного змісту, що має місце у всіх конкретних формах її прояву, відстороненого від зовнішніх і внутрішніх випадкових спотворень. Дослідження цієї самої культури стосовно її сутності переходить у бік виявлення численних форм у прояві її об'єктивного змісту, внутрішніх передумов, породжуваних самими суб'єктами культури.

Сутність або є, або її немає. Однак тлумачення механізмів її становлення ґрунтується на зіставленні та аналізі численних і різноманітних актів прояву корпоративної культури викладачів, пояснюється визначенням

кореляції (зв'язку) між окремими її елементами.

Збереження в корпоративній культурі викладачів педагогічного ВНЗ, як предметі дослідження, специфіки науково-педагогічного пізнання передбачає не тільки констатацію її якості в об'єктивних і сутнісних характеристиках, але й розгляд у зв'язках і відношеннях, які забезпечують можливість її цілеспрямованого й усвідомленого формування. У зв'язку з цим виникає необхідність тлумачення цього питання в обсязі ще однієї категорії – категорії буття або існування.

Сам термін «буття» (в перекладі з латинської) вказує на щось, що зобов'язане своїм походженням іншому [423, с. 237]. Існувати – це означає бути опосередкованим чимось іншим. У цьому сенсі будь-яка сутність реально проявляється тільки через своє існування, або спосіб буття.

З позиції діалектики, жодна з форм руху матерії не може бути виявлена, визначена серед інших й досягнута лише у співвідношенні із самою собою: будь-яка річ, процес або явище набувають своєї визначеності завдяки взаємодії з іншими речами, явищами і процесами. Будь-яка форма руху матерії одночасно співвіднесена із самою собою (як сутність) і з іншими сутностями (як спосіб буття). Вона опосередкована ними у своєму розвитку, русі у просторі та часі.

На відміну від сутності, що породжується суперечностями всередині самої речі, її буття зумовлено суперечностями між різними речами. Це дає підстави розглядати існування корпоративної культури викладачів педагогічного університету як спосіб буття, її якісної визначеності, узятих з боку свого зовнішнього опосередкування або детермінації.

Кожна форма руху матерії є одночасно сутністю та буттям і унаслідок цього підпорядкована двом типам суперечностей – внутрішнім і зовнішнім. Якщо річ є «щось» і водночас «інше» (але не «своє інше»), якщо вона співвіднесена не тільки із самою собою, але й з іншими речами, то неминуче потрапляє під їх вплив, опосередковується ними, що породжує суперечність її існування. Діалектика буття зумовлює взаємозв'язок і перехід однієї якості

в іншу, від одного різного до іншого. Вона пояснює спосіб опосередкування і переходу одного в інше.

Відповідно до логіки відношення сутності та буття в дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ, стає можливим окреслити загальні підходи і підстави до пошуку джерел її становлення і розвитку. Важливо, що вони не можуть бути пояснені окремо: ані з самої суті корпоративної культури, що найбільш часто зустрічаємо у психолого-педагогічних дослідженнях; ані зі ставлення до неї викладачів, як суб'єктів цієї культури, що також традиційно для педагогічних досліджень; ані з особливостей соціокультурної ситуації, в межах якої вона, як досліджувана якість, існує. Тільки сукупність усіх цих сторін може слугувати підставою для опису і пояснення реально наявного феномена корпоративної культури викладачів педагогічного вишу як деякої якості, механізму її становлення та умов розвитку. Тим самим створюються об'єктивні передумови для вивчення комплексу заходів з її формування.

Важливим висновком, що випливає з відношення категорій сутності та буття, є те, що об'єктивна розбіжність єдиної у своїй якості корпоративної культури викладачів педагогічного університету постулюється як безліч конкретних форм її вияву, що зумовлені зовнішніми і внутрішніми чинниками.

В обґрунтуванні логіко-методологічних передумов дослідження розглянуті вище категорії характеризують зовнішню схему руху об'єкта пізнання, онтологію педагогічної реальності, в межах якої розглядається корпоративна культура викладачів педагогічного ВНЗ як об'єкт дослідження, що фіксують її властивості відповідно до найбільш загальних законів розвитку. Однак, описуючи загальну схему пізнання, ці категорії не вказують на методологічну настанову, з позицій якої передбачають пояснення явищ і процесів, що спостерігаються, спосіб інтерпретації результатів дослідження. Визначеність у цьому питанні важлива, оскільки в теорії та практиці наукового пізнання спостерігаємо різні тенденції до інтерпретації наукових

даних.

По закінченню обговорення змісту філософських категорій, що визначають методологічні орієнтири дослідження і водночас розкривають логіку постановки і розв'язання його завдань, важливо підкреслити, що ними не може бути обмежена вся повнота науково-теоретичного і методологічного осмислення корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ як унікальної сутності. У нашому розумінні вони становлять лише деякі орієнтири у визначенні онтології об'єкта дослідження і гносеологічних посилань до його вивчення. Пояснюючи обрану в дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету загальну методологічну настанову і вихідні положення, розглянуті філософські категорії окреслюють коло науково-теоретичного знання, систематизація і заповнення якого є необхідною передумовою для створення теорії корпоративної культури педагогічних університетів та концепції управління її якістю.

Уточнення змісту філософських категорій, крізь призму яких передбачаємо здійснити аналіз корпоративної культури викладачів педагогічного університету, її сутності та форм існування, умов становлення і розвитку, дозволяє перейти до дослідження цього феномена на конкретному рівні його буття, обмеженому безпосередньою діяльністю її суб'єктів як носіїв цієї культури.

1.3. Методологічні детермінанти дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету

Аналіз наукової літератури доводить, що в авторських дослідженнях поняття «підхід» найчастіше використовують в поєднанні з поняттям «методологічний», що дає підстави тлумачити його як методологічний напрям або методологічну позицію (від лат. *positio* – положення, твердження; точка зору) дослідника. Е. Юдін поняття «підхід» визначає, як принципову методологічну орієнтацію дослідження, погляд, з позиції якого розглядається

об'єкт пізнання (спосіб визначення об'єкта), як поняття або принцип, що визначає загальну стратегію дослідження, ідею його інтепретації [446]. Проте існують й інші визначення поняття «підхід» [421; 422; 423].

У найбільш загальному і широкому значенні «підхід» – це відправна точка, вихідна позиція людини, зорієнтована у просторі та часі, від якої вона відштовхується і якої суворо дотримується, розглядаючи, аналізуючи або створюючи щось у процесі власної діяльності. Керуючись цим визначенням, поняття «методологічний підхід» розуміємо як вихідну позицію, вихідний принцип теоретичної та експериментально-дослідної діяльності дослідника, яким він керується при плануванні завдань дослідження, аналізі й інтепретації здобутих результатів.

Засадничим у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету як феномена, що характеризується ознаками якісної визначеності і цілісності, визначено системний підхід. Методологічні принципи застосування системного підходу в сучасній науці розкрито у працях Ю. Афанасьєва [25], І. Блауберга [45], А. Уємова [412], Е. Юдіна [446] і багатьох інших авторів. Науковці наголошують, що системний підхід дозволяє виявляти прогалини у знаннях про певний об'єкт, виявляти їх неповноту, визначати завдання наукових досліджень, в окремих випадках (шляхом інтепретації та екстраполяції) передбачати властивості відсутніх частин опису. При цьому системні методи дозволяють подавати інформацію в адекватному для сприйняття і запам'ятовування вигляді, подати більш цілісний опис предмета науки, а отже, перейти у його викладі від індуктивного до дедуктивного.

Важливо, що системний підхід є самостійним напрямом методології наукового пізнання і соціальної практики, в основі яких лежить розгляд об'єктів як цілісності. Натомість терміном «системний підхід» позначено групу методів, за допомогою яких реальний об'єкт описують як сукупність взаємодіючих компонентів [45; 446]. Основу найбільш поширеного в педагогічних дослідженнях підходу становить елементний або структурно-

компонентний підхід, головний зміст якого полягає в прагненні виокремити в об'єкті його найпростіші і далі неподільні структурні одиниці. При цьому наголошують, що властивості об'єкта, як цілого, породжуються сумою або складанням властивостей його частин. Подальший розвиток цього положення спонукає до висновку, що пізнання об'єктивних властивостей елементів і способів їх зміни відкриває можливість змінювати властивості, а отже, впливає на якість самого цілого. Зазначимо, що саме в цьому контексті розробляють всі найбільш відомі концепції вдосконалення підготовки майбутнього вчителя до професійної діяльності, підвищення її якості. Різниця полягає в тому, що дослідники виділяють як першооснову: здібності, вміння та знання, індивідуально-психологічні характеристики особистості, готовність або компетентність та ін.

Інша тенденція також виходить із відношення цілого і його елементів. Проте її основу складає ідея, відповідно до якої властивості цілого не є породженням суми властивостей його елементів. Крім того, властивості цілого, притаманні їм у реальному існуванні, можуть бути повністю відсутні в його елементах: вони є наслідком складних перетворень, а не механічного складання властивостей елементів у процесі їх кількісного перебігу. Властивості цілого – це підсумок, кінцевий результат таких перетворень, завдяки яким об'єкт отримує поштовх до існування і функціонування в тому вигляді, в якому він безпосередньо спостерігається, тобто стає якісно визначеним у своєму бутті. Саме в такому стані об'єкт здатний виявляти детермінованість своєї поведінки щодо інших визначеностей суворо обмеженим набором властивостей.

Отже, поняття цілісності об'єктивно входить до числа найважливіших характеристик якості, що свідчать про рівень розвитку об'єкта як системи, його зрілості і стійкості. Зазначимо, що це положення отримало своє широке обґрунтування в багатьох працях з філософії і соціальних наук [6; 84; 391, 437; 446].

У найбільш широкому сенсі цілісність трактують як внутрішню єдність

речі, її відокремленість, диференційованість від зовнішнього середовища. Водночас ця визначеність є не абсолютною, а відносною, оскільки будь-яка річ існує лише в єдності із середовищем, завдяки встановленим у взаємодії з ним численним зв'язкам і відносинам.

Отже, методологічно поняття цілісності вказує на необхідність виявлення внутрішньої детермінації об'єкта дослідження і недостатності пояснення його специфіки тільки на основі зовнішніх впливів, тобто з боку його існування. Отож, пояснення цілісності феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету в його якісній визначеності неможливе поза з'ясуванням його сутності, як результату впливу певних зовнішніх обставин і аналізу способів існування, як вияву особливостей взаємодії його внутрішніх елементів. Пояснювальна сила поняття цілісності в тому, що воно передбачає характеристику різноманіття не тільки в його єдності, але водночас у його русі та розвитку. У цьому сенсі поняття цілісності правомірно розглядати як форму презентації конкретного знання про об'єкт, у якій зливаються пізнання його сутності та існування. Цілісність синтезує пізнання цих сторін якісної визначеності.

У сучасній філософії поняття цілісності тлумачать як інструмент діалектико-матеріалістичного і науково-теоретичного мислення, застосування якого пов'язує принцип єдності матерії з принципом її розвитку. Здатність предметів, процесів і явищ світу об'єднуватися в цілісності, з одного боку, і розпадатися на складові елементи – з іншого, становить одну з найбільш загальних та істотних властивостей матерії. «Тенденція до створення цілісних систем укорінена в самому фундаменті матерії, в єдності матеріального світу, у властивих йому закономірностях, у загальному характері взаємодії, що знаходить свій конкретний прояв у гравітації, електромагнетизмі, ядерних і багатьох інших взаємодіях предметів і явищ. Розкрити природу цілісності – означає відшукати і вивчити ці взаємодії, причина яких лежить не в суб'єкті, не в зовнішніх надприродних обставинах, а в самій матерії» [24, с. 65].

Відмінною рисою цілого в порівнянні з будь-якою іншою кількістю частин є те, що приналежні йому елементи обов'язково корелюють між собою. Тільки завдяки цьому виникає можливість перетворення частин як під впливом одна одної, так і під впливом цілого: «... цілісні характеристики виступають насамперед у зв'язку з інтегральними властивостями, сторонами об'єкта, з якими вони пов'язані за своїм походженням. Цілісні характеристики виникають і існують лише як результат сукупного взаємозв'язку і взаємозумовленості всіх частин. Функціональні відносини перетворюють вихідні компоненти в такі елементи (частини), які здатні виражати специфіку цілого» [3, с. 31-32].

У поясненні природи цілісності важливе місце посідає розрізнення потенційного стану елементів об'єкта, тобто якими вони можуть бути в принципі, й актуального – яким вони є зараз. У теоретико-пізнавальному плані це розходження дозволяє перейти від трактування суто зовнішнього положення частин у їх потенційних властивостях, які не передбачають будь-якого руху і розвитку, до подання їх у функціональних залежностях, за допомогою яких вони набувають своїх актуальних властивостей, що визначають їх роль і місце в загальній структурі цілого. «Найважливіше у відносинах частин – це перетворення частини на функціональну одиницю цілого. Поза цим перетворенням не можна досягти розуміння істотних особливостей цілісності як системи» [3, с. 49]. Тобто дослідження об'єкта як цілісності вимагає, щоб підставою для його аналізу виступали не потенційні, а актуальні, наявні характеристики його елементів.

Розгляд корпоративної культури викладачів педагогічного університету з боку її цілісності пов'язаний із прийняттям положення діалектичного матеріалізму про те, що справжнє є ціле. Виконуючи в дослідженні роль методологічного принципу, це положення обґрунтоване в роботах Гегеля, і по суті, зводиться до ідеї, що не результат є дійсне ціле, а результат разом зі своїм становленням [85, с. 2].

Важливий момент у розумінні цілісності пов'язаний із визнанням

конкретно-історичного характеру її існування. Цілісність не може бути взята сама по собі, оскільки вона своїми численними зв'язками і відносинами опосередкована з довколишньою дійсністю. Саме ці зв'язки і відношення породжують якість цілісності, тільки в них вона проявляє свій конкретний зміст на рівні реальних процесів і явищ. Будь-яка зміна в цих зв'язках і відношеннях, внутрішніх і зовнішніх обставин існування цілісності неминуче спричиняють її зміну, тобто породжують уже іншу цілісність, що володіє іншою якістю. Отже, пізнання цілісності в якості своєї необхідної умови передбачає аналіз конкретних обставин її існування.

Поняття цілісності стосовно інтерпретації соціальних процесів і явищ вказує на особливості механізму становлення нової цілісності в надрах старої. Цей процес слід розуміти не як дифузний рух або як ускладнення деякого зародкового ядра, а як поступове, в окремих точках, розкладання цілісності, що історично пережила, вичерпала себе. Отримавши науково-теоретичне обґрунтування в теорії синергії, ця ідея спонукає до висновку, що розвиток будь-якого соціального явища до стану зрілої якісної визначеності (тобто цілісності) не може відбуватися без революційного стрибку. При цьому сама фаза стрибку органічно вплітається в процес розвитку цілісності, але не передує йому.

Обґрунтування цієї ідеї сучасними вченими спростовує твердження про те, що в надрах старої якості послідовно і систематичного формуються паростки нового. Термін «паросток» ґрунтується на уявленні, що цілісність має своїм початком щось просте та абстрактне, яке в процесі свого розвитку набуває рис складного і конкретного. Натомість сучасні концепції цілісності соціальних процесів і явищ виходять з того, що виникнення й розвиток нової цілісності починається з різноманітних процесів у різних точках (біфуркаціях), які вже не відповідають сутності старого. Вони проявляють себе як зустрічні тенденції, що ще не складаються в органічне ціле. При цьому джерелом нової цілісності виступає не один «паросток», а розпорошене різноманіття, окремі елементи якого самі по собі можуть

володіти цілісністю і складністю. За певних обставин (зовнішніх і внутрішніх) це розчленоване різноманіття конститується і внаслідок цього стрибку далі розвивається як єдине, диференційоване і суперечливе в собі ціле.

Учені зауважують, що розпад будь-якої цілісності розпочинається в окремих точках на стадії її зрілості. Поступово захоплюючи все більше і більше сторін соціального організму, цей процес стає передумовою неминучих кількісних перетворень і згодом призводить до виникнення нової якості.

Наведені міркування висвітлюють важливу рису цілісності: вона не складене з частин ціле, а єдність особливого роду, специфіка якої полягає в тому, що вона об'єднує різні елементи, які поступово наповнюються однією сутністю. І тільки в такому вигляді вони набувають своєї якості. Будь-яка зміна у складі елементів, так само як і в тенденціях, що об'єднують їх, неминуче спричиняє руйнування зумовленої ними цілісності і виникнення нової, що збігається з переходом однієї якості в іншу.

Розуміння становлення цілісності як становлення її унікальності, самобутності розкриває ще один бік у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету. Його зміст визначається тим, що становлення особливостей корпоративної культури як загального не нівелює її унікальності й своєрідності як особливого, тобто розуміння корпоративної культури викладачів педагогічного університету як певного цілісного системного об'єкта неможливе поза з'ясуванням її особливостей походження в контексті протиставлення «культура – корпоративна культура» і характеристики способу функціонування в контексті відношення «корпоративна культура – культура викладачів педагогічного університету».

Як будь-яка методологія, системний підхід передбачає наявність певних принципів і способів організації пізнавальної діяльності. Це принципи: цілі, подвійності, цілісності, складності, множинності та історизму.

Принцип цілі орієнтує на те, що при дослідженні корпоративної культури необхідно насамперед виявити мету її функціонування. Основу системного підходу складає з'ясування не того, яким чином вона побудована як система, а для чого вона існує, яка мета стоїть перед нею, чим вона викликана і якими засобами досягнення мети володіє.

Принцип подвійності впливає з принципу мети та означає, що система будь-якої корпоративної культури повинна розглядатися як частина системи вищого рівня і водночас як самостійна частина, яка виступає як єдине ціле у взаємодії із середовищем. У свою чергу, кожен елемент системи має власну структуру і також може розглядатись як система. Взаємозв'язок з принципом мети полягає в тому, що мета функціонування корпоративної культури викладачів педагогічного університету повинна бути підпорядкована розв'язанню завдань функціонування системи вищого рівня – системи вищої освіти, суспільства тощо.

Принцип цілісності вимагає розглядати корпоративну культуру викладачів педагогічного університету як щось виділене із сукупності інших об'єктів, що виступає цілим по відношенню до довколишнього середовища, має свої специфічні функції і розвивається за властивими йому законами. При цьому не заперечується необхідність вивчення її окремих сторін.

Принцип складності вказує на необхідність дослідження корпоративної культури як складного утворення і, якщо складність її доволі висока, слід послідовно спрощувати її подання, але так, щоб зберегти всі її істотні властивості.

Принцип множинності зумовлює подання опису корпоративної культури викладачів педагогічного університету як системи, що утворюється взаємодією структурних елементів на різних щаблях: морфологічному, функціональному, інформаційному та інших. Морфологічний рівень дає уявлення про будову системи. Функціональний опис пов'язаний з перетворенням енергії та інформації в досліджуваному предметі. Інформаційний опис дає уявлення про організацію корпоративної культури

викладачів педагогічного вишу як системи, тобто про інформаційні взаємозв'язки між її елементами. Він доповнює функціональний і морфологічний опис.

Принцип історизму зобов'язує розкривати минуле системи і виявляти тенденції та закономірності її розвитку в майбутньому. Прогнозування поведінки системи корпоративної культури викладачів педагогічного вишу в майбутньому є необхідною умовою того, що ухвалені рішення щодо її вдосконалення або створення нової забезпечують ефективне функціонування протягом заданого часу.

Зауважимо, що системний підхід не є самоціллю: в кожному конкретному випадку його застосування повинно давати реальний, цілком відчутний ефект. У процесі аналізу система виділяється з середовища, визначаються її склад і структура, функції, інтегральні характеристики (властивості), системоутворювальні чинники і взаємозв'язки з середовищем. У процесі синтезу будується модель реальної системи.

Наступним, визначеним для дослідження формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, є синергетичний підхід. Він з'явився і набув свого широкого розповсюдження як новий науковий напрям у 70-х роках ХХ століття.

Відзначимо, що сам термін «синергетика» грецького походження, який означає «кооперативна, спільна дія», тобто збігається із поняттям корпоративної культури. У сучасному розумінні термін «синергетика» обґрунтовано в дослідженні Г. Хакена [427]. Його математична теорія описує поведінку певного роду систем, у яких на підставі спільної дії підсистем або структурних елементів системи можлива поява нової структури (або структур) та відповідного їй (їм) нового функціонування. Ця внутрішня здатність певних систем до організації нових структур і нового функціонування була названа самоорганізацією.

Зважимо на те, що вчені розуміють синергетику по-різному: в англійських країнах (і в США) використовують термін «синергетика»; у

франкомовних країнах більш поширений термін «теорія дисипативних структур», що вносить певну термінологічну плутанину. За своїм змістом і спрямуванням синергетика має справу зі складно організованими системами різних рівнів [295; 305; 306]. При цьому кожна така система постає як «еволюційне ціле», де ціле передбачає зв'язок і взаємодію його складових, які не зводяться до суми властивостей окремих елементів, а виявляють себе якісно інакшим чином.

Відповідно до ідей синергізму, для складно організованих цілісних систем принципово властивістю є не єдність, а множинність шляхів розвитку (багатоваріантність, альтернативність). Сутність синергетичного підходу полягає в тому, що об'єкти сучасної науки розглядають як системи, вивчення або прогнозування поведінки яких здійснюється з позиції їх здатності до самоорганізації. Здатність до самоорганізації – сутнісна властивість синергетичних систем.

За результатами сучасних досліджень встановлено, що соціальні системи – принципово нелінійні системи, для яких властиві нестійкість, коливання, випадковість. Головна їх відмінність полягає у тому, що відкрита, неізольована соціальна система обмінюється з довколишнім середовищем речовиною, енергією, інформацією. Ці процеси обміну йдуть постійно, і їх наявність є умовою існування відкритої системи: вона «вичерпує» з довкілля речовину, енергію, інформацію, організовуючи таким способом порядок у собі з ресурсів довколишнього середовища, а в довкілля вносить, відповідно, безлад. Отже, така система не може бути рівноважною: відкрита соціальна система – це завжди система динамічна, що постійно перебуває в русі і її динамізм призводить до суперечливої єдності порядку і безладу. Поведінка таких систем характеризується невизначеністю, непередбачуваністю, хаотичністю, лавиноподібністю.

Важливою характеристикою таких систем є самоорганізація: у таких системах за певних умов можуть утворюватися нові просторово-часові структури, які стають здатними до самостійного визначення і вибору

оптимальних варіантів своєї поведінки, до самовдосконалення. Самоорганізація, за Г. Хакеном, – це спонтанне утворення високо впорядкованих структур із хаосу, безладу; спонтанний перехід від неупорядкованого стану до впорядкованого за рахунок спільної кооперативної дії багатьох підсистем [427]. У відкритих соціальних системах для виникнення самоорганізації значну роль відіграє колективна поведінка їх підсистем або структурних елементів. Таким чином, синергетична взаємодія підсистем корпоративної культури викладачів педагогічного університету є найважливішою умовою виникнення її організованої (упорядкованої) цілісності.

Зауважимо, що при вивченні відкритих систем широко використовують поняття «флуктуація» (відхилення) і «біфуркація» (розгалуження). Через поняття флуктуації описують властивість відкритої системи перебувати у стані «тремтячої», «поточної» рівноваги за рахунок флуктуацій середовища: система коливається, відхиляється, флюктує. Це «тремтіння» в певних точках, названих біфуркаціями (точками розгалужень), за певних умов дає збій і саме в цих точках система набуває здатності до самоорганізації.

Отже, самоорганізація – це головна властивість нелінійних систем, яку вони набули за рахунок спільної, кооперативної, одночасної взаємодії підсистем (синергетичної взаємодії). На основі самоорганізації система сама може вибрати шлях оптимального розвитку, може активно взаємодіяти з середовищем, змінювати його в напрямі, який забезпечує найбільш успішне функціонування системи. Синергетика розглядає хаос (безлад) як частину нової єдності «порядок-безладдя». Хаос може виступати початком, що творить у механізмі еволюції, і синергетика посилює значення одиничного випадку, який може змінити все поводження системи в цілому.

Ідеї синергетики в педагогічній науці та практиці сформували нові уявлення про механізми функціонування і розвитку педагогічних систем як таких, що самоорганізовані і саморозвиваються. Основними поняттями синергетики є:

самоорганізація – це процес або сукупність процесів, які відбуваються в системі, що сприяють підтриманню її оптимального функціонування, і сприяють добудовуванню, самовідновленню і самозміненню цього системного утворення;

відкритість – це властивість системи, зумовлена наявністю в ній комунікативних каналів із зовнішнім середовищем для обміну речовиною, енергією та інформацією;

нелінійність – це наявність у системи безлічі варіантів, у тому числі й альтернативних, можливих шляхів розвитку і способів відповідних реакцій системи на впливи ззовні;

неврівноваженість – це якість системи, що знаходиться далеко від стану рівноваги.

Роль принципів у синергетичному підході відтворюють кілька тез синергетичного мислення. До них належать такі твердження.

Практично всі наявні системи є нелінійними і відкритими. А отже, їх функціонування і розвиток будується на підставі механізмів і процесів самоорганізації та саморозвитку. Отже, використання в дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету синергетичного підходу вимагає її ґрунтовної характеристики з позиції механізмів самоорганізації, а також умов, за яких виникає ця здатність до самоорганізації.

Для виникнення і перебігу процесів самоорганізації та саморозвитку передумовами є:

- здатність системи обмінюватися з середовищем енергією, речовиною та інформацією;
- достатня віддаленість системи від точки рівноваги;
- невірноваженість системи призводить до дезорганізації її колишньої структури і виникнення паростків нової.

Хаос виконує конструктивну роль у процесах самоорганізації, з одного боку, але і руйнівну, оскільки хаотичність у певних умовах призводить до

руйнування складних систем, з іншого, – він створює, оскільки хаос лежить в основі механізму об'єднання простих структур у складні, узгодження темпів їх еволюції, виведення системи на аттрактор розвитку.

Для життєдіяльності корпоративної культури викладачів вишу як саморегульованої системи важливе значення відіграє не тільки стійкість і необхідність, а і нестійкість та випадковість. Такій системі не можна нав'язувати те, що вступає в суперечності з її внутрішнім змістом і логікою розгортання її внутрішніх процесів. Ефективне управління системою можливе при усвідомленні тенденцій її розвитку і здійсненні на систему та її компоненти резонансного впливу, при якому зовнішній вплив узгоджується (гармонійно пов'язується) з внутрішніми властивостями системи. При резонансному впливі важлива не його сила й інтенсивність, а правильна просторова організація впливу. Замкнуті системи здатні породжувати такий тип стійкості, який може перешкоджати їх розвитку або навіть призводити до еволюційно глухого кута.

Отже, синергетичний підхід – це методологічна орієнтація в пізнавальній і практичній науковій діяльності, що припускає застосування сукупності ідей, понять і методів у дослідженні та управлінні відкритими нелінійними системами, що мають властивість самоорганізації. У дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету використання синергетичного підходу дозволяє визначитись у механізмах розвитку цього феномена і принципах її формування (нелінійність, відкритість, самоорганізація, неврівноваженість).

Наступний підхід, визначений для дослідження феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету, культурологічний. Цей підхід передбачає розгляд феномена культури як стрижневого в розумінні і поясненні людини, її свідомості і життєдіяльності. У логіці цього підходу різні аспекти сутності людини, як суб'єкта культури (свідомість, самосвідомість, духовність, моральність, творчість, поведінка, діяльність), розуміють в «ієрархічному сполученні», як грані цілісної

культурної людини. Культурологічний підхід орієнтує на бачення людини у всій повноті її проявів крізь призму поняття культури, як вільну, активну індивідуальність, здатну до «самодетермінації в горизонті особистості», внаслідок спілкування з іншими особистостями і представниками інших культур. За цим підходом, корпоративна культура викладачів вишу є продуктом їх власної особистісної активності, що виникає в результаті спільної праці і взаємодії.

Культурологічний підхід процес установлення і розвитку людини і її «окультурення» інтерпретує у вигляді трьох етапів. Перший – визначається входженням людини в культуру через засвоєння певних норм – зразків, знаків, символів, типів свідомості, що виявляють межі простору її життєдіяльності серед інших людей, забезпечуючи процес соціалізації. Другий етап відбувається як розвиток особистості через засвоєння різноманітних способів мислення і діяльності, що забезпечують відтворення наявних і продукування нових форм соціального життя. Третій етап – це створення особистістю власного унікального образу людини культури через проживання своєї особистої історії, створення власних культурних текстів, продуктів і способів діяльності, тобто створення власного світогляду щодо призначення людини й уявлень про етичні норми і способи взаємодії з іншими в реалізації цього призначення.

Культурологічний підхід дозволяє трактувати засвоєння корпоративної культури окремими викладачами як процес особистісного відкриття, створення світу культури в собі, участі в діалозі культур, за яким відбувається індивідуально-особистісна актуалізація закладених у ній смислів. Культурологічний підхід є принциповою гуманістичною позицією, що визнає людину суб'єктом культури, її головною дійовою особою. Він зосереджує увагу на людині як суб'єкті культури, здатному вмщати в себе всі «старі» смисли культури і одночасно виробляти нові.

Культурологічний підхід, як загальнонауковий метод дослідження у вигляді провідного положення, включає розуміння і розгляд об'єкта як

культурного явища чи процесу, створеного людиною заради людини. Як методологічна позиція, він розкриває єдність аксіологічного, діяльнісного та індивідуально-творчого аспектів творення культури і розглядає людину як її суб'єкт, головну дійову особу. Функціональними принципами культурологічного аналізу педагогічних проблем виступає облік суб'єктності культурного розвитку та діяльнісного характеру реалізації суб'єктного початку в культурі; єдність нормативного та креативного аспектів буття культури.

Для застосування культурологічного підходу в дослідженні педагогічних явищ важливим є положення про те, що культура за своєю природою є антропологічним феноменом. Вона є розгорнутим в часі самоздійсненням людини як родової істоти, її буттям, способом її життєдіяльності. Підставою цього підходу слугує «не укоріненість людини в природі», потреба людини в реалізації тих спонукань, які не є інстинктивними. Фундаментальною властивістю культури, яка концентровано виражає її суть та інтегрує всі інші характеристики, є, відповідно до цієї концепції, здатність бути засобом діяльності людей [280].

Культурологічний підхід вимагає розглядати досліджувані феномени крізь низку системоутворювальних відношень:

- суб'єкт-суб'єктних, що породжують феномени «культурна діяльність», «культурне самовизначення», «культурний розвиток (саморозвиток)», «спілкування», «спільність», «корпорація», «корпоративізм» та ін.;

- об'єкт-суб'єктних, які фіксують такі явища, як соціокультурна (культурна) ситуація, соціокультурний (культурний) контекст існування досліджуваного феномена, культурні моделі, мультикультурне (культурне) середовище освітніх систем і т. ін.

- суб'єкт-об'єкт-суб'єктних, що відображено в таких феноменах, як цінність, якість, культурна норма, культурний інтерес тощо.

Таким чином, культурологічним підходом задаються три основних

взаємозумовлених проблемно-сміслових поля дослідження процесу формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету:

- особистісного зростання (самовизначення, саморозвитку, самореалізації) за допомогою розвитку структур культурної діяльності, зміни особистісного культурного творчого досвіду, динаміки культури спілкування та комунікації, еволюції кола спілкування;

- зростання рівня культури (тобто якості і ступеня вияву ціннісного змісту) окремих процесів, систем, спільнот;

- розвитку і зростання рівня культури як сфери в цілому, зміни соціокультурного контексту освітньої і, зокрема, наукової діяльності (предметних, інформаційних і суб'єктивних середовищ, моделей, форм і механізмів організації).

Саме культурологічний підхід виконує принципову роль в інтерпретації природи корпоративної культури викладачів педагогічного університету, механізмів її формування й розвитку.

Наступний підхід, що виокремлено в дослідженні феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету, – аксіологічний. Обираючи цей підхід, нами було враховано, що будь-який феномен культури генетично пов'язаний з пошуком сенсу буття, тобто з визначенням його ціннісної природи. Цінності культури конкретизуються в ідеалах, цілях діяльності, людських, життєвих настановах, що зумовлюють різні способи світосприйняття, знаходять вираження в різних системах норм і втілюються в культурних традиціях.

Аксіологічний підхід щодо пояснення специфіки змісту феномена культури поєднує її численні властивості навколо поняття «цінність». Оскільки цінності визначають культуру зсередини, з глибин індивідуального та соціального життя, вони стають ядром культури людини і суспільства. Більш за те, найчастіше культура, як антропологічний феномен, визначається через ціннісні відношення. Аксіологічні визначення ґрунтуються на тій справедливій думці, що культура не виражається лише в сукупності

накопичених продуктів діяльності, а й у ставленні людини до природи, суспільства, самої себе.

На думку П. Гуревича, цінність виражає людський вимір культури, втілює в собі ставлення до форм людського буття. «Вона немов би стягує все духовне розмаїття до розуму, почуттів і волі людини. Таким чином, цінність – це не лише «усвідомлене», а й життєво, екзистенційно відчуте буття» [105, с. 51]. Вона характеризує людський вимір суспільної свідомості, оскільки пропущена через особистість, через її внутрішній світ.

На рівні особистості абстрактний зміст аксіологічної категорії культури знаходить свій вияв у здатності оцінки і вибору, в надії на здійснення тих очікувань, які дані людині в системі її ціннісних уявлень і в ціннісних орієнтаціях.

Важливий аксіологічний аспект вивчення культурної поведінки індивіда – проблема співвідношення між задекларованими цінностями і цінностями, які виступають реальною спонукальною силою, оскільки всяка загальнозначуща цінність стає дійсно значущою лише в індивідуальному контексті [34]. Людина, що усвідомила й привласнила загальнолюдські цінності, переклала їх у власний внутрішній план і прийняла як особисті цінності, керується ними у практичній діяльності, є культурною людиною [34].

Отже, аксіологічний підхід у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету переводить його у площину цінностей, що є психологічним утворенням, у якому наявне безпосереднє (або опосередковане) ставлення людини до середовища і самої себе. Це ставлення є результатом особливого суб'єктивно-соціального за своєю природою ціннісного акта, складовими якого виступають власне суб'єкт оцінки, оцінюваний об'єкт, рефлексія з приводу оцінки та її реалізація [318].

За аксіологічним підходом, вироблені в культурі цінності тільки тоді можуть бути органічно сприйняті індивідом і привласнені їм на особистісно-смысловому рівні, якщо вони пережиті особистістю, прийняті нею емоційно,

а не тільки зрозумілі і засвоєні раціонально. Відрізняючись за своєю суттю від знань, виражаючи міжсуб'єктні взаємини, цінності можуть утворювати спосіб розпредмечування через процес духовного спілкування, за яким відбувається залучення іншої людини до певних власних цінностей особистості.

Зазначимо, що цінності особистість опановує самотійно, а не засвоює в готовому вигляді. Залучення до цінностей культури складає сутність процесу будь-якої діяльності як антропогенної практики культури.

Цінності самі по собі, принаймні, основні з них, залишаються постійними на різних етапах розвитку людського суспільства. Такі цінності, як життя, здоров'я, любов, освіта, праця, світ, краса, творчість тощо, привертали увагу людей в усі часи. У центрі аксіологічного мислення знаходиться концепція взаємозалежного, взаємодіючого світу. Вона стверджує, що наш світ – це світ цілісної людини, тому важливо навчитися виявляти те спільне, що не тільки об'єднує людство, а й характеризує кожен окрему людину.

Роль цінностей у будові і функціонуванні культури в дослідників не викликає сумнівів. Однак саме поняття цінності вживається в сучасній філософській літературі в різних значеннях, зокрема:

- цінність ототожнюють з новою ідеєю, що виступає як індивідуальний або соціальний орієнтир;
- цінність сприймається як поширений суб'єктивний образ або уявлення, що має людський вимір;
- цінність синонімізують з культурно-історичними стандартами;
- цінність асоціюють з типом «гідної» поведінки, з конкретним життєвим стилем.

Поза людиною і без людини поняття цінності існувати не може, оскільки воно є особливим людським типом значущості предметів і явищ. Цінності не первинні – вони є похідними від співвідношення світу і людини і підтверджують значущість того, що створила людина в процесі історії.

Цінність – не тільки предмети, явища та їх властивості, які потрібні людям певного суспільства й окремої особистості як засоби задоволення їх потреб, але також ідеї і спонукання як норми та ідеалу [318].

Цінність фіксується і позначається через певні життєві уявлення. Її зміст розкривається за допомогою конкретного комплексу ідей. Однак цінність жодною мірою не може бути ототожнена з ідеєю, бо між ними пролягає істотна принципова відмінність. Ідеї можуть бути істинними або помилковими, науковими чи релігійними, філософськими або містичними. Вони характеризуються через той тип мислення, який дає їм потрібний імпульс. Головний критерій у цьому відношенні – ступінь істинності тієї чи тої ідеї.

Щодо цінностей, то вони теж орієнтують людську діяльність у певному напрямку, однак не завжди вони збігаються з результатами пізнання. Людина сама визначає, що для неї свято, які святині для неї є важливими. Цінності впорядковують дійсність, вносять до її осмислення оцінні моменти, відображають інші порівнянно з наукою аспекти довколишньої дійсності. Вони співвідносяться не з істиною, а з уявленнями про ідеал, бажане, нормативне. Саме цінності надають сенс людського життя.

Людина завжди порівнює свою поведінку з певною нормою, ідеалом, метою, яка виступає зразком, еталоном. Поняття «добро» або «зло», «прекрасне» або «потворне», «праведне» або «неправедне» можуть бути названі цінностями, а пов'язані з ними погляди, переконання людей – ціннісними ідеями, які можуть оцінюватися як прийнятні або неприйнятні, оптимістичні або песимістичні, активно-творчі або пасивно-споглядальні. Саме в цьому значенні ті орієнтації, які зумовлюють людську поведінку, називають ціннісними. Люди постійно порівнюють свої дії зі своїми цілями, загальновизнаними нормами. В історії стикаються різні ідеали, абсолютні і святині. У кожній культурі виявляється її ціннісна природа, тобто наявність у ній стійких ціннісних орієнтацій.

До аксіологічних принципів належать:

- рівноправність усіх людських поглядів у межах єдиної гуманістичної системи цінностей (при збереженні різноманітності їх культурних й етнічних особливостей);

- рівнозначність традицій і творчості, визнання необхідності вивчення та використання вчень минулого і можливості відкриття в сьогоденні і майбутньому;

- рівність людей, прагматизм замість суперечок про підстави цінностей; діалог замість байдужості або заперечення один одного.

Ці принципи дозволяють включитися в діалог та спільно працювати різними науками і течіям, шукати оптимальні рішення.

Отже, в основі педагогічної аксіології лежать розуміння та утвердження цінності людського життя, виховання і навчання, педагогічної діяльності та освіти загалом. Педагогічні цінності, як і будь-які інші духовні цінності, залежать від соціальних, політичних, економічних відносин у суспільстві, які багато в чому впливають на розвиток педагогіки. Зі зміною соціальних умов життя, розвитком потреб суспільства й особистості трансформуються і педагогічні цінності. Ціннісні орієнтації є однією з головних «глобальних» характеристик особистості, а їх розвиток основним завданням гуманістичної педагогіки і найважливішим шляхом розвитку суспільства.

Ціннісний вимір культури, як наукової проблеми, спрямований на виявлення основ, ядра культури, специфіка яких, зумовлена особливостями процесу і результатами опредмечування, оцінювання та досягнення світу і себе носіями культури, залежно від ціннісного наповнення. Аксіологія культури виходить за межі розуміння культури як системи матеріальних і духовних цінностей та ґрунтується на уявленні про складну взаємодію особистості, груп, систем культури і природи, що втілені в цінності.

Аксіологічний вимір культури виявляється в контексті її інтерпретацій як регулятивно-нормативної ділянки людської життєдіяльності. Здійснюване в процесі і за допомогою діяльності людини «опредметнення» тієї чи іншої

системи цінностей у конкретні предмети, явища, процеси, що утворюють соціокультурний простір, робить обґрунтованим дослідження цих феноменів (релігії, освіти, побуту, архітектури, праці і т. ін.) у ракурсі аксіологічного підходу.

Ціннісний або аксіологічний підхід дозволяє виділити в культурі ті позитивні «даності», «об'єктності», які сприяють духовному розвитку і вдосконаленню особистості і суспільства. Він концентрує увагу на виявленні цінностей не тільки як абстракцій, закріплених культурою, але як результату і процесу індивідуально-особистісної рефлексії та оцінки буття.

Дослідження паттернів культури [465], що розглядають як зразок, модель, яка втілює певні усталені стереотипи поведінки, мислення, зв'язку людей один з одним, виявляє їх ставлення до природного і предметного середовища. Аксіологічна парадигма дозволяє виявити ставлення індивідів до природного середовища, трансцендентного, соціуму і його груп, до самих себе, що знаходить закріплення в традиції, артефактах, культурних універсалах, архетипах і символах. У контексті корпоративної культури вона дає можливість визначити унікальність культури певної організації, паттерни, що експлікуються в певний досвід людської взаємодії і співпраці.

Отже, у контексті дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету аксіологічний підхід є одним із ключових методологічних підходів, здатних виявити унікальність цієї культури, конфігурацію в ній універсального та унікального, що сприяє розкриттю найбільш оптимальних шляхів і можливостей міжособистісного діалогу, спрямованого на взаєморозуміння і співпрацю.

Висновки до першого розділу

Досліджено, що потреба в обґрунтуванні логіко-методологічних засад дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету і умов її формування в процесі організації їхньої наукової діяльності зумовлена відсутністю в наукових джерелах праць, присвячених цій проблемі, єдиних підстав щодо розкриття природи і суті цього феномена, особливостей становлення й розвитку у специфічних умовах педагогічного університету й організації наукової діяльності.

Встановлено, що збільшення кола проблем, що порушують у науково-теоретичних і прикладних педагогічних дослідженнях, виникнення нових підходів у їх розв'язанні зумовлюють значні зміни в понятійному апараті педагогіки, збагачення його новим змістом. За цих умов визначення підстав, за якими нове знання узгоджується з раніше відомим, в осмисленні педагогічних процесів та явищ з боку їх причетності та підпорядкованості загальним законам розвитку соціальних явищ і процесів набуває особливого значення.

При визначенні логіки розв'язання дослідницьких завдань та їх змісту враховано, що особливості й закономірності розвитку складних об'єктів, які здатні до саморуху і саморозвитку на філософсько-методологічному рівні, відтворюються певними філософськими категоріями. Відтак, послідовність процесу пізнання феномена корпоративної культури і особливостей його прояву в контексті взаємодії викладачів педагогічного університету має збігатися з послідовністю філософських категоріальних структур, де визначальним виступає вивчення корпоративної культури викладачів педагогічного університету як певної якості.

З'ясовано, що визначення гносеологічного змісту категорії якості в логіці дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету вимагає виявлення й обґрунтування її цілісності (або системності), як деякого набору властивостей, що детермінують поведінку цього феномена до навколишнього світу. Завдяки своїй цілісності,

корпоративна культура набуває здатності виявляти себе одним і тим самим явищем у багатьох зв'язках і відносинах, породжувати єдність у розмаїтті, що розкривається в поясненні механізму збереження якості та переходу її в категорію кількості.

Встановлено, що кількісний вимір є необхідною передумовою для визначення основних форм існування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в її якісній однорідності і цілісності. Він також дозволяє виявити тенденції, завдяки яким в якісно однорідній структурі корпоративної культури виникають і розвиваються нові цілісності, здатні за певних обставин бути джерелом розвитку старих і утворення нових якостей. Пізнання сутності корпоративної культури передбачає виявлення її глибинних зв'язків і відносин з іншими об'єктами, закономірностей їх розвитку, через які вона набуває своїх якісно стійких рис і властивостей, які зобумовлюють її цілісність або «самобуття». Через категорію сутності виражається мінливість речі, її рух унаслідок внутрішньої суперечливості, через те, що річ змінюється в самій собі.

Отже, сутність досліджуваної корпоративної культури викладачів педагогічного університету передбачає встановлення стійких характеристик, які породжені її іманентними властивостями і забезпечують можливість її внутрішньої розбіжності на множинні форми прояву.

З'ясовано, що специфіка науково-педагогічного пізнання в процесі дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ передбачає не тільки констатацію її якості в об'єктивних і сутнісних характеристиках, але й вияву зв'язків і відносин, що забезпечують можливість її цілеспрямованого та усвідомленого формування в процесі наукової діяльності. За філософським тлумаченням існувати – означає бути опосередкованим чимось іншим. У цьому сенсі будь-яка сутність реально проявляється тільки через своє існування, через спосіб свого буття. На відміну від сутності, яка породжується протиріччями всередині самої речі, її існування зумовлено протиріччями між різними речами. Це дає підстави

розглядати існування як спосіб буття речі, її якісної визначеності, взятої з боку зовнішнього опосередкування або детермінації.

Розкрито, що виокремлені філософські категорії є гносеологічними орієнтирами, за якими визначається логіка розв'язання завдань дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету, обґрунтування їх змісту. Для інтерпретації результатів, отриманих в процесі розв'язання цих завдань, обрано системний, синергетичний, культурологічний та аксіологічний підходи.

Матеріали першого розділу висвітлені в таких публікаціях автора [173; 178; 179; 181; 187; 194; 197; 198; 210; 211; 215; 219; 221; 222; 462].

РОЗДІЛ 2

СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Призначення педагогічного університету в розвитку сучасного суспільства

Відповідно до принципу історизму, що є складником системного підходу, зазначимо, що упродовж усіх часів існування цивілізації, освіта виконувала важливу роль у збереженні набутого досвіду співіснування людини з довкіллям, використання його властивостей для задоволення власних потреб. Вона розвивалась і ускладнювалась разом із самою цивілізацією, зі зростанням потреб людини і можливостей їх задоволення. За визначенням учених, освіта є віддзеркаленням культури суспільства, рівня його розвитку відповідно до усвідомлення людиною свого місця і призначення у всесвіті [15; 44; 51; 88; 107; 108; 161; 241; 287].

У сучасному суспільстві освіта належить до низки найважливіших інститутів, що забезпечують його існування через механізм соціалізації людини, трансляцію надбань культури від одного покоління до іншого і розвиток особистості. Сьогодні освіта набуває ще й економічного значення, оскільки безпосередньо впливає на створення виробничого потенціалу суспільства, якості його матеріальної і духовної складової.

Своєрідність сучасної ситуації полягає у тому, що в тенденції до глобалізації всіх процесів відбувається поступове і неухильне інтегрування національних економік, культур у світове співтовариство, що вимагає пріоритетності інноваційного зростання і цінності інтелектуального капіталу. За визначенням А. Тоффлера, знання є одним із важливіших ресурсів розвитку, це те, на чому заснована вся економіка сучасного світу [405].

Світовий досвід показує, що поступовий соціально-економічний розвиток будь-якої держави і суспільства, забезпечення їх

конкурентоспроможності відбувається передусім за наявності розвиненого середовища і соціальних інститутів для генерування знань. Отже, потреба у вищій освіті неухильно зростає.

У XXI столітті освіта стала однією з найбільш важливих сфер людської діяльності. Досягнення в цій галузі складають основу грандіозних соціальних і науково-технологічних перетворень. Розширення сфери освіти призводить до зміни її статусу в суспільстві, що супроводжується радикальними змінами, формуванням нової освітньої системи, моделей і парадигм її функціонування. За визначенням учених [419; 459], антропологічні орієнтири освіти у сучасному світі зміщуються з «людини, що знає» на «людину, що підготовлена до життя». Закріплена у низці міжнародних документів з прав людини, освіта розглядається як одне з її невід'ємних прав, отримання якої гарантується правовими нормами і соціокультурними інститутами суспільства. Реформування освіти здійснюється з урахуванням надання їй властивостей відкритості й доступності, інтеграційності й мобільності, автономності й керованості [1; 101; 240; 317; 395; 419].

Зростання ролі знання у всіх сферах життя й виробництва призводить, з одного боку, до їх інтелектуалізації, з другого, – до економізації освіти. Із сфери суто духовного виробництва вона неухильно і поступово переходить у сферу матеріального виробництва, що продукує знання як товар, який має не тільки духовну, але й матеріальну економічну вартість. Зважаючи на те, що знання починають займати ключові позиції в економічному розвитку, радикально змінюється місце освіти в структурі суспільного життя і суспільного виробництва, співвідношення таких сфер, як освіта та економіка.

Придбання нових знань, інформації, умінь, навичок, затвердження орієнтації на їх постійне оновлення, удосконалення і розвиток стають фундаментальними характеристиками професійної діяльності працівників у всіх сферах постіндустріальної економіки. Такі продукти освітньої діяльності як кваліфіковані кадри, наукоємні технології, інноваційні технології і виробництва стають життєво важливими ресурсами розвитку всіх країн, а

система освіти поширює свої соціокультурні функції у процесі трансляції і виробництва культурних норм, цінностей, на створення простору для генерування нових ідей, що виходить за межі традиційної загальної і професійної підготовки кваліфікованих фахівців.

Досить усталена упродовж багатьох століть роль освіти принципово змінилася в останні десятиліття ХХ століття у зв'язку з бурхливим розвитком комп'ютерних технологій, руйнуванням національних і державних кордонів у забезпеченні інформацією.

Характеризуючи особливості розвитку сучасної системи освіти, дослідники відзначають такі її тенденції як-от:

- поступова, але неухильна зміна парадигми «освіта для навчання» на парадигму «освіта для становлення»;
- перетворення знань в основний суспільний капітал;
- освіта протягом усього життя;
- зміщення пріоритетів від прямого навчання до індивідуалізованого і персоніфікованого навчання;
- діалогічність як співіснування різних підходів, форм, методів і технологій в освіті;
- активізація освітнього процесу за рахунок використання Інтернету та інших технологій у сучасній освіті;
- інтернаціоналізація освіти відповідно до всесвітніх процесів глобалізації;
- розвиток і упровадження дистанційного навчання [87; 148; 264; 307].

За цих умов істотно змінюється роль та місце університетів у системі освіти, економіки, інших сферах суспільного життя країни. Зауважимо, що феномен університету як механізму акумуляції і трансляції культури та історичного досвіду розглядається у працях І. Захарова [134], Н. Ладижець [254], Є. Ляхович [134], Н. Селезньова, А. Субетто [368] та інших учених. Ю. Афанасьєв, звертаючись до проблеми університетської освіти та її місії в сучасному світі, зазначає, що спадкоємність культурних традицій, орієнтація

студентів у сучасному житті та їхня готовність увійти у завтрашній день не тільки об'єднують три часи – минуле, сьогодення і майбутнє, а й три системи: освіти, культури і науки [24].

Сам термін «університет» (лат. *corporatio* – сукупність, спільність, об'єднання) із самого початку позначав вільну корпорацію викладачів (магістрів, професорів) та студентів; корпорацію тих, хто «штудіює» (школярів) і хто забезпечує цей процес як певну гільдію за аналогією з іншими гільдіями середньовічного міста. При цьому корпоративність ранніх університетів відрізнялася від усіх інших гільдій та шкіл насамперед своєю відкритістю. На відміну від інших корпорацій у неї не було монополії на місцевому ринку і її простором був увесь християнський світ.

Отже, університети з моменту свого створення існували як вільні об'єднання мислителів, дослідників і студентів. Визначальні риси корпоративності були притаманні вже першому європейському університету, створеному в XI столітті у Болоньї як студентська корпорація. Створений пізніше Паризький університет був вже корпорацією викладачів. Аналогами корпорацій середньовічних університетів були цех, монастир або лицарський орден, які базувались на чітко визначеному призначенні (місія у суспільстві), нормах діяльності і поведінки, зовнішніх і внутрішніх (культура організації життєдіяльності) [32; 73; 125].

В. Роуг, розглядаючи університет як явище середньовічної європейської культури, зазначав, що він виступав як «продукт і спосіб свого часу» [357]. Реагуючи на економічні та політичні запити суспільного життя, університет сприяв розвитку цивілізації через механізм відтворення культури, приросту знань і підготовку для суспільства професійно зорієнтованої та інтелектуальної еліти. Університет, як тільки він створювався і починав функціонувати як спільнота, ставав потужним суспільним чинником у регіоні. Університет у середні століття – це не тільки викладачі та студенти, це члени та піддані університету або «академічні громадяни». Корпоративні права, а також різні фінансові дотації і привілеї

давали тим, хто «штудіює», можливість жити і всіляко активізували життя міста, тобто робили існування університету для міста вигідним.

У корпоративному університетському співтоваристві освітнє завдання збігалося з самою ідеєю університету, тобто університет – це місце, де основною метою було не виробництво знань, а формування «освічених людей» – інтелектуалів з усіх професій, і з кінця XV століття – ще й інтелектуалів за професією, тобто вчених.

Концепцію університету, що стала перехідною від моделі середньовічного університету до університету класичного, запропонував Я. Коменський [227]. На його думку, університет мав представляти самоврядувальну корпорацію, що за своїм призначенням знаходиться на службі суспільства. За концепцією Я. Коменського, університет набуває рис виключно наукової установи, на чолі якої стоїть вчений-інтелектуал і для якого викладання не є пріоритетним видом професійної діяльності і засобом самореалізації.

Виникнення найбільш поширеної у суспільстві класичної моделі університетської освіти пов'язано з ім'ям В. фон Гумбольдта і відкриттям у 1810 році Берлінського університету. В основу нової моделі університетської освіти були покладені три принципи. Перший полягав у запереченні примітивного утилітарного погляду на освіту, коли знання цінуються лише з практичного погляду. Другий – застерігав від засилля дослідної (емпіричної) науки, що суперечило розвитку фундаментального теоретичного пізнання. Третій принцип стверджував панування гуманітарної освіти, без якої не може бути освіченої особистості [140; 300].

Базовими принципами класичної ідеї університету стали: державна підтримка університету при збереженні ним статусу відносної автономії; ідея академічної свободи в дослідженні і навчанні; дослідження і навчання як сутність освіти; активне включення викладачів і студентів у суспільне життя; етичне обґрунтування гідності знання і вченості.

Саме класична ідея університету Вільгельма фон Гумбольдта як

синтезу дослідження, навчання і виховання стала критерієм, за яким здійснювалася вся подальша еволюція європейських і американських університетів.

Ідеї дослідницького університету В. фон Гумбольдта та інтелектуального університету Дж. Г. Ньюмена у другій половині XIX століття стали першими спробами осмислення ідеї університету, визначення його місії в сучасному світі. Модель Гумбольдта справила значний вплив на розвиток американських, канадських, японських університетів. Модель Ньюмена залишилась національним надбанням, яке було сприйнято лише деякими елітарними вищими навчальними закладами Європи [133; 140].

З середини XIX століття процеси соціальної мобільності посилили проблему елітарної і егалітарної освіти в суспільстві. До університетів на початку XX століття прийшли широкі верстви населення, що змусило звернутися до обговорення ідеї університету в новому просторово-часовому і соціально-культурному вимірі.

М. Вебер, обґрунтовуючи роль університету, зосереджував увагу на діяльності викладача. Він вважав, що обов'язок ученого-викладача – допомогти індивіду усвідомити себе «в кінцевому сенсі власної діяльності», сприяти набуттю ясності, тобто усвідомлення вибору засобів щодо цілей і вмінню бачити наслідки своєї діяльності [60]. На думку М. Вебера, в умовах, коли традиційні цінності руйнуються, а нові ще не створені, університети зобов'язані формувати у майбутньої еліти європейського співтовариства вчених, політиків, підприємців етику відповідальності, чітке усвідомлення того, що треба розплачуватися за наслідки своїх дій. Натомість він вважав, що створювати і відтворювати інтелектуальну еліту університет має можливість, лише забезпечуючи свою незалежність від держави і академізм у викладанні. В умовах невизначеності суспільних цінностей М. Вебер бачив місію університетів у збереженні інтелектуальної єдності як найважливішого чинника підвищення врівноваженості світу [60].

Ідея університету Х. Ортеги-і-Гассета базується на уявленнях про

самопокладання суб'єкта пізнання в процесі розвитку культури; про духовний досвід безпосереднього переживання; про духовне та соціальне роз'єднання еліти і мас, що призвело до такої стадії розвитку суспільства, яку він визначив як «цивілізоване варварство» [315]. На думку філософа, місія університету, його центральне завдання у ХХ столітті – «просвітити» людину, залучити її до культури своєї епохи в усій її повноті, відкрити їй з ясністю і необхідністю величезний справжній світ, в який вона повинна втиснути своє життя, щоб стати автентичною: «...Університети повинні навчати культурі, системі життєвих ідей, яких досягла епоха. Це основна функція університету. Це те, чим насамперед університет повинен бути» [315, с. 67].

У другій половині ХХ століття К. Ясперс висуває нову ідею університету, яка певним чином відроджує модель дослідницького університету В. Гумбольдта [460]. На його думку, університет – це спільнота вчених і студентів, зайнятих спільним пошуком істини. «Університет – це місце, де завдяки умовам, що створюються державою і суспільством, культивується самосвідомість епохи. Люди приходять сюди з однією-єдиною метою – з метою пошуку істини <...> Але оскільки істина відкривається в результаті систематичного пошуку, то й дослідження є найпершим завданням університету <...> Оскільки масштаб істини набагато перевищує масштаби науки, то й учений зобов'язаний розглядати цей пошук у загальнолюдському масштабі, а не тільки як фахівець <...> Друге завдання університету пов'язане з навчанням, бо знання істини потрібно передавати <...> Сприйняття істини припускає інтелектуальну зрілість особистості. Звідси випливає, що навчання і дослідження націлені на щось більше, ніж на просту передачу готових фактів і вмінь. Їх мета – формування людини в цілому <...> Завдання університету потрійне – дослідження, передання знань (освіта) та культура ...» [460, с. 86-87]. Саме ця тріада стала класичною для сучасної університетської освіти в усьому світі.

Криза університетської освіти наприкінці 60-х – початку 70-х рр.

XX ст. привела світову університетську спільноту до необхідності замислитися про ціннісні орієнтири власного розвитку, етичні норми наукової діяльності та їх формування, досягнення балансу інтересів університету як самостійної організації, цілісності, та суспільства на основі гнучкої політики і підтримки власного престижу.

З 70-80-х років XX століття дослідники, аналізуючи розвиток і функціонування університетів, все частіше підкреслюють провідну роль університету у розвитку суспільства і держави. Все більш зростають університети як особливі інтелектуальні центри, які для довколишнього соціокультурного простору відіграють провідну роль джерела нових знань і підготовки інтелектуальної еліти суспільства [2; 9; 28; 32; 47; 60; 90; 96; 99].

В останні десятиріччя XX століття вчені запропонували нове бачення університету, що орієнтується на служіння суспільству, нації, регіону, і виробляє не тільки знання, але й фахівців, що володіють цим знанням, необхідним для бізнесу, промисловості, сфери послуг тощо [357]. Для позначення цього феномена В. Роугом було введено термін «університетський комплекс». Його відмінність полягала в тому, що вчений розглядає університет як індустрію знання, що є основним економічним ресурсом суспільства.

На підставах всебічного аналізу діяльності університетів різних країн і континентів було визнано, що ситуація, яка склалася сьогодні у світовій спільноті, має низку спільних рис. Зокрема:

- неухильно знижується фінансування і підтримка університетів з боку держави, яка перестає бути єдиним і основним джерелом їх матеріального забезпечення;

- університети стають учасниками і гравцями ринку консультативних і експертних освітніх продуктів і послуг, науково-дослідних розробок і інновацій, що призводить до виникнення конкуренції і змагання;

- найбільш потужні університети перетворюються у корпорації, які виробляють і продають особливу продукцію (товар) – освіченість, знання,

об'єкти інтелектуальної власності та інше, що створює тло для виникнення і впровадження особливих ринкових відношень і вимагає від освітян і науковців відповідних ринкових компетенцій;

- успішні університети розробляють й упроваджують власні стратегії, що дозволяє працювати в умовах ринкових відношень, створювати інноваційні продукти, витримувати конкуренцію і водночас зберігати власну ідентичність як особливих соціокультурних інститутів у збереженні цінностей наукового пошуку, розвитку знання і освіти.

Сучасний інноваційний університет – це вищий навчальний заклад і наукове співтовариство, який:

- на практиці реалізує єдність навчального, наукового та інноваційного процесів з широким використанням власного інтелектуального потенціалу і матеріально-технічної бази;

- акумулює, генерує і транслює нові знання для підготовки високопрофесійних фахівців, розробку нових технологій і перетворення їх у готовий комерційний продукт;

- задовольняє потребу користувачів в інноваційних послугах і товарах, що базуються на сучасних знаннях, технологіях і компетенціях;

- розвиває інноваційну інфраструктуру власного простору і регіону;

- впливає на розвиток не тільки освіти і науки, але й на економіку і соціальну сферу.

Характеризуючи сучасний університет, Р. Барнетт вважає, що йому повинні бути властиві такі риси, як: критична міждисциплінарність, колективний самоаналіз, цільове відродження, рухливі межі, ангажованість [32].

Так, критична міждисциплінарність повинна стати якістю сучасного університету, де постійно стикаються один з одним різні думки, різні погляди самої людини. Університет виступає не тільки місцем проведення численних дискусій, він сам залучений у процес створення нових форм знання.

Колективний самоаналіз забезпечує у структурі нового університету

створення умов для критики на всіх рівнях його життєдіяльності і є необхідною умовою для творчої розробки університетом нових перспектив свого існування.

Цільове відродження. Університетові необхідний постійний діалог. У ньому має бути дискусія не тільки про результати, підстави, пріоритети та методи спілкування із зовнішнім і власним внутрішнім світом, але й розмова про власне місце в цьому спілкуванні. У час надскладностей цілі університету постійно ускладнюються і доповнюються новими. Отже, місія університету постійно піддається переосмисленню і переінтерпретації.

Рухливі межі. В епоху надскладного в університеті не повинно існувати чітко фіксованих меж. Безліч форм академічної ідентичності повинні створюватися в горизонтальній площині (через кордони) і у вертикальній (у межах локальних підрозділів, на рівні факультету, університету, держави). Жодна з цих форм не повинна претендувати на перевагу щодо інших.

Ангажованість. Університет повинен взаємодіяти з різними спільнотами. У суспільстві знання існує в різних формах, інститутах, процедурах і визначеннях. Університет повинен на це зважати, і йому доведеться ступити на цю територію з новими для нього правилами виробництва знань. Університет вступає в альянс з промисловістю, професійними об'єднаннями, зовнішніми відносно університету консультантами для того, щоб зберегти своє місце на ринку виробництва знань. Ймовірно, що деякі університети двадцять першого століття будуть пропонувати свої товари на ринку, у зв'язку з тим, що навчання студентів не настільки економічно вигідно, щоб залишатися їх «головною справою».

За цих умов університети вимушені переходити від адміністрування до управління власним розвитком на кшталт підприємницьких організацій, що потребує переосмислення наявних ресурсів, ускладнення й підвищення ефективності їхнього використання. У зв'язку з цим, однією з моделей університету, запропонованих спільноті для обговорення, стала ідея «підприємницького університету». До основних рис підприємницького

університету відносять: створення посиленого управлінського ядра; формування дискретної (диверсифікованої) фінансової бази; формування розширеної периферії розвитку університету; стимулювання академічного ядра; широке розповсюдження і затвердження в університетському співтоваристві підприємницьких переконань і цінностей [32].

Міжнародний аналітичний огляд щодо стратегії розвитку освіти на порозі XXI століття, проведений В. Федорченком, свідчить, що нові цивілізаційні виклики закономірно приводять більшість країн до освітнього буму, до хвилі глибоких реформ у системі університетської освіти. Освіта як одне з основних прав людини стає ключем до стійкого розвитку, миру і стабільності як у самих державах, так і у відношеннях між ними, засобом ефективної участі в житті суспільства та в економіці XXI століття, які охоплені прискореною глобалізацією [419, с. 206].

В Україні ці процеси знайшли відображення у новій редакції Закону України «Про вищу освіту» (2014), що посилює автономію університетів у системі суспільного виробництва і суспільних відносин, самостійність у виборі створюваних матеріальних і духовних продуктів і відповідальність за їх якість. У ситуації, що склалася, кожен виш змушений самостійно вибудовувати стратегію розвитку, визначати пріоритетні напрями власної діяльності з урахуванням життєздатних традицій і наявних ресурсів. Зважаючи на це, вітчизняні університети стоять перед необхідністю формувати складну організаційну культуру, що поєднує традиційну культуру вільної кооперації професіоналів та культуру високопродуктивного і рентабельного мислення.

На думку Д. Белла, університет стає головним соціальним інститутом сучасного суспільства. Належачи до елітної групи вищих навчальних закладів, університет приймає на себе велику кількість функцій: проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень; забезпечення потреб суспільства у висококваліфікованих і освічених кадрах; розвиток загальної, середньої і професійної освіти тощо [37]. Сучасний університет самим

розвитком суспільства приречений бути середовищем, що не тільки об'єднує в собі самі знання і засоби їх передання та здобування, але й максимально сприяє самовиробленню та розширенню власних духовно-інтелектуальних можливостей [289, с. 15].

На початку XXI ст. за університетами в суспільстві закріплено такі функції, як-от:

- навчальна, яка реалізується через передавання знань;
- дослідницька, яка реалізується через розвиток науки;
- сервісна, яка реалізується через обслуговування соціуму, суспільства, держави, особистості;
- культуроутворювальна, яка реалізується через розвиток культури та інтелекту;
- гуманістична, яка реалізується через трансляцію у суспільстві важливих для його розвитку ідей і способів мислення.

Отже, новації другої половини XX століття змінили і продовжують змінювати вигляд сучасного університету. Вони мають відношення до переорієнтації його базових підстав, які полягають не тільки у принципах функціонування університету, а й у способах його самопрезентації і самоопису. Стикаючись з різноманітними проблемами, сучасний університет опиняється перед завданням розробки нового самовизначення, яке повинно одночасно задовольняти наявному стану суспільства і культури і майбутньому самого університету. Університет повинен сам відповісти на питання про сенс свого існування і функціонування і знаходження такої відповіді зумовлюється цінностями, які об'єднують зусилля всіх членів його колективу.

Світові тенденції розвитку суспільства і економічні реформи кінця XX століття докорінно змінили ситуацію у вищій освіті. Вирішальним чинником у її реформуванні та модернізації стала орієнтація на формування суспільства знань, у якому головним ресурсом розвитку виступає фундаментальне знання, його обмін і використання як основа духовного і матеріального

багатства [2; 9; 15; 77; 101].

Сучасний університет є особливим соціокультурним інститутом, де не тільки транслуються готові форми культури, організовані переважно у формі знання, але й місцем, де ці форми створюються, де їх навчаються породжувати. Завдання сучасного університету – підтримка живого різноманітного мислення, а не його форм, померлих у вигляді понять або зразків застиглих метафор [315].

У педагогічних університетах, діяльність яких зосереджена на підготовці кадрів для системи освіти, ці функції набувають більш вузької спеціалізації і конкретизації, а саме:

- навчання фахівців, що забезпечують у суспільстві трансляцію надбань культури через передавання знань, способів мислення і діяльності від одного покоління до наступного;

- дослідження процесів, що забезпечують процеси трансляції знань та їх відтворення у культуровідповідній діяльності;

- забезпечення процесів соціалізації особистості через її освіту, опанування нормами життєдіяльності у відповідному соціумі і залучення до скарбниць культури;

- розвиток у наступних поколіннях здібностей, що забезпечують розвиток культури і пізнання довколишнього світу;

- трансляцію цінностей людської культури і способів її створення.

Відтак, діяльність педагогічних університетів зосереджена переважно на професійній підготовці кваліфікованих фахівців, що забезпечують відтворення і розвиток самої системи освіти, всіх її шаблів. Така підготовка вимагає здатності до відтворення здобутків людської цивілізації у мисленні і продуктах діяльності наступних поколінь; опанування способів створення культурних зразків діяльності; осмислення і використання освітніх технологій, що призводять до творчого використання й розвитку культурно осмисленої діяльності; їх інноваційного розвитку.

Вирішення цих завдань, з одного боку, забезпечують розвиток

педагогічного університету як соціокультурного феномена у сучасному суспільстві, з іншого, – визначають вектори його діяльності, які сприяють ефективності цього процесу, виводять його на рівень інновацій і конкурентної спроможності на ринку освітніх послуг у суспільстві знань. Натомість вирішення цих завдань неможливе поза науки і наукової діяльності, які є невід’ємною складовою функціонування педагогічного університету в суспільстві і його подальшого розвитку [289, с. 27].

2.2. Функції наукової діяльності викладачів в інноваційному розвитку сучасного педагогічного університету

Упродовж тривалого часу вища освіта розглядалася тільки як соціальний інститут, що виконує функції підготовки і включення індивіда в різні сфери життєдіяльності суспільства. Сьогодні призначення системи вищої освіти, на думку П. Щедровицького, значно змінилися і полягають не просто у спеціалізованій підготовці майбутніх професіоналів, а в забезпеченні їхнього особистісного та індивідуального розвитку, що сприяє максимальному вияву потенційних здібностей людини [442]. Не менш важливим є те, що в умовах ринкової економіки виші виступають виробниками інтелектуальної продукції: від учених праць до випуску фахівців.

Розвиток сучасного вишу супроводжується ускладненням його діяльності, що виявляється у збагаченні напрямів підготовки фахівців, розширенні складу освітніх послуг, упровадженні сучасної інформаційно-технологічної інфраструктури тощо. При цьому загострюються проблеми, пов’язані зі змістом і диференціацією внутрішніх процесів. Їх вирішення і подальший успішний розвиток ВНЗ вимагає використання відповідних ресурсів і процесів їх інтеграції, які відповідають формуванню університету як певної цілісності, структури з новими властивостями і можливостями. При цьому саме внутрішні ресурси вишу дозволяють йому як організованій

цілісності своєчасно і гнучко реагувати на виклики зовнішнього середовища.

За Є. Бобковою та іншими дослідниками, внутрішні людські ресурси є реальним потенціалом ВНЗ, що забезпечують можливість досягнення стратегічних цілей розвитку при максимальній ефективності його функціонування [46]. Основу потенціалу кожного вишу визначають наявні у нього інтелектуальні, фінансові, інформаційні та інші ресурси. Натомість аналіз світового досвіду розвитку університетів свідчить про те, що важко знайти більш ефективний засіб забезпечення їхньої діяльності відповідно до потреб нової економіки, ніж освіта, інтегрована в науку [1; 30; 50; 77; 89; 132; 241; 250; 255].

Наука поряд із системою освіти належить у суспільстві до його найважливіших інститутів. Від розвитку науки залежать не тільки матеріальні умови життєдіяльності суспільства, але й наявні уявлення про світ, у якому воно існує. Соціальна роль науки реалізується в діяльності вчених і визначається характером та особливостями наукової інтелігенції як специфічної суспільної групи. У системі вищої освіти вона створює інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу, що виявляє накопичений обсяг знань, інтелектуальний рівень і досвід інноваційної діяльності викладачів. Залучення науки в більш широкий соціально-культурний контекст, її взаємозв'язки з суспільством можуть фіксуватись та аналізуватись лише у тому випадку, коли враховується та соціально розглядається багаторівнева детермінація наукової діяльності [153].

Слід зазначити, що категорія наукової діяльності недостатньо розроблена у соціально-філософських і психолого-педагогічних аспектах. Найбільш повно уявлення про структуру і сутність наукової діяльності подано у працях М. Ярошевського [452].

У ХХ ст. наукова думка визначила й обґрунтувала тенденцію перетворення науки в безпосередню виробничу силу. Учені характеризували науку як духовний предмет суспільного розвитку, визначили соціальну природу науки, суспільний характер наукової діяльності, з'ясували чинники,

що детермінують розвиток науки [42; 138; 162; 242; 263; 324; 350; 433]. Доведено, що наука є системою, що самовідтворюється. Наукове співтовариство може розглядатись як єдине ціле, але його розподіл на галузі, дисципліни, спеціальності та вузькі спеціалізації означає, що воно виступає також гетерогенним утворенням.

За визначенням Т. Парсонса [318, с. 7-15], наука є діяльністю, зорієнтованою на культуру, тобто її головним завданням є виробництво невидимого, але найбільш важливого компонента культури – знання, що не може існувати без тих, хто володіє цим знанням. Завданням науки як соціального інституту є перевірка, пояснення й помноження емпіричного знання. Сутність органічного зв'язку наукової діяльності з іншими формами людської життєдіяльності глибоко і повно розкривається при трактуванні науки як функціонально необхідного у певних історичних умовах компонента системи людської діяльності.

Відтворюючи і використовуючи зв'язок з наукою, сучасні моделі вищого навчального закладу набувають різноманітних форм. Їх розрізняють таким чином. За характером спрямованості освітнього процесу:

- дослідницька модель університету, що визначається інтеграцією дослідницької діяльності з професійною підготовкою студентів;
- гуманітарна модель, сутність якої в забезпеченні освітньої діяльності, пов'язаної з узагальненням, збереженням і транслюванням культурного досвіду людства.

За типом соціального замовлення:

- «університет - фірма», модель якого зорієнтована у процесі підготовки фахівців на ситуацію ринку праці, його попит та пропозиції;
- «університет - суспільство», модель якого зорієнтована на фундаментальні дослідження суспільних потреб (економічних, політичних, соціальних тощо) та технології їх задоволення.

За характером буття і способом організації:

- інноваційна модель, що відтворює ланцюжок «ВНЗ - підприємство -

галузь - територія» на принципах взаємодії науки, освіти і виробництва, при домінуючій системоутворювальній функції вишу і договірній правовій основі співіснування;

- традиційна модель, за якою взаємодія між ВНЗ і безпосереднім виробництвом забезпечується опосередковано, через державні органи, фінансуванням професійної підготовки студентів [342; 398].

Зауважимо, що інноваційна модель характерна для вишів, націлених на розвиток і саморозвиток як самонавчальну і креативну організацію. Основою їхнього функціонування є генерація і поширення знань як інтелектуального капіталу. Однак у центрі інноваційної моделі вишу знаходиться не знання як таке, а організаційна структура, за допомогою якої воно створюється (нові продукти, послуги або методи).

Загально визнано, що науково-технічні ідеї та розробки, високі технології і наукомістка продукція, інтелектуальний та освітній потенціал суспільства є головними рушійними силами сталого економічного зростання. Як свідчить досвід багатьох країн світу, провідна роль у забезпеченні переходу до ефективної економіки, заснованої на знаннях, значною мірою належить університетам; зростає роль їх інноваційної активності – однієї з головних комплексних складових інноваційного потенціалу.

Отже, інноваційний потенціал ВНЗ виступає підсистемою більш високого рівня і являє собою збалансовану сукупність матеріальних, технологічних, науково-дослідних, кадрових, фінансово-економічних, інформаційних, інтелектуальних ресурсів, а також інституційних, інфраструктурних, маркетингових, інвестиційних, комунікативних та інших складових, які можуть бути приведені в дію для реалізації інноваційної стратегії та політики вишу з метою зміни, поліпшення і подальшого сталого розвитку на основі трансформації в новий якісний стан.

У нових ринкових умовах розвиток нового мислення управлінського та професорсько-викладацького персоналу ВНЗ, орієнтованого на готовність і вміння бути ефективним, залишається однією з найбільш складних і

важливих завдань університету.

Проблеми науково-дослідної діяльності та її організації у ВНЗ в останні роки все частіше привертає увагу вчених. Розкрито роль і значення науки для розвитку суспільства та особистості (А. Алексюк, В. Андрущенко, Д. Багалій, Є. Бойко, Д. Вишневський, М. Демков та ін.); сформульовано рекомендації щодо розвитку вищої освіти, педагогічної науки в Україні (Д. Багалій, О. Глузман, О. Єфіменко, І. Зязюн, В. Кремень, В. Курило, М. Міллер, І. Огієнко, С. Сисоєва та ін.). Визначенню мети, завдань, функцій і специфіки науково-дослідної роботи, обґрунтуванню її ролі і місця у процесі реформування вищої освіти присвячено праці В. Андрущенка, В. Кременя, С. Шейко, В. Курила. Зміст, форми і методи науково-дослідної роботи у вищих навчальних закладах були предметом наукових досліджень С. Вітвицької, М. Добрускіна, О. Дубасенюк, Г. Лахтіна, О. Микитюка, О. Мурашко, Н. Недодатко та інших учених.

Проблеми організації науково-дослідної роботи у вищих навчальних закладах в історико-педагогічному аспекті висвітлено у працях А. Алексюка, Л. Вовк, Н. Дем'яненко, М. Євтуха, В. Вихрущ, С. Золотухіної, О. Любара, Б. Ступарика, О. Сухомлинської, М. Ярмаченка та ін.

Концептуальні положення щодо пріоритетних напрямів розвитку і сутність наукової діяльності в системі вищої освіти, напрями її реформування містяться в Законах України «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність» та інших законодавчих документах.

Аналіз нормативних документів, зокрема Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [129], дозволяє констатувати визначення сутності і правового статусу науково-дослідної діяльності, встановлення державних гарантій діяльності вчених і наукових працівників, форми і методи державного регулювання та управління в науковій і науково-технічній діяльності, цілі і напрями державної політики в науковій і науково-технічній діяльності, основні принципи державного управління і регулювання нею.

Визнаючи, з одного боку, наявність досить розвиненої та широко розгалуженої системи підготовки й атестації наукових, науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації й усвідомлюючи, з іншого боку, специфіку національного відродження та наявні недоліки в цьому питанні, в офіційних документах зазначається: «Підготовка науково-педагогічних і наукових працівників – важлива складова безперервної освіти в Україні і виконує функцію постійного поповнення та оновлення інтелектуального потенціалу держави» [129].

За визначеними нормами науково-дослідна діяльність у ВНЗ передбачає:

- класичну науково-дослідну роботу, що складається з фундаментальних, прикладних досліджень і дослідно-конструкторських розробок;

- підготовку і розробку нових навчальних курсів та відповідних навчально-методичних матеріалів;

- надання консультативної допомоги представникам суспільних органів і виробництва;

- підготовку науково-педагогічних кадрів та їх атестацію.

У Законі України «Про вищу освіту» наголошується, що наукова діяльність є невід’ємною складовою освітньої діяльності [128]. Розвиток науково-технічної творчості студентів, поточне та перспективне планування наукової і науково-технічної діяльності за погодженням з міністерством, відомством за підпорядкованістю, реєстрація науково-дослідних робіт, експертна оцінка результатів роботи виступають основними завданнями і напрямками науково-дослідної діяльності у ВНЗ.

За цих умов пріоритетні напрями реформування наукової діяльності в системі освіти передбачають:

- інтеграцію академічної, вишівської та галузевої науки;

- спрямування педагогічної науки на вироблення стратегії розвитку освіти, перспектив освіти, перспектив відродження і розбудови національної

школи, нових педагогічних технологій;

- докорінну зміну системи організації, фінансування, управління та стимулювання наукової діяльності, створення нової законодавчої та нормативної бази для забезпечення ефективного функціонування і розвитку науки в навчальних закладах;

- створення реальних умов для найефективнішого використання наукового потенціалу освітньої галузі, свободи творчості вчених;

- започаткування нової системи конкурсного відбору наукових програм і проектів, посилення вимогливості та об'єктивності в оцінці результатів досліджень та атестації вчених.

Зокрема, стратегічні цілі науково-дослідної діяльності сучасних вишів України передбачають максимальне використання науково-дослідного потенціалу університету в забезпеченні навчального процесу та розвитку наукової діяльності його викладачів; фундаменталізацію наукових досліджень учених університету; розширення спектру прикладних наукових досліджень і дослідно-конструкторських робіт за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки та критичних технологій; підвищення рівня конкурентоспроможності та затребуваності результатів науково-дослідної діяльності професорсько-викладацького складу та співробітників університету в регіоні, міжнародному науковому співтоваристві тощо.

М. Микитюк у своєму дослідженні наголошує, що сьогодні відбувається інтенсивний пошук нової педагогіки вищої освіти, здатної забезпечувати її фундаментальність, цілісність, спрямування на задоволення інтересів особистості [289]. У зв'язку з цим набуває особливого значення широкий розвиток у вищих закладах освіти фундаментальних досліджень, посилюється роль науки, як органічної частини освіти, базового елемента і рушійної сили її розвитку.

Натомість, на думку М. Микитюка, наука у вищих навчальних закладах має певну специфіку. Вона виявляється у тому, що на відміну від академічної і галузевої науково-дослідної діяльності, у виші, здебільшого:

- відсутні консервативні наукові структури;
- наявна багатопрофільність наукових досліджень та їх проблематики, що забезпечується широким складом спеціалістів різної галузевої спрямованості;
- відсутні відомчі амбіції і наявна свобода інтелектуальної діяльності викладачів і наукових працівників;
- наявна висока ротація спеціалістів за рахунок підготовки аспірантів, докторантів, здобувачів – активної частини наукового колективу, що забезпечує виконання пошукових робіт;
- здатність задовольняти не тільки інтереси розвитку суспільства, але й приватні інтереси вищівської науки шляхом фундаментальних і прикладних досліджень теорії і практики вищої освіти, наукового забезпечення навчального процесу (розробка методичних, методологічних, дидактичних проблем);
- можливість гуманізації і гуманітаризації вищої освіти завдяки розширенню міждисциплінарних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук у розв'язанні загальних завдань освіти, а також інтеграції різних галузей знань [289].

Підсумовуючи думки багатьох учених, зазначимо, що науково-дослідна діяльність належить до найпрестижніших, соціально-значущих і економічно доцільних напрямів діяльності людини. Вона забезпечує перспективний розвиток економіки, суттєво збагачує культуру, привносить запас міцності в інтелектуальний потенціал суспільства, що визначає соціальний прогрес. Багатозначність наукової діяльності робить її предметом дослідження багатьох наук. У сучасному світі вона виконує низку найважливіших функцій, які передбачають: аналітичне осмислення реальної дійсності, її аналіз, оцінку; орієнтацію у світі і його проблемах через поінформованість в умовах реального життя, практиці, у людських відносинах, політиці та релігії, вибір оптимальних; передбачення, прогнозування змін у природі і суспільстві, у людині і пізнанні; забезпечення зв'язку і взаєморозуміння між

країнами, суспільними системами, галузями виробництва, наукою, культурою тощо; проникнення відкриттів у науку, суспільну практику, культуру, охорону здоров'я та освіту; створення ідеальних схем, моделей процесів і явищ, що відбуваються у минулому, сьогодні і майбутньому через узагальнення розрізнених уявлень і фактів системи знань у вигляді концепцій і теорій, що визначають свідомість і самосвідомість людини і людства [279].

Зауважимо, що будь-яка сучасна діяльність потребує наукових знань у трьох аспектах: для підвищення власної ефективності; подальшого розвитку й саморозвитку, а також для оновлення й удосконалення виробничих відношень, що супроводжують цю діяльність. У процесі реалізації цих завдань вдосконалюється саме наукове знання. У сучасних умовах воно виступає насамперед як змістове психологічне та соціально-етичне забезпечення соціального прогресу з метою підвищення ефективності всіх видів діяльності і одночасно як чинник індивідуального самовдосконалення її суб'єктів. Це цілком стосується педагогічної діяльності. Натомість, на відміну від інших, вона потребує більш розширеного, динамічного і суб'єктивного представлення знання про предмет діяльності, оскільки ним виступає людина - багаторівнева і самозмінювальна система.

Значущість науково-дослідної діяльності фахівця в умовах інформаційної цивілізації неухильно зростає, оскільки вона органічно входить у всі інші види діяльності, в усі сфери життя людей, є необхідною для життєвого успіху та самореалізації людини.

Сучасні наукові джерела дозволяють визначити науково-дослідну діяльність як індивідуальну і колективну взаємодію вчених щодо збагачення та розвитку культури за допомогою точного, об'єктивного і системного знання про світ, людину та її діяльність [279]. У цьому контексті наукову діяльність викладачів педагогічного університету визначаємо як цілеспрямовану інтелектуальну творчу діяльність, результатом якої є одержання і використання нових знань.

Культурологічний контекст науково-дослідної діяльності висвітлює ще одну важливу типологічну характеристику – моральну, пов'язану з тим, що досягнення науки подекуди ведуть до загрози самого існування людства [38; 42]. Учений не тільки поставлений перед вибором об'єкта дослідження, а й перед рівним вибором своєї ролі в суспільстві, науці і соціальному розвитку. Чинником його наукової творчості виступає громадянська позиція в науці та етика самої дослідницької діяльності.

Наукова діяльність як будь-яка діяльність завжди суб'єктивна. Тому в науці особистість дослідника є основною її складовою. Оскільки суб'єкт наукового знання пов'язаний з іншими, то виникають міжсуб'єктні відносини – одне з найскладніших явищ у світі розвитку науки.

Так, Б. Липський, розглядаючи науку в контексті культурної ситуації ХХ ст., зауважує, що на базі дослідницького підходу у вишівському навчанні здійснюється перехід на новий зміст освіти. У цьому випадку відбувається переорієнтація освіти на основі цілісної культури, а не однієї тільки науки, що забезпечує гуманітаризацію і гуманізацію вищої освіти [263].

Взаємозв'язок науково-дослідної та методичної роботи викладачів ВНЗ передбачає:

- науковий аналіз практичної діяльності, що дозволяє зіставити різні позиції, оцінки, підходи, визначити спільні цілі та цінності, тобто формує педагогічний світогляд;

- упровадження в практику нових наукових ідей, концепцій, технологій, тобто свого роду методичне освоєння творчого фонду педагогічної науки, пов'язане з інноваційними процесами в освіті, що формує творче педагогічне мислення;

- дослідження самої методичної роботи – створення єдиної теорії методичної діяльності.

На основі теоретичного аналізу наукових досліджень педагогічного досвіду можна дійти висновку: педагогічний потенціал ВНЗ визначає систему управління його науково-дослідницькою діяльністю. Основним

чинником, що забезпечує успішний розвиток педагогічної науки у виші, є наявність у ньому однієї або кількох наукових шкіл.

Наукова школа – це особливий напрям у розвитку науки і форма організації наукової діяльності. Її парадигма (цілі та завдання освіти, система педагогічних цінностей, основні методичні ідеї і т. ін.) задається засновником наукової школи, яким здебільшого є визнаний учений, керівник одного з підрозділів ВНЗ. Остання обставина має важливе значення, оскільки допомагає засновнику наукової школи вводити в діяльність з розвитку своєї концепції інших учених.

Важливо, що наукова школа – це вільна корпорація вчених, що об'єднуються на основі спільності наукових інтересів. Як будь-яка організація, вона має певну ієрархічну структуру: на чолі знаходиться засновник наукової школи, ідеї якого розвиваються в різних аспектах кількома поколіннями вчених. Наукова школа – це відкрита система, відкрита також і для критики. Будь-які спроби її ізоляції від інших шкіл і від науки в цілому, надмірна концентрація школи на самій собі, на ідеях її засновника неминуче призводять до наукової деградації і різкого зниження креативних можливостей.

Наукова школа є основною формою організації науки у ВНЗ, що адекватна процесу наукового дослідження. За відсутності наукової школи вишівська наука не може розвиватись успішно, а сам ВНЗ не здатний подолати власний провінціалізм. Якщо у виші немає власної наукової школи, її треба створити. Якщо вона є – необхідно докласти всіх зусиль, щоб усіляко її підтримати і розвинути. Без наукової школи вчені ВНЗ пов'язані один з одним тільки формально, їх наукові інтереси суто індивідуальні і здебільшого обмежуються підготовкою дисертацій, публікаціями і т. ін. У ситуації, коли кожен зайнятий своїм кар'єрним зростанням, вести мову про серйозний розвиток науки не можна.

Функції науково-дослідницької діяльності в цілісному освітньому процесі будь-якого вишу припускають:

- створення нової наукової інформації;
- збагачення змісту освіти за рахунок нових наукових ідей і відкриттів та вироблення на цій основі нового стандарту освіти;
- формування у творців і споживачів нових наукових знань, дослідницької культури, а отже, і професійної діяльності;
- удосконалення на дослідницькій основі технології та методики вишівського навчання;
- педагогічне дослідження як оптимальний шлях вдосконалення професійної майстерності викладача ВНЗ і формування його просторового мислення;
- реалізацію ідеї педагогічної взаємодії, активізацію пізнавальної діяльності студентів на основі об'єднання дослідницької діяльності викладачів і майбутніх практичних працівників;
- забезпечення індивідуалізації вишівської освіти на дослідницькій основі, оскільки при створенні найбільше проявляється неповторна людська сутність, талант, обдарованість, можливості і здібності індивіда;
- забезпечення цілісності вишівської освіти за рахунок єдиного процесу отримання, засвоєння, обробки та застосування професійно необхідної наукової інформації;
- реалізацію наступності концепції професійної підготовки на основі фундаментальності наукового знання, його оновлення та збагачення за рахунок сучасного наукового знання і активного включення у процес створення перспективної та нової наукової інформації;
- підвищення якості навчальної інформації за рахунок нових ідей, концепцій, педагогічного досвіду;
- визначення перспектив вищої освіти за умови з'єднання педагогічної науки із сучасним людинознавством і передусім філософією, психологією, соціологією, антропологією.

Зазначимо, що за радянських часів науково-дослідна робота викладача ВНЗ була переважно відірвана від його викладацької діяльності. Виші були

насамперед навчальними закладами, а більша частина досліджень виконувалась у різних НДІ, проектних інститутах і конструкторських бюро. Хоча наукова діяльність у ВНЗ і заохочувалась, багато з тих викладачів, хто активно займався науковими дослідженнями, працювали, принаймні, на двох роботах одночасно: викладацька робота у ВНЗ, а дослідницька – у НДІ або за господарськими договорами.

Сьогодні наукові дослідження більшістю викладачів сприймаються як необхідні для якісного викладання та сприяють зростанню їхньому власному престижу та престижу ВНЗ у цілому. Створене у виші сприятливе наукове середовище позитивно позначається на схильності викладачів та студентів до наукової діяльності. Як показує досвід, зазвичай це призводить до того, що викладач перетворюється на транслятора певного комплексу знань, який здатний засвоїти і викласти будь-яка людина.

Якість освіти за такою системою підготовки викладачів помітно знижується, оскільки більшість педагогів-трансляторів орієнтовані не на передання знань та вміння їх здобувати самостійно, а на впровадження у свідомість студентів лише певного набору засвоєного самими викладачами істин, нехай навіть шляхом механічного заучування. Не випадково академік П. Капіца зауважив, що у молодому віці не так важливо, чому вчитися, важливо – у кого вчитися.

У науковій літературі категорії «інтелектуальний капітал» приділяється все більша увага, хоч єдиного підходу до її визначення досі не існує. До недавнього часу поняття інтелектуального капіталу організації зводилося лише до інтелектуальної власності, яка включала в себе патенти, авторські права, товарні знаки і ноу-хау. У сучасних умовах розвитку суспільства все більшу цінність набувають людський і структурний компоненти капіталу, репутація та імідж організації, корпоративна культура і філософія управління.

Особливе становище науки в економічній системі суспільства пов'язано з тим, що наукові досягнення – це потужності, які ніколи не

зношуються. Наука виробляє продукт, який принципово не застаріває, а виявляється каталізатором подальших інноваційних процесів. У цьому плані наукові результати завжди сучасні і завжди працюють на майбутнє. Інвестиції в науку багаторазово окупаються науковими досягненнями, які впроваджуються у господарське життя.

Наука живить систему освіти новими знаннями – як освітніми технологіями, так і безпосередньо предметними знаннями, що входять до змісту навчання. Відомо, що кращими педагогами у сфері вищої освіти є здебільшого ті викладачі, які, крім викладацької діяльності, продуктивно займаються науково-дослідною діяльністю і тому володіють новими знаннями і креативними настановами.

Розвиток дослідницьких та інноваційних компонентів вимагає системних змін у діяльності більшості українських вишів. Такі зміни стосуються як організації досліджень на базі ВНЗ, так і змісту і методів освітнього процесу. Якщо раніше серйозні наукові дослідження і розробки були прерогативою вузької групи талановитих учених з числа професорсько-викладацького складу та окремих аспірантів, то сьогодні вони повинні стати реальною частиною роботи всіх викладачів.

Розвиток дослідницької та інноваційної діяльності у вишах не може стати результатом адміністративного тиску і керування. Насамперед, слід орієнтуватися на формування системи стимулів для цієї діяльності. Завдання менеджерів вищої освіти побачити ці стимули, використовувати нові можливості. Своєрідність моменту полягає в тому, що розвинені країни Заходу переживають цей перехід протягом останніх 40-50 років. Україна і Росія відчують на собі дію чинників інформаційного суспільства відносно недавно і лише у тій мірі, в якій наша економіка інтегрується зі світовою.

На думку С. Бергер, науково-дослідна діяльність за своєю суттю і призначенням – це цілісне утворення, що складається з таких компонентів:

- предметно-логічний (логіко-науковий), який відповідає за розвиток понять, категорій, інтелектуальних структур науки;

- соціальний, що реалізує різні соціальні умови розвитку наукових ідей, оскільки неможливо зрозуміти динаміку наукових знань без врахування реального життя суспільства, вивчення результативного впливу на них суспільних потреб, настрою, норм, цінностей та ідеалів, тобто вони зароджуються і перетворюються під дією соціальної практики;

- психологічний (особистісно-психологічний), оскільки суб'єктом наукового процесу є конкретний індивід з притаманними йому особистісними характеристиками: нова наукова ідея не може зародитися ніде, крім психічного середовища (особистісного простору) конкретного індивіда [41].

При цьому С. Бергер наголошує, що новими чинниками розвитку теорії та практики науково-дослідної діяльності викладача ВНЗ є інформаційні процеси, інформаційні середовища, інформаційна взаємодія різних наукових шкіл і наукових співтовариств на глобальному та регіональному рівнях, що розвиваються теорією міжнародного педагогічного наукознавства в багатокультурному просторі [41].

Більш детально ці тенденції висвітлено й обґрунтовано в дослідженнях В. Марєєва [279], І. Сухорукової [392], Н. Розанова [350], В. Федорченко [419] та ін. Учені наголошують, що сьогодні набуває особливої актуальності перегляд системи поглядів на науково-дослідницьку діяльність викладачів багаторівневого педагогічного вишу, що представляє собою університетську корпорацію, як навчально-науково-освітній комплекс.

Сучасна освіта в університеті покликана орієнтувати науково-дослідну діяльність на становлення нового типу особистості – людини-дослідника, креативну особистість, здатну перетворити довколишній світ і самого себе в ньому. Наука стає засобом осягнення довкілля і самопізнання. Тому особистість того, хто досліджує в науці, є її складовою частиною, а активні пошуки «нового обличчя» сучасного університету інноваційного типу актуалізують проблему викладацьких кадрів.

Отже, науково-дослідна діяльність викладачів університету є однією з

соціальних форм їхньої професійної активності, завдяки яким підтримуються і реалізуються функції науки в сучасному суспільстві і зокрема, у забезпеченні новим змістом і новими технологіями самої системи освіти.

У педагогічному університеті функції наукової діяльності поширюються не тільки на розвиток наукового знання за певними галузями, але й на створення викладачами найбільш продуктивних і ефективних освітніх технологій для всіх рівнів системи освіти, які відповідають вимогам сьогодення й перспективам майбутнього. Саме зорієнтованість наукової діяльності викладачів педагогічного університету на задоволення освітніх потреб суспільства є характерною рисою, такою, що відрізняє її від наукової діяльності викладачів інших, класичних і спеціалізованих до певної сфери діяльності, університетів.

Цей аспект значною мірою визначає основне призначення або місію наукової діяльності викладачів педагогічного університету, її спрямування й проблематику. Водночас він є тією платформою, навколо якої об'єднуються сенси цієї діяльності та її цінності. Поряд з освітньою діяльністю, наукова діяльність викладачів педагогічного університету є об'єктивним тлом для поєднання їх зусиль у реалізації спільної мети, що відповідає визначеній місії педагогічного університету, розвитку й удосконаленню його діяльності спільними загально визнаними способами колективної співпраці і взаємодії.

2.3. Корпоративна культура як чинник ефективності наукової діяльності викладачів вищих педагогічних навчальних закладів

Сучасними науковими дослідженнями і практичним досвідом доведено, що в умовах діяльності будь-якої організації корпоративна культура значною мірою визначає її зовнішню і внутрішню структуру, охоплює найрізноманітніші аспекти взаємодії і співпраці її співробітників, визначає все, що відбувається в організації [64; 148; 155; 268; 337]. Не маючи конкретного виразу в матеріальній формі, ця культура інтегрує діяльність

усіх членів організації, спрямовує їх у єдине русло.

Фахівці наголошують, що корпоративна культура є основою життєвого потенціалу будь-якої організації, його особливістю, що відрізняє персонал однієї організації від інших. Зважаючи на те, що корпоративна культура не має свого матеріального прояву, її у багатьох випадках визначають як «душу» або «дух» організації.

Сьогодні корпоративна культура визнана дослідниками універсальним соціокультурним феноменом. З практичним використанням потенціалу корпоративної культури багато вчених пов'язують можливість подальшого існування й розвитку сучасного світового співтовариства, оскільки воно все більше стає залежним від узгоджених дій професійних команд, організації взаємодії і співпраці окремих індивідуальностей і особистостей у високо продуктивних групах.

Низка досліджень доводить неспростовний зв'язок між високими виробничими показниками організації та її корпоративною культурою (О. Сайченко [366], Т. Соломанідіна [380], А. Федорова [418], А. Williams, P. Dobson, M. Walters [478] та ін.). Колектив організації, що має ефективну корпоративну культуру, відрізняє:

- злагодженість, взаємодія (командний дух),
- задоволення 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 (Г. Мальцева [277]).

У найбільш поширеному розумінні, корпоративна культура (у іноземних джерелах – «організаційна культура») – це правила і стандарти, що діють усередині організації і які пояснюють працівникові, як діяти в певній ситуації, куди звертатися при виникненні проблем і чого не слід робити ні за яких умов; це система переконань, норм поведінки, настанов і цінностей, що

визначають імідж організації і принципи її діяльності.

Відтак, наголос у розумінні головних чинників конкурентоспроможності організації зміщується в бік людського чинника, невловимого, духовного та емоційного. Оскільки всі послуги та продукти в сучасному світі приблизно однакові, то конкурувати і боротися за клієнта можна тільки через вироблення особливих – «своїх» цінностей і принципів, які є ключовими компетенціями співробітників організації.

На думку вчених, процес створення спільної, зручної і придатної, з людського погляду, культури в організаціях намітився у 80-ті роки ХХ століття [39; 340; 448]. Сьогодні він охоплює такі елементи їх діяльності, як-от:

- виконання обов'язків завжди на найвищому рівні компетентності;
- взяття ініціативи і готовність йти на ризик;
- пристосовування до змін;
- прийняття рішення;
- робота в команді;
- відкритість для нової інформації, знань і новин про поточні і актуальні проблеми;
- довіра і вміння бути гідним довіри;
- повага інших (клієнтів, постачальників і колег), а також самого себе;
- вміння відповідати за свої вчинки і приймати на себе відповідальність за інших;
- вміння обговорювати і бути об'єктом обговорення;
- винагорода залежно від результатів.

Дослідженнями доведено, що сучасні університети багато в чому зберегли особливий корпоративний дух, корпоративну, академічну культуру своїх попередників (О. Беляєв [39], С. Василенко [57], Г. Мальцева [276], О. Прохоров [340], Н. Яблонскене [448]). Інтереси суспільства і особистості перетинаються в корпорації, а університет як корпорація став свого роду дзеркалом суспільства, в якому відображається його сьогодення, засноване на минулому (традиції), і закладається майбутнє (новизна). Персонал

(професорсько-викладацький, інженерно-технічний та навчально-допоміжний) є найбільш важливим ресурсом і основною цінністю кожної освітньої організації. Рівень залучення персоналу до діяльності освітньої організації визначає ступінь її успіху.

Сучасні організації, незалежно від чисельності персоналу, який працює в них (утім, чим крупніше, тим активніше), демонструють свою специфіку у сфері корпоративної культури, надаючи їй властивостям серйозного значення. Ця тенденція характерна і для освітнього середовища, де здійснюється виробництво фахівців, освітніх послуг, переробка інформації, відбувається безпосередній зв'язок працівника із засобами виробництва. Але специфіку ВНЗ визначає його основна діяльність – освітня, головне завдання якої – виховання фахівців, конкурентоспроможних на світовому ринку. Вищий навчальний заклад – особливий тип корпорації, у зв'язку з чим корпоративна культура в ньому набуває специфічних (виховних) функцій, які впливають на процес формування майбутніх фахівців.

Корпоративна культура вишу не виключає, а передбачає принцип командного підходу, єдиний корпоративний творчий дух, створення гуманістичного ставлення до кожного учасника освітнього процесу. Корпоративна культура сучасних освітніх установ базується на постійній роботі з тими, хто навчає, і тими, хто навчається, спрямованої не тільки на актуалізацію особистих і професійних здібностей, підвищення кваліфікації, а й на гармонізацію внутрішньо корпоративних і внутрішньо групових відносин, поліпшення психологічного клімату. У такій ситуації зростає «людський потенціал», «людський капітал», «нематеріальний актив» освітніх корпорацій [296].

Наявність корпоративної культури дозволяє успішно адаптуватися до системи норм і цінностей вишу, формує стандарти поведінки людей і відповідальність за їх дотримання; забезпечує більш ефективну діяльність своєї організації. Корпоративна культура ВНЗ бере участь у формуванні людського капіталу студентів – майбутніх фахівців. Якщо мова йде про ВНЗ

спеціалізованої спрямованості, то можна стверджувати, що корпоративна культура відіграє в їх структурі стратегічну роль.

У кожної організації своя культура. Подібно до того, як характер впливає на поведінку людини, культура організації впливає на поведінку, думки і дії її членів. Вона визначає, як службовці і менеджери підходять до вирішення проблем, обслуговують замовників, ведуть справи з постачальниками, реагують на конкурентів і як вони в цілому здійснюють свою діяльність зараз і будуть працювати в майбутньому. Вона визначає місце організації в довколишньому світі, уособлює собою ті неписані закони, норми і правила, які об'єднують членів організації і пов'язують їх разом. Вона забезпечує формування морально-етичних цінностей і настанов життєдіяльності корпорації, що спонукають потенціал інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів на ефективну реалізацію її місії.

Під безпосереднім впливом корпоративної культури відбувається зміцнення зв'язків (соціальне партнерство) співробітників з керівництвом університету, об'єднання (солідарність) працівників усіх рівнів на основі цінностей, норм і традицій організації, підвищення їхньої відповідальності за якість діяльності. Вона організовує роботу і розпоряджається людськими ресурсами таким чином, щоб діяльність університету забезпечувала високу мобільність, збагачення, соціальний захист тих, хто в ньому працює. Низка досліджень надає достатньо підтвержень незаперечного зв'язку між високими виробничими показниками в компанії та її корпоративною культурою.

Корпоративна культура – не єдина складова успіху. Важливими є такі аспекти, як стратегія компанії та її структура, організація виробничих процесів і система платні, стан ринку, конкуренція та багато іншого. Натомість корпоративна культура є ключовим компонентом на шляху до успіху, який накладає свій відбиток на всі інші.

Міцна внутрішня корпоративна культура організації характеризується тим, що її ключові корпоративні цінності активно підтримуються і

розподіляються майже всіма членами організації. Чим більше співробітників визнає ключові цінності, чим більше вони віддані їм, тим міцніша організаційна культура. І відповідно міцна культура має великий вплив на поведінку членів організації. Так, одним з помітних результатів сильної культури є низька плинність кадрів.

Культура завжди виконує освітню і виховну роль. Існує досить поширена думка про те, що організація – це сім'я, яка повинна піклуватися про підвищення освітнього рівня своїх співробітників, приріст їхніх умінь і навичок, розвиток особистісних компетенцій і збільшення «людського капіталу» в цілому.

Сьогодні інновації зумовлюють конкурентоспроможність підприємства, стають найважливішим засобом його розвитку, яке охоплює не одну вузьку галузь, а включають у себе всі галузі, що впливають на загальний результат – навчання персоналу управління, маркетинг, фінанси та ін. Інноваційний розвиток змушує змінювати сформовану на підприємстві систему управління, цінності, правила і норми, істотно змінювати уявлення про взаємозв'язки із зовнішнім середовищем і принципи організації внутрішньої життєдіяльності. Перехід до інноваційної економіки диктує гостру потребу в перегляді сформованих методів управління персоналом, пошуку нових, по суті, технологій управлінського впливу на свідомість і поведінку працівників.

Культура організації, що є за своєю природою певною соціальною інновацією на шляху розвитку її колективу, дозволяє здійснювати організаційні зміни відповідно до потреб стратегічного розвитку підприємства, а також формувати у персонала необхідну мотивацію до їх реалізації. Водночас свідоме і цілеспрямоване управління процесами розвитку культури на підприємстві дозволяє істотно впливати на інноваційну активність персоналу в певній сфері діяльності.

Успіх діяльності будь-якої організації, зокрема вишівської, що діє в ринковому середовищі, значною мірою визначається рівнем відповідних

реакцій на виклики зовнішнього середовища. Внутрішня культура організації, представляючи систему відносин людей, що працюють у ній, виступає як сукупність цінностей, переконань, а також норм, ролей, правил, які спрямовують діяльність організації. При цьому організаційна культура має низку специфічних рис, які виділяють цю організацію серед інших і є здебільшого продуктом історичного розвитку організації [64, с. 7]. Цими специфічними рисами є традиції, мова (сленг), гасла, звичаї – все те, що сприяє переданню культурних цінностей, переконань, норм і змісту ролей іншим поколінням співробітників, прийоми адаптації та об'єднання (інтеграція) членів організації.

З одного боку, культура організації є продуктом взаємовідносин її співробітників, пов'язаних спільною метою, – культура організації складається з цінностей, переконань, настанов людей, які працюють у цій організації. З іншого боку, культура знаходиться над людьми – вона спрямовує і коригує поведінку людей відповідно до загальноприйнятих норм і цінностей.

Багато в чому зі «спадщиною минулого» пов'язано те, що організаційна культура не завжди відповідає потребам цієї організації на новому етапі розвитку та умов зовнішнього середовища, оскільки культурні цінності організації і тих, хто працює у ній, зазвичай відображають те, що вже було зроблено. Так виникає «культурний розрив», зумовлений відмінностями між бажаними і фактичними культурними нормами і цінностями. Усталені організаційні структури і внутрішні організаційні ролі в сукупності підтримують і забезпечують функціонування традиційної організаційної культури, а елементи нової організаційної культури вступають у суперечності з чинною системою цінностей [448, с. 17].

Тому здебільшого у процесі реформування, викликаного різкою зміною зовнішніх умов, нові цілі, що об'єктивно диктуються зовнішнім середовищем, не відповідають сформованій організаційній культурі. Якщо реалізація цих цілей здійснюється різко, переважно владними методами, то в

межах наявної організаційної культури виникає досить сильний опір новаціям, що критичним чином уповільнює досягнення цілей і навіть може привести до краху організації. З іншого боку, спроби просто вписати нові цілі в наявну культуру організації приводять до швидкого забуття нових цілей і повернення до звичного способу існування, що у змінених зовнішніх умовах означає повільне вмирання організації.

Дослідники, класифікуючи причини опору змінам в організаціях у взаємозв'язку з організаційною культурою, переважно групують їх навколо трьох основних: зміни суперечать особистим інтересам співробітників; співробітники не розуміють необхідності / неминучості змін, бояться їх і / або не довіряють керівництву; має місце негативне ставлення до змін з боку колективу, зумовлене дією психологічних настанов і цінностей, під впливом яких окремі співробітники і групи взаємодіють один з одним.

Консолідуючою складовою організаційної культури вишу виступає корпоративна культура професорсько-викладацького складу як основного носія і транслятора його специфіки у зовнішнє та внутрішнє середовище [145]. Системоутворювальним елементом корпоративної культури є місія організації. Усі інші – вибір стратегій, стиль управління, фігура лідера, спільні цінності, традиції – входять в організаційну культуру лише в тій мірі, в якій сприяють виконанню місії організації. Місія у цьому випадку розуміється як життєва мета організації, в якій вміщено сенс її існування.

Інтерес до проблеми корпоративної культури вишу Ю. Тьонніков пояснює як теоретичну і практичну необхідність, що відповідає сучасним реаліям. На його думку, це парадигмальний поворот, пов'язаний із формуванням принципово нових умов функціонування ВНЗ як самостійної конкурентоспроможної організації, що забезпечує сучасний рівень і якість підготовки фахівців [409].

Корпоративна культура не є єдиним чинником, що впливає на успішність чи невдачу діяльності організації. Проте розвинена корпоративна культура стає помітною перевагою у конкуренції з іншими організаціями,

підставою для формування іміджу університету. Практики та теоретики з менеджменту організацій США та Західної Європи [438; 454] були одними з перших, хто звернув увагу на організаційну культуру як нематеріальний чинник успішної конкуренції і зажадав від виробників пошуку нових способів залучення споживачів за умови економічного благополуччя.

Крім об'єктивних причин, таких як зміна ринкової кон'юнктури, посилення міжнародної та внутрішньої конкуренції, доступність інформації і таке інше, інтерес до організаційної культури в США та Західній Європі був викликаний продуманим просуванням самої ідеї підвищення ефективності діяльності організацій за рахунок створення етичних цінностей, ідеології управління, що об'єднують колектив, гуманізації підприємств, тобто через використання людського чинника і посилення його потенціалу [12].

Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності організації розглядався в роботах Е. Шейна [438], Р. Рюттингера [362], Е. Кларка [454] тощо. Взаємозв'язок корпоративної культури і керування інноваціями вивчали І. Ромашова [355], Р. Куїнн [154], Р. Кіган [163] та інші.

Сьогодні саме корпоративна культура університету є проекцією тих змін, що відбуваються в сучасній вищій освіті, відображає приналежність їм системи цінностей організації, яка виступає економічним суб'єктом. Натомість дослідники ще не провели чіткого розмежування між академічною і корпоративною культурою університету. Так, О. Беляєв вважає, що, «корпоративна культура освітнього закладу має подвійну природу: з одного боку, це культура досягнення інтересів на ринку освітніх послуг – культура конкурентної боротьби, з іншого – це традиційна академічна культура, заснована на збереженні і збільшенні педагогічних цінностей» [39].

Слід зазначити, що питання про корпоративну культуру вишів, що складається у процесі науково-дослідної діяльності викладачів, практично не досліджувалось. Вивчалися проблеми культури в науці як соціальному інституті, професійному співтоваристві людей, особливій сфері людської діяльності. Натомість дослідники стверджують, що існує культура науки в

цілому, що включає етичні принципи вченого, «норми спілкування, взаємозв'язку і взаємодії наукового співтовариства (етос науки)», які певним чином відрізняються від культури і етичних норм інших видів діяльності людини [138; 426]. Можна припустити, що корпоративна культура окремого наукового співтовариства включає в себе аспекти, аналогічні культурі науки в цілому, а також аспекти, що мають відношення до життя окремого наукового співтовариства, колективу.

Отже, корпоративна культура окремої наукової спільноти може включати такі аспекти, як-от: проблеми світогляду (ціннісні орієнтації, пріоритети в діяльності вчених), проблеми комунікації, обміну інформацією в межах (усередині) цього наукового співтовариства і з зовнішнім середовищем, ставлення до часу, прийнятий одяг, норми поведінки, комунікаційна система та мова спілкування, взаємини між людьми, стиль керівництва, трудова етика, система мотивації, процес розвитку працівника, навчання та ін.

Важливо, що корпоративна культура університету не є застиглою формою, вона схильна до змін, які можуть бути більш-менш прогресивними, здійснюватися швидко або повільно, у різному напрямі. Нові члени колективу як носії певних цінностей можуть вносити корективи в корпоративну культуру навчального закладу. Кожен співробітник університету, незалежно від того, чи має він відношення до його академічного складу або є співробітником допоміжних служб, є носієм корпоративної культури. Корпоративна культура дає можливість співробітникам ідентифікувати себе з вишем як певною організацією, що відрізняється від інших, успішно адаптуватися до системи норм і цінностей вишу новим співробітникам, формує стандарти поведінки людей і відповідальність за їх дотримання.

Важливим моментом у розумінні корпоративної культури є те, що вона не є сумою культур, носіями і центром формування яких виступають співробітники, які володіють значним авторитетом і здебільшого

представляють керівний склад університету.

Розвиток університетів наразі додав до принципу «академічної автономії» принцип «відповідальності університетів перед суспільством». Модель університету Гумбольдта у своїх основних рисах відбилася у Всесвітній декларації про вищу освіту для XXI ст. (Париж, 1998). Велика хартія університетів (Болонья, 1988) і Декларація про академічну свободу і автономію університетів, що була прийнята в 1990 р. міжнародною неурядовою організацією «Всесвітня служба університетів», так визначають принципи академічної свободи та автономії:

- колегіальне прийняття найважливіших рішень; особлива роль представницьких органів самоврядування та колегіальних органів (учені ради);

- великий ступінь свободи і велика роль ініціативи дослідників і викладачів;

- значна автономія структур, що входять до складу університету (кафедр, дослідних груп), щодо визначення цілей, завдань, методів діяльності;

- домінування рамкового управління і керівництва (завдання смислів, сформульованих у загальному вигляді напрямків, цілей, норм і форматів діяльності) над директивним (постановка певних завдань).

Наведені риси чітко характеризують класичний університет як корпорацію і відрізняють його від освітніх організацій, які переважали в індустріальну епоху в промисловості і сфері освіти. Перетворення класичного академічного університету в інноваційний (підприємницький) неможливе без перетворення його корпоративної культури. Можливості нового позиціонування університету визначаються змінами його корпоративної культури:

- співробітники і керівництво університету по-новому усвідомлюють себе і свою діяльність;

- залежно від корпоративної культури (а не від свідомих намірів

керівництва) університет проводить селекцію співробітників;

- корпоративна культура визначає можливості університету як суб'єкта ринку (він визнається або не визнається бізнесом як перспективний партнер).

Пропри ці тенденції, традиційні університети в більшості випадків є бюрократичними організаціями, «незручними» для ініціативних груп і проектних команд. У багатьох університетах пострадянського періоду активні співробітники або групи витісняються на периферію вишу і змушені діяти за межами університету, ставати засновниками власних підприємницьких, консалтингових, інженерних, освітніх фірм тощо. Корпоративна культура як інструмент розвитку організації дозволяє домогтися: формування цілей, завдань і стратегій розвитку на основі ініціатив колективу університету, мобілізації колективу на вирішення стратегічних завдань; підвищення ефективності основних видів діяльності і зниження витрат, підвищення якості забезпечувальних (сервісних) діяльностей; пред'явлення університету стратегічним партнерам, споживачам в якості перспективного партнера.

Успіх діяльності тієї чи тієї організації значною мірою залежить від того, наскільки співробітники цієї організації об'єднані спільними цілями і загальним ставленням до своєї праці. Потужним стратегічним інструментом, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на єдині цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати і полегшувати спілкування, є корпоративна культура. Саме вона робить організацію унікальною, формує її історію та організаційну структуру, правила комунікації та прийняття рішень, внутрішні ритуали і легенди.

У сучасних організаціях корпоративна культура – це інструмент опосередкованого управління: впливу на інтереси, цілі і способи діяльності колективів і окремих співробітників, що істотно доповнює методи директивного управління. Якщо визначати корпоративну культуру як спосіб існування організації, вочевидь, вона буде змінюватися разом зі зміною зовнішніх умов існування. Унаслідок таких обставин формування

корпоративної культури стало актуальним для сучасних вишів. Необхідність не тільки виживання, а й розвитку університету в нових, ринкових умовах зажадала постановки та вирішення нових стратегічних завдань.

У кожній компанії своя культура. Подібно до того, як характер впливає на поведінку людини, організаційна культура впливає на поведінку, думки і дії людей в компанії. Вона визначає, як службовці і менеджери підходять до вирішення проблем, обслуговують замовників, ведуть справи з постачальниками, реагують на конкурентів, і як вони в цілому здійснюють свою діяльність сьогодні і будуть працювати в майбутньому. Вона визначає місце організації в довколишньому світі, уособлює собою неписані закони, норми і правила, які об'єднують членів організації і пов'язують їх разом. Вона забезпечує формування морально-етичних цінностей і настанов життєдіяльності корпорації, спонукають потенціал інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів на ефективну реалізацію її місії.

Під безпосереднім впливом корпоративної культури відбувається зміцнення зв'язків (соціальне партнерство) працівників з керівництвом університету, об'єднання (солідарність) працівників усіх рівнів на основі цінностей, норм і традицій організації, підвищення їхньої відповідальності за якість діяльності.

Низка досліджень надає достатньо підтверджень незаперечного зв'язку між високими виробничими показниками діяльності організації і її корпоративною культурою [8; 14; 43]. Роль корпоративної культури у здійсненні стратегії університету полягає в «одухотворінні» змін, що відбуваються, створенні ідеології його діяльності. Вона відображає специфіку і унікальність університету. Інноваційну культуру, зорієнтовану насамперед на готовність до змін, повинні засвоїти по можливості всі співробітники і керівники університету. Зміни починаються з усвідомлення необхідності змін. Зміни, що відбуваються, потребують розуміння і схвалення співробітниками, якщо йдеться про нові цінності і норми.

Дослідження впливу корпоративної культури на інноваційну активність

проводяться у багатьох розвинених країнах, однак використання досвіду та рекомендацій зарубіжних фахівців вимагає аналізу можливості їх застосування та адаптації до умов українського менеджменту.

Більшість учених сходяться у думці, що відсутність інноваційної культури суспільства – це одна з головних причин інноваційної стагнації [70; 327]. Проектування системи управління інноваціями на базі корпоративної культури дозволить не тільки підвищити інноваційну активність підприємств, а й сприятиме формуванню інноваційної культури суспільства за рахунок введення готовності до розробки, прийняття та реалізації інновацій у ціннісно-мотиваційну структуру особистості кадрів підприємства.

Залучення кадрів підприємства в інноваційну діяльність досягається за рахунок впливу системи управління активізацією інноваційних процесів за допомогою функцій управління: прийом співробітників, соціалізація, навчання, мотивація, планування, контроль, побудова кар'єри, координація. Корпоративна культура – це сукупність колективних базових уявлень, необхідних і достатніх для адаптації до змін зовнішнього середовища і створення конкурентного внутрішнього середовища університету.

У сучасних умовах наростання глобальних проблем (екологічних, інформаційних і т. ін.), у виникненні яких часто звинувачують науку, кожна наукова організація, якщо вона хоче зміцнити свій статус у суспільстві, довести необхідність наукової діяльності та її відповідність етичним цінностям людства, повинна працювати над своєю корпоративною культурою, особливо над її базисом – цінностями, етичними принципами. Вона повинна чітко усвідомлювати свою місію і прагнути максимально дотримуватися її.

Поширена думка про те, що творча діяльність – це результат прояву особистісного чинника, що біля витоків будь-яких інновацій знаходиться індивідуальна, а не групова діяльність. Таке твердження частково є справедливим. Однак подібний підхід цілком відображає класичну

інтерпретацію інновацій як технічного або організаційного «поштовху», породженого інтелектуальним зусиллям деяких суб'єктів.

Розуміння складної природи інноваційного процесу, у тому числі його зв'язку з корпоративною «стратегічною архітектурою», змушує відмовитися від жорсткого протиставлення особистісного та колективного чинників і намагатись встановити їх взаємозв'язок у рамках єдиної корпоративної культури. Сучасний менеджмент орієнтується на істотний перегляд принципів теорії «людських взаємин». Основним завданням діяльності організацій, у тому числі вишів, стає урахування всіх можливих моделей людської мотивації і поведінки для їх ефективної інтеграції в єдиному корпоративному просторі.

Зауважимо, що людський потенціал вишу належить до низки його системних характеристик. Він вміщує у собі всі загальнокультурні, професійні і специфічні компетенції співробітників, їхні професійні нахили, потреби і мотивацію, особливості взаємодії і спілкування. Натомість саме складність людського потенціалу зумовлює суперечливість його розвитку, особливо в інноваційних умовах.

Викладачі є найбільш великою за кількістю і важливою за функцією складовою людського потенціалу вишу. Кожний з них повинен бути фахівцем у двох галузях, у двох сферах діяльності: власне викладацькій (педагогічній) та науково-дослідній. При цьому ефективне викладання сьогодні неможливе поза методичною діяльністю, що вимагає компетентності у проектуванні навчально-виховного процесу і його відтворення у певних освітніх технологіях. Уже в силу цих обставин професійна діяльність викладача вимагає інновацій і творчого підходу. Корпоративна культура допомагає об'єднати зусилля усіх викладачів в одному напрямку, на досягнення спільної мети і відповідно до спільних принципів діяльності.

Формування і управління організацією через її корпоративну культуру сьогодні визнано принциповими для розвитку університету відповідно до

європейських стандартів освіти [418].

Наукові доробки з основ теорії й методології якості освіти, принципів побудови систем менеджменту якості у вишах, практики управління якістю освітнього процесу, переконують, що університету, який став на шлях інноваційного розвитку, повинен відповідати новий – інноваційний тип управління (В. Байденко [29], Г. Бордовський [50], І. Зимня [137], С. Ілляшенко [151], Н. Селезньова [368], О. Субетто [389] С. Трапїцин [408] та ін.).

Інноваційне управління – це цілеспрямована зміна складу функцій, організаційних структур, технології, організації і методів управління з метою прискорення або покращання способів вирішення завдань діяльності організації. Корпоративна культура університету за цих умов дозволяє без адміністративного тиску, природним шляхом обирати найбільш ефективні для досягнення бажаних цілей міжособистісні стосунки і відповідні моделі поведінки і діяльності викладачів. Культивуючи такі цінності, як-от: компетентність, творча спрямованість, готовність до продуктивної зовнішньої і внутрішньої конкуренції (змагання), співпраці в команді та інше, корпоративна культура позитивно впливає на узгодженість їхніх дій і доцільність поведінки відповідно до обраних цілей. «Коли люди мають єдині цінності і норми поведінки, немає потреби вказувати їм, як вони повинні чинити у кожній конкретній ситуації: організація може бути переконана, що її члени приймуть правильне рішення, керуючись власними культурними нормами і цінностями» [448]. Підсилюючи конкурентоздатність університету, корпоративна культура позитивно впливає на створення його іміджу і набуття певної репутації серед майбутніх студентів, серед інших вишів регіону і держави у цілому.

Отже, корпоративна культура університету здатна забезпечувати низку важливих для його діяльності функцій:

- нормативно-регулювальну – оскільки робить поведінку структурних підрозділів і окремих співробітників передбачуваною і керованою;

- мотивувальну - адже належність до сильної організації, залучення до її цілей є вагомим стимулом для ефективної діяльності;
- стабілізаційну – корпоративна культура об'єднує окремі частини організації, сприяє злагоді і стабільності у їхній взаємодії;
- охоронну – корпоративна культура діє як перешкода для проникнення в організацію небажаних тенденцій і негативних цінностей, характерних для зовнішнього середовища;
- замінну – розвинені «неписані правила» дозволяють організації використовувати мінімум формальних правил і регламентів;
- адаптивну – корпоративна культура забезпечує пристосування співробітників до організації, а організації – до зовнішнього середовища;
- інноваційну – корпоративна культура допомагає ставити і вирішувати завдання розвитку організації.

Цілеспрямовано створювана і постійно підтримувана зусиллями всіх співробітників університету корпоративна культура за визнанням учених [8; 43], здатна стати найбільш вагомим чинником його розвитку на шляху модернізації та інноваційного оновлення. Натомість її формування й розвиток потребують цілеспрямованих дій і зусиль не тільки адміністрації вищого навчального закладу, але й самих викладачів, для яких корпоративна культура є спільним простором для професійної взаємодії і особистісного самовизначення.

Висновки до другого розділу

Встановлено, що у XXI столітті освіта стала однією з найбільш важливих сфер людської діяльності. Досягнення в цій галузі лягли в основу грандіозних соціальних і науково-технологічних перетворень. Набуття нових знань, інформації, умінь, навичок, затвердження орієнтації на їх постійне оновлення, удосконалення і розвиток стають фундаментальними характеристиками професійної діяльності працівників у всіх сферах постіндустріальної економіки.

Розкрито, що у сучасних умовах істотно змінюється роль та місце університетів у системі освіти, економіки, інших сферах суспільного життя країни. У ситуації, що склалася, кожен ВНЗ змушений самостійно вибудовувати стратегію розвитку, визначаючи пріоритетні напрями з урахуванням власних життєздатних традицій і ресурсів. Серед викликів, з якими зіткнулася сучасна вища школа і яким вона має відповідати:

- нова інформаційна культура, що формується в умовах економіки, заснованої на знаннях і активному використанні сучасних засобів інформації;

- академічна революція, зумовлена включенням підприємницької функції в діяльність вищих навчальних закладів і появою концепції інноваційного і підприємницького університету;

- виникнення і неухильне зростання конкурентної боротьби між вишами на внутрішньому і міжнародному ринках наукових і освітніх послуг.

За цих умов базовими принципами університету стають: відносна автономія; академічна свобода в дослідженні і навчанні як основоположна; дослідження і навчання як сутність освіти; активне включення викладачів і студентів у суспільне життя; етичне обґрунтування гідності знання і вченості.

Визначено, що сучасні університети стають учасниками і гравцями ринку консультативних і експертних освітніх продуктів і послуг, науково-дослідних розробок і інновацій, що призводить до конкуренції і змагальності. При цьому найбільш потужні університети перетворюються у корпорації, які виробляють і продають особливу продукцію (товар) – освіченість, знання,

об'єкти інтелектуальної власності та інше.

Обґрунтовано, що наука є діяльністю, орієнтованою на культуру та її головним завданням є виробництво невидимого, але найбільш важливого компонента культури – знань, що не можуть існувати без тих, хто володіє цими знаннями. Пріоритетні напрями реформування наукової діяльності в системі освіти передбачають: інтеграцію академічної, вузівської та галузевої науки; спрямування педагогічної науки на вироблення стратегії розвитку освіти, перспектив освіти, перспектив відродження і розбудови національної школи, нових педагогічних технологій; докорінну зміну системи організації, фінансування, управління та стимулювання наукової діяльності, створення нової законодавчої та нормативної бази для забезпечення ефективного функціонування і розвитку науки в навчальних закладах; створення реальних умов для найефективнішого використання наукового потенціалу освітньої галузі, свободи творчості вчених; започаткування нової системи конкурсного відбору наукових програм і проектів, посилення вимогливості та об'єктивності в оцінці результатів досліджень та атестації вчених.

Важливими чинниками розвитку теорії та практики науково-дослідної діяльності викладача ВНЗ є інформаційні процеси, інформаційні середовища, інформаційна взаємодія різних наукових шкіл і наукових співтовариств на глобальному та регіональному рівнях, що розвиваються теорією міжнародного педагогічного наукознавства в багатокультурному просторі.

Встановлено, що у педагогічному університеті функції наукової діяльності поширюються на створення викладачами найбільш продуктивних і ефективних освітніх технологій для всіх рівнів системи освіти, які відповідають не тільки вимогам сьогодення, але й перспективам майбутнього. Саме зорієнтованість наукової діяльності викладачів педагогічного університету на задоволення освітніх потреб суспільства є її характерною рисою, такою, що відрізняє її від наукової діяльності викладачів інших, класичних і спеціалізованих до певної сфери діяльності, університетів.

Корпоративна культура університету є проекцією тих змін, які відбуваються в сучасній вищій освіті. Вона відображає зміст і спрямованість системи цінностей організації, яка виступає економічним суб'єктом і як інструмент розвитку організації дозволяє домогтися: формування цілей, завдань і стратегій розвитку на основі ініціатив колективу університету, мобілізації колективу на вирішення стратегічних завдань; підвищення ефективності основних діяльностей і зниження витрат, підвищення якості забезпечувальних (сервісних) діяльностей; пред'явлення стратегічним партнерам унікальності університету.

Матеріали цього розділу представлені у таких публікаціях автора: [172; 175; 176; 177; 189; 190; 192; 204; 205; 206; 207; 208; 214; 217; 218; 221; 224; 226].

РОЗДІЛ 3

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Сутність і структура корпоративної культури викладачів педагогічного університету

Розкриття сутності корпоративної культури викладачів педагогічного університету як предмета дослідження вимагає насамперед осмислення основних лексичних одиниць, з яких складається його позначення: термінів «культура» і «корпоративізм».

За визнанням багатьох учених феномен культури належить у суспільних і гуманітарних науках до найбільш складних й неоднозначних для розуміння (М. Бахтін [34], П. Гуревич [105], М. Каган [152], Л. Коган [171], Е. Маркарян [280] та ін.). Значною мірою це зумовлено тим, що феномени культури виявляються в різноманітному історичному і соціальному контексті і тому містять багато сенсів, які склалися і трансформувалися у різні часи під впливом різного досвіду людства з усвідомлення людиною себе і своїх можливостей у перетворенні світу.

У соціально-ціннісному вимірі культура розуміється як сукупність досягнень суспільства в його матеріальному і духовному розвитку, що виявляються через ціннісне ставлення людини до довкілля. Ціннісна теорія культури виходить з того, що в будь-якому елементі культури важливим є не сам предмет, а його значущість для людей; такі його властивості, що виходять за межі реального буття і визначають спроможність бути значущим для забезпечення життєдіяльності людини як соціальної істоти (Г. Аванесова [7], О. Арнольдов [21], Е. Бистрицький [54], Г. Вижлецов [81] та ін.). Саме у цьому вимірі підкреслюється особлива роль входження людини у світ культурних цінностей задля її відтворення і подальшого розвитку.

Відповідно до діяльнісного виміру, найбільш широке розуміння культури ґрунтується на тезі, що вона відтворює не продукти, а спосіб, в який вони створювалися людиною і суспільством у цілому. На думку вчених, культура є якісною ознакою способів життєдіяльності людини – суспільної та індивідуальної, у яких діє механізм перетворення людських сил і здібностей в об'єктивні соціально значущі продукти людської діяльності та цінності. За цим виміром культура характеризується як сукупність способів організації життєдіяльності людини, набір взірців і норм її діяльності, які утворюють своєрідну соціально доцільну технологію діяльності, опанування якої є умовою відтворення культури у просторі й часі (Б. Братусь [52], П. Гуревич [105] та ін.).

Особистісний вимір культури полягає у розумінні її як середовища, в якому зростає особистість і яке живить її розвиток. У межах означеного виміру, культуру розуміють як всі вияви людської суб'єктності (рівень свободи, моральності, духовності людей, їх здібностей до культурного саморозвитку тощо), у яких людина виступає дійсним творцем культури. При цьому механізмом культурного розвитку виступає персональна активність особистості. Отже, у контексті цього напряму, культура розуміється й визначається як творчість, продуктивна сила, що відтворюється у предметах культури як матеріалізований вияв сутнісних сил людини (М. Злобін [139], Л. Коган [171], В. Межуєв [285] та ін.).

У найбільш широкому філософському контексті культуру найчастіше характеризують як соціально-прогресивну творчу діяльність людства, що здійснюється у всіх сферах людського буття і свідомості і в якій виявляється єдність й взаємообумовленість процесів опредмечування (створення цінностей, норм, знаків, систем і т. п.) і розпредмечування (освоєння людиною культурної спадщини). При цьому наголошується, що культура існує в об'єктивній (результати, продукти діяльності, що існують самостійно, поза їх творців) і в суб'єктивній (у вигляді властивих людині характеристик) формах. Культура – «це історично певний рівень розвитку суспільства, сил і

здібностей людини, виражений у типах і формах організації життя і діяльності людей, у їх взаємовідношенні, а також створюваних ними матеріальних і духовних цінностях» [422, с. 325]. Зважаючи на таке визначення, філософи виділяють і розрізняють: культуру суспільства, культуру соціальних груп, культуру окремої людини тощо.

За М. Бахтіним, культура є суто антропологічним феноменом, що створюється безмежно багатою суб'єктністю людини, виявленням її людської природи у всьому розмаїтті проявів. Автор наголошує, що сприйняття людського буття, життя людини, може розглядатися тільки у просторі культури, де зосереджено всі сенси людського буття: соціальні, духовні, емоційні, етичні тощо [34]. За концепцією М. Бахтіна, культура існує через спілкування, діалог людей різних культур; як форма вільного вибору особистістю сенсів свого життя і відповідальності за свій вибір, свою долю; як творчість, продуктами якої виступають конкретні об'єктивовані тексти і витвори людської діяльності.

Ю. Солонін [381] наголошує, що властивості культури виявляються тільки крізь сферу активності людини: вона є особливим способом вияву її сутності, що принципово відрізняється від вияву власної сутності іншими біологічними організмами. На думку автора, все, що створено руками і розумом людини, її зусиллями, здібностями, належить до сфери культури.

За М. Каганом, культура не є просто особливим різновидом форм людської життєдіяльності – це метадіяльність, визначальна якість якої виражається у властивості закріплення, відтворення, переданні досвіду створення і здійснення різноманітних форм людської життєдіяльності та її результатів від одного суб'єкта діяльності до іншого, від одного покоління – іншому [152]. Характерна і відмінна особливість способу збереження і трансляції набутого культурного досвіду – в генералізації (узагальненні) одиничних проявів людської діяльності та її результатів через утвердження і збереження їх загальної цінності, тобто соціальної значущості. Завдяки цій генералізуючій функції культура як особливий, створений самою людиною

феномен, впорядковує соціальний хаос, формує в ньому людину відповідний порядок у зовнішньому і внутрішньому світах.

Використання системного підходу в дослідженні і осмисленні корпоративної культури дозволяє визначитись у сферах і джерелах її існування. Нагадаємо, що М. Каган обґрунтовував думку про буття культури у трьох вимірах або масштабах: культури людства, культури соціальної групи (від макрогруп типу етносів, націй, класів, професійних груп до мікрогруп типу сім'ї, виробничого чи товариського колективу), культури особистості. За термінологією М. Кагана, культура організації може бути досліджена й описана як культура соціальної групи, що складається з членів будь-якої організації.

Запропоноване М. Каганом розуміння сутності культури дозволяє передбачити можливість її поділу на безліч конкретних просторових і часових форм існування, в яких по-різному проявляється її глибинна і універсальна сутність. Задля цього М. Каган вводить поняття «коло культури» як перелік необхідних і достатніх складових частин, послідовність яких відображає хід функціонування та розвитку цього феномена. До них автор відносить:

- надприродні якості людини як суб'єкта діяльності (потреби, здібності, уміння);

- способи творчої діяльності, яких людина немає від народження, але які нею винаходяться, удосконалюються і передаються з покоління в покоління;

- розмаїття предметів (матеріальних, духовних, художніх), в яких матеріалізуються процеси діяльності людини і які стають «другою природою», що твориться з матеріалу «першої», справжньої природи для того, щоб задовольнити надприродні людські потреби і служити транслятором цього людського початку іншим людям;

- вторинні способи діяльності, які слугують розпредмечуванню тих людських якостей, які матеріалізовані, узагальнені й зберігаються в

предметному бутті культури;

- людина як продукт культури, який у процесі розпредмечування предметів культури змінюється, збагачується і розвивається (однією з формованих культурою якостей є потреба у вдосконаленні власної діяльності: людина, створена культурою, стає її творцем);

- спілкування, що опосередковує процеси опредмечування і розпредмечування предметів культури; у зв'язку з цим, спілкування є особливим аспектом, властивістю діяльності, в якому виявляється її культурна сутність [152].

Узагальнюючи наведені вище підходи щодо розуміння культури зазначимо, що це те, що володіє змістом і значенням і додає процесу життєдіяльності людини певної якості; це суто людський вимір, що задає практичні імпульси соціальним діям.

У соціально-історичному вимірі саме культура є орієнтиром для діяльності людини в індивідуальних і колективних формах, соціально-трудових відносинах, а також опредмечує і тим самим формує, оформляє, стимулює організаційно-управлінські, виробничо-господарські та соціально-політичні відношення, що супроводжують, забезпечують і визначають спільну діяльність людей.

Отже, категорія «культура» констатує штучність створеного самими людьми середовища, у якому відбувається їхнє існування та самореалізація. За своїм змістом вона відображає узагальнений і синтезований досвід людства в регулюванні соціальної взаємодії і поведінки в певному середовищі та його природному оточенні і складається з цілей, що спонукали людей до прояву своєї активності та способів їх досягнення.

Культурологи наголошують, що в культурі, крім самих продуктів діяльності, у численних об'єктивованих формах матеріалізуються також способи взаємодії людей, зразки людської поведінки, що супроводжують процес створення продукту. Культура фактично складається з явищ, в яких відтворено не тільки матеріальні продукти групової активності, а й

закріплена в процесі їх створення соціально визначена, ухвалена, стандартизована або унормована поведінка і взаємодія людей в певному історичному часі і в певному соціальному середовищі.

Зауважимо, що будь-яка культура має соціальну селекцію (імунні нормативи) відповідно до загальної логіки розвитку і ментальності певного суспільства. Це надає їй своєрідність і опір чужим елементам у формах соціального імунітету або наповнення їх традиційними для цього соціокультурного середовища змістом. При цьому система культурних взаємодій може будуватися: добровільно, вимушено або нав'язуватися примусово.

У культурі соціальне – це не тільки відмінна від природного, економічного, індивідуального, але і спільна (колективна) «дія» людей: дій і взаємодій у соціальних групах, спільнотах, співтовариствах (корпораціях) у процесі їхнього життя і діяльності. Це дає підстави під соціальною культурою розуміти якісну характеристику здійснення людьми своєї соціальності, організації соціального життя в межах постійно змінюваного поля соціальних зразків, норм, правил, ролей, конвенцій і т. ін.

Соціальна культура виступає як спосіб виживання і відтворення людини в соціальному середовищі. При цьому «правила гри» не задаються ззовні, а виробляються людьми – членами асоціацій у процесі накопичення духовно-практичного досвіду соціальної (колективної) життєдіяльності. У цьому аспекті соціальна культура є головним позв'язуючим ланцюжком між особистістю та її соціальним оточенням, способом існування людини в суспільстві і регулятивним механізмом, що забезпечує взаємодії між людьми.

Слід зазначити, що феномен «корпоративна культура» існує поряд з феноменами «аграрна культура», «сімейна культура», «релігійна культура», «художня культура» та багатьма іншими, в яких відбито диференціювання, розподіл предметів культури за сферами життєдіяльності людини, її праці і соціальної взаємодії. Натомість власне корпоративна культура виникає і розвивається як самостійна форма прояву якості культури в процесі її руху

від індивідуального до групового і колективного вияву соціально значущої активності.

У контексті цих положень сутність корпоративної культури вимагає її розуміння як суто людського за своєю природою утворення, що охоплює переважно нематеріальні – духовні продукти активності певної групи людей. Учені наголошують, що саме діяльність певної групи, колективу, будь-якого іншого об'єднання людей у просторі і часі складає основу культурних феноменів, тобто предмет, створений окремою особою, ще не є предметом культури [349; 383; 429]. Для цього він повинен набути таких рис і властивостей, що забезпечують: відтворення його іншими людьми; значущість або цінність для багатьох, щоб мати сенс для відтворення й використання іншими людьми.

За визначенням О. Флієра, «культура – це «оброблене» середовище проживання людей, організоване за допомогою специфічних людських способів (технологій) діяльності і насичене продуктами (результатами) цієї діяльності; світ «упорядкованих» колективів людей, об'єднаних системою відносин, колективно вирішуваними проблемами і досвідом спільної життєдіяльності; світ особливих нормативних порядків, форм діяльності та образів свідомості, акумульованих і відібраних соціальним досвідом; світ «оброблених» особистостей, чия свідомість і поведінка мотивується і регулюється не стільки біологічними, скільки соціальними інтересами і потребами, загальноприйнятими нормами і правилами їх задоволення, втіленими в системах соціальних цілей, ідеалів, цінностей, правил, звичаїв, стандартів, методів соціалізації та інкультурації особистості, і опредмечуваних у специфічні риси технологій і продуктів людської діяльності; світ символічних позначень явищ і понять, створений людьми з метою фіксації і трансляції соціально значущої інформації, знань, уявлень, досвіду, ідей тощо; світ пізнання – інтелектуальних та образних рефлексій буття, способів і результатів розширення та впорядкування уявлень про світ з метою практичного перетворення, розширення обсягів виробництва,

розподілу та споживання соціальних благ; світ творчості – відкриття нових технологій матеріального і духовного виробництва; світ «культурних текстів», які фіксують всі перераховані форми соціального досвіду в різних знакових системах» [424, с. 119-120].

Отже, культура виступає як система характерних образів думок, уявлень, знань, цінностей і зразків дій, поведінки, організації соціального життя людей, що несе на собі відбиток конкретного суспільства, соціальних спільнот, груп і окремої особистості. Вона є способом духовно-практичного засвоєння дійсності на стійкій ціннісно-нормативній, знаково-символічній основі і регуляції соціальних взаємодій, інтеграції індивідів у суспільство. У цій якості культура підтримує і орієнтує людей на довготривалі цілі, на певний алгоритм поведінки і дій за допомогою впливу образів думок і зразків поведінки.

Перетин культури з позитивним корпоративізмом, еталоном якого виступають цінності соціального партнерства, веде до утворення нової форми соціальної культури – корпоративної. Зауважимо, що корпоративізм і культура різні соціальні феномени і мають різне генетичне коріння. Культура виражає і закріплює соціальні якості творчої діяльності людини як живої істоти, якісну характеристику гуманізації світу: вона наділяє матеріально-речові і духовні продукти позитивними соціально значущими характеристиками. Цей процес означає «окультурення» будь-яких соціальних явищ, зокрема і корпоративізму. Культура завжди гуманізує прояви корпоративізму, надає їм «людського виміру», сприяючи утворенню позитивного корпоративізму в умовах демократичного, громадянського суспільства та соціальної держави. Проникаючи в його різновиди, культура органічно ув'язує їх якісні характеристики і ефективність, сприяє добровільному погодженню функціональних інтересів груп з метою прийняття взаємовигідних рішень.

Розглянуті вище ознаки корпорації дозволяють віднести до неї вищі навчальні заклади. Відомо, що університет – це вищий навчальний заклад,

який реалізує освітні програми вищої та післядипломної професійної освіти з широкого спектру напрямів підготовки та спеціальностей; здійснює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників вищої кваліфікації, наукових і науково-педагогічних працівників; виконує фундаментальні та прикладні наукові дослідження з широкого спектру наук; є провідним науковим і методичним центром.

Традиція розгляду університетів як організації бере початок з праць М. Вебера [60], Т. Парсонса [318]. У них за багатьма ознаками (управління, стимулювання, контроль та ін.) проводиться аналогія між університетом і типовим промисловим підприємством. Завдяки концепціям цих авторів у зарубіжній соціології освіти вже з 60-х років ХХ століття окремий університет і об'єднання університетів представляються як «корпорації».

Зауважимо, що сьогодні у дослідженнях феномена культури підприємства або організації налічують багато визначень. Проте їх аналіз показує, що приватних визначень значно більше, оскільки у будь-якому дослідженні автори пропонують своє бачення цього феномена залежно від обраної теми і мети. Також відзначимо, що вказані феномени розглядаються переважно у межах теорій менеджменту підприємств у зв'язку з підвищенням ефективності їх діяльності і пошуком шляхів поліпшення якості продукції, що виробляється. Саме виробнича діяльність підприємств різних форм власності і організованості складає основу при обговоренні і вивченні феноменів корпоративної, організаційної та інших типів культури. При цьому терміни «підприємство» і «організація» вживаються і розуміються як синоніми.

Отже, культура організації є сукупністю уявлень і цінностей, які формують в людині суспільство (громадська діяльність, соціальні взаємодії в сім'ї, групі, з друзями, колегами та ін.). Таким чином, організація виступає ситуативним тлом базових припущень, розроблених групою членів організації для того, щоб справлятися з труднощами зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції, що функціонує достатньо довго, щоб підтвердити

свою спроможність, і передається новим членам організації як єдино правильний. Акцентування уваги на процесах зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції привертає увагу на схильність культури організації до змін і її певну динамічність. Тобто наголошується, що культура організації змінюється з часом відповідно до зовнішніх і внутрішніх умов існування (Е. Шейн [438]). Вважаємо, що в контексті корпоративної культури, організаційна культура педагогічного університету є формальною структурою, що унормовує підпорядкування і зміст ділових відношень між викладачами як членами єдиного виробничого колективу.

Слід зазначити, що в останні десятиліття ХХ ст. культурологічний аспект був затребуваний у зв'язку з можливостями культурної обробки соціальної реальності, що веде до зростання продуктивності праці і прибутку, якості (ціна-якість) продукції та якості життя в цілому. Поворот до нового людино зорієнтованого менеджменту та маркетингу зумовлений зміщенням акцентів у бік гуманізації праці, якісної зміни в діяльності організації, гармонізацію її зовнішніх і насамперед внутрішніх відносин. Подібні новації знайшли відображення в понятті «корпоративна культура», яке широко увійшло в 90-і рр. минулого сторіччя в управлінський і науковий лексикон (Р. Акофф, Т. Діл, А. Кеннеді, Дж. Коттер, Дж. Тернер та ін.).

В основі нової культурної форми лежить концепція корпорації або корпоративізму, що об'єднує внутрішню культуру і зовнішнє позиціонування організації, її місію та філософію спільної долі. Специфіка корпоративізму тісно пов'язана з моделями організації суспільства, що історично склалися, системами управління, культурними формами тощо. Вона бере початок у суспільно-комунітарних формах соціального життя (сільська громада, цехові об'єднання, релігійні громади) і базується на конкретних рольових принципах взаємин людей і специфічних формах соціальної ідентифікації людини.

Відтак, корпоративізм (*corporatio* – об'єднання, спільнота, союз) є соціальною реальністю, яка відбиває один із способів об'єднання зусиль і

взаємодії організованих груп в системі соціальних відносин і управління. Особливістю корпоративізму виступає орієнтація учасників ділової співпраці на узгодження і партнерські взаємовідносини задля спільних цілей і контролю за їх досягненням. Тобто корпоративізм виявляє усталені моделі колективної поведінки людей, що мають різні інтереси, але інтегруються в єдину ділову спільноту задля виконання спільної справи.

Сьогодні корпоративізм проявляється у спільнотах, де соціальна солідарність сполучена з договірним принципом взаємовідносин. Він виступає засобом самоорганізації спільної життєдіяльності людей, зацікавлених у соціальній консолідації. При цьому корпоративна солідарність досягається не в межах підпорядкованої вертикалі «патерналізм-лояльність», а на основі складного поєднання нормативно-регулятивних, інформаційно-комунікативних, ціннісно-сміслових, соціально-відтворювальних чинників. Наявність і спрямованість розвитку корпоративіських тенденцій, різноманітність форм його прояву є ознакою рівня розвитку соціальності організації.

Корпоративна відповідальність виявляється у колективній соціальній відповідальності всіх учасників групи (колективу, команди) за виконання певного зобов'язання або завдання, навіть за умов, що окремі члени можуть не погоджуватись із загальним рішенням. Сутність позитивного, демократичного корпоративізму – це корпоративний дух, який відбито у гаслі: «У єдності – сила».

За своїм змістом корпоративна культура є особливим простором для індивідуальної та групової самоідентифікації. Тому корпоративізм є не окремою специфічною субкультурою, а інтегрованою характеристикою соціальної взаємодії. Корпоративна культура є не тільки «духовним тлом», а якісною характеристикою цієї системи взаємодії. У цьому сенсі корпоративна культура може розглядатись як первинна і визначальна до всіх інших організаційно-управлінських, виробничо-господарських і соціально-економічних відношень. За своїм змістом вона фіксує той бік процесу

створення предметів культури, який виявляє стійку систему соціальних відношень, взаємодії та співпраці людей, що беруть у ньому участь.

Оскільки приналежність людини до організації не обмежується суто діловим планом, корпоративна культура – це оригінальна і унікальна за своїм змістом суміш цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які, взяті разом, притаманні лише певній організації, розглянутої разом з мережею соціальних зв'язків, що її оточують. Корпоративна культура – це певний стан, форма прояву культури організації, в якій домінують функції соціальної інтеграції та диференціації, а також функції презентації довкіллю.

Відповідно до такого визначення культури, логічним буде твердження про те, що корпоративна культура – це спосіб закріплення і відтворення певних форм корпоративної взаємодії засобом їх генералізації. По-перше, генералізація означає закріплення окремих форм (проявів) корпоративної взаємодії у вигляді певного еталону. Це здійснюється або за допомогою відбору одиничних актів взаємодії та їх затвердження як еталона, або за допомогою апріорного обґрунтування такого еталона виходячи з міркувань доцільності. По-друге, результатом генералізації актів корпоративної взаємодії стають певні еталони, які закріплюються у вигляді: цінностей, норм, правил, санкцій.

Отже, правомірно вести мову про цінності, норми, правила та санкції корпоративної взаємодії. Виходячи з цього, культуру корпоративної взаємодії можна визначити як сукупність (систему) норм, правил, цінностей та санкцій, що регулюють корпоративну взаємодію.

Важливо, що цінності, норми, правила і санкції, які утворюють зміст корпоративної культури, у рідкісних випадках виявляються представленими в публічно-офіційному, формалізованому вигляді (у вигляді кодексів ділової поведінки, етичних норм поведінки тощо). Найчастіше їх мають на увазі, «залишаються в умі», і судити про них можна за реальними фактами (актами) корпоративної взаємодії.

Джерелом корпоративної культури є встановлення особливого виду соціальних відносин – корпоративності чи організованої солідарності та відповідальності деякої групи людей, що взаємодіють. При цьому визначальними ознаками корпорації як різновиду соціальної організації виступають: надорганізаційність, полісуб'єктність, конкурентне середовище, самоідентифікація як цілісної соціальної освіти, протиставлення іншим організаціям. Перші дві ознаки відносяться до структурних особливостей корпорації, третя – до особливостей умов її становлення і розвитку, дві останніх – до функціональних особливостей.

За своїм змістом і формами корпоративна культура представляє самостійну сферу у розвитку досвіду практичної людської діяльності, що виконує у загальному контексті культури функцію збереження людського досвіду не стільки у створенні предметів культури у всьому їх розмаїтті, скільки у способах взаємодії і співпраці людей, що призводять до ефективної спільної діяльності і забезпечують створення необхідних предметів культури.

Зауважимо, що корпоративна культура певною мірою властива всім об'єднанням членів суспільства і не передбачає наявності спеціальної і цілеспрямованої підготовки. Вона є духовною складовою частиною людської культури, в якій з найбільшою повнотою відображено духовні і матеріальні цінності людського досвіду щодо взаємодії і співпраці у певній групі.

Корпоративній культурі притаманні власні системні властивості, в яких інтеграція (лат. *integer* – ціле) забезпечує процес органічного поєднання її гетерогенних елементів, гармонізації зв'язків між ними, що дає системну цілісність і синергетичний ефект. Як організація, університет має складну структуру, яка об'єднує діяльність багатьох первинних підрозділів – кафедр, факультетів, навчальних груп, допоміжних підрозділів. При цьому університети не тільки здійснюють освітній процес, а й різноманітну і різнобічну науково-дослідну діяльність.

Якщо аналізувати організацію не з позиції динамізму її розвитку, а з погляду фіксації сутнісних характеристик, визначення культури організації

можна класифікувати за двома підставами: орієнтація на зовнішнє або внутрішнє середовище; пріоритетна орієнтація на підтримку стосунків у колективі / пріоритетна орієнтація на здійснення професійної діяльності. Континуум першої основи тягнеться від виняткової орієнтації на внутрішнє середовище діяльності організації до пріоритетної уваги процесам її адаптації і конкурентоспроможності в зовнішньому середовищі. Континуум другої основи акцентує увагу дослідників винятково на підтримці емоційно сприятливої і стабільної атмосфери у трудовому колективі і пріоритетну орієнтацію на якість реалізації співробітниками професійних функцій.

Учені вважають, що культура підприємства / організації – «це набір найбільш важливих припущень, що приймають члени підприємства і одержують вираження в задекларованих організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій» [57, с. 421].

Подібними визначеннями з акцентом на норми, цінності і переконання характеризують культуру підприємства В. Сате [471, с. 10], Р. Кілман і М. Сакстон [461, с. 89], Е. Браун [424, с. 8], Дж. Ньюстром і К. Девіс [309, с. 98], У. Оучи [469, с. 45] і розглядають її як набір символів, церемоній і міфів, які повідомляють членам організації важливі уявлення про домінуючі цінності і переконання. В. Погребняк вважає, що культура підприємства – це особлива сфера організаційної реальності, що об'єднує сукупності взаємозв'язаних організаційних явищ і процесів, у надрах яких відбувається перетворення ресурсів у кінцеві продукти діяльності системи в цілому. При цьому перетворення відбуваються завдяки цілеспрямованим діям персоналу, здійснюваним відразу у трьох відособлених культурних просторах: виробничому, економічному і соціальному [329, с. 59].

Наведені визначення вказують на важливу характеристику культури організації, а саме, що вона забезпечує якісне виконання співробітниками своїх трудових обов'язків і сприяє досягненню спільних і значимих для всіх членів організації цілей.

Орієнтація на зовнішнє середовище, але без урахування впливу

культури на продуктивність праці співробітників простежується у визначеннях інших авторів. Так, згідно з визначенням В. Спивака, культура підприємства – це складне, багат шарове, динамічне явище, що включає матеріальне і духовне в поведінці організації по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і до власних співробітників [383, с. 13]. На думку Л. Елдрідж і А. Кромбі, під культурою організації слід розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань і зразків поведінки, яка визначає способи об'єднання груп і окремих осіб в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей [455, с. 89]. Г. Морган розглядає культуру підприємства як «...один із способів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших засобів передання основних цінностей, переконань, ідеології, які спрямовують діяльність підприємства в потрібне русло» [468, с. 135]. Аналогічним підходом керуються у визначенні культури підприємства Т. Базаров [28], Д. Олдхем [314], А. Радугін [345].

Відтак, як внутрішнє середовище університету-корпорації, його культура, з одного боку, забезпечує налаштування співробітників на дії, що сприяють становленню, функціонуванню (збереженню), трансформації, розвитку корпорації та/або іншим процесам, які повинні протікати в ній у цей момент, а, з іншого боку, забезпечує їм можливість для самореалізації та соціального успіху в обраній сфері діяльності.

Зауважимо, що корпоративну культуру університету доцільно розглядати як органічне поєднання явних і неявних переконань, цінностей і норм поведінки, що поділяють його ключові співробітники. Ці переконання, ціннісні орієнтири, норми поведінки і діяльності визначають вектор і якісні характеристики організаційної поведінки співробітників, що сприяє формуванню конкурентної позиції цього університету в зовнішньому середовищі. Проте у контексті особливостей діяльності університетів корпоративна культура дещо відрізняється за змістом від корпоративної культури організацій, діяльність яких безпосередньо пов'язана із

матеріальною сферою виробництва.

Передусім вона складається з кількох чітко виражених спільнот, що об'єднані в єдиному організаційному просторі вищого навчального закладу різними цілями і цінностями: це корпоративна культура студентства, корпоративна культура професорсько-викладацького складу і корпоративна культура управлінського (адміністративного) персоналу. Об'єднуються ці три корпоративні культури в єдину і неповторну корпоративну культуру вишу навколо освітньої місії, яку він реалізує, і способів взаємодії, за допомогою яких це досягається.

Поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету» виникає на шляху конкретизації і виявлення специфічності явища взаємодії викладачів як суб'єктів корпоративної діяльності вишів. Слід зазначити, що поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету» на відміну від поняття «корпоративна культура організацій» не була предметом спеціальних наукових досліджень і не набула статусу науково обґрунтованої педагогічної категорії. Лише в деяких джерелах останніх років підкреслюється, що корпоративна культура викладачів вищого навчального закладу є складним суспільним явищем (Г. Могутнова [293], Н. Яблонскене [448]).

У межах протиставлення «індивідуальне - колективне» виокремлення корпоративної культури викладачів педагогічного університету відбувається відповідно до законів ефективності і продуктивності людської праці на шляху розвитку й упровадження колективних форм її організації. Саме на цьому шляху виникає соціальна потреба у відтворенні досвіду колективного створення предметів культури, наявних способів спільної практичної діяльності, соціальної поведінки і взаємодії, які відтворюються через навчання і виховання, професійну підготовку наступних поколінь, організацію наукової діяльності.

Корпоративна культура викладачів педагогічного університету виникає переважно у зв'язку зі створенням системи вищої освіти і зокрема системи

підготовки фахівців саме для педагогічних професій. Вона генералізує і відтворює досвід організації продуктивної взаємодії і співпраці людей, спільна діяльність яких забезпечує професійну підготовку фахівців – учителів, вихователів, викладачів, які, у свою чергу, зберігають і розвивають досвід входження підростаючого покоління у культуру людства через особливу сферу людської практики – освіту. Цей досвід викладачів містить:

- соціокультурний аспект як частину загальнолюдської, педагогічної, національної, особистісної культури, що виявляється у сфері людських цінностей і визначає ідеологію співпраці, колективного мислення і свідомості, моделі культурної взаємодії у процесі спільної освітньої діяльності;

- соціально-педагогічний аспект як частину соціальної практики у сфері регулювання взаємодії членів певного колективу (групи) педагогів, де нагромаджуються і відтворюються певні традиції, норми і принципи взаємовідносин і співпраці і які визначаються впливами релігії, суспільної моралі, національної приналежності тощо;

- організаційно-інституціональний аспект як характеристику зовнішнього середовища, у якому відбувається життєдіяльність колективу освітнього закладу і яке зумовлює зміни змісту, механізмів, системи і цілей його функціонування;

- індивідуально-особистісний аспект як культуру дій конкретних членів колективу, сутнісна характеристика їхньої особистості, професійної педагогічної діяльності та спілкування.

У цьому сенсі корпоративна культура викладачів педагогічного університету виступає формою соціального наслідування способів взаємодії і співпраці, що історично склалися і розвиваються у певному вищому педагогічному навчальному закладі і містять у собі відповідний ідеал освітньої діяльності, спільні методи досягнення визначених цілей й суб'єктів, що певним чином структуровані у просторі спільної викладацької діяльності. Вона є складним динамічним інтегральним утворенням, що виявляє певний

рівень розвитку особистісних якостей, здібностей, практичних навичок і вмінь членів професійно організованої групи викладачів, які забезпечують ефективність їхньої спільної діяльності.

Відповідно до логіки руху від загального до конкретного і окремого, можна констатувати, що корпоративна культура викладачів педагогічного університету є похідною з більш широкого за своїм змістом феномена корпоративної культури. Вона є специфічною і конкретною формою існування останньої, що акумулює, зберігає і відтворює специфічний досвід лише окремої групи людей, яка у суспільстві виконує свою діяльність у виші. Уже з цього випливає, що вона виступає характеристикою лише тієї частини педагогічної реальності, в якій відтворюються та існують культурні предмети, створювані викладачами вишу в процесі їхньої взаємодії і співпраці. Поряд з викладацькою, у педагогічному університеті існує корпоративна культура викладачів, яка складається в процесі виконання наукової діяльності, яка є обов'язковою для всіх сфер соціально значущої професійної активності.

Одне з найбільш слушних визначень корпоративної культури є таким: корпоративна культура – це сукупність колективних базових уявлень, що набуваються організацією в процесі вирішення проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність яких є достатньою для того, щоб уважати їх цінними і передавати новим членам організації у якості визначальної системи сприйняття і розв'язання проблем, що виникають.

Визначення корпоративної культури викладачів педагогічного університету вважаємо можливим конкретизувати у такий спосіб: це особливий і самостійний різновид корпоративної культури, в якому представлено досвід взаємодії підготовлених фахівців щодо спільної діяльності відтворення культурного досвіду суспільства у наступних поколіннях через їхню професійну підготовку до педагогічної діяльності у закладах освіти і спеціально організованої наукової діяльності. Загальна

структура корпоративної культуру педагогічного університету проілюстрована на рис. 3.1.

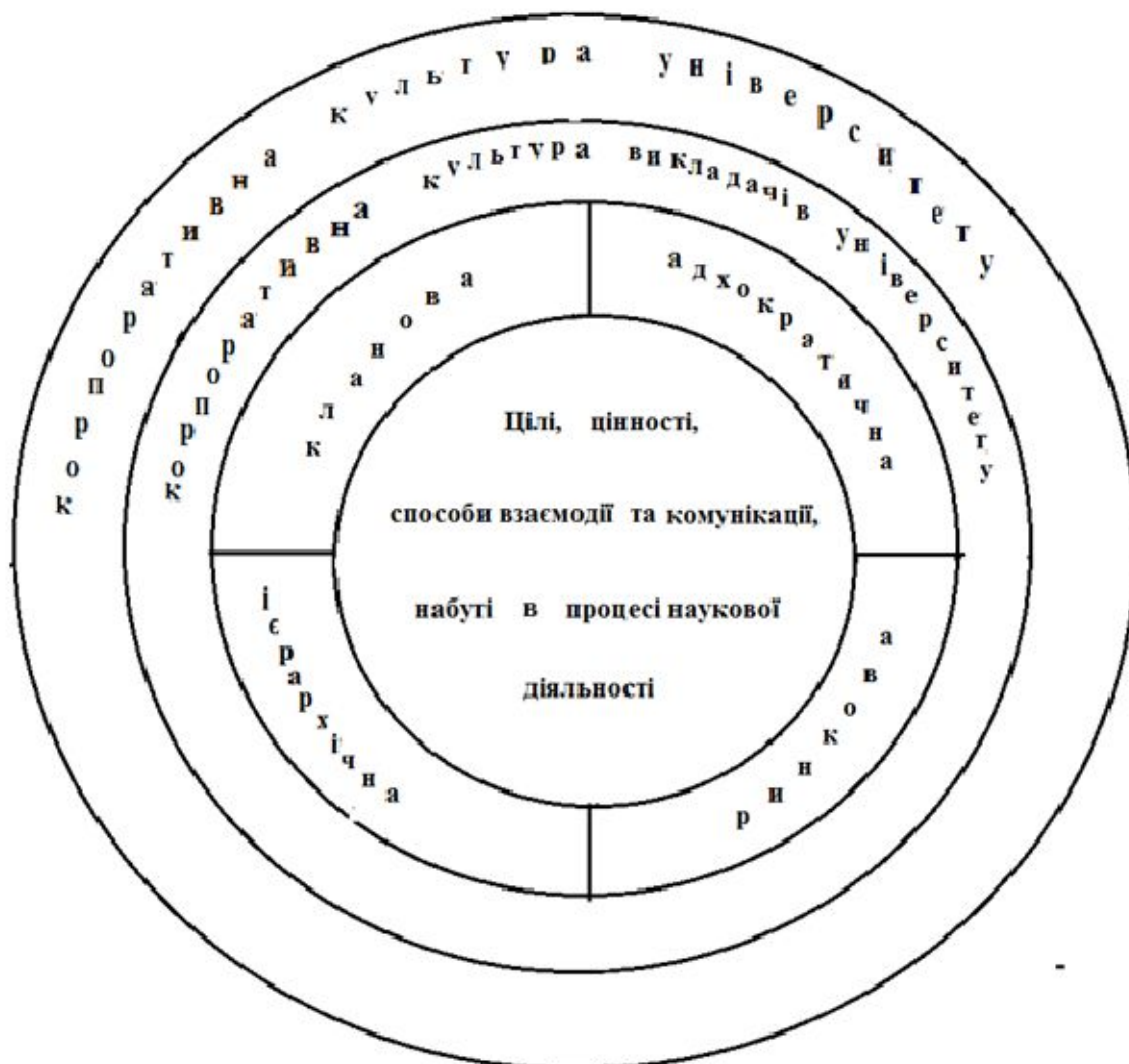


Рис. 3.1. Структура корпоративної культури викладачів педагогічних університетів

Наведене визначення сформульовано у процесі узагальнень у напрямку від загального і абстрактного до конкретного і окремого, і далі до одиничного і специфічного. Відповідно до закону кількісно-якісних перетворень корпоративна культура викладачів педагогічного університету є результатом кількісних перетворень феномена, що виникає й розвивається в умовах взаємодії і співпраці групи суб'єктів, які виявляють соціальну активність в особливій формі організації їхньої спільної діяльності –

педагогічному університеті.

Термін «корпоративна культура» є виокремленням певної частини культурного досвіду людства, що пов'язаний зі сферою різноманітної за змістом і формами взаємодії і співпраці людей і складається в процесі виконання спільної за цілями і способами здійснення діяльності. Словосполучення «викладачі педагогічного університету» конкретизує, що цей досвід складається в особливій організації (педагогічному університеті), діяльність якої здійснюється в межах професійної підготовки фахівців для системи освіти.

Поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету» зазначає ступінь соціальної зрілості й доцільності такого роду діяльності в системі суспільного виробництва і відповідних йому суспільних відносин. Воно обмежує загальнолюдський педагогічний досвід, відтворений у педагогічній культурі, досвідом, створеним у спеціальній інституалізованій суспільній системі (вищій освіті), спеціально призначеними для того й підготовленими фахівцями.

Корпоративна культура викладачів педагогічного університету – це феномен, який відображає ціннісні орієнтації, норми поведінки і способи їх взаємодії в організації їх викладацької і наукової діяльності, ступінь їх єдності і відповідності загальній місії педагогічного університету. За своїми функціями корпоративна культура викладачів педагогічного університету забезпечує:

- відтворення найкращих елементів і зразків накопиченого досвіду спільної діяльності та взаємодії у викладацькій і науковій діяльності, їх подальше удосконалення й накопичення;

- нормування й оцінювання ефективності спільної освітньої і наукової діяльності й обраних способів взаємодії на підставі єдиних стандартів;

- регулювання спільної діяльності і способів взаємодії через їх зміну, оновлення й удосконалення;

- формування спільного світогляду, менталітету, загальноновизнаних

цінностей;

- створення і підтримка іміджу навчального закладу у довколишньому середовищі.

Саме ці моменти є вирішальними у вияві корпоративної культури викладачів педагогічного університету як показники їхньої організованості, здатності до плідної взаємодії і співпраці. Вони визначають її сутність і способи існування. Поряд з цим вони є підставою для визначення механізмів, що призводять до формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в різноманітних площинах їхньої професійної діяльності.

3.2. Форми буття і психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету

Дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету крізь категорію сутності переводить науково-теоретичний аналіз у площину виявлення об'єктивного змісту, що породжується суб'єктами цієї культури і виявляє його єдність у різноманітних формах прояву. У філософському сенсі, сутність розкривається тільки завдяки тому, що при співставленні численних фактів буття досліджуваного феномена, у ньому виділяється дещо спільне та неподільне: сутність або є, або її немає. Отже, сутність відображає внутрішню об'єктивну структуру корпоративної культури викладачів педагогічного університету, відношення таких її елементів, що народжують і підтримують її існування.

На відміну від сутності, що констатує прояв змісту в різноманітних формах прояву корпоративної культури викладачів педагогічного університету, категорія існування привертає увагу до детермінант, що зумовлюють розподіл її єдиного змісту на розмаїття способів прояву. На рівні сутності виявляється діалектика єдиного і різноманітного, на рівні існування – перебіг від одного різного – до іншого (Б. Ахлібінинський і

М. Храленко [26], С. Шляхтенко [439]).

Природне створення культури і субкультур організації, її функції і зміст досліджено у працях багатьох авторів (Л. Аксеновська, Р. Акофф, Т. Дил, У. Оучи, К. Камерон, Е. Капитонов, А. Кеннеді, А. Максименко, В. Сате, В. Співак Р. Уотерман, С. Хенди та ін.). Зауважимо, що в усіх випадках корпоративна культура досліджується як особливий тип взаємин людей, які працюють і взаємодіють в одній організації.

Сьогодні переважна кількість визначень культури підприємства / організації базується на розгляді її як сукупності індивідуальних виборів, акумульованих великою кількістю членів організації упродовж тривалого часу. Переходячи в стадію нестабільності, члени організації окремо і все підприємство в цілому вимушені здійснювати нові вибори, заздалегідь не маючи можливості оцінити міру ефективності певної альтернативи. Здійснюючи помилки, організація з часом приходиться до найбільш ефективного вибору, який стає «вивченим» і трансформується у формат рутинних сталих норм діяльності і поведінки. Отже, культура організації змінюється кожного разу, коли його співробітники здійснюють вибір. Окремі вибори провокують незначні зміни, невидимі для стороннього спостерігача, але акумуляція цих виборів у певний момент часу породжує критичну масу, здатну привести до значних змін усієї культури організації в цілому.

Звертаючись до визначення структури корпоративної культури викладачів педагогічного університету, уточнимо, що культура є формою буття, що створюється людською діяльністю і виявляє якості людей, їхню здатність створювати і використовувати свій світ, представлений розмаїттям предметів, у яких опредмечуються процеси діяльності [152]. За даними науковців, результати перетворень у культурі, що об'єктивно зберігають її зміст та сенс, існують у формі:

- артефактів – реальних і конкретних продуктів людської діяльності;
- паттернів – відносно усталених і повторюваних способів сприйняття, переживань, мислення, поведінки та діяльності;

- цінностей – смислових орієнтирів, що виявляють доцільність характеру і спрямованості дій людини відносно соціуму, що її оточує;

- соціокодів, або способів опредмечування реальних дій людини в різноманітних ідеальних і символічних знакових системах (знаннях, ритуалах, уявленнях, творах мистецтва тощо) (М. Злобин [139], М. Каган [152] та ін.).

Означені елементи утворюють інваріантну, універсальну структуру змісту культури, що забезпечують її функціонування як усталеної цілісності і виявляють її сутність. Водночас вони розкривають шлях, за яким йде становлення і розвиток культури в усіх її різновидах. Відсутність будь-якого елемента порушує усталений стан цілісності і слугує підставою для її подальшого розвитку.

Узагальнення різних визначень корпоративної культури, які наводяться у наукових і довідкових джерелах, дозволяє звернутись до визначення її складових елементів. Зазвичай до них автори відносять: філософію спільної діяльності, цінності, переконання, вірування і ставлення, норми та стандарти поведінки і діяльності, заборони, стиль управління і праці, підхід до рішення проблем і прийняття рішень, традиції, ритуали, фольклор, характер взаємовідносин між членами організації, комунікаційна система та язик спілкування, форми одягу, ставлення до часу, спосіб інформування співробітників, трудову етику і мотивування, внутрішнє середовище організації.

Отже, за своєю суттю корпоративна культура є простором для індивідуальної і групової самоідентифікації. Проте властивість корпоративізму належить не окремій специфічній субкультурі, а інтегрованій характеристиці соціальної взаємодії всіх членів групи, що утворює об'єднання. Корпоративна культура є якісною характеристикою цієї взаємодії.

У цьому аспекті корпоративізм виступає принципом самоорганізації спільної життєдіяльності людей (працівників) у вигляді певних сталих

спільнот на основі того чи того типу соціальної солідарності, яке зберігає організацію в їх консолідаційному стані. Останнє досягається за допомогою нормативно-регулятивних, інформаційно-комунікативних, ціннісно-смыслових, соціально-відтворювальних механізмів. Вони є необхідною умовою утворення і функціонування стійких соціальних груп, спільнот, співтовариств, організацій. При цьому соціальна організація і регуляція практичної діяльності, підтримка порядку ґрунтуються на соціальній солідарності, що забезпечує взаємовигідний обмін інтересів. З розвитком соціальних структур суспільства, соціальної стратифікації суспільні (колективні) принципи перетворюються на складну систему високо диференційованих соціальних відносин на основі кристалізації груп інтересів – корпоративної взаємодії зі своїми цілями, нормами, принципами і мотивацією.

Відповідно до структури корпоративної культури викладачів педагогічного університету її інваріантні елементи набувають конкретного змісту. Так, артефакти цієї культури складає сукупність усіх тих реальних і конкретних продуктів, які створені діяльністю всіх викладачів і виявляються у професійній підготовці студентів, їхній моральності і професійній культурі, в авторських і колективних програмах, навчальних і методичних матеріалах, якими забезпечується навчально-виховний процес в університеті. У сфері наукової діяльності – це конкретні наукові праці, дисертаційні дослідження і наукові проекти, наукові звіти, що виконані викладачами, організаційні форми спільної наукової діяльності (конференції, семінари, симпозіуми, спеціалізовані ради) та факти участі в них, нормативні акти і розпорядження, які регламентують процес виконання та оцінювання результатів наукової діяльності, наявні наукові школи тощо.

Паттерни корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляються в організації і проведенні навчально-виховного процесу, наукового дослідження як найбільш усталені і повторювані способи сприйняття, переживання професійної поведінки та діяльності, мислення

щодо їх здійснення та удосконалення. У сфері наукової діяльності вони виявляються у домінуючих способах знаходження власного місця в науці, виборі предмета і теми дослідження, постановці його цілей і завдань, методиці виконання як певного стилю наукового мислення, приналежність відповідній науковій школі.

Ціннісно-сміслові орієнтири корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляються у тому, як вони ставляться до своєї роботи в університеті, викладацької і наукової діяльності, їхньої спрямованості відносно власного іміджу та іміджу університету в очах студентів, колег, у професійному середовищі і суспільстві у цілому.

Соціокоди корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляються у тому, як вони опредмечують свої реальні дії у різноманітних ідеальних і символічних знакових формах: що і як декларують стосовно власної діяльності і діяльності колег; як презентують і захищають власні інтереси та інтереси колег, студентів; якими принципами і критеріями керуються в оцінці власної діяльності і діяльності тих, з ким співпрацюють поряд. Отже, соціокоди корпоративної культури викладачів педагогічного університету характеризують зовнішні і очевидні прояви їхнього ставлення до того, що відбувається з ними та іншими в тому соціальному середовищі, де здійснюється їх викладацька і наукова діяльність.

Розглянемо окремі аспекти корпоративної культури, які представляються найбільш істотними для життя всього наукового співтовариства і для наукової діяльності окремої організації зокрема.

Етичні цінності і норми науки прийнято поділяти на дві групи: «внутрішньонаукові цінності» та «інституційні цінності». Перші – мають відношення до наукового знання, інші – «є орієнтирами для діяльності з виробництва цього знання» [2]. Етичні норми визначають, що припустимо, заохочується, а що вважається неприпустимим і неприйнятним для вченого в різних ситуаціях. Роль інституційних цінностей у науковому співтоваристві може бути зведена до такого:

- регуляція діяльності, що супроводжує виробництво знання (сюди можуть відносити такі аспекти як: етичні норми, що стосуються проведення досліджень; етика взаємин між представниками наукового співтовариства; етичні моменти, пов'язані з доведенням результатів наукових досліджень до різних груп громадськості, а також з використанням результатів наукових відкриттів);

- фіксація тих принципів, які є основою самосвідомості науки, бачення наукою самої себе, свого місця і ролі в соціальному світі.

Отже, питання етичних цінностей і норм актуальні не тільки на рівні загальнонаукових дискусій або в рамках різних дисциплінарних підрозділів та спеціалізацій, а й на рівні діяльності окремих наукових організацій. Пов'язано це з тим, що наукове співтовариство в силу особливостей своєї діяльності потребує специфічних етичних регуляторів. Кожне наукове співтовариство може піклуватися про етичний вимір своєї діяльності: застосовувати етичні принципи, вироблені на рівні всього наукового співтовариства або дисциплінарної спеціалізації, доповнюючи їх своїми етичними стандартами і правилами.

Комунікаційний аспект – ще один аспект, який обговорюється в літературі. Як і попередній він має два боки:

- комунікація всередині наукового співтовариства (внутрішня комунікація);

- комунікація наукового співтовариства або окремих наукових організацій з різними групами громадськості (зовнішня комунікація).

У рамках комунікаційного аспекту наука і науковці опиняються перед вирішенням таких завдань:

- організація процесу з обміну науковою інформацією між різними науковими організаціями і членами однієї наукової організації;

- розробка та вибір ефективних форм надання цієї інформації (результатів досліджень, ідей і т. ін.);

- вироблення норм і зразків взаємодії вчених як на формальному, так і

на неформальному рівнях, що, іншими словами, можна назвати «культурою спілкування»;

- розробка проблем, пов'язаних з кооперацією праці вчених тощо.

Означені елементи утворюють інваріантну, універсальну структуру змісту корпоративної культури, що забезпечують її функціонування як усталеної цілісності і виявляють її сутність у процесі наукової діяльності. Водночас вони розкривають шлях, за яким йде становлення і розвиток цієї культури в усіх її різновидах.

На думку Т. Соломанідіної, внутрішня культура будь-якої організації – це «соціально-економічний і духовний простір, що є частиною соціального простору суспільства, розташованого усередині компанії, у рамках якого взаємодія працівників здійснюється на основі загальних ідей, уявлень і цінностей, що визначають особливості їхньої трудової життєдіяльності і обумовлюють своєрідність філософії, ідеології і практики управління цією компанією» [380, с. 14].

Визначення культури організації по-різному характеризують цей феномен. Проте найбільш поширеними ознаками можна виділити такі:

- цінності та уявлення, які визначають зміст відношень організації із зовнішнім середовищем;

- система цінностей, ідей, звичаїв, які домінують в організації, підтримують її формальну структуру і задають норми поведінки і взаємодії її співробітників;

- сукупність цінностей, норм і принципів, що розділяються усіма співробітниками організації, забезпечують ідентифікацію організації в зовнішньому середовищі і внутрішню інтеграцію дій її співробітників;

- неформальна система відносин і міжособистісних стосунків, що утворюється спонтанно через взаємодію цінностей самих працівників організації;

- набір уявлень про способи діяльності, норми поведінки, набір звичок, писаних і неписаних правил, заборон, цінностей, очікувань, уявлень про

майбутнє і сьогодення та ін., що свідомо або несвідомо визначаються більшістю членів організації;

- сукупність традицій, цінностей, політик, переконань і настанов, які складають загальний контекст усього, що здійснюється у рамках організації;

- набір припущень, переконань, цінностей і норм, що визначаються усіма членами організації;

- філософія, яку приймають члени організації;

- сукупність базових уявлень, які група співробітників винайшла, виявила або досягла в результаті спроб адаптуватися до зовнішнього середовища і вирішувати завдання, пов'язані із забезпеченням внутрішньої інтеграції;

- цілісна система морально-психологічних заохочень, стимулів, що існують для надання сенсу результату і процесу діяльності членів організації, створення форм взаємодії і норм її здійснення, постійно створювана і відтворювана через цю взаємодію;

- спосіб, процес і результат програмування системи значимих для членів організації взаємовідносин, що дозволяють забезпечити життєздатність організації за допомогою створення і впровадження відповідних когнітивних і поведінкових моделей;

- образ дій, характерний для всієї організації в цілому;

- середовище або атмосфера, в якій перебувають члени однієї організації; все, що їх оточує, і з чим (і ким) вони мають справу в роботі.

Наведений перелік ознак, за якими характеризують внутрішню культуру організації, далеко не повний. Натомість його порівняльний аналіз виявляє, що у більшості авторів провідне місце в характеристиці її змісту серед множини різних ознак відводиться цінностям та їх системі й нормам або правилам (традиціям), що певним чином регулюють внутрішні взаємовідносини членів організації і відтворюються у їх взаємодії із зовнішнім середовищем.

Характерною ознакою корпоративної культури є її приналежність до

спільної діяльності чітко визначеної групи людей, що взаємодіють між собою в соціально організованому й інституалізованому середовищі. При цьому спільною стає не тільки виконувана ними діяльність, яка має матеріальний і об'єктивований вираз, але й цілі, заради досягнення яких здійснюється це об'єднання, принципи і способи спільної діяльності, що виконується, норми, якими вона регламентується.

Означена діяльність може бути досить одноманітною, або складно структурованою, поділеною на множину упорядкованих дій і процесів, але вона завжди є спільною для групи людей, які об'єднуються заради її виконання. За цих об'єктивних умов правомірно виділяти і розрізняти певні різновиди корпоративної культури, у тому числі й корпоративну культуру освітніх закладів (дошкільних навчальних закладів, шкіл, училищ і коледжів, інститутів, університетів), які є визнаними соціально значущими об'єднаннями людей для здійснення спільної освітньої діяльності. Проте не тільки зовнішніми обставинами визначаються особливості існування феномена корпоративної культури організації – не менш значущими є особливості, зумовлені внутрішнім складом людей, які спільно працюють в організації, їхні ментальні орієнтації, особливості їхніх національних, гендерних, професійних традицій тощо. Зважаючи на це, одним з найбільш складних питань у дослідженні корпоративної культури, що існує в будь-якій організації, є визначення типології форм її існування.

У сучасних літературних джерелах обґрунтовується й використовується на практиці кілька класифікацій щодо форм буття корпоративної культури. Так, класифікація К. Хофстеде заснована на твердженні, що будь-яка культура організації є частиною культури національної, а також визначається місцем роботи, посадою індивідів, їхньою статтю, віком і багатьма іншими чинниками. З урахуванням цих моментів автор запропонував виокремлювати форми корпоративної культури за п'ятьма характеристиками, у рамках кожної виділив значущі параметри для порівняння [459].

У межах взаємовідносин «індивідуальність-колектив» корпоративна культура характеризується з урахуванням: ступеня втручання організації в особисте життя співробітників; її вплив на самопочуття працівників; традиційність або інноваційність використовуваних методів мотивації; пріоритет особистої відповідальності та ініціативи або лояльності та колективної відповідальності і т. ін. За характеристикою «дистанція влади» передбачається з'ясування того, наскільки часто підлеглі висловлюють незгоду; який стиль управління (директивний або демократичний) домінує в організації; яким є положення керівництва по відношенню до підлеглих (такі самі, як всі або вищі); що є визначальним – централізація чи децентралізація в розподіленні повноважень і відповідальності в управлінні та ін.

Характеристика корпоративної культури за параметром «мужність-жіночість» виражається в таких проявах, як домінування статей у владі, прихильність гендерним стереотипам, прагнення до виділення з маси або до рівності, що домінують серед співробітників, наявність незалежності або солідарності і т. ін. За характеристикою «довгострокова-короткострокова орієнтація» враховуються такі цінності, як розважливність і наполегливість, відданість певним цінностям, повага до традицій, виконання соціальних зобов'язань і прагнення не втрачати свого іміджу. П'ята характеристика пов'язана з прагненням до уникнення невизначеності, що виражається у впевненості або невпевненості у завтрашньому дні, стійкої або нестійкої поведінці, високому або низькому рівнях мотивації спільної діяльності.

Типологія Ч. Ханді поділяє організаційні культури за типом сил, що домінують. Відповідно до цього критерію Ч. Ханді виділив чотири типи культури організації [362]. Опишемо їх.

Культура Зевса (основна сила – влада). Така організація тримається на харизматичному лідері, який володіє владою в силу видатних особистих і професійних якостей, а також ресурсів, що є в його розпорядженні. В організації існує жорстка ієрархія і вибірковий контроль, проте система правил не занадто широка і формалізована, що дозволяє виявляти гнучкість,

коли це необхідно. Стійкість організації порушується, якщо лідер не може виконувати свої функції. Відносини між співробітниками побудовані на довірі та особистому спілкуванні, вони здатні працювати сумлінно і ефективно. Просування кар'єрними сходами часто відбувається згідно з критерієм особистої відданості і симпатії.

Культура Аполлона (рольова культура) існує за системою жорстких правил, які регламентують усе: структуру, організацію праці, відношення між відділами, хто і як повинен працювати. У такій організації місце є більш важливим, ніж людина. Співробітники є вузькими спеціалістами. Головною цінністю є місце, яке він посідає в ієрархії. Така організація здатна функціонувати в умовах стабільності, але консервативна, реакційна, у ній вкрай складно здійснювати будь-які нововведення. Пропонуючи співробітникам стабільність і безпеку, компанія з культурою Аполлона чекає від них старанності і передбачуваності.

Культура Афіни (заснована на завданнях). Організації з такою культурою надають послуги специфічного характеру, володіючи штатом кваліфікованих професіоналів і знаннями. Робота ведеться кооперативно. Лідером є той, хто володіє найбільш затребуваною інформацією. Критерієм ефективності вважається рішення задачі. Добре розвинена внутрішньо організована горизонтальна мобільність, працівники мають широкий світогляд.

Культура Діоніса (заснована на силі особистості). Основну ставку організація робить не на вирішення завдань, а на розвиток співробітників, досягнення ними своїх цілей. Цінуються професіоналізм, видатні особистісні якості, влада зосереджена навколо індивідуальностей, чий інтерес стоять вище загальноорганізаційних. Якщо якась особистість починає домінувати, культура Діоніса перероджується в культуру Зевса. Прикладами організацій з такою культурою можуть служити адвокатські контори.

Найбільш популярною і поширеною в теорії та практиці дослідження корпоративної культури є типологія організаційних культур, запропонована

К. Камероном і Р. Куїнном, відома як рамкова конструкція конкуруючих цінностей [154]. Відзначимо, що в розумінні цих авторів корпоративна та організаційна культура тотожні за своєю суттю і фіксують особливий морально-психологічний клімат або дух, який складається в рамках певної організації під впливом зовнішніх (соціальних) і внутрішніх (особистісних) чинників.

Відповідно до концепції авторів, кланова культура характеризує організацію, вибудовану за типом сім'ї, якій властива висока згуртованість, прихильність співробітників до єдиних цінностей, турбота про працівників і увага до індивідуальності. Така організація сприймається як «ми». Для кланової культури характерно заохочення бригадної роботи, довіра та надання відносної автономності командам. До завдань управління входять турбота про підлеглих, формування комфортного оточення, формування високої ціннісної мотивації і найкращих умов для ефективної участі у спільній діяльності. Корпоративна культура організації кланового типу проявляється в тому, що колектив згуртований і дружний, керівники сприймаються як вихователі або навіть батьки, організація робить ставку на довгостроковий розвиток особистості, успіх у ній визначається турботою і гарним ставленням до споживачів.

Організації з адхократичним типом корпоративної культури (від лат. *ad hoc* – «з нагоди») успіхи вбачають у новаторстві, володінні знаннями і рішеннями, які випереджають час. Адхократична культура прагне до передбачення майбутнього і визначається авторами як динамічна, тимчасова, спеціалізована організаційна одиниця. Її головна мета полягає в адаптації до середовища, швидкому пристосуванні в умовах невизначеності, вирішенні все нових завдань. Організації з адхократичною корпоративною культурою заохочують ініціативу і свободу працівників, що узгоджується з найважливішим прагненням завжди бути на передньому рубежі, це динамічне і творче місце роботи.

Ієрархічна корпоративна культура проявляється в тих організаціях, де

головна мета – забезпечення рентабельного, надійного, плавно потокового і одностайного функціонування. Вона ефективна в умовах стабільного оточення, що дозволяє їй жити за встановленими правилами і процедурами, використовуючи заздалегідь налагоджені механізми діяльності. Такий тип культури ще називають бюрократичним, оскільки діями людей управляють процедури. Лідери цінуються як талановиті раціоналізатори і організатори, інтегруючи функцію виконує чітко сформульована офіційна політика організації. При цьому співробітникам надається гарантія довгострокової зайнятості, а умовою просування по службі є суворе дотримання правил.

Ринкова культура як тип корпоративної культури визначається тим, що вона функціонує з орієнтацією на зовнішнє середовище, а не на свої внутрішні справи. Головна увага зосереджена на роботі зі споживачами, а критеріями успіху є прибуток, досягнення конкурентоспроможності. Шлях до досягнення продуктивності в такій організації – це чітко поставлена мета і агресивна стратегія її досягнення. Прагнення до досягнення результату превалює, відповідно, лідери організації виступають як суворі конкуренти і «тверді» керівники. Присутнє суперництво співробітників між собою, прагнення до перемоги в конкурентній боротьбі – головна цінність організації з ринковим типом культури.

З наведених вище міркувань випливає, що:

- феномен корпоративної культури має місце в організаціях, які належать до різних сфер діяльності (матеріальна, духовна), форм власності (державна, приватна), способів діяльності (комерційна, некомерційна), галузей виробництва (машинобудування, транспорт, зв'язок, туризм, медицина, мистецтво, освіта та інші);

- основою корпоративної культури є організація спільної діяльності людей, що спрямована на досягнення єдиних цілей і здійснюється відповідно до цінностей, які приймаються всіма співробітниками і визначають принципи їхньої взаємодії у здійснюваній спільній діяльності.

Носієм, джерелом створення і відтворення корпоративної культури стає

особлива професійна група викладачів вишів, що сама диференціюється за ознакою предметної спеціалізації у діяльності, що виконується, у виші. Питання щодо відповідності діяльності викладачів педагогічного університету корпоративній культурі акцентує увагу на способах, технологіях взаємодії, за допомогою яких здійснюється їхня організація у спільну діяльність, підпорядковану досягненню єдиних цілей. Можливість їх відтворення у корпоративній культурі викладачів педагогічного університету зумовлена ідеологією суспільства, домінувальними в ньому цінностями, на засадах яких відбувається відбір і закріплення через професійну підготовку майбутніх педагогів нормативних цілей і способів наукової й освітньої діяльності і т. ін. Отже, для розуміння шляхів і засобів впливу на процес формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету важливого значення набуває визначення впливу останньої на особистість і навпаки.

Обговорення цього питання переводить розкриття корпоративної культури викладачів педагогічного університету у площину відношення «особистість – культура», що виявляє механізм створення акумульованого досвіду культуру-відповідної і культуру-доцільної діяльності суб'єктів. Вихідним моментом для проведення такого аналізу є визнання того, що корпоративна культура в педагогічному університеті існує тією мірою, якою вона засвоюється і продуктивно переробляється її суб'єктами – викладачами.

Учені зазначають, що засвоєння будь-якої культури або її продукту відбувається лише в тому випадку, якщо людина активно осягає структури цього продукту і практикується в її відтворенні. З іншого боку, будь-яка форма культури виявляє себе тільки у процесі активного суб'єкт-суб'єктного відношення. Створення і реалізація корпоративної культури можливо лише на рівні людини і в системі її суспільних зв'язків, тобто на рівні особистості. Взаємодія особистості і культури виявляється як діалектична єдність джерела і результату існування культури, у якому обидва феномени взаємно породжують один одного і не існують один без одного.

Відомо, що особистість виступає центром, осередком культури як суб'єкт індивідуального і неповторного духовного досвіду і продуктивної діяльності, що здатний своєрідним способом проявляти себе в довіллі на основі розкриття власних здібностей. Будучи достатньо автономною істотою, людина як особистість здатна до самовизначення, осмисленого перетворення не лише себе, але й привласнених культурних норм і правил соціальної поведінки та діяльності. О. Асмолов з цього приводу зазначає, що унікальність людини як суб'єкта культури виявляється не стільки у процесах інтеріоризації, скільки екстеріоризації. При цьому актуалізація унікальності суб'єкта, його суті, відбувається з виходом за межі культурних норм, що склалися, з перетворенням наявних норм культури і утворенням нових, тобто культурною нормотворчістю [23, с. 352].

В означеному процесі культура виявляє себе явищем суспільного життя і способом життя окремої людини. Водночас вона стає простором для її самовизначення, де відбувається зустріч людини з людиною і визначення себе у процесі взаємодії з іншими. Отже, культура виступає мірою соціалізації людини, її розвитку як особистості. У цьому контексті вона виявляє себе як простір для вияву і боротьби протилежностей: загального і одиничного, соціального та індивідуального, матеріального і духовного, об'єктивного і суб'єктивного.

Становлення людини як суб'єкта культури передбачає особисте зростання, саморозвиток у просторі культури. Проте вона може знаходитися поряд з культурою і бути поза нею. Самовизначення людини в культурі насамперед пов'язане з її здатністю співвідносити свої потреби та інтереси з цінностями і нормами культури, тобто здійснювати свій вибір культурним способом. У корпоративній культурі це ускладнюється і конкретизується через потребу здійснювати власний вибір і орієнтацію в цінностях, які узгоджуються і відповідають тому, що об'єднує особистості, задіяні у спільній діяльності.

Дослідники підкреслюють, що людина впродовж усього свого життя і

професійної діяльності знаходиться у процесі постійного пошуку і самовизначення (К. Абульханова-Славська [6], С. Рубінштейн [360], В. Слободчиков [375] та ін.). Теоретичне осмислення суб'єктної суті людини, її свободи і самовизначення пов'язане з працями Н. Бердяєва, Г. Гегеля, І. Канта, І. Лоського, М. Мамардашвілі, Ж. Сартра, В. Соловйова, С. Франка, М. Хайдеггера, А. Шопенгауера та інших мислителів минулих часів і сьогодення. При цьому у працях учених простежуються два основні напрями у розумінні самовизначення. За першим, самовизначення розглядається як самообмеження, визначення людиною меж можливого, її вибір у межах можливого, як усвідомлення необхідності, тобто акцентується переважно зовнішня детермінація (природна, соціальна, трансцендентна).

За другим напрямом самовизначення розуміється як альтернативний вибір особистості, що передбачає не лише усвідомлення меж можливого, але й їх розширення; можливість не лише вибирати з того, що пропонує суспільство і природа, але й створювати нові можливості. Свої дії і вчинки людина здійснює не стільки за зовнішніми законами, скільки за внутрішнім моральним законом, з «належним» усередині себе, визначеним для себе. У цьому випадку свобода вибору заснована на внутрішній детермінації, самодетермінації. Головною умовою, що забезпечує позитивне самовизначення людини та її свободу у самовизначенні, стає розвиток як істоти культурної, здатної до активного вдосконалення самої себе.

Означений напрям не заперечує зовнішньої детермінації, адже вона визначається певними соціокультурними нормами. Однак центр регуляції життя і поведінки особистості, її право вибирати, встановлювати міру «належного» для себе і нести відповідальність за цей вибір залишається за особистістю. Однак лише самовизначаючись у культурі, вона перетворюється на особистість. Самовизначення у культурі на підставі певного вибору, здійснюваного особистістю у контексті її свободи передбачає не тільки усвідомлення і дотримання своїх внутрішніх інтенцій, але й зіставлення їх з нормами і вимогами наявної у зовнішньому середовищі

культури, яка у функціонуванні організації набуває форми і змісту корпоративної.

Філософські й психологічні концепції свободи особистості засвідчують, що в основі становлення людини як істоти, здатної до активного і свідомого самовизначення, лежить усвідомлення людиною своєї суб'єктної, діяльній суті і позиції, що дозволяє виявити власну активність відносно довкілля. А. Асмолов, розкриваючи основний механізм регуляції поведінки людини та її самовизначення як психологічного явища, пов'язує його з динамічною смисловою системою, що включає особистісні сенси і смислові настанови [23]. На думку автора, така система ціннісних орієнтацій і настанов слугує вихідною для руху свідомості особистості від культури через діяльність до індивідуальної свідомості і від неї знову через діяльність до культури. У процесі самовизначення виникає певне ставлення людини до світу і культури, закріплене в її особистісному сенсі як феномені свідомості. Далі рух здійснюється у структурі самої свідомості: на основі особистісного сенсу формується смислова настанова як готовність до здійснення певним чином спрямованої діяльності. Ця смислова настанова ініціює і спрямовує діяльність особистості, визначаючи вчинки і діяння, в яких «екстеріоризуються ставлення особистості до світу, здійснюються «особистісні вклади» в інших людей і скарбницю духовного досвіду людства» [23, с. 322-323].

Проте існує інший механізм входження людини в культуру. За Н. Криловою, самовизначення відбувається як процес особистісної нормотворчості з вироблення власних орієнтирів і створення для себе культурних норм, на які особистість орієнтується і спирається у власному подальшому саморозвитку [244]. При цьому самовизначення особистості у проблемній ситуації відбувається за складним багаторівневим алгоритмом. Він розпочинається з констатації ситуації і її рефлексії (аналіз і оцінка ситуації; усвідомлення власних потреб, цінностей і цілей, особистісних можливостей; співвідношення їх з вимогами ситуації і культурними

нормами). Другий крок – це вибір мети (цільова настанова) з пошуком і побудовою системи можливих альтернативних дій та їх рефлексію (аналіз цих дій з погляду їх відповідності цілям, особистим можливостям і системі ціннісних координат). Третій крок пов'язаний з вибором способів дії задля досягнення бажаного результату (перетворення ситуації, корекція системи цінностей, зміна або затвердження позиції) з проведенням рефлексії (осмислення результату, усвідомлення нових цінностей, що з'явилися, і сенсів). Завершує процес самовизначення – нове розуміння особистістю себе, відкриття сенсу ситуації і власних вчинків.

Як бачимо, акт самовизначення відбувається через ухвалення особистістю рішення у проблемній ситуації. Водночас він виступає діяльнісним актом рефлексії і ціннісно-сислового вибору. Цей вибір носить, з одного боку, культуровідповідний характер (співвіднесення вибору з цінностями і нормами культури), з іншого – культуротворчий (нормотворчість, відкриття нового в собі і об'єктивування його в новому предметі культури).

Отож, самовизначення є особливим феноменом, в якому постійно виявляється і відбивається суб'єктна суть і суб'єктна позиція людини, її активний діяльнісний початок, реалізований у межах певних культурних норм і еталонів діяльності. Самовизначення є психологічним механізмом входження особистості в певну культуру, що характеризує позицію особистості в культурі, її цінність, можливість вільно визначати і встановлювати для себе міру належного і виходити за його межі в процесах життєтворчості.

У філософському енциклопедичному словнику самовизначення трактується як діяльне ставлення до ситуації; психологічний словник визначає самовизначення особистості як «свідомий акт виявлення і затвердження власної позиції у проблемних ситуаціях» [422, с. 351]. У найбільш поширеному розумінні самовизначення – це процес і результат вибору особистістю власної позиції, власних цілей і засобів існування в

конкретних обставинах життя; основний механізм отримання і прояву людиною власної внутрішньої свободи і відповідальності.

Отже, самовизначення є динамічним явищем, процесом, діяльнісним актом або системою актів, механізмом становлення особистості. У своєму значенні воно співвідноситься з такими поняттями, як «вибір», «ухвалення рішення», «вчинок». Воно характеризує стабільний стан суб'єкта (результат вибору), пов'язаний зі встановленням людиною меж свого «Я», свого місця у світі, житті і культурі на засадах певної усталеної системи цінностей, сенсів, позицій, що характеризують ставлення до довкілля і себе.

Залежно від того, в які сфери соціального життя включається людина, визначаються різні види самовизначення. Зокрема:

- соціальне – через входження у певну структуру суспільства;
- суспільно-політичне – через встановлення певної позиції і входження у політичне життя;
- професійне – через вибір професії і набуття професійної підготовки, достатньо стабільної професійної позиції;
- міжособистісне – як визначення свого місця у спільній діяльності і освоєння способів міжособистісного спілкування, взаємодії тощо.

У руслі психологічних концепцій становлення особистості як суб'єкта власної життєдіяльності, самовизначення є безперервним процесом вибору і отримання підстав власного буття, у якому виявляється і розвивається соціальна позиція особистості. Визначальними одиницями і основними механізмами самовизначення особистості виступають ціннісно-сміслові утворення (особистісні сенси, цінності, позиції, настанови і т. ін.), діяльнісні (динамічні) цілі та плани, рефлексія.

У контексті корпоративної культури викладачів педагогічного університету самовизначення особистості має два вектори спрямованості: на самопізнання, самоусвідомлення і самоідентифікацію, визначення свого ставлення до себе як особистості і професіонала; на виявлення життєвих і професійних цілей і планів, свого ставлення до значущих аспектів своєї

життєдіяльності (у тому числі, професійної) у відповідній культурі.

Світ культури постійно збільшується і розвивається за рахунок того, що людина як соціальна істота включає у своє життя все нові сфери діяльності і активно пристосовує їх до задоволення власних потреб. У процесі діяльності вона замінює природні об'єкти штучно створеними, водночас змінюючи природні зв'язки на соціокультурні. Саме вони в культурі, як штучному середовищі, створеному людиною заради себе і для себе, стають об'єктом культурної діяльності, перетворюючи людину на суб'єкта культурної діяльності. «Клас явищ культури – це не що інше, як різноманітна специфічна система засобів, завдяки яким здійснюється колективне та індивідуальне життя людей; стимулюється, мотивується, програмується, виконується, фізично забезпечується, соціально відтворюється їхня активність, організуються, функціонують і розвиваються людські колективи» [314, с. 26].

Отже, корпоративна культура викладачів педагогічного університету є їх власним надбанням, усвідомленим простором для самовизначення суб'єктів, організованих для виконання спільної діяльності з професійної підготовки майбутніх педагогів і наукової діяльності. Важливо, що у категорії «корпоративна культура» відбивається абстрагування і узагальнення спільного для викладачів способу діяльності, що виявляє соціальну форму організації їхнього буття.

За визнанням учених, діяльність характеризує динамічний аспект культури, її суб'єктну субстанцію. У свою чергу, культура – це предметне існування діяльності, її об'єктивована і опредмечувана форма. Е. Юдін підкреслює, що діяльність за своєю суттю є людським типом буття, специфіка якого виявляється не тільки у тому, що воно спрямовано на доцільну зміну та перетворення світу, умов, середовища, а й тим, що всі ці перетворення відбуваються на тлі освоєння і розвитку наявних форм культури [446].

Зауважимо, що Е. Юдін привертає увагу до двох важливих ознак

діяльності: з одного боку, її жорсткий і прямий зв'язок зі свідомістю людини, з іншого – зумовленість опанованим досвідом, який відбито в культурі. Прояв ознак і властивостей діяльнісного ставлення людини до світу посилюється у процесі відображення у її змісті культурного досвіду попередніх поколінь [446].

Нагадаємо, що у найбільш загальному сенсі, діяльність за визначенням учених – це специфічно людська форма активного, зумовленого культурою, ставлення до довкілля, зміст якої складає його доцільна зміна, перетворення для людини і в ім'я людини (Л. Виготський [80], М. Каган [152] та ін.). У процесі діяльності твориться культура, і в цьому сенсі діяльність в її матеріальних і духовних виявах є формоутворювальною і наповненою сенсом дією людини в культурі і для культури.

Цілепокладання, що реалізується у діяльності людини, зумовлює розширення і поглиблення її соціального досвіду, закріпленого в культурі, його перебіг з безпосередньо результативно-предметної форми існування у діяльнісну. При цьому процес розпредмечування соціального досвіду, закріпленого у відомих зразках діяльності та опредмечування його у власних засобах і результатах діяльності стає для людини підставою і механізмом її розвитку як суб'єкта культури.

Важливо, що у процесі самовизначення не зовнішні умови детермінують вибір цілі діяльності, а сама вільно дієва людина. Виявляється це у тому, що при аналізі умов діяльності, виборі її мети, створенні плану дій і засобів, вона не тільки спирається на вже наявні і соціально визнані норми і стандарти, але й керується власним розумінням ситуації, потребами та настановами. Завдяки цьому здійснення і результати однієї діяльності завжди відрізняються у різних виконавців, бо неминуче, закономірно й об'єктивно несуть на собі відбиток особливостей самого діяча, його індивідуальності і особистісних рис. Суспільство не створює нового, воно є результатом дій окремих особистостей, які перебудовують, порушують наявні в культурі соціальні норми та стандарти і вкладають у діяльність риси своєї

неповторності й унікальності.

Отже, категорія діяльності як соціальний феномен, розкриває і характеризує, яким чином людина вступає у взаємодію з довкіллям, пристосовується і адаптується до його вимог, змінює їх відповідним чином, набуваючи власних перетворень і створюючи новий, унікальний, соціально зумовлений світ – світ культури. Зауважимо, що в обсяг цього довкілля входить і спосіб взаємодії з іншими людьми, принципи і форми її здійснення. Ознакою принципової відмінності діяльності від всіх інших форм активності людини є усвідомленість, цілепокладання та соціальна регламентованість дій її суб'єкта.

Людина як соціальна істота все більше стверджується у цій якості у процесі того, як ускладнюється і вдосконалюється її діяльність. У свою чергу, цілі, результати, способи діяльності набувають все більш соціально зумовленого характеру. У своєму розвитку діяльність виходить за межі простого суб'єкт-об'єктного відношення, включаючи його результати у вигляді знання, засвоєного людського досвіду у формі культурних зразків у контекст більш широкого і складного суб'єкт-суб'єктного відношення. Діяльність не може ані здійснюватись, ані бути усвідомленою без розпредмечування опредмечуваного у продуктах (результатах) діяльності соціального досвіду. Отже, діяльність за своєю природою і за способом існування є соціально і культурно зумовленою формою активності суб'єкта, у якій він визначає себе відносно цілі та способів її досягнення.

Однак у цьому відношенні є і зворотній зв'язок: культура за своєю сутністю розкривається в діяльності особистості. Сенси соціальної взаємодії визначають спрямованість дій особистості і простір її цілепокладання, а діяльність – спосіб їх втілення у конкретний, соціально значущий результат або продукт культури. Культура за своїм змістом є результатом колективної, суспільно корисної і доцільної діяльності багатьох особистостей. Поза цього контексту продукти діяльності людини, створювані для себе і тільки заради себе, не набувають значення і сенсу культурних. У цьому контексті

корпоративна культура є результатом, продуктом спільної діяльності певної групи людей, які задля успішної та ефективної діяльності об'єднуються і взаємодіють за певними узгодженими і усвідомленими нормами, моральними і діяльнісними орієнтирами. При цьому рух, розвиток цієї культури здійснюється:

- шляхом спадкоємності (наслідування і відтворення традиції), завдяки відтворенню, репродукуванню усталених способів діяльності;

- шляхом новаторства (створення інновацій, творчість), тобто через удосконалення традиційних і створення нових способів діяльності.

Спадкоємність культурних традицій, з одного боку, і новаторство, інноваційність, творчість, з іншого, виявляють діалектичну єдність культури і способів розвитку особистості в культурі.

За змістом активність особистості в культурі може виявлятися відносно норм діяльності («нормотворчість»), традицій, породження нових особових сенсів («переоцінка цінностей», сенсотворчість), знань (відкриття, теорії і т. ін.), нових способів діяльності (технології), власного життя (життєтворчість, творіння майбутнього) і самої себе (визначення перспектив особистого зростання, самовдосконалення) тощо. «Будь-яке оригінальне створення (відкриття, твір) може бути скопійованим і тиражованим. Але копії, як елементи репродуктивної (відтворювальної) діяльності, у власній упредметненій якості випадають зі сфери культури до того часу, поки не стануть мотивом або засобом нової творчої діяльності» [141].

В основі вищої педагогічної освіти є самодіяльність її суб'єктів, до складу яких входять викладачі педагогічного університету, їх самозміна, що виявляється у процесі вибору цінностей, цілей і способів своєї життєдіяльності і професійної діяльності. Корпоративна культура виступає фундаментом для узгодження багатьох індивідуальних виборів у самозміні, яка їх консолідує і спрямовує у спільну діяльність заради досягнення спільної мети.

Самовизначення як принцип діяльнісного становлення особистості в

культури набуває суттєвих обмежень у просторі корпоративної культури. Нагадаємо, що однією з її ознак виступає нормування, тобто обмеження цілей, засобів і способів спільної діяльності вимогами професії, цілями діяльності педагогічного університету як певної організації. Досить жорстко регламентуючи всі аспекти діяльності викладачів, вони фактично зводять нанівець їхню свободу у виборі сенсів і цілей своєї діяльності.

Отже, у корпоративній культурі виникає і вирішується суперечність між потребою розвитку і вдосконалення діяльності через свободу самовизначення викладачів і відсутністю цієї свободи в реальних регламентованих умовах здійснення цієї діяльності, що унормовані в цій культурі. Оскільки корпоративна культура (в іноземних джерелах «організаційна культура») – це правила і стандарти, які діють всередині організації і які пояснюють її співробітникам, яким чином вони мають діяти в тій чи тій ситуації, куди звертатись при виникненні проблем і чого не треба робити за будь-яких умов; це система переконань, норм поведінки, настанов і цінностей, що домінують в організації, визначають її цілісність і якісну відмінність від інших, сам спосіб її існування за принципом «роби так, як треба іншим» обмежує простір їхнього самовизначення домінуванням суспільно визнаних цінностей і якості вищої педагогічної освіти та нівелює їх власну індивідуальну неповторність.

Нормативний характер і природа корпоративної культури формально заперечує прояв суб'єктності викладачів. Водночас вона є певною перепорою на шляху розвитку і впровадження гуманістичних, суб'єкт-суб'єктних технологій взаємодії у спільній діяльності і потребує цілеспрямованих зусиль з узгодження індивідуальних цінностей і потреб діяльності з колективними.

Отже, корпоративна культура визначає певні норми соціальної поведінки і діяльності особистості, що диктуються груповими інтересами, характерними рисами світогляду професійної групи, теоріями і концепціями, що фіксують ідеали та ідеологію професійної діяльності викладачів педагогічного вишу, технологію її здійснення. Вона виявляє, що саме

привласнюється і реалізується особистістю як невід'ємна складова її професійної діяльності в організації, як система обов'язкових для виконання і дотримання норм, правил, що визначають цілі, способи її взаємодії з усіма іншими особистостями, які включені у сферу цієї діяльності з урахуванням їхніх інтересів і можливостей.

Узагальнюючи розуміння форм існування і механізмів формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в суб'єкт-об'єктному вимірі на підставах проведеного аналізу означеного феномена у межах відношення «особистість – культура», складовими компонентами цієї культури визначаємо:

- когнітивно-імперативний компонент, що утворюється з системи уявлень про цілі, призначення і способи реалізації професійної (освітньої і наукової) діяльності викладачів у педагогічному університеті; людину як об'єкта і суб'єкта процесу професійної діяльності;

- діяльнісно-поведінковий компонент, що утворюється з системи культуровідповідних дій викладачів педагогічного університету, поведінки, навичок регулювання їхніх дій і вчинків відповідно до прийнятих в організації норм й етичних еталонів діяльності, що здійснюється;

- ціннісно-орієнтаційний компонент, що утворюється із системи моральних орієнтирів, настанов і мотивів, які визначають способи узгодження і спрямованість спільних дій викладачів щодо виконання в педагогічному університеті цілей відповідної професійної (освітньої й наукової) діяльності.

Наповнення цих компонентів змістом і сенсом відбиває поступове оформлення й розвиток корпоративної культури викладачів педагогічного університету, яка може виявлятися у різних типах організаційних і міжособистісних відносин, у різних способах і моделях колективної взаємодії, у різній за змістом і цілями, але обов'язково спільній діяльності.

Важливо, що в усіх випадках корпоративна культура викладачів педагогічного університету є унікальним явищем, притаманним тільки

конкретному вишу як освітній організації, що має свій особливий історичний шлях розвитку і специфічні умови функціонування у суспільстві.

3.3. Обґрунтування моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Визначення сутності і психологічних механізмів формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету дозволяє звернутися до виділення і обґрунтування педагогічних інструментів впливу на цей процес. Звертаючись до вирішення цього завдання, виходили з того, що сьогодні у наукових джерелах відсутні науково обґрунтовані педагогічні теорії чи концепції, що пояснюють сутність, специфічні особливості та закономірності розвитку цього феномена педагогічними засобами. Більше того, унікальність корпоративної культури будь-якого педагогічного університету як організації особливого типу, відсутність відомостей про систематичні соціологічні дослідження у цій сфері, відкритої інформації, що висвітлює особливості внутрішньої культури та організації спільної діяльності викладачів педагогічних університетів, не дають підстав для дослідження процесу формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в межах її загальних типових рис і властивостей. Саме тому, не можна виділити і обґрунтувати умови формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету як сукупності зовнішніх і внутрішніх чинників, що системно детермінують її розвиток і досягнення необхідних результатів методом аксіом. Проте наявність теоретично обґрунтованого уявлення про сутність цього феномена, структуру і механізми його розвитку як соціокультурного явища дозволяють звернутися до визначення і опису моделі процесу його формування.

Слід зазначити, що у педагогічних дослідженнях останніх десятиліть створення моделі та її подання в різній формі стає загальноприйнятим і обов'язковим атрибутом наукової новизни. Однак далеко не у всіх випадках

автори, виконуючи цю вимогу, розкривають власне розуміння цього методу дослідження, конкретизують його завдання, і що найголовніше, не пояснюють необхідність і можливість його застосування.

Насамперед відзначимо, що модель – це особливий концептуальний інструмент, орієнтований на управління змодельованим процесом чи явищем. Під моделлю (від лат. *modulus* – міра, зразок, норма) у широкому сенсі в науці прийнято розуміти аналог або «заступник» оригіналу (фрагмента дійсності), який, за певних умов, відтворює досліджувані властивості оригіналу.

На думку М. Вартофського, моделі – це «картини», співвідносні з чимось дійсно існуючим: «Ця референція завжди є співвіднесення з чимось реальним, що лежить поза зображенням і репрезентацією. Отже, знімається будь-яке самовіднесення, ніщо не може бути моделлю самого себе. Таким чином, «картина» може «походити» на об'єкт або «виглядати» як об'єкт у найрізноманітніших сенсах, починаючи з найпростішого випадку послідовного відображення контурів карти і завершуючи випадком «представника» нації, який може відображати, «репрезентувати» її своїми поглядами, уподобаннями, поведінкою» [55, с. 37].

М. Моїсеєв під моделлю розуміє «спрощене, якщо завгодно, упаковане знання, що несе певну, обмежену інформацію про предмет (явище), яка відбиває ті чи ті його окремі властивості. Модель можна розглядати як спеціальну форму кодування інформації. На відміну від звичайного кодування, коли відома вся початкова інформація і ми лише переводимо її на іншу мову, модель, яку б мову вона не використовувала, кодує й ту інформацію, яку люди раніше не знали. Зазначимо, що модель містить у собі потенційне знання, яке людина, досліджуючи її, може здобути, зробити наочним і використовувати у своїх практичних життєвих потребах... Саме цим і зумовлена прогнозувальна здатність модельного опису» [295, с. 166].

Отже, будь-яка модель є моделлю об'єкта, що виступає фрагментом реальності. Спостерігаючи за об'єктом, дослідник формує в голові якийсь

його уявний образ, який називають когнітивною (мисленнєвою) моделлю.

Когнітологія використовує також термін «ментальна» модель, розуміючи її як модель взаємодії дослідника з пізнаваним об'єктом, що створюється навмисно для об'єктивації та матеріалізації його виділених властивостей і характеристик. Така модель, що базується на певній концепції дослідника, називається також змістовою моделлю, оскільки при її формулюванні використовуються теоретичні концепти і конструкти цієї предметної галузі знання. Побудова змістової моделі дозволяє одержати нову інформацію про поведінку об'єкта, виявити взаємозв'язки і закономірності, які не вдається виявити за інших способів аналізу. Важливо, що в будь-яких моделях функція передбачення, прогнозування слугує цілям управління.

Уточнимо, що за функціональною ознакою змістові моделі поділяються на описові, пояснювальні і прогностичні. Описовою моделлю можна назвати будь-який опис об'єкта і в цьому сенсі раніше запропонований та обґрунтований опис сутності та структури корпоративної культури викладачів педагогічного університету є такою описовою моделлю.

Пояснювальні моделі покликані відповісти на запитання, чому щось відбувається, а прогностичні моделі повинні описувати майбутню поведінку об'єкта, тобто відповідати на запитання, до яких змін призводить той чи той вплив на досліджуваний об'єкт. Зауважимо, що згідно з теорією моделювання прогностичні моделі не повинні включати в себе пояснювальні моделі. Нерідко вдається отримати задовільний прогноз на основі емпіричних узагальнень, тобто використовуючи лише дані описової моделі.

Завершальний етап формулювання змістової моделі називають визначенням завдання, яка дає підставу для переходу до етапу дослідження моделі, проведенню експериментів, пошуку необхідної інформації і, нарешті, до розробки можливих альтернатив, рішень і вибору остаточного варіанта дій.

Зазвичай моделювання складається із двох взаємопов'язаних етапів: формулювання моделі (постановка задачі) та її вивчення. При цьому

методологічною основою розробки і дослідження змістових моделей є системний аналіз. Однак застосування методів дослідження систем, що успішно працюють у природничих науках, у соціальній сфері часто виявляється не ефективним. Пояснюється це тим, що соціальні системи не тільки функціонують у часі – вони ще самостійно приймають рішення, суб'єктно здійснюють вибір шляху свого подальшого розвитку. Іншими словами, у соціальних системах відбувається перехід від стандартизованого технологічного виробництва до створення продукції за індивідуальними замовленнями. Пояснюється це тим, що в умовах соціальних систем різко зростають обсяги інформації і способи її отримання. У підсумку персонал будь-якої організації стає все більш освіченим і самоорганізованим, схильним до самостійного прийняття рішень і самостійних дій, що призводить до того, що цілі підсистем найчастіше не збігаються з цілями системи в цілому.

За цих умов, на думку Р. Акоффа, модель соціальної організації принципово змінює свою природу і стає «соціосистемною». Насамперед це проявляється у розвитку організації принципів демократії, які виражаються в тому, що у процесі прийняття рішень, особливо це стосується питань планування роботи організації, бере участь усе більша кількість зацікавлених у її роботі співробітників [11].

Звернення до створення моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету концентрує увагу на можливості зміни цього феномена. При цьому опис її динаміки як предмета дослідження передбачає використання поняття «процес». Уточнимо, що один з найбільш відомих у вітчизняній і зарубіжній соціології дослідників П. Сорокін наводить таке визначення: «Під процесом розуміється будь-який вид руху, модифікації, трансформації, чергування або «еволюції», будь-яка зміна досліджуваного об'єкта протягом певного часу, чи то зміна його місця у просторі, чи модифікація його кількісних або якісних характеристик» [382, с. 80]. У класичному еволюційному процесі розвиток має свою логіку, що

визначає поступовий, безперервний і висхідний, кумулятивний і незворотний характер еволюції.

Натомість у різних культурах і культурних полях процеси розвитку підпорядковуються дії специфічних механізмів. Виявлення паралелей у розвитку соціокультурних процесів є основним предметом багатолінійної еволюції, у рамках якої культура розглядається як «вираз здатності людини надавати сенс своїм діям. Ця здатність не обмежується галуззю художньої творчості, вона проявляється універсально, у будь-якому вчинку будь-якої людини, у повсякденному житті, у побуті так само, як і у вищих формах інтелектуальної діяльності» [59, с. 5].

Отже, складовими компонентами моделі процесу, що забезпечує формування корпоративної культури, виділяємо:

- діагностувальний, функція якого полягає у визначенні стану цієї культури на момент визначення мети щодо її розвитку;

- прогнозувальний, функція якого полягає у розробці ймовірних варіантів цілеспрямованого розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету педагогічними засобами в процесі наукової діяльності;

- методично-організаційний, що визначає сукупність педагогічних засобів впливу на формування й розвиток корпоративної культури викладачів у процесі їхньої наукової діяльності.

Відомо, що корпоративна культура викладачів педагогічного університету як спільноти, певного колективу, є системою, у якій, по-перше, всі елементи взаємопов'язані, по-друге, елементи системи вищого порядку тісно пов'язані з іншими (зовнішнім і внутрішнім середовищем педагогічного університету, демографічними та особистісними характеристиками людей, які працюють і взаємодіють у ньому). Взаємодія цих елементів впливає на активність колективу, а вона, у свою чергу, на виробничі та соціальні результати діяльності педагогічного університету, які характеризують особливості його внутрішнього і зовнішнього середовища як

організації.

Питання щодо відповідності діяльності викладачів педагогічного університету корпоративній культурі акцентує увагу на способах, технологіях взаємодії, за допомогою яких здійснюється їхня організація у спільну діяльність, підпорядковану досягненню єдиних цілей. Можливість їх відтворення у корпоративній культурі викладачів педагогічного університету певним чином зумовлена ідеологією суспільства, домінуювальними в ньому цінностями, на засадах яких відбувається відбір і закріплення через професійну підготовку майбутніх педагогів нормативних цілей і способів наукової і освітньої діяльності. Натомість ймовірність того, будуть вони реалізовані в повній мірі або якимось чином змінені – залежить від самих викладачів педагогічного університету як спільноти, яка розуміє своє місце і призначення у професійній підготовці фахівців для системи освіти.

Отже, першим і необхідним етапом формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету є виявлення її реального стану й чинників, які здатні впливати на її зміни. У межах дослідження цей етап був позначений як ознайомлювально-орієнтувальний.

При виділенні наступного етапу в моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету враховувалося, що на соціально-психологічний клімат будь-якого колективу впливають безліч об'єктивних і суб'єктивних чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, в якому він функціонує і в якому реалізується його діяльність.

До чинників зовнішнього середовища належать загальна соціальна, економічна і політична обстановка, рівень і умови суспільного життя, рівень розвитку культури суспільства і т. ін. Ці чинники слід розуміти і констатувати, однак впливати на них практично неможливо.

Внутрішнє середовище або внутрішні умови життєдіяльності колективу також різноманітні. До них належать: організація та умови праці співробітників, дієва система стимулювання, побутові умови праці, методи і стиль керівництва, рівень самоврядування та інформованість колективу,

важливо, що це ті чинники, на які можна реально впливати, змінювати і вдосконалювати їх.

Слід підкреслити, що зовнішнє і внутрішнє середовище впливають на соціально-психологічний клімат колективу організації не безпосередньо, а опосередковано, через сприйняття людей. При цьому сприйняття визначається приналежністю людей до соціальної групи в залежності від характеру і змісту праці, місця і ролі в ієрархічній структурі управління, професії, статі, віку, сімейного стану та освіти, комплексу соціально-психологічних характеристик (потреб, інтересів, мотивів поведінки). Соціальні групи засвоюють цінності, відповідні їх статусу в суспільстві. Крім цього кожна група формує власну систему цінностей.

Не менш важливим елементом соціально-психологічного клімату колективу є соціальні настанови, які характеризують найбільш глибоке і стійке ставлення людини до своїх статусів і ролей.

Норми поведінки – наступний базовий компонент соціально-психологічного клімату. Соціальна норма є системою уявлень, що складають певний шаблон поведінки, і що поділяється членами колективу як певним чином організованої соціальної групи і необхідної для здійснення спільних узгоджених дій. Важливо, що соціальні норми формуються на базі цінностей колективу. Їх основне призначення в тому, щоб забезпечити відповідність поведінки кожного працівника загальновизнаним колективним цінностям.

Зауважимо, що норми трудової поведінки виконують дві функції – розпорядчу й оцінну. Залежно від змісту, соціальні норми поділяються на ціннісноорієнтовані норми ставлення: до цілей і завдань колективу; до діяльності керівника; до товаришів чи колег; до власної активності.

За сферою розповсюдження і застосування, це можуть бути норми-вимоги і норми-стереотипи.

Установлено, що існує певна тенденція особистості сприймати свою групу, якщо це високорозвинене співтовариство виступає для неї джерелом ціннісних орієнтацій. Згуртованість, як ознака прояву ціннісно-орієнтаційної

єдності, характеризує систему внутрішньогрупових зв'язків і ступінь збігу оцінок, настанов і позицій членів групи по відношенню до об'єктів (осіб, завдань, ідей, подій), найбільш значимим для групи в цілому.

Найбільше значення має збіг оцінок у діловій сфері, у підході до цілей, до завдань спільної діяльності. Кількісним показником групової згуртованості може служити індекс згуртованості, який визначається як частота збігів оцінок або позицій членів групи по відношенню до об'єктів, істотно значимим для групи в цілому.

Примітно, що згуртованість – це зворотній процес, який на будь-якій стадії може бути послаблений або зведений нанівець, у результаті роз'єднання і деструктивного конфлікту. Важливо, що задоволеність умовами праці та життя залежить не тільки від наявного стану справ організації, але й від домагань, соціальних очікувань членів колективу в цілому і кожного окремо.

Отже, виявлення і характеристика наявного стану корпоративної культури викладачів педагогічного університету та чинників, що впливають на її зміну, дозволяє перейти до наступного етапу роботи з цим феноменом – розробки проекту його розвитку та вдосконалення. У дослідженні визначаємо його як ціннісно-відтворювальний етап.

Центральним завданням цього етапу є планування і здійснення змін у корпоративній культурі викладачів педагогічного університету.

Учені зазначають, що засвоєння будь-якої культури або її продукту відбувається лише в тому випадку, якщо людина активно осягає її структуру і практикується у її відтворенні. З іншого боку, будь-яка форма культури виявляє себе тільки у процесі активного суб'єкт-суб'єктного відношення. Створення і реалізація корпоративної культури можливо лише на рівні людини і в системі її суспільних зв'язків, тобто на рівні особистості. Взаємодія особистості і культури виявляється як діалектична єдність джерела і результату існування культури, у якому обидва феномени взаємно породжують один одного і не існують один без одного.

Особистість виступає центром, осередком культури як суб'єкт індивідуального і неповторного духовного досвіду і продуктивної діяльності, що здатний своєрідним способом проявляти себе у довкіллі на основі розкриття власних здібностей. Будучи достатньо автономною істотою, людина як особистість здатна до самовизначення, осмисленого перетворення не лише себе, але й привласнених культурних норм і правил соціальної поведінки та діяльності.

У цьому зв'язку О. Асмолов зазначає, що унікальність людини як суб'єкта культури виявляється не стільки у процесах інтеріоризації, скільки екстеріоризації. При цьому актуалізація унікальності суб'єкта, його суті, відбувається з виходом за межі культурних норм, що склалися, з перетворенням наявних норм культури і творінням нових, тобто культурною нормотворчістю [23, с. 352].

В означеному процесі корпоративна культура виявляє себе явищем суспільного життя і способом життя окремої людини в контексті взаємодії з іншими. Водночас вона стає простором для її самовизначення, де відбувається зустріч людини з людиною і визначення себе у процесі взаємодії з іншими.

Отже, корпоративна культура виступає мірою соціалізації людини, її розвитку як особистості в особливих умовах колективної взаємодії і співпраці. У цьому контексті вона виявляє себе як простір для вияву і боротьби протилежностей: загального і одиничного, соціального та індивідуального, матеріального і духовного, об'єктивного і суб'єктивного. Досягти цього можливо за умови, що предмет культури усвідомлюється в процесі розуміння і реконструювання сенсів, закладених у нього його творцем – конкретною людиною, суб'єктом.

Становлення людини як суб'єкта корпоративної культури передбачає особисте зростання, саморозвиток у просторі цієї культури, її лоні. Воно відбувається через самовизначення і здатність співвідносити свої потреби та інтереси з цінностями і нормами культури, прийнятними для кола людей, які

співпрацюють і взаємодіють у межах однієї організації, в єдиних умовах її функціонування і відповідно до спільно визначеної мети діяльності.

Удосконалення умов формування соціально-психологічного клімату колективу означає вироблення і практичну реалізацію комплексу технічних, економічних і організаційно забезпечених заходів з планомірної зміни чинників, що мають несприятливу оцінку. При цьому оцінки можуть бути диференційовані за підрозділами, категоріями співробітників, а також ступеня несприятливості.

Діяльність з формування і розвитку корпоративної культури протікає як поліпшення соціально-психологічного клімату і може здійснюватися за кількома напрямками в залежності від спрямованості і сили чинників, що впливають на нього. Згідно з соціально-психологічними концепціями діяльності колективу до них належать такі.

1. Поліпшення умов праці. Це важливо, тому що умови праці не тільки формують ставлення суб'єкта до нього, а й об'єктивно зумовлюють кінцевий результат.

2. Удосконалення організації і стимулювання праці, яке вимагає вдосконалення форм розподілу і кооперації праці, поліпшення, організації та обслуговування робочих місць, вдосконалення нормування праці, підготовки та підвищення кваліфікації працівників, раціоналізації режимів праці та відпочинку. Матеріальні та моральні стимули є стрижневим моментом у формуванні соціально-психологічного статусу людини в колективі. Крім індивідуальних особливостей особистості на сприйняття стимулів впливають групова думка, умови праці та побуту, традиції, норми і цінності. Загальною ідеєю вдосконалення стимулювання праці є створення в організації моделі «соціальної справедливості». Початковими умовами соціально-психологічно сприятливого сприйняття системи стимулювання працівників є: зрозумілість механізму зв'язку зусиль і винагороди, облік соціально-демографічних, особистісних, індивідуальних особливостей працівників і характеристик первинного колективу (норми, цінності, традиції).

3. Удосконалення соціально-демографічних характеристик колективу. Удосконалення структури колективу необхідно пов'язувати з його виробничими цілями, кадровим потенціалом, загальними умовами діяльності. Необхідним є дотримання достатньої різноманітності соціально-демографічних характеристик і обмежень на сумісність і взаємодію учасників трудового процесу. Так, у колективах, де є чоловіки і жінки, вище культура спілкування; поєднання різних вікових та освітньо-кваліфікаційних груп створює кращі передумови для скорочення термінів адаптації; молодіжні колективи мобільніші до освоєння нової техніки та інновацій.

4. Удосконалення взаємин і стилю управління. Взаємини в колективі – найважливіший індикатор, який вказує на стан його соціально-психологічного клімату. Часто про взаємини судять за ступенем конфліктності на певному проміжку часу. При цьому небажані не самі по собі конфлікти, без них не може бути життєвого процесу. Головне, щоб у результаті їх вирішення відійшло все старе, що заважає розвитку колективу і зростанню людей як особистостей.

Таким чином, регулювання соціально-психологічного клімату колективу має певну специфіку відповідно до рівня формування і прояву клімату. На рівні організації в цілому найбільшу віддачу дають матеріально-речові чинники (умови, організація, стимулювання праці), у малій групі – це чинники, які пов'язані з соціально-психологічним настроєм, міжособистісними взаємодіями. На особистісному рівні головна умова сприятливого соціально-психологічного клімату – формування стійкої трудової мотивації.

В основі регулювання корпоративної культури як форми прояву соціально-психологічного клімату колективу лежать критерії оптимізації та методи впливу на них. У соціометричній концепції критерій оптимальності взаємовідносин виступає у формі симпатій-антипатій, які розглядаються як механізм групового згуртування.

Ще одним критерієм є задоволеність умовами діяльності. Стан

задоволеності роботою розглядається як основний складовий елемент загального соціально-психологічного настрою колективу. Істотним боком оцінки соціально-психологічного клімату виступає незадоволеність. В. Паригін зазначає, що якщо задоволеність виступає як чинник ефективного функціонування в рамках стабільної програми діяльності, то джерелом динаміки, зміною та оновленням останньої виявляється більше незадоволеність. Іншими словами, не задоволеність, а навпаки, незадоволеність досягнутим, постійне прагнення перевершити взяті рубежі, критичне ставлення до стану справ і до своїх зусиль є важливим показником стану соціально-психологічного клімату в колективі [319].

Формування соціальної групи має розглядатися крізь призму внутрішніх зв'язків у ній. Група характеризується певною цілісністю і стійкістю, що зумовлюється її цілями і завданнями. Наявність спільних цілей і завдань стає фактором формування і розвитку структури групи як певної команди.

За своєю сутністю команди – це супідрядні групи керівника-лідера і його співробітників, або робоча група, що досягла вищого рівня згуртованості і діє як нова система, єдина спільність, в якій поєднуються переваги формальних і неформальних груп за відсутності їх недоліків.

У команді забезпечується найбільш ефективно досягнення результатів організації і задоволення особистих і соціальних потреб її членів. Не завжди і не будь-які групи здатні перетворитися на єдину команду, злагоджено дієве ціле. Це відбувається за умов:

- згоди між членами групи щодо її цілей;
- широкого спілкування і взаємодії між членами групи;
- близькості, прийнятної для членів групи з різним соціальним статусом;
- демократизму групових взаємин, надання всім членам групи можливостей для безпосередньої участі у встановленні групових норм і стандартів;

- позитивної думки членів групи один про одного;
- яскраво вираженої у кожного члена групи потреби в тих перевагах, у тому числі захисту, які дає приналежність до неї;
- розміру групи, достатній для реалізації її цілей і комунікацій. Але він не повинен бути такий великий, щоб відволікати увагу від спільної справи і спонукати до поділу на мікрогрупи;
- переваги позитивного досвіду в досягненні групою своїх цілей і захисту цінностей, що зміцнює віру членів групи в можливість досягнення її цілей, надає груповим відносинам позитивного емоційного забарвлення;
- психологічної сумісності членів групи, що забезпечує позитивне емоційне забарвлення, злагодженість і ефективність їхніх спільних дій, співпраці.

Доведено, що психологічна сумісність позитивно впливає на продуктивність праці та якість продукції. Морально-психологічний клімат колективу як складова його соціально-психологічного клімату є продуктом всієї системи соціальних відносин суспільства і його духовним орієнтиром. За своїм змістом він відображає специфіку тієї чи тієї професійної системи (у цьому випадку науково-педагогічної), в якій він формується та існує. Коріння морально-психологічного клімату в будь-якому педагогічному колективі приховані в його багатогранній життєдіяльності і є важливою передумовою формування певного рівня його розвитку.

Іншою важливою передумовою розвитку соціально-психологічного клімату є якісний склад колективу викладачів. Від того, в якому співвідношенні знаходяться в колективі різні категорії викладачів, багато в чому залежить рівень морально-психологічного клімату і можливості його оптимізації. Виховний потенціал колективу в значній мірі визначається відповідністю цінностей колективу основним інтересам особистості і навпаки. Ступінь розгортання духовного потенціалу кожного члена колективу визначається всією культурою внутрішньо колективних відносин, культурою міжособистісного спілкування. У сучасних умовах викладач як

суб'єкт педагогічної творчості повинен бути сформований як творча індивідуальність, здатна до самостійної постановки творчих цілей та їх систематичної реалізації.

Таким чином, те, якою мірою люди адекватно відображають, сприймають і розуміють інших, а через них і себе, багато в чому визначає процес спілкування між людьми, взаємовідносини, які між ними складаються, і способи, за допомогою яких вони здійснюють спільну діяльність.

Отже, відповідно до цього третій етап формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності визначаємо як продуктивно-діяльнісний.

На завершення зауважимо, що для розуміння моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету важливо враховувати кілька принципових моментів:

- культура повинна виражати не тільки взаємини між членами певної соціальної системи, але й уявлення про призначення цієї системи в цілому і її окремих членів, про цілі, характер діяльності та критерії, які визначають її ефективність;

- культура не піддається звичайному маніпулюванню, вона формується довго і сама в значній мірі зумовлює характер соціальної системи, стиль управління;

- не можна штучно насаджувати «слабкій» культурі, що властива будь-якій системі, «сильну» і навпаки. Обидві культури можуть бути ефективними в одних випадках і неефективними в інших – все залежить від конкретних умов ситуації управління.

Як бачимо, робота над здійсненням змін у корпоративній культурі організації вимагає творчого підходу, ретельної підготовки і планування, вибору оптимального шляху, добросовісної спільної роботи і т. ін.

Визначаючи комплекс заходів, необхідний для формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, виходили з того, що соціальна психологія розглядає колектив як особливу якість групи,

пов'язану із загальною діяльністю. Це особлива якість є продуктом розвитку груп, які існують всередині певної системи соціальної діяльності.

Можна виділити основні характеристики, що вказуються різними авторами як обов'язкові ознаки колективу. Насамперед колектив – це об'єднання людей в ім'я досягнення певної, соціально схвалюваної мети. По-друге, це добровільний характер об'єднання, під яким розуміється така характеристика спільної діяльності групи, яка задана не тільки зовнішніми обставинами, але є для індивідів, що до неї входять, системою активно побудованих ними взаємостосунків, на базі загальної діяльності.

Команда – це якісно нова форма інтерперсональної взаємодії (колективної дії) професіоналів, які діють як група однодумців і працюють не тільки за винагороду, але й за певну ідею і заради досягнення конкретних результатів. У цьому сенсі викладачі педагогічного університету безумовно виступають у якості команди, що реалізує освітню місію університету у викладацькій і науковій діяльності. При цьому в основі їх єдності як членів команди лежать не тільки спільні цілі, але й єдині етичні цінності, моральні настанови щодо діяльності, яка виконується і врівноважує колективні та індивідуальні устремління.

Відомо, що робота у команді має синергетичний ефект: кожний вкладає в роботу колективу як команди однодумців певну кількість особистісної енергії, що у спільній діяльності розгортається і реалізується у формі групової активності, спрямованої на досягнення спільної мети. Загальна кількість такої індивідуальної енергії є простором для прояву синергетичного ефекту, у якому певна частина енергії витрачається на підтримку цілісності команди, а інша – на досягнення цілей, заради яких ця команда була створена. При цьому динаміка переростання робочої групи у команду однодумців проходить певні стадії. На першій – об'єктивуються і пред'являються певні вимоги з боку лідера до членів групи, що об'єднується за формальними ознаками. У процесі організації наукової діяльності викладачів педагогічного університету такі об'єднання можуть формуватись на рівні кафедри,

факультету, аспірантури і докторантури навколо певного наукового керівника тощо.

Друга стадія передбачає поступовий перебіг до виокремлення певних груп, члени яких дотримуються спільних групових цінностей і норм діяльності і в цілому підтримують зусилля лідера-керівника у спільних і узгоджених діях. Відповідно до організації наукової діяльності цей процес відбувається як поступове виділення лідерів, авторитет і цінності яких визнаються науковою спільнотою і підтримуються його послідовниками і учнями.

Третя стадія – це власне оформлення групи однодумців у науковій діяльності у якості команди, для якої етичні цінності, норми наукової діяльності, цілі набувають визнання всіма членами і стають орієнтирами для здійснення спільних і узгоджених дій.

Відтак, суттєвою ознакою колективу є його цілісність. Це виражається в тому, що колектив виступає як певна система діяльності з притаманною їй організацією, розподілом функцій, визначеною структурою керівництва і управління. Нарешті, колектив є особливою формою взаєностосунків між його членами, що забезпечує принцип розвитку особистості не всупереч, а разом з розвитком колективу.

Центральну ланку динаміки розвитку групи утворює її предметна діяльність, причому це обов'язково соціально-позитивна діяльність. Другий шар розвитку групи пов'язаний з фіксацією взаємин кожного її члена до спільної предметної діяльності, її цілей і задач. Цей шар описується не тільки збігом цінностей, що стосуються спільної діяльності, а й розвитком певної мотивації членів групи, емоційною ідентифікацією кожного окремого члена з групою. Третій шар фіксує власне міжособистісні стосунки, опосередковані діяльністю. Четвертий шар розвитку групи фіксує безпосередні емоційні контакти між її членами, які не опосередковані колективними цілями діяльності, встановленими нормами поведінки.

Як уже зазначалось, що серед основних чинників, які впливають на корпоративну культуру, можна виділити ідеальні цілі, ідеї та цінності, що

панують в організації, рольові моделі поведінки її членів, внутрішні стандарти і правила, неформальні канали комунікацій. При цьому культура будь-якої соціальної системи розподіляється на низку приватних культур (субкультур). Ступінь диференціації культури визначається відмінностями в розв'язуваних задачах, специфікою організаційної підсистеми, територіальною особливістю.

Отже, головним завданням управління процесом формування корпоративної культури є узгодження окремих субкультур у загальну гармонізовану культуру організації, щоб уникнути її дисфункціонального розвитку як соціальної системи.

Завдяки дослідженням психологів і соціологів відомо, що діяльність, яка постійно розвивається та вдосконалюється, проявляється в розмаїтті її функцій. Суб'єктам, які її здійснюють, стає все складніше організувати і координувати свої спільні дії, з'являється необхідність у формалізації взаємовідносин, насамперед ділових. При цьому люди, які ближче один одному в силу симпатії, з організаційною, професійною або іншою ознакою, прагнуть до створення та збереження певної ділової, духовної цілісності, у результаті чого в організації стихійно складається деяка кількість субкультур, які певною мірою протистоять одна одній. Протистояння зумовлюється також тим, що сам працівник тут розглядається як «кадри», «робоча сила», він цікавий не в цілому, зі своєю індивідуальністю і несподіваними гранями своєї особистості, а тільки в міру здатності здійснювати формально необхідні дії. У цій ситуації правомірно вести мову про вдосконалення внутрішньої культури організації, що передбачає вироблення формальних правил взаємодії, які зводять до мінімуму негативні ефекти від неузгодженої різноманітності.

При зростанні організації утримується ціле, що пов'язане діловими рамками, але тільки до певної межі. З якогось моменту чисто формальних зусиль може виявитися недостатньо і збереження цілісності вимагає переходу на більш високу ступінь соціального розвитку – щабель

корпоративності. Цей крок передбачає інтегрування інтересів кожного окремого члена організації, її різних підрозділів у цілісну за своїм духом і спрямованості дій корпорацію.

Здебільшого на корпоративний рівень виходять досить великі організації, що мають можливість вкладати ресурси в розвиток своїх співробітників, приділяючи увагу не тільки їхній професійній майстерності, але значною мірою і особистісним потребам. За рахунок підвищення культури персоналу підвищується і загальна культура організації.

Отже, відповідно до поданих й проаналізованих психологічних закономірностей формування й розвитку групи як колективу односторонців і з урахуванням особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету, визначено умови формування їхньої корпоративної культури, як-от:

- активізація й персоналізація діяльності наукових шкіл;
- концентрація зусиль викладачів-науковців на вирішенні проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету;
- організація спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

Сукупність визначених компонентів, етапів і умов створює модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, яку наочно представлено на рис. 3.2.

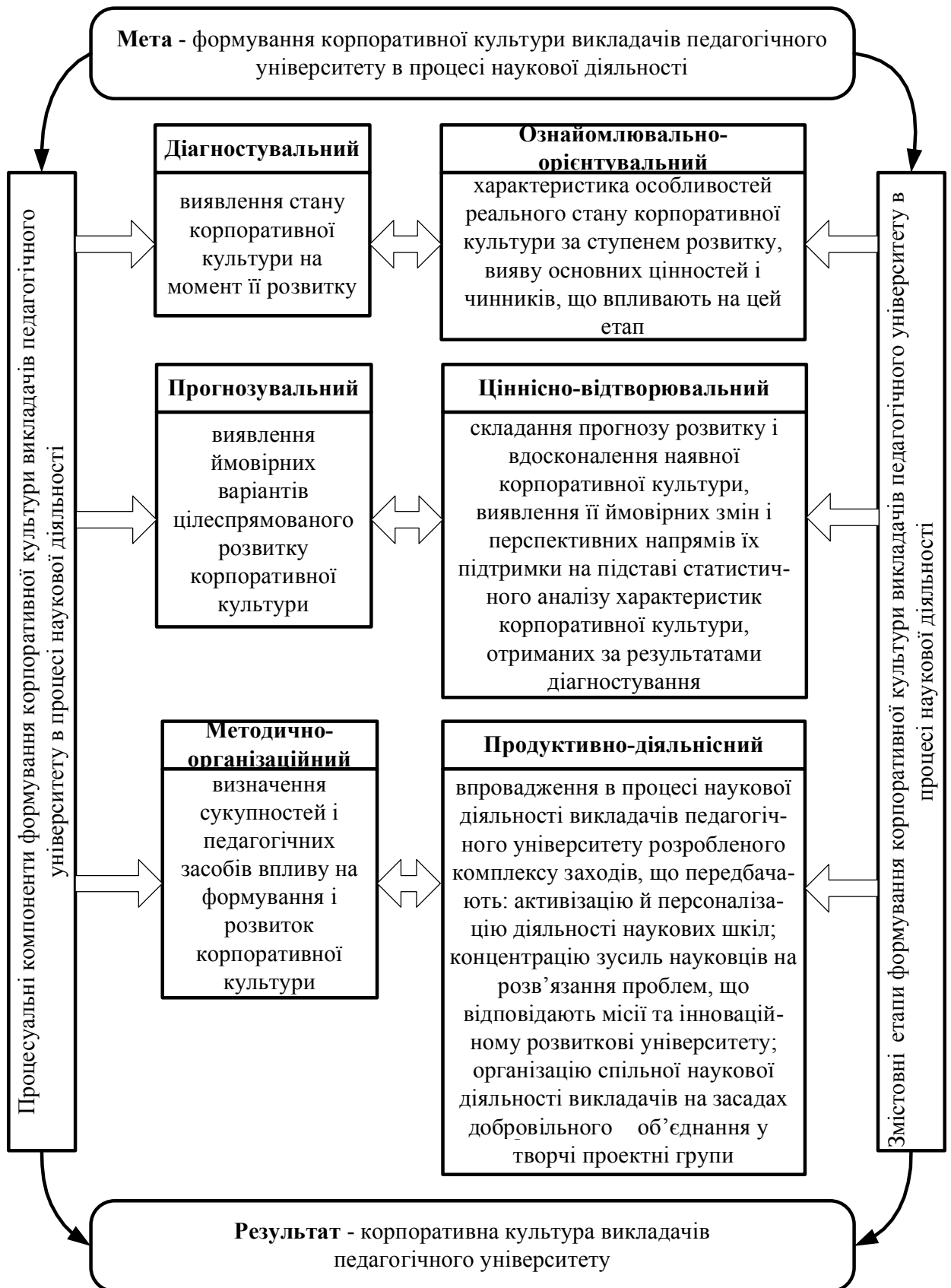


Рис. 3.2. Модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Висновки до третього розділу

З'ясовано, що у понятті «корпоративна культура» відображено рух від загального і абстрактного (культура) до окремого і конкретного (корпоративна), в якому загальне виявляє себе, зберігаючи свої ознаки якості. Корпоративна культура відображає момент розвитку феноменів культури, диференціювання їхньої єдиної якості на певну множину форм конкретного прояву, в яких на перший план виводиться ознака спільної діяльності певної групи, цінності, що забезпечують об'єднання людей. За цих умов корпоративну культуру правомірно розглядати як особливу форму загальнолюдської культури, у змісті якої об'єктивовано історико-культурний досвід регулювання взаємодії організованої певним чином групи людей у процесі їхньої співпраці.

Встановлено, що характерною ознакою корпоративної культури є її приналежність до спільної діяльності чітко визначеної групи людей, що взаємодіють між собою в соціально організованому й інституалізованому середовищі. Корпоративна культура є особливою формою соціальної культури, яка виникає, існує і розвивається в процесі розподілу суспільства, системи його виробництва на організовані для спільної діяльності певні групи або об'єднання людей. При цьому спільною стає не тільки виконувана ними предметна діяльність, яка має матеріальний і об'єктивований вираз, але й цілі, заради досягнення яких здійснювалось об'єднання, принципи і способи діяльності, норми, якими вона регламентується.

Виявлено, що за своєю суттю корпоративна культура належить до сфери ідеологічної й соціально-психологічної надбудови спільноти, що утворює духовний, нематеріальний шар взаємодії її членів під час спільної діяльності. Ця діяльність може бути одноманітною, або складно структурованою, поділеною на множину упорядкованих дій і процесів, проте вона завжди має бути спільною для групи людей, які об'єднуються заради її виконання. Феномен корпоративної культури має місце в організаціях, які належать до різних сфер діяльності (матеріальна, духовна), форм власності

(державна, приватна), способів діяльності (комерційна, не комерційна), галузей виробництва (машинобудування, транспорт, зв'язок, туризм, медицина, мистецтво, освіта та інше) і в усіх випадках вона виступає показником рівня розвитку соціальності організації, її якостю.

Доведено, що корпоративна культура викладачів вишу є одним із різновидів корпоративної культури, які функціонують у суспільстві. Вона створюється, існує і розвивається за тими ж самими законами, як і будь-яка інша форма культури. Корпоративна культура викладачів вишу є невід'ємним атрибутом цієї організації і складається із сукупності норм і стандартів поведінки й діяльності, традицій, символів, ритуалів, які відповідають спільним цінностям її членів і виділяють організацію серед подібних у зовнішньому соціальному і матеріальному середовищі. У внутрішньому середовищі корпоративна культура вишу є тлом, на якому його співробітники об'єднуються у спільній діяльності задля досягнення спільної соціально значимої мети.

Визначено, що створення моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, концентрує увагу на можливості зміни цього феномена. Опис її динаміки базується на понятті «процес», що розуміється як будь-який вид руху, модифікації, трансформації досліджуваного об'єкта, його кількісних або якісних характеристик протягом певного часу. Складовими компонентами моделі формування корпоративної культури виокремлено:

- діагностувальний, функція якого полягає у визначенні стану цієї культури на момент постанови мети щодо її розвитку;

- прогнозувальний, функція якого полягає у розробці ймовірних варіантів цілеспрямованого розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету педагогічними засобами в процесі наукової діяльності;

- методично-організаційний, що визначає сукупність педагогічних засобів впливу на формування й розвиток корпоративної культури викладачів

у процесі їх наукової діяльності. Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності здійснюється за ознайомлювально-орієнтувальним, ціннісно-відтворювальним і продуктивно-діяльнісним етапами.

Обґрунтовано, що відповідно до психологічних закономірностей формування й розвитку групи як колективу односторонців і особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету, умови формування їх корпоративної культури передбачають:

- активізацію й персоналізацію діяльності наукових шкіл;
- концентрацію зусиль викладачів-науковців на вирішення проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету;
- організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

Зміст третього розділу відображено у таких публікаціях автора [174; 180; 196; 200; 201; 202; 203; 209; 212; 216; 220; 221; 223; 225].

РОЗДІЛ 4

МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ

4.1. Організація експериментального дослідження ефективності моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Результати теоретичного дослідження, проведеного на підставі аналізу й узагальнення наукових джерел, дозволили розкрити сутність і структуру корпоративної культури, особливості її існування і прояву в контексті взаємодії і співпраці викладачів університету, обґрунтувати етапи і модель її формування в процесі наукової діяльності. З урахуванням цих результатів було розроблено зміст експериментального етапу дослідження, метою якого було виявлення ефективності розробленої моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Експериментально-дослідна робота здійснювалася на базі Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» упродовж 2005-2013 років. Окремі етапи реалізації експериментальної моделі формування корпоративної культури викладачів було апробовано на базі Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Київського університету імені Бориса Грінченка, Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, Мелітопольського державного педагогічного університету, Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Усього в експериментальній роботі взяли участь 938

викладачів зазначених ВНЗ. До статистичної обробки увійшли результати опитування і тестування 540 викладачів Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Київського університету імені Бориса Грінченка.

Задля виявлення ефективності визначеної за результатами теоретичного дослідження моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету було створено й оброблено експериментальну вибірку, до якої увійшли три групи викладачів: доктори наук, кандидати наук і викладачі без наукового ступеня. При цьому обов'язковою умовою для викладачів була участь у науково-дослідній роботі вишу, де особливості їхньої корпоративної культури відображають стан цієї роботи в педагогічному університеті. Загалом на формувальному етапі експерименту взяли участь 341 викладач.

В основу експериментальної роботи було покладено такі положення:

- елементи педагогічної реальності можна аналізувати лише в їх взаємозв'язку в межах певної організаційної структури. При цьому процеси в педагогічній реальності зумовлені не стільки властивостями її окремих елементів, скільки властивостями цієї структури;

- множинність різноманітних уявлень педагогічної реальності – не випадкове явище, а її органічна властивість. Ця властивість пов'язана з множинністю суб'єктів, стан, взаємодія, сприйняття і переживання яких породжують і змінюють педагогічну реальність;

- корпоративна культура – це гетерогенне і багат шарове явище, що включає матеріальні, духовні та духовно-практичні аспекти життєдіяльності організації, управління, поведінки персоналу по відношенню до внутрішнього і зовнішнього середовища. Її елементи створюють корпоративний контекст функціонування організації і сприяють підвищенню потенціалу її діяльності;

- у своїй цілісності корпоративна культура постає як культурні зразки, що задають орієнтири внутрішньої інтеграції персоналу організації, ефективних ділових відносин та зовнішньої адаптації до соціуму на цінностях соціального партнерства і консенсусу.

Основна мета формувального етапу експерименту – визначення відповідно до розробленої моделі тенденцій і закономірностей розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету в умовах організації наукової діяльності.

Досягнення цієї мети передбачало вирішення таких завдань:

- виявлення вихідного стану корпоративної культури викладачів педагогічного університету і складання прогнозу щодо його покращання (ознайомлювально-орієнтувальний етап);

- визначення системи заходів з формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету і розробка методики їх реалізації в процесі наукової діяльності (ціннісно-відтворювальний етап);

- впровадження методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі їхньої наукової діяльності (продуктивно-діяльнісний етап);

- виявлення динаміки і тенденцій формування корпоративної культури викладачів за результатами впровадження експериментальної моделі (ознайомлювально-орієнтувальний етап).

Оскільки корпоративна культура є складним і багатоаспектним явищем, діагностування наявного стану стало необхідним елементом її формування. Тому особливу увагу було приділено відбору діагностичного інструментарію, що мав бути комплексним за характером використання.

Слід зазначити, що в літературі представлено різні підходи до вирішення цих питань. Перші дослідження щодо діагностування корпоративної культури з'явилися у США у вісімдесятих роках ХХ століття. Г. Хофстеде виділив п'ять основних вимірів, що визначали відмінності в корпоративних культурах компаній різних країн [459]. До них було віднесено:

1. Дистанціювання від влади.
2. Прагнення уникати невизначеності.
3. Індивідуалізм / колективізм.
4. Мужність / жіночність.
5. Орієнтація на короткостроковість чи довгостроковість.

Е. Шейн запропонував три параметри щодо вивчення корпоративної культури [438]. Опишемо їх.

Артефакти – легко помітні прояви життя організації в зовнішньому вигляді співробітників, мовленні, оформленні приміщень, символіки, традиційних заходів і ритуалів. Уважається, що артефакти є зовнішнім проявом більш глибоких рівнів культури.

Декларовані цінності – це висловлювання та дії членів організації, які, на їхню думку, відображають загальні цінності і переконання. Декларовані цінності звичайно є результатом роботи менеджерів – як частина розробки стратегії. Інші співробітники самі виробляють ставлення до цих цінностей. У разі зміни стратегії декларовані цінності можуть замінюватися на нові, а в ситуації успіху і закріплення – перейти на наступний рівень базових уявлень.

Базові уявлення – це несвідоме підґрунтя культури організації, що визначає поведінку співробітників. Для співробітників ці уявлення є очевидними і зрозумілими.

Згідно з точкою зору Е. Шейна, вивчення культури організації можливе в процесі спільної аналітико-дискусійної діяльності з виділення артефактів, цінностей і визначення основних базових уявлень, що сприяють або перешкоджають вирішенню організаційних завдань, а також пошуку способів подолання виявлених обмежень у процесі управління культурою. На думку Е. Шейна, експериментальний підхід – це «... найбільш ефективний і розумний спосіб дешифровки культури» [438, с. 155].

У цілому аналіз наукової літератури дозволяє виділити низку ознак корпоративної культури, що характеризують тією чи іншою мірою будь-яку організацію і за якими проводиться її діагностика. А саме:

- почуття приналежності, «причетності» людей до організації, їх самоідентифікація з цією організацією («мій завод», «мій університет» тощо);

- суб'єктність персоналу організації як носія корпоративної культури; якщо немає суб'єктності, то і немає корпоративності;

- наявність і розвиток горизонтальних зв'язків між співробітниками (членами) організації, у тому числі неформальних контактів;

- «командний дух» в організації, тобто робота її членів в режимі «єдиної команди», коли кожен співробітник добре розуміє і реалізує загальноорганізаційні цілі, крім вузькопрофесійних та вузьковиробничих;

- відданість співробітників організації, готовність до позапланових витрат заради досягнення загальної мети; одним із показників відданості часто виступає стаж роботи в організації;

- зацікавленість групи людей або соціальних груп у досягненні спільної мети при обов'язковому дотриманні інтересів усіх сторін;

- соціальний обмін (ідеями, цінностями, знаннями) як критерій співробітництва та інструмент досягнення взаємної вигоди і згоди;

- діалог як метод міжсуб'єктної взаємодії і перемовний механізм;

- консенсус як принцип взаємодії;

- колегіальність як обов'язкова умова ухвалення рішень;

- колективна відповідальність за отримані результати;

- концентрація творчої енергії «людського чинника» (знань, духовності, креативності) як засобу підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності.

У роботі К. Камерона і Р. Куїнна [154, с. 205] представлено інші «стратегії» виміру культури. Вони засновані на трьох підходах:

- холістичному, коли дослідник занурюється в культуру і діє як глибоко співпричетний спостерігач;

- метафоричному (або мовному), за яким для аналізу використовуються зразки мови документів, звітності, оповідок і бесід;

- кількісному, коли вивчення корпоративної культури здійснюється за

допомогою питальників та / або співбесіди для оцінки її конкретних проявів .

Стосовно вимірювання корпоративної культури в науковій літературі представлено цілу низку шкал, що дозволяють кількісно її вимірювати і концентрують увагу на культурних нормах, підходах та цінностях, що поділяють працівники. Це діагностика організаційних норм Алена-Дьюера (1980), анкета корпоративної культури Глассера (1983), питальник організаційної культури Кука-Лафферті (1983), анкета «культурного розриву» Кілмана-Сакстона (1983), «профіль організаційної культури» Райлі-Хатмана (1988), методики діагностування корпоративної культури підприємства М. Павлової, В. Вороніна, І. Ладанова [64; 253].

На думку Д. Мацумото, обмеженість подібних способів оцінки полягає в тому, що всі вони вивчають культуру лише на рівні окремих працівників, не враховуючи при цьому впливу національної культури й організаційної культури структурних підрозділів [284]. Однак в останній час з'явилися роботи, де представлено багаторівневий метод дослідження корпоративної культури організацій, що дозволив подолати обмеженість усіх попередніх пошуків.

У дослідженні було обрано відому методику конкуруючих цінностей К. Камерона-Р. Куїнна OCAI, що заснована на кількісній оцінці культури організації та на основі використання опитування шести найважливіших аспектів організації. На переконання авторів, найкращий спосіб аналізу базових цінностей і переконань – це використання процедури аналізу певних сценаріїв, у яких реакція респондентів відображає ступінь їх сприйняття. Такі неписані сценарії виявляються знаковими для культури взаємодії членів організації і відіграють роль натяків емоційного і пізнавального характеру, що стимулюють вихід на поверхню стрижневих атрибутів культури [154, с. 206].

Важливо, що методика конкуруючих цінностей К. Камерона-Р. Куїнна (OCAI) здатна аналізувати культуру організації не тільки на індивідуальному, але й на інтраорганізаційному рівнях, що зближує її з багаторівневим профілем корпоративної культури. Наразі ця методика конкуруючих

цінностей є найбільш популярною в практиці.

За методикою OCAI для вимірювання запропоновано шість параметрів, що в сукупності відображають фундаментальні цінності організаційної культури. Вони включають: 1) домінантні характеристики, або визначення того, на що організація схожа в цілому; 2) стиль лідерства в організації; 3) управління найманими працівниками, або стиль, що визначає ставлення до рядових працівників, і характеристика умов праці; 4) єдина сутність організації, або механізми, що сприяють інтеграції людей в єдине ціле; 5) стратегічні акценти; 6) критерії успіху, що показують, як визначається «перемога» і що саме заохочується і винагороджується.

Автори зазначають, що цей набір невичерпний, водночас є достатнім для адекватного представлення типу корпоративної культури. Тому, маючи відповіді співробітників організації на запитання про змістові виміри, можна виявити культуру організації або комбінації культур, що лежать в її основі.

Нагадаємо, що К. Камерон і Р. Куїнн розглядають чотири типи організаційної культури, які лежать у площинах, утворених двома векторами виміру. Перший вектор визначається критеріями ефективності, які на одному полюсі виявляються як гнучкість, дискретність і динамізм, на іншому – акцентується стабільність, порядок і контроль. Другий вектор визначають критерії ефективності, які підкреслюють внутрішню орієнтацію, інтеграцію та єдність корпоративної культури, протиставляючи їх зовнішній орієнтації, диверсифікації та суперництву. Згідно з цими критеріями виділяються чотири типи корпоративної культури. Опишемо їх.

Ієрархічна культура. Ключовими цінностями успіху вважаються чіткі лінії розподілу повноважень в ухваленні рішень, стандартизовані правила і процедури, механізми контролю та обліку. Сумісна з цією формою корпоративна культура організації характеризується як формалізоване і структуроване місце роботи. Процедури керують тим, що роблять люди. Ефективні лідери – це хороші координатори та організатори. Важливим є підтримка плавного перебігу діяльності організації. Довгострокові

підкування організації полягають у забезпеченні стабільності, передбачуваності та рентабельності.

Ринкова культура. Стала популярною наприкінці 1960-х років, в часи, коли організації частіше ставали перед новими викликами конкуренції. Термін «ринкова організація» визначає тип корпоративної культури, що функціонує як ринок, тобто зорієнтована на зовнішнє оточення, а не на свої внутрішні справи. Базові допущення ринкової культури полягають у тому, що зовнішнє оточення – це не милість, а ворожий виклик; організація займається бізнесом з метою зміцнення свого положення в конкурентному середовищі; головне завдання менеджменту – вести організацію до продуктивності, результатів і прибутків. Лідери в ній є твердими господарями й суворими, вимогливими конкурентами. Організацію пов'язує єдине ціле прагнення перемагати. Довгострокова турбота концентрується на конкурентних діях і досягненні розтягнутих у часі цілей. Успіх визначається в термінах ринкової частки і проникнення на ринки. Важливим вважається випередження суперників у конкурентній боротьбі та лідерство на ринку.

Кланова культура характеризується як дружнє місце роботи, де люди мають багато спільного і довіряють один одному. Вона нагадує велику сім'ю. Лідери мислять як вихователі і, можливо, навіть як батьки. Організація тримається разом завдяки відданості та традиції. В організації присутня обов'язковість, робиться акцент на довгостроковій вигоді від вдосконалення особистості, надається значення високому ступеню згуртованості колективу і моральному клімату. Успіх визначається в здоровому внутрішньому кліматі і турботі про людей. Організація заохочує бригадну роботу, участь людей у бізнесі і злагоду.

Адхократична культура («адхократія» – від латинського ad hoc – з нагоди) визначає тимчасову, спеціалізовану, динамічну організаційну одиницю. Передбачається, що адаптація до зовнішнього середовища і новаторство ведуть до знаходження нових ресурсів та підвищення прибутковості, тому увагу акцентовано на передбаченні майбутнього, на

деякій організаційній анархії, але з внутрішнім підпорядкуванням певній дисципліні. В адхократичній культурі люди готові жертвувати собою і йти на ризик. Ефективне лідерство полягає в умінні передбачати, новаторстві і орієнтації на ризик. Сполучною сутністю організації є відданість експериментуванню та новаторству. Підкреслюється необхідність постійної діяльності, виробництва продукції та надання послуг на передньому рубежі знань. Важливою вважається готовність до змін і зустрічі з новими викликами часу і зовнішнього середовища. У довгостроковій перспективі організація акцентує увагу на швидкому зростанні і здобутті нових ресурсів. Успіх означає виробництво / надання унікальних та оригінальних продуктів та / або послуг. У повному обсязі методика наведена у Додатку А.

Переваги методики OCAI К. Камерона-Р. Куїнна в діагностиці корпоративної культури викладачів педагогічного університету визначаються кількома моментами. По-перше, загальна модель описує цінності культури організації у зв'язку з кожним конкретним підходом до визначення її ефективності та зіставляє перспективу одного підходу до всіх інших; по-друге, вона дозволяє класифікувати організацію за ознакою приналежності до певного типу корпоративної культури та визначати силу цієї культури; по-третє, використання графічних профілів може служити ефективним інструментом діагностики організації і складання прогнозу щодо її ймовірного розвитку.

Порівняння діаграм різних параметрів для однієї і тієї самої культури організації або загальних профілів для її різних підрозділів дозволяють дійти висновку про культурну узгодженість чи неузгодженість членів організації. Урівноважений стан різних аспектів корпоративної культури в різних підрозділах веде до зростання згуртованості організації і створення сприятливого соціального клімату для ухвалення управлінських рішень. Таким чином, профіль, отриманий за методикою OCAI, дозволяє:

- оцінити частку кожного типу культури в загальній корпоративній культурі (за положенням точок на координатних вісях);

- оцінити готовність організації до змін і бажаний напрям змін (за різницею профілів у станах «як є» і «як хотілося б»);
- порівняти корпоративну культуру різних підрозділів;
- описати не тільки стан організації в цілому, але й окремі аспекти її діяльності, такі як: систему управління, стиль лідерства, сили, що зміцнюють організацію, систему цілепокладання, ухвалення рішень і вирішення конфліктів, мотивацію співробітників, критерії успіху;
- оцінити конгруентність різних аспектів корпоративної культури;
- оцінити динаміку змін корпоративної культури.

Отже, методика ОСАІ дозволяє визначити й схарактеризувати наявний в організації стан корпоративної культури її співробітників у цілому і в окремих групах або підрозділах. Проте для визначення чинників, що впливають на її розвиток і зміни, потрібно дати оцінку зовнішнього середовища, в якому відбувається їхня спільна діяльність, і внутрішнього, що виявляє особливості індивідуального психологічного сприйняття ситуації, у якій здійснюється ця діяльність.

Зауважимо, що корпоративна культура організації не може бути «поганою» чи «гарною», оцінити її можна тільки за тим, наскільки вона допомагає досягати стратегічних цілей організації. З досвіду відомо, що корпоративна культура здатна чинити істотний вплив на різні механізми функціонування організації. Найважливіший з них – соціальна взаємодія організації. Зокрема, корекція корпоративної культури організації дозволяє: підвищувати її адаптивність до мінливих соціальних та економічних умов; ставати більш інноваційною; створювати додатковий стимул для активної роботи співробітників; впливати на сприятливу робочу атмосферу; знижувати плинність персоналу; підвищувати лояльність співробітників до організації тощо. Зважаючи на це, корпоративна культура фіксує один з аспектів діяльності організації, пов'язаний з її зовнішньою структурною оболонкою.

Нагадаємо, що в дослідженні терміном «організаційна культура»

позначено формальною структурою, що відображає спосіб нормування, підпорядкування і зміст ділових відношень між викладачами педагогічного університету як членами єдиного виробничого колективу. Зовнішня організаційна культура педагогічного університету включає такі елементи: систему управління, делегування повноважень, комунікації, організація трудового процесу, організаційні цінності й норми, символіку, легенди і міфи та ін.

Основна відміна зовнішньої організаційної культури університету від його внутрішнього психологічного клімату полягає в тому, що організаційна культура характеризує реальний стан управління, а клімат – сприйняття цього стану справ персоналом. Діагностика організаційної культури дає уявлення про сильні та слабкі боки управління педагогічним університетом, його ресурси, потенційні можливості, показує, які елементи управління ігноруються, упускаються або недооцінюються керівниками.

Обрана в дослідженні методика експрес-діагностики організаційної культури [83; 253, с. 155] складається з 29 запитань, згрупованих у чотири блоки: робота, комунікації, управління, мотивація і мораль. Індекс стану організаційної культури як сукупності зовнішніх чинників корпоративної культури отримується за загальною сумою отриманих балів. Слабкі місця організаційної культури визначаються за середніми величинами секцій. Показники в балах за секціями свідчать про такі стани організаційної культури в розумінні колективу: 10-8 – «чудовий»; 7-6 – «позитивний, оптимістичний»; 5-4 – «песимістичний»; 3-1 – «занепадницький». Відтак, оцінка показників організаційної культури нижче 4 балів свідчить про несприятливий стан справ у спільній діяльності та у міжособистісному спілкуванні співробітників.

Зазначимо, що за даними наукових досліджень, синдром слабкої організаційної культури провокує порушення трудової дисципліни, а також часто призводить до інших негативних наслідків у функціонуванні організації. Своєчасно вжиті заходи можуть запобігти переходу організації

до кризового стану. Таким чином, роботу з оздоровлення організації слід починати з аналізу справ, відображених у конкретних судженнях її співробітників. Зразок питальника за методикою експрес-діагностики організаційної культури наведено у Додатку Б.

Поряд із зовнішніми об'єктивними чинниками, що утворені організаційною культурою, на становлення і розвиток корпоративної культури впливають внутрішні суб'єктивні чинники. Міжособистісні стосунки є базою у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. Це – соціально-психологічна атмосфера, морально-психологічний настрій, морально-психологічна обстановка, які визначають дух корпоративної культури, її загальний настрій.

За визначенням В. Паригіна, соціально-психологічний клімат колективу є «переважний і відносно стійкий психологічний настрій колективу, що знаходить різноманітні форми прояву у всій його життєдіяльності» [319, с. 11]. Такий клімат виявляє емоційне забарвлення психологічних зв'язків, що виникають на основі близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей і т. ін. Отже, соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально зумовлена, відносно стійка система ставлень його членів до колективу як цілого.

Міжособистісні стосунки виявляють систему настанов, орієнтацій та очікувань членів групи відносно один одного. При цьому міжособистісні стосунки зумовлені змістом та організацією спільної діяльності, а також цінностями, на яких ґрунтується спілкування людей. Спільна діяльність будь-якої організації пов'язана з вирішенням певної задачі (виробничої, наукової, комерційної) і наявністю в її учасників єдиної мети.

Зазначимо, що соціально-психологічний клімат у колективі багато в чому залежить від рівня сумісності та спрацьованості його членів. Саме сумісність і спрацьованість визначають ступінь організованості та інформованості співробітників. Група, що ефективно працює, становить психологічне ціле, оскільки замість безлічі «Я» виникає поняття «МИ».

Думки, оцінки, почуття і вчинки окремих «Я» зближуються; з'являються спільні інтереси і цінності; взаємодоповнюються інтелектуальні та особистісні особливості. Спільно виконуючи завдання, вирішуючи проблеми, люди виробляють специфічні тільки для цієї групи властиві способи регуляції пізнавальних та емоційних процесів, стратегії поведінки, загальний для групи стиль діяльності. У таких колективах між людьми відбувається обмін досвідом, переймається стиль поведінки, розширюється набір індивідуальних можливостей, розвиваються здатність, бажання і вміння співвідносити свої цілі та дії з цілями і діями інших людей. На певному етапі взаємодії співробітників колектив може домогтися оптимальної сумісності та спрацьованості.

Для дослідження особливостей психологічного клімату співпраці викладачів педагогічного університету була обрана методика «СПСК» (соціально-психологічна самооцінка колективу) Р. Немова, що містить 74 запитання і шкалу оцінки [304]. Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу за обраною методикою є прагнення до збереження цілісності групи, організованість, інформованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність. У повному обсязі ця методика наведена у Додатку В.

Ще один параметр, що був розглянутий у процесі діагностики корпоративної культури викладачів педагогічного університету – це продуктивність їхньої наукової діяльності. Для отримання даних за цим параметром використовувалися атестаційні аркуші викладачів, розроблені за рекомендаціями МОН України. Зокрема, вони включали кількісну оцінку результатів наукової діяльності викладачів, представлених у вигляді наукових публікацій, підготовки дисертацій і т. ін. При цьому враховувалося, що всі викладачі педагогічного університету різняться за рівнем своєї підготовки до самостійної наукової діяльності. Відповідно до цього її продуктивність розглядалася диференційовано, з урахуванням наявності / відсутності наукового ступеня і рангу (доктор наук / кандидат наук /

викладач без наукового ступеня). Приклад такого атестаційного аркушу подано у Додатку Д.

Розробка і використання багатфакторної моделі експерименту, що передбачала врахування зазначених вище чинників, дозволяла максимально врахувати вплив на результати експериментальної роботи індивідуальних особливостей кожного викладача. Тобто була можливою перевірка припущення, що досліджувана в експерименті модель є ефективною для формування й розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності незалежно від їхніх індивідуальних особливостей, сфери наукових інтересів, віку і продуктивності наукової діяльності. Протилежним було припущення, що визначена модель і передбачена методика її відтворення не детермінують формування корпоративної культури викладачів і є тільки випадковими супутніми чинниками.

Зважаючи на те, що розроблена модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності не має аналогів і не використовується в сучасній практиці організації наукової діяльності вишів, перший етап реалізації експериментальної моделі виконував ознайомлювально-орієнтувальну функцію і вирішував завдання діагностування наявного в педагогічному університету рівня сформованості корпоративної культури його викладачів. Ці дані слугували в подальшому експерименті контрольними і відповідно до них оцінювалась ефективність запропонованої для експериментального дослідження моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету і методики її реалізації в процесі наукової діяльності.

Другий етап експериментального дослідження виконував ціннісно-відтворювальну функцію і був пов'язаний із прогнозуванням бажаних змін у стані корпоративної культури викладачів і підготовкою для цього відповідних засобів. Прогнозування здійснювалось на засадах результатів кореляційного і кластерного аналізу та якісної інтерпретації отриманих результатів.

Третій етап експериментальної роботи виконував продуктивно-діяльнісну функцію і був пов'язаний із впровадженням в процесі наукової діяльності викладачів методично-організаційних заходів, спрямованих на формування їхньої корпоративної культури.

При плануванні і проведенні цього етапу було враховано, що в наявній практиці вишів в організації наукової діяльності формування корпоративної культури відбувається стихійно і неконтрольовано. Отже, створювати контрольні групи, де заздалегідь можливо прогнозувати негативні результати, видавалось нерациональним. Крім того, фактично неможливо досягти урівноваження й відокремлення певних груп викладачів, які спілкуються, взаємодіють і співпрацюють в єдиному просторі за спільними традиціями, нормами, умовами праці тощо. Зважаючи на це, усі групи викладачів, задіяні у формувальному експерименті, вважалися експериментальними.

Формувальний етап експериментальної роботи проходив упродовж 2005-2013 років. За цей період організація наукової діяльності викладачів педагогічного університету здійснювалася за методикою, що була зорієнтована на реалізацію педагогічних умов формування корпоративної культури викладачів, передбачених моделлю.

На прикінцевому етапі експериментального дослідження задля досягнення основної мети формувального експерименту вирішувалися такі завдання:

- виявлення загальної тенденції змін у кількісних і якісних показниках сформованості корпоративної культури викладачів, що відбулись під впливом реалізованої моделі;

- порівняння динаміки змін у корпоративній культурі викладачів у різних за рівнем продуктивності наукової діяльності вибірках;

- встановлення впливу на ефективність формування корпоративної культури викладачів чинників, що контролювались в експерименті.

Вирішення цих завдань забезпечувалось упорядкуванням, узагальненням і статистичною обробкою отриманих в експерименті

емпіричних даних. Одержані в процесі експериментальної роботи дані та результати їх обробки статистичними методами стали підставою для формулювання відповідних висновків дослідження.

4.2. Зміст і результати реалізації діагностувального компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

У змісті цього підрозділу послідовно наведено й проаналізовано результати першого – ознайомлювально-орієнтувального – етапу формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, які були отримані за методиками діагностувального компонента моделі.

Перше завдання, що вирішувалось на цьому етапі, було пов'язано з визначенням однорідності експериментальної вибірки за певним параметром, який дозволяв проводити порівняння одержаних результатів. За даними кластеризації за допомогою програмного продукту Майкрософт StatSoft Statistika v6.0 всієї вибірки викладачів, які брали участь в експериментальній роботі і врахуванням їхнього віку, продуктивності наукової діяльності, результатів опитування за обраними методиками, вони були розподілені за критерієм «наявність/відсутність наукового ступеня» на три відносно однорідні групи: викладачі з науковим ступенем доктора наук, викладачі з науковим ступенем кандидата наук і викладачі без наукового ступеня.

4.2.1. Результати діагностування докторів наук. У таблиці 4.1 представлені дані опитування докторів наук як категорії викладачів педагогічного університету, проведеного за методикою OCAI в 2009 році. У цій таблиці і далі в тексті використовувались умовні символи, запропоновані К. Камероном і Р. Куїнном, які позначають: А – клановий (сімейний) тип корпоративної культури; В – адхократичний; С – ринковий; D – ієрархічний (бюрократичний).

Таблиця 4.1

Характеристика корпоративної культури докторів наук (у %)

	Наявний				Бажаний			
	Тип корпоративної культури				Тип корпоративної культури			
	A	B	C	D	A	B	C	D
Оцінка у %	25,7	20,8	24,3	29,2	24,2	24,2	25,8	25,8
К-ть осіб	10	4	10	18	9	6	9	18

З наведених у таблиці даних бачимо, що у 2009 році на першому етапі експериментального дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету, її сприйняття докторами наук було досить різноманітним і охоплювало всі типи. Важливо, що в отриманих результатах не можна виділити домінуючого типу, оскільки всі середні значення коливаються в межах $25\% \pm 4,2\%$.

Найбільший відсоток опитувані (29,2%) віддали оцінці наявній в університеті корпоративній культурі як ієрархічній (тип D); 25,7% – як кланової (тип A), 24,3% опитувані доктори наук віддали ринковому типу корпоративної культури (тип C), що панує серед викладачів університету, і тільки 20,8% оцінили її як адхократичну (тип B).

В оцінці бажаних змін у корпоративній культурі викладачів університету доктори наук рівною мірою (по 25,8%) віддали свої уподобання ринковому (C) та ієрархічному (D) типам. Дещо менше докторів наук (по 24,2%) віддали свої уподобання клановому (A) і адхократичному (B) типам корпоративної культури.

Більш докладно схарактеризувати сприйняття докторами наук найбільш важливих параметрів корпоративної культури до початку і після завершення формувального етапу експерименту дозволили дані, що представлені у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

**Параметри корпоративної культури за оцінками докторів наук
(за методикою OCAI К. Камерона і Р. Куїнна)**

Параметри оцінювання	Типи корпоративної культури (у%)			
	A	B	C	D
Найважливіші характеристики	29,8	16,2	32,6	21,4
Стиль лідерства і керівництва	19,3	21,8	21,0	37,9
Управління співробітниками	25,0	21,9	21,0	32,1
Єднальна сутність організації	26,7	21,4	23,1	28,8
Стратегічна спрямованість	24,0	22,4	22,9	30,7
Критерії успіху	29,5	21,0	25,5	24,0

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» найбільшу кількість оцінок отримали показники ринкового типу корпоративної культури (32,6%). Відповідно, на думку докторів наук, для університету домінують його характеристика як організації, зорієнтованої на результат. Головне для такого типу культури – домогтися виконання завдання, люди зорієнтовані на суперництво і досягнення мети. 29,8% оцінили найважливіші характеристики корпоративної культури університету за показниками кланового типу (організація унікальна за своїми особливостями, вона подібна до великої родини, її співробітники виглядають як такі, що мають багато спільного).

21,4% докторів наук виділили характеристики, що визначають приналежність корпоративної культури викладачів університету за цим параметром до ієрархічного типу (організація жорстко структурована і

суворо контролюється, дії людей здебільшого визначаються формальними процедурами) і 16,2% – адхократичному, де організація проявляється як дуже динамічна і підприємницька, при цьому її співробітники готові жертвувати собою і йти на ризик.

За параметром «Стиль лідерства та керівництва» найбільшу кількість оцінок (37,9%) було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, згідно з якими керівництво в університеті є прикладом координації, чіткої організації і плавного ведення справ. У 21,8% респондентів показники можна віднести до адхократичного типу корпоративної культури (стиль лідерства служить прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику). Оцінку в 21,0% віднесено до показників стилю лідерства і керівництва ринкового типу корпоративної культури (служить прикладом діловитості, агресивності, орієнтації на результати), і 19,3% – показники кланового типу, згідно з якими загальний стиль лідерства в організації проявляється в прагненні допомогти і навчити.

За параметром «Управління співробітниками» 32,1% було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, де стиль менеджменту характеризувався гарантією зайнятості, вимогою підпорядкування, передбачуваності і стабільності у відносинах; 25,0% – показникам кланового типу (стиль менеджменту характеризувався заохоченням бригадної роботи, одностайності та участі в ухваленні рішень); 21,9% – адхократичному (характеризувався заохоченням індивідуального ризику, новаторства, свободи і самобутності), і 21,0% – ринковому (характеризувався високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень).

За параметром «Єднальна сутність організації» спостерігалася така тенденція: за результатами одержаних оцінок 28,8% було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури (формальні правила й офіційна політика, важлива підтримка плавного ходу в діяльності організації). У

середньому 26,7% отримали показники кланового типу (підприємство пов'язує разом відданість справі і взаємну довіру, обов'язковість цінується дуже високо), 23,1% – показники ринкового типу (акцент – на досягнення мети і виконання завдання, загальноприйняті теми – агресивність і перемога) і 21,4% – показники адхократичного типу (підприємство пов'язує прихильність новаторства і вдосконалення, акцентується необхідність бути на передових рубежах).

Показники параметра «Стратегічна спрямованість» отримали такі оцінки: ієрархічний тип корпоративної культури (акцент на незмінності та стабільності, найважливіше – це контроль і плавність всіх дій) – 30,7%; 24,0% – організація фокусує увагу на гуманному розвитку, наполегливо підтримується висока довіра, відкритість і співучасть – клановий тип; 22,9% – акцент на конкурентних діях і досягненнях, домінує цільове напруження сил і прагнення до перемоги на ринку – ринковий тип; 22,4% – адхократичний тип, згідно з яким організація зосереджує увагу на здобутті нових ресурсів та вирішенні нових проблем, при цьому цінуються апробація нового і пошук можливостей для їх покращання.

За параметром «Критерії успіху» відповіді розподілилися таким чином: 29,5% було віддано показникам кланового типу (організація визначає успіх на базі розвитку людських ресурсів, бригадної роботи, захопленості працівників справою і турботою про людей); 25,5% – показникам корпоративної культури ринкового типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ успіху – конкурентне лідерство); 24,0% – показникам ієрархічного типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ успіху – конкурентне лідерство) і 21,0% – адхократичному типу (визначення успіху через володіння унікальною або новітньою продукцією, це виробничий лідер і новатор).

Таким чином, детальний аналіз відповідей, отриманих у результаті опитування докторів наук за методикою OCAI К. Камерона-Р. Куїнна, дозволив виявити, які саме характеристики корпоративної культури вони

співвідносять з особливостями прояву її цінностей серед викладачів педагогічного університету.

Наступне завдання експериментальної роботи було спрямовано на виявлення особливостей розподілу оцінок докторів наук за параметрами корпоративної культури і продуктивністю їхньої наукової діяльності. За основу характеристики їхньої наукової продуктивності було взято дані щорічних звітів, куди входила оцінка кількості публікацій у наукових фахових і звичайних виданнях міжнародного, національного та регіонального рівнів, участь у наукових конференціях, підготовка, захист і керівництво дисертаціями, рецензування монографій, дисертацій та авторефератів тощо. Усі види наукової продукції викладачів університету оцінювалися за єдиною шкалою, введеною в дію і затвердженою рішенням вченої ради університету з 2003 року. Результати цього аналізу подано в таблиці 4.3.

З таблиці бачимо, що за параметром «Найважливіші характеристики» клановий тип корпоративної культури домінував у докторів наук, наукова продуктивність яких не перевищувала 2000 балів; адхократичний і ринковий – потрапили в інтервал 6001-8000 балів; ієрархічний – від 0 до 2000 балів. За параметром «Стиль керівництва та лідерства» клановий тип корпоративної культури переважав у докторів наук, наукова продуктивність яких була в інтервалі 2001-4000 балів; адхократичний і ринковий – від 6001 до 8000 балів; ієрархічний – від 4001 до 6000 балів.

За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали доктори наук, чия наукова продуктивність потрапила в інтервал 4001-6000 і понад 8001 балів. Перевагу адхократичному типу віддали доктори наук, чия наукова продуктивність становила 6001-8000 балів; ринковому – від 2001 до 4000 балів та ієрархічному – від 0 до 2000 балів.

Таблиця 4.3

**Оцінювання докторами наук параметрів корпоративної культури
залежно від продуктивності наукової діяльності**

Параметри за ОСАІ	Типи корпора- тивної культури	У %	0-2000 балів	2001- 4000 балів	4001- 6000 балів	6001- 8000 балів	Понад 8001 балів
Найважливіші характеристики	А	29,8	38,8	31,7	25,0	25,0	30,0
	В	16,2	13,8	15,0	15,8	21,7	16,0
	С	32,6	18,8	28,3	41,7	35,0	34,0
	Д	21,4	28,6	25,0	17,5	18,3	20,0
Стиль лідерства і керівництва	А	19,3	15,0	30,0	10,8	15,0	29,0
	В	21,8	25,0	8,3	20,8	28,3	25,0
	С	21,0	31,3	15,0	18,4	25,0	17,0
	Д	37,9	28,7	46,7	50,0	31,7	29,0
Управління співробітниками	А	25,0	15,0	20,0	30,0	25,0	30,0
	В	21,9	22,4	18,3	21,7	25,0	22,0
	С	21,0	23,8	31,7	13,3	25,0	19,0
	Д	32,1	38,8	30,0	35,0	25,0	29,0
Сутність організації	А	26,7	20,0	26,7	34,2	18,3	28,0
	В	21,4	21,3	15,0	20,8	28,3	22,0
	С	23,1	27,5	31,7	16,7	25,0	21,0
	Д	28,8	31,2	26,6	28,3	28,4	29,0
Стратегічна спрямованість	А	24,0	17,5	30,0	22,5	21,7	29,0
	В	22,4	21,3	23,3	22,5	21,7	23,0
	С	22,9	23,8	20,0	20,8	25,0	25,0
	Д	30,7	37,4	26,7	34,2	31,6	23,0
Критерії успіху	А	29,5	25,0	23,3	26,7	28,3	40,0
	В	21,0	21,2	16,7	21,6	18,4	24,0
	С	25,5	23,8	36,7	25,0	25,0	22,0
	Д	24,0	30,0	23,3	26,7	28,3	14,0

За параметром «Єднальна сутність організації» клановому типу корпоративної культури віддали перевагу доктори наук з науковою продуктивністю понад 8001 бал; адхократичному – від 6001 до 8000 балів; ринковому – від 2001 до 4000 балів та ієрархічному – від 0 до 2000 балів.

За параметром «Стратегічна спрямованість» кланову і адхократичну

корпоративну культуру в якості домінувальних відзначили доктори наук з науковою продуктивністю від 2001 до 4000 балів; ринкову – з науковою продуктивністю від 6001 до 8000 і понад 8001 бал; ієрархічну – від 6001 до 8000 балів.

За параметром «Критерії успіху» найбільшу кількість позитивних оцінок у клановому й адхократичному типах корпоративної культури дали доктори наук, наукова продуктивність яких перевищувала 8001 бал; ринковому – в інтервалі 2001-4000 балів та ієрархічному – в інтервалі від 0 до 2000 балів.

Отже, з позиції якісного аналізу отримані за методикою ОСАІ дані показують, що цінності, пов'язані з проявами ринкового типу корпоративної культури за параметром «Найважливіші характеристики» отримали найбільш високу оцінку в докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких знаходилась в інтервалі від 4001 до 6000 балів.

Цінності ієрархічного типу корпоративної культури за параметром «Стиль лідерства та керівництва» домінували в докторів наук, наукова продуктивність яких становила 4001-6000 балів. Їх, як домінувальні цінності за параметрами «Управління співробітниками», «Єднальна сутність організації» і «Стратегічна спрямованість», відзначили доктори наук, наукова продуктивність яких знаходилася в інтервалі 0-2000 балів. Цінності кланового типу корпоративної культури домінували в докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких була понад 8001 бал.

Наступне завдання, яке вирішувалося в процесі експериментального дослідження, було спрямоване на виявлення чинників організаційної культури, з якими пов'язана оцінка докторами наук особливостей корпоративної культури педагогічного університету.

У таблиці 4.4 представлено результати експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету в оцінці докторів наук.

Згідно з отриманими даними, в оцінці організаційної культури педагогічного університету брали участь доктори наук, продуктивність

наукової діяльності яких в середньому за всією вибіркою становила 6828,9 балів. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності було зафіксовано в докторів наук, які виявили свої переваги в ринковому типі (С) корпоративної культури (11407,5 балів).

Таблиця 4.4

Особливості організаційної культури педагогічного університету за оцінкою докторів наук

Показники		За вибіркою загалом	Типи корпоративної культури			
			А	В	С	Д
Кількість осіб		42	10	4	10	18
Середній бал продуктивності наукової діяльності		6828,9	11338,0	4470,0	11407,5	3801,9
Середній вік		56,2	52,5	69,0	54,5	57,1
Середній бал експрес-діагностики		209,8	222,0	211,0	259,5	196,8
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарищескість	7,7	7,7	8,8	9,2	7,3
	Приналежність до організації	8,4	9,3	9,3	9,4	7,9
	Кар'єрне зростання	6,5	6,3	4,3	8,8	6,1
	Оцінка трудової діяльності	6,6	7,7	4,0	8,0	6,6
	Організація умов праці	6,6	6,3	8,3	8,3	6,4
	Організація трудової діяльності	7,6	8,1	9,5	9,1	6,7
	Моральний клімат	7,1	8,8	7,0	9,1	6,9
	Ефективність управління	6,9	7,6	6,8	8,9	6,5

Дещо нижчим середній бал продуктивності наукової діяльності (11338,0 балів) було зафіксовано в докторів наук, які виявили перевагу в

клановому типі (А) корпоративної культури. Для докторів наук, що виявили свої переваги в адхократичному типі (В) корпоративної культури, середній бал продуктивності наукової діяльності склав 4470,0 і в ієрархічному типі (D) – 3801,9.

Зауважимо, що середній вік докторів наук, які віддали свої уподобання ринковому і клановому типам корпоративної культури, і показали найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності, становив відповідно 54,5 і 52,5 року. Для докторів наук, що віддали перевагу адхократичному та ієрархічному типам корпоративної культури, середній вік був вищим і становив відповідно 69 і 57,1 року. Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки докторів наук склав 209,8 при максимально можливому 290,0 балі, що за правилами інтерпретації даних дозволило віднести її до високого рівня. Істотно, що відмінності в значеннях середнього балу експрес-діагностики для кожного типу корпоративної культури не виходили за граничні значення цього рівня, що дало підставу для оцінки загальної спрямованості її розвитку як позитивної.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою докторів наук окремих елементів організаційної культури показує, що вони коливаються в межах 6,5–8,4. За правилами інтерпретації даних це свідчить про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінує позитивне, оптимістичне сприйняття його корпоративної культури і в окремих випадках вона сприймається теж позитивно (середні значення вище 8,0 балів). Зокрема, такі значення були отримані для показника «взаємодія і товариськість» у вибірці докторів наук, які віддають перевагу ринковому (С) і адхократичному (В) типам корпоративної культури – 9,2 і 8,8 балів відповідно.

За параметром «приналежність до організації» такі високі значення були характерні для трьох типів корпоративної культури: кланової, адхократичної та ринкової (9,3; 9,3; 9,4 відповідно). За параметром

організаційної культури «кар'єрне зростання» оцінки були не настільки одноставні і в окремих випадках (адхократичний тип корпоративної культури) знижувалися до рівня зневіри і занепаду (4,3 бала). Ще нижче в цьому типі корпоративної культури були середні значення за параметром «оцінка трудової діяльності» – 4,0. За параметром «організація умов праці» найбільш високими були середні оцінки в адхократичному і ринковому типах корпоративної культури – по 8,3 бала.

З боку організації трудової діяльності найбільш високі оцінки було отримано у прихильників адхократичної (9,5), ринкової (9,1) і кланової (8,1) корпоративної культури. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету високо оцінили прихильники ринкового (9,1) і кланового (8,8) типів корпоративної культури. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники ринкового типу корпоративної культури (8,9) і найбільш низько – доктори наук, які виявили свої переваги в адхократичному (6,8) та ієрархічному (6,5) типах корпоративної культури.

Нижче, у таблиці 4.5, результати експрес-діагностики представлено з урахуванням продуктивності наукової діяльності докторів наук.

Як видно з таблиці, найбільш висока продуктивність у науковій діяльності (у середньому 15913,4 бала) була притаманна 10 докторам наук із 42. Їхній середній вік становив 58,8 року. Середнє значення за всіма чинниками експрес-діагностики становило 238,2 бала при максимальній сумі 290,0, що дало підставу характеризувати наявну в університеті організаційну культуру за їхніми оцінками як високого рівня і як таку, що позитивно розвивається.

Зауважимо, що кожен параметр організаційної культури окремо оцінювався ними досить позитивно, оптимістично (інтервал 6-8 балів) і чудово (інтервал 8-10 балів). При цьому найбільш високі оцінки отримали приналежність до організації (9,3 бала) й організація трудової діяльності (8,8 бала). Дещо нижче, але в тому самому інтервалі було оцінено моральний клімат (8,5 бала), взаємодія і товарицькість (8,4 бала), ефективність

управління (8,0 балів). Досить оптимістично оцінювалися параметри «організація трудової діяльності» (7,8 бала), «кар'єрне зростання» (7,7 бала) і «організація умов праці» (7,1 бала).

Таблиця 4.5

Ставлення докторів наук до проявів організаційної культури залежно від продуктивності наукової діяльності

Показники		Загалом за вибір- кою	Продуктивність наукової діяльності				
			0-2000 балів	2001- 4000 балів	4001- 6000 балів	6001- 8000 балів	Понад 8001 балів
Кількість осіб		42	8	6	12	6	10
Середній вік		56,2	62,0	39,0	58,8	56,0	58,8
Середній бал продуктивності		6828,9	1022,5	2946,7	4990,0	6990,0	15913,4
Середній бал експрес- діагностики		209,8	179,3	207,7	200,7	223,3	238,2
Елементи організаційної культури (за модифікацією Т. І. Койчевої)	Взаємодія і товариськість	7,7	7,7	7,6	7,4	7,3	8,4
	Приналежність до організації	8,4	6,6	8,4	8,5	9,0	9,3
	Кар'єрне зростання	6,5	3,8	7,1	6,1	8,3	7,7
	Оцінка трудової діяльності	6,6	5,3	7,6	5,5	7,4	7,8
	Організація умов праці	6,6	6,0	5,8	6,5	7,7	7,1
	Організація трудової діяльності	7,6	6,1	7,4	7,7	7,6	8,8
	Моральний клімат	7,1	4,6	7,9	7,3	7,2	8,5
	Ефективність управління	6,9	6,2	6,2	6,8	7,1	8,0

Серед докторів наук, чия продуктивність наукової діяльності знаходилася в інтервалі 6001-8000 балів і в середньому становила 6990,0 балів, оцінки параметрів організаційної культури були дещо нижчими, але в цілому зберігали позитивну тенденцію. Таких у досліджуваній вибірці було 6 осіб, їх середній вік становив 56,0 років.

Середній бал експрес-діагностики цієї групи склав 223,3, тобто був дещо нижчими, ніж у докторів наук з найбільш високою продуктивністю наукової діяльності.

Найвища оцінка в цій групі докторів наук стосувалась показників: приналежність до організації (9,0 балів) і кар'єрне зростання (8,3 бала). Інші параметри було оцінено як позитивні та оптимістичні. Зокрема, організація умов праці – 7,7 бала; організація трудової діяльності – 7,6 бала; оцінка трудової діяльності – 7,4 бала; взаємодія і товарицькість – 7,3 бала; моральний клімат – 7,2 бала і ефективність управління – 7,1 бала.

Інша група докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких коливалася в інтервалі 4001-6000 балів, за кількістю була найбільшою в цій вибірці – 12 осіб. Їхній середній вік – 58,8 року; середній бал наукової продуктивності – 4990,0; середній бал експрес-діагностики – 200,7. Також, як і в попередніх групах, найбільш високі оцінки отримали параметри «приналежність до організації» – 8,5 бала; «організація трудової діяльності» – 7,7 бала; «взаємодія і товарицькість» – 7,4 бала; «моральний клімат» – 7,3 бала. Нижче в цій групі докторів наук оцінили організацію умов праці (6,5 бала), кар'єрне зростання (6,1 бала) і оцінку трудової діяльності (5,5 бала).

Чисельність докторів наук, чия продуктивність наукової діяльності укладалася в інтервал 2001-4000 балів, становила в досліджуваній вибірці 6 осіб. Їхній середній вік – 39,0 років; середній бал наукової продуктивності – 2946,7 і середній бал експрес-діагностики – 207,7 бала. Зі зменшенням значень середнього бала, їхні оцінки параметрів організаційної культури розподілилися таким чином: належність до організації – 8,4 бала; моральний клімат – 7,9 бала; взаємодія і товарицькість, оцінка трудової діяльності – по 7,6 бала; організація трудової діяльності – 7,4 бала; кар'єрне зростання – 7,1 бала; ефективність управління – 6,8 бала; організація умов праці – 5,8 бала.

Доктори наук із найбільш низькою продуктивністю наукової діяльності (інтервал 0-2000 балів) становили 8 осіб. Їхній середній вік – 62 роки, середній бал наукової продуктивності – 1022,5; середній бал експрес-

діагностики – 179,3. У порівнянні з попередніми, оцінки параметрів організаційної культури в цій групі докторів наук були нижчими і коливалися в інтервалі 6–8 балів (позитивне, оптимістичне) і 4–5 балів (сумовите, не оптимістичне). Зокрема, найбільш високо вони оцінили взаємодію і товариську – 7,7 бала. Середня оцінка була зменшена за такими показниками: приналежність до організації (6,6 бала), ефективність управління (6,2 бала), організація трудової діяльності (6,1 бала), організація умов праці (6,0 балів). У розряд неоптимістичних оцінок було віднесено оцінку трудової діяльності (5,3 бала), моральний клімат (4,6 бала) і кар'єрне зростання (3,8 бала).

Як бачимо, за ступенем зниження продуктивності наукової діяльності та збільшенням віку оцінка докторами наук організаційної культури, що існує в педагогічному університеті, в цілому і за кожним показником окремо погіршувалася. У найбільш молодій за віком групі докторів наук також була присутня тенденція до зниження оцінок показників організаційної культури, але в цілому вона не виходила за межі оптимізму і позитивного настрою.

Результати дослідження психологічного клімату за оцінками докторів наук представлені в таблиці 4.6.

З представлених в таблиці даних бачимо, що у вибірці з 42 докторів наук по 10 осіб було представлено клановим і ринковим типами корпоративної культури, 4 особи – адхократичним і 18 – ієрархічним. При цьому найбільш високим був вік докторів наук, що визначилися в адхократичному типі корпоративної культури – 69 років. Найбільш низький – 52,5 року – у клановому типі корпоративної культури.

Для всієї вибірки докторів наук найбільш високу оцінку отримав такий показник психологічного клімату, як інформованість – 6,3 бала. Далі зі зменшенням балів були пов'язані такі показники: згуртованість (5,6 бала), прагнення до цілісності і відкритість (по 4,0 бала), організованість (3,7 бала), відповідальність (3,4 бала), контактність (1,5 бала). Враховуючи, що максимально висока оцінка для кожного параметра відповідала 10 балам, то

можна дійти висновку, що на відміну від організаційної культури психологічний клімат у колективі викладачів педагогічного університету доктори наук оцінили досить низько: 5 із 7 параметрів оцінили нижче 5 балів, що свідчить про рівень їх прояву як дуже низький.

Таблиця 4.6

**Психологічний клімат педагогічного університету
за оцінками докторів наук**

Показники		За вибір- кою загалом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Кількість осіб		42	10	4	10	18
Середній бал продуктивності наукової діяльності		6828,9	11338,0	4470,0	11407,5	3801,9
Середній вік		56,2	52,5	69,0	54,5	57,1
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	3,4	2,5	3	3,3	4,0
	Колективізм	4,0	4,8	2	4,0	4,0
	Контактність	1,5	1,0	2	1,0	2,0
	Згуртованість	5,6	3,0	4	5,3	6,5
	Відкритість	4,0	2,5	2	4,0	4,3
	Організованість	3,7	1,8	3	3,3	4,5
	Інформованість	6,3	6,3	5	6,0	6,4

Найбільш низькою в колективі за рівнем прояву, на думку докторів наук, є контактність, що свідчить про відсутність розвинених особистих взаємин між викладачами, низький рівень їхньої психологічної близькості. Також на низькому рівні, за оцінками докторів наук, знаходилися відповідальність і організованість, що вказує на відсутність контролю за діяльністю стосовно дотримання прийнятих в організації правил і норм, та наявності у співробітників прагнення брати на себе відповідальність за успіх чи невдачу спільної діяльності.

У середині кожного типу корпоративної культури оцінки докторів наук щодо психологічного клімату виглядали таким чином. Серед представників

кланового типу корпоративної культури найбільш високу оцінку отримала інформованість (6,3 бала). Надалі, зі зменшенням середнього бала йшли – колективізм (4,8 бала), згуртованість (3,0 бали), відповідальність і відкритість (по 2,5 бала), організованість (1,8 бала), контактність (1,0 бал).

У представників адхократичного типу корпоративної культури всі оцінки параметрів психологічного клімату відповідали дуже низькому рівню: інформованість була оцінена в 5,0 балів; згуртованість – 4,0 бали; відповідальність і організованість – по 3,0 бали; колективізм, контактність, відкритість – по 2,0 бали.

Доктори наук – представники ринкового типу корпоративної культури – оцінили психологічний клімат університету таким чином: інформованість – 6,0 балів; згуртованість – 5,3 бала; колективізм – 4,0 бали; відповідальність і організованість – по 3,3 бала; контактність – 1,0 бал. В оцінці представників ієрархічного типу корпоративної культури психологічний клімат виглядав таким чином: згуртованість – 6,5 бала; інформованість – 6,4 бала; організованість – 4,5 бала; відкритість – 4,3 бала; відповідальність і колективізм – по 4,0 бали і контактність – 2,0 бали.

У цілому, незважаючи на деякі відмінності в балах, доктори наук, незалежно від типу корпоративної культури, дали кращу оцінку інформованості. Найбільш низькі оцінки за всіма типами корпоративної культури отримала контактність. Примітно, що для представників усіх типів корпоративної культури параметри психологічного клімату, за оцінкою докторів наук, проявлялися на дуже низькому рівні. Виняток – інформованість, яку вони віднесли до низького рівня.

У таблиці 4.7 результати оцінки докторами наук психологічного клімату в колективі викладачів педагогічного університету представлено відповідно до продуктивності їхньої наукової діяльності.

З представлених у таблиці даних бачимо, що серед докторів наук з найбільш низькою продуктивністю наукової діяльності (0-2000 балів) за параметрами психологічного клімату найбільш високу оцінку отримала

інформованість – 7,0 балів. Згуртованість була оцінена в середньому в 6,8 бала; відкритість – 6,3 бала; відповідальність – 5,8 бала; колективізм – 5,5 бала і контактність у 4,3 бала.

Для докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких виражалася балами в інтервалі 2001-4000, оцінка параметрів психологічного клімату була дещо іншою. Найбільш високою була оцінка згуртованості – 8,0 балів, далі була інформованість – 6,7 бала. Колективізм і організованість отримали оцінки в 3,7 бала; відкритість – 3,0 бали; відповідальність – 1,0 бал. Лише в 0,3 бала була оцінена контактність.

Таблиця 4.7

Ставлення докторів наук до показників психологічного клімату залежно від продуктивності наукової діяльності

Показники		Загалом за вибіркою	Продуктивність наукової діяльності				
			0-2000 балів	2001-4000 балів	4001-6000 балів	6001-8000 балів	Понад 8000 балів
Кількість осіб		42	8	6	12	6	10
Середній вік		56,2	62,0	39,0	58,8	56,0	58,8
Середній бал продуктивності наукової діяльності		6828,9	1022,5	2946,7	4990,0	6990,0	15913,4
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	3,4	5,8	1,0	3,3	4,0	2,6
	Колективізм	4,0	5,5	3,7	3,8	3,3	3,8
	Контактність	1,5	4,3	0,3	0,8	1,7	0,8
	Згуртованість	5,6	6,8	8,0	5,0	6,0	3,6
	Відкритість	4,0	6,3	3,0	4,3	3,3	2,8
	Організованість	3,7	6,0	3,7	3,5	3,7	2,2
	Інформованість	6,3	7,0	6,7	6,0	7,0	5,4

У докторів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 4001-6000 балів параметри психологічного клімату отримали таку оцінку: інформованість – 6,0 балів, згуртованість – 5,0 балів, відкритість – 4,3 бала, колективізм – 3,8 бала, відповідальність – 3,3 бала і контактність – 0,8 бала.

У групі докторів наук, чия продуктивність наукової діяльності

виражалася балами в інтервалі 6001-8000, оцінки психологічного клімату розподілилися так: інформованість – 7,0 балів; згуртованість – 6,0 балів; відповідальність – 4,0 бали; організованість – 3,7 бала; колективізм і відкритість – по 3,3 бала; контактність – 1,7 бала.

Для докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких перевищувала 8000 балів, оцінки психологічного клімату були такими: інформованість – 5,4 бала; колективізм – 3,8 бала; згуртованість – 3,6 бала; відкритість – 2,8 бала; відповідальність – 2,6 бала; організованість – 2,2 бала і контактність – 0,8 бала.

Як бачимо, усіх докторів наук, які брали участь в опитуванні, об'єднує низька оцінка більшості параметрів психологічного клімату. Вони однотайні в тому, що в університеті відносно благополучно проявляється інформованість викладачів і найгірше – контактність. Натомість за всіма іншими параметрами психологічного клімату оцінки докторів наук, які виявляли різну продуктивність наукової діяльності, фактично не збігались і виявляли суттєві розбіжності.

4.2.2. Результати діагностування кандидатів наук. Наступну групу викладачів, які також брали участь в опитуванні, склали кандидати наук (психологічних, педагогічних, філологічних, фізико-математичних, технічних тощо). Загальну характеристику складу цієї вибірки наведено в таблиці 4.8.

Таблиця засвідчує, що загалом вибірка складалась із 171 викладача. З них 44 особи були віком до 35 років, 71 – віком від 36 до 50 і 56 – віком понад 51 рік. Середній вік кандидатів наук склав 45,9 року.

Із всієї кількості опитаних кандидатів наук 25,4% визначились за клановим типом корпоративної культури, 22,1% – за адхократичним; 24,1% – за ринковим і 28,4% – за ієрархічним.

Таблиця 4.8

Загальна характеристика складу групи викладачів з науковим ступенем кандидата наук

Віковий діапазон	Кількість осіб	Середнє значення				
		Вік	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
До 35	44	31,5	25,1	22,1	24,6	28,2
36-50	71	42,6	25,6	21,4	23,8	29,2
Понад 51	56	60,9	25,3	23,1	24,1	27,5
Разом	171	45,9	25,4	22,1	24,1	28,4

Ці дані дали підстави вважати, що серед викладачів педагогічного університету з науковим ступенем кандидата наук переважали цінності ієрархічного і кланового типів корпоративної культури. Детальний аналіз цих цінностей за методикою OCAI К. Камерона і Р. Куїнна наведено в таблиці 4.9.

Таблиця 4.9

**Параметри корпоративної культури за оцінками кандидатів наук
(за методикою OCAI К. Камерона-Р. Куїнна)**

Параметри оцінювання	Типи корпоративної культури			
	A	B	C	D
Найважливіші характеристики	27,1	17,9	30,9	24,1
Стиль лідерства і керівництва	20,1	23,1	20,0	36,8
Управління співробітниками	25,3	25,0	22,5	27,2
Єднальна сутність організації	25,3	23,1	19,7	31,9
Стратегічна спрямованість	25,4	21,9	25,4	27,3
Критерії успіху	28,7	21,1	26,2	24,0

Як бачимо, за параметром «найважливіші характеристики» найбільша кількість кандидатів наук (30,9%) віддала перевагу їх прояву за ринковим типом корпоративної культури; 27,1% – проявам цього параметру за клановим типом корпоративної культури; 24,1% – за ієрархічним і 17,9% – за адхократичним типом корпоративної культури. За параметром «стиль лідерства і керівництва» переважна кількість кандидатів наук оцінили його як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури (36,8%). Значно менше оцінили його як відповідний адхократичному типу (23,1%), клановому (20,1%) і ринковому (20,0%). Управління співробітниками також отримало найбільшу кількість оцінок як таке, що відповідає ієрархічному типу корпоративної культури – 27,2%. 25,3% оцінили його як прояв кланового типу культури, 25,0% – адхократичного і 22,5% – ринкового. За параметром «єднальна сутність організації» оцінки розподілились таким чином: 31,9% відзначили його як прояв ієрархічного типу, 25,3% – кланового, 23,1% – адхократичного і 19,7% – ринкового типу корпоративної культури. На думку 27,3% кандидатів наук, стратегічна спрямованість діяльності педагогічного університету відповідала ієрархічному типу корпоративної культури, по 25,4% оцінили її відповідність клановому і ринковому типам корпоративної культури і 21,9% – адхократичному. Критерії успіху більшістю кандидатів наук були оцінені як відповідні клановому типу (28,7%); 26,2% – ринковому, 24,0% – ієрархічному і 21,1% – адхократичному типу корпоративної культури.

У цілому результати опитування кандидатів наук за методикою ОСАІ не виявили принципових розбіжностей і домінування будь-якого типу корпоративної культури за оцінкою її основних параметрів.

Нижче у таблиці 4.10 подано аналіз даних, отриманих за методикою ОСАІ з урахуванням рівня продуктивності наукової діяльності кандидатів наук.

Таблиця 4.10

**Оцінювання параметрів корпоративної культури кандидатами наук з
урахуванням продуктивності наукової діяльності**

Параметри за ОСАІ	Типи корпо- ратив- ної культу- ри	Продуктивність наукової діяльності					
		0-1000 балів	1001- 2000 балів	2001- 3000 балів	3001- 4000 балів	4001- 5000 балів	Понад 5001 бали
Найважливіші характеристики	A	27,9	28,0	27,0	22,9	35,0	15,0
	B	18,5	18,9	16,5	17,5	12,5	5,0
	C	30,4	29,9	33,3	32,9	40,0	20,0
	D	23,2	23,2	23,2	26,7	12,5	60,0
Стиль лідерства і керівництва	A	24,0	19,7	15,0	20,0	10,0	15,0
	B	21,8	24,5	23,3	25,7	7,5	15,0
	C	21,9	19,7	19,3	16,1	32,5	20,0
	D	32,3	36,1	42,4	38,2	50,0	50,0
Управління співробітниками	A	27,0	25,7	22,8	25,0	15,0	20,0
	B	24,0	26,9	23,3	28,6	15,0	10,0
	C	22,6	22,6	19,8	23,6	45,0	15,0
	D	26,4	24,8	34,1	22,8	25,0	55,0
Єднальна сутність організації	A	25,5	26,3	26,8	20,7	22,5	15,0
	B	22,8	25,3	20,5	21,4	15,0	25,0
	C	20,6	19,1	21,3	20,4	12,5	5,0
	D	31,1	29,3	31,4	37,5	50,0	55,0
Стратегічна спрямованість	A	24,5	28,0	22,8	24,6	25,0	10,0
	B	23,1	21,1	19,8	23,6	25,0	25,0
	C	26,3	23,1	28,0	28,6	30,0	15,0
	D	26,1	27,8	29,4	23,2	20,0	50,0
Критерії успіху	A	29,0	30,6	25,0	26,8	37,5	20,0
	B	21,4	18,8	20,0	31,8	17,5	15,0
	C	27,4	27,4	22,3	23,9	22,5	30,0
	D	22,2	23,2	32,7	17,5	22,5	35,0

Як бачимо, у групі кандидатів наук з найнижчою продуктивністю наукової діяльності (0-1000 балів) за параметром «найважливіші

характеристики» 30,4% оцінили його як відповідний ринковому типу; 27,9% – клановому, 23,2% – ієрархічному і лише 18,5% – адхократичному. Серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів оцінки за цим параметром розподілились таким чином: 29,9% віддали перевагу ринковому типу, 28,0% – клановому, 23,2% – ієрархічному і 18,9% – адхократичному. Подібна картина була виявлена в наступній групі кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 2001-3000 балів. Найбільшу кількість оцінок було отримано за ринковим типом – 33,3%. Надалі вони поступово зменшувались: 27,0% цінити цей параметр як прояв кланової культури, 23,2% – ієрархічної, 16,5% – адхократичної. Серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності в 3001-4000 балів оцінки розподілися таким чином: 32,9% надано ринковому типу корпоративної культури, 26,7% – ієрархічному, 22,9% – клановому і 17,5% – адхократичному. Для кандидатів наук з науковою продуктивністю 4001-5000 балів оцінки були такими: 40,0% надали перевагу ринковому типу, 35,0% – клановому і по 12,5% – адхократичному та ієрархічному. Для кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал оцінки за параметром «найважливіші характеристики» розподілились таким чином: оцінили їх як відповідні ієрархічному типу корпоративної культури 60,0%, ринковому – 20,0%, клановому – 15,0% й адхократичному – 5,0%.

За параметром «Стиль лідерства та керівництва» оцінки кандидатів наук розподілились так: з продуктивністю 0-1000 балів 32,3 % оцінили його як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, 24,0% – клановому, 21,9% – ринковому і 21,8% – адхократичному; з продуктивністю 1001-2000 балів 36,1% оцінили як відповідний ієрархічному типу, 24,5% – адхократичному, по 19,7% – клановому і ринковому; з продуктивністю 2001-3000 балів 42,4% оцінили цей параметр як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, 23,3% – адхократичному, 19,3% – ринковому і 15,0% – клановому; з продуктивністю наукової діяльності 3001-4000 балів 38,2% оцінили як відповідний ієрархічному типу, 25,7% – адхократичному,

20,0% – клановому і 16,1% – ринковому типам корпоративної культури; з продуктивністю 4001-5000 балів 50,0% віддали перевагу у своїх оцінках ієрархічному типу, 32,5% – ринковому, 10,0% – клановому і 7,5% – адхократичному; з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал 50,0% віддали перевагу ієрархічному типу, 20,0% – ринковому і по 15,0% – клановому і адхократичному.

За параметром «Управління співробітниками» диференціювання оцінок у групах кандидатів наук з різним ступенем продуктивності наукової діяльності було таким: 0-1000 балів – 27,0% оцінили його як прояв кланового типу корпоративної культури, 26,4% – ієрархічного, 24,0% – адхократичного і 22,6% – ринкового; 1001-2000 балів – 26,9% оцінили як прояв адхократичного типу, 25,7% – кланового, 24,8% – ієрархічного і 22,6% – ринкового; 2001-3000 балів – 34,1% оцінили як прояв ієрархічного типу корпоративної культури, 23,3% – адхократичного, 22,8% – кланового і 19,8% – ринкового; 3001-4000 балів – 28,6% відзначили як прояв адхократичного типу, 25,0% – кланового, 23,6% – ринкового і 22,8% – ієрархічного; 4001-5000 балів – 45,0% віднесли прояв до ринкового типу, 25,0% – до ієрархічного, по 15,0% – до кланового та ієрархічного; понад 5001 бал – 55,0% відзначили як прояв ієрархічного типу корпоративної культури, 20,0% – кланового, 15,0% – ринкового і 10,05 – адхократичного.

Наступний параметр «Єднальна сутність організації» виявив, що найбільша кількість кандидатів наук (31,1%) у групі з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів оцінили його як прояв ієрархічного типу корпоративної культури; 25,5% – кланового, 22,8% – адхократичного і 20,6% – ринкового. У групах кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких складає 1001-2000 і 2001-3000 балів, спостерігалась така сама тенденція з відмінностями у кількісному вираженні отриманих оцінок. Натомість, у кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 3001-4000 балів, означена тенденція дещо змінилася: суттєво зросла кількість осіб, які віднесли цей параметр до проявів ієрархічної корпоративної культури

(37,5%), 21,4% – до адхократичного типу цієї культури, 20,7% – кланового і 20,4% – ринкового. У групі з продуктивністю 4001-5000 балів найбільша кількість оцінок (50,0%) засвідчила прояв цього параметру як належний ієрархічній культурі, 22,5% – клановій, 15,0% – адхократичній і 12,5% – ринковій. У групі кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал 55,0% визначили його як прояв ієрархічної культури, 25,0% – адхократичної, 15,0% – кланової і лише 5,0% – ринкової.

За параметром «Стратегічна спрямованість» результати опитування виявили таке: серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів найбільша кількість (26,3%) оцінила його як прояв ринкового типу корпоративної культури, 26,1% – ієрархічного, 24,5% – кланового і 23,1% – адхократичного. У наступній за продуктивністю наукової діяльності групі (1001-2000 балів) кандидатів наук оцінки розподілилися таким чином: 28,0% визначили стратегічну спрямованість як вияв кланової культури, 27,8% – ієрархічної, 23,1% – ринкової і 21,1% – адхократичної. У групі кандидатів наук з продуктивністю 2001-3000 балів 29,4% оцінили цей параметр як вияв ієрархічної культури, 28,0% – ринкової, 22,8% – кланової і 19,8% – адхократичної. У наступній групі (3001-4000 балів) 28,6% віддали перевагу ринковому типу корпоративної культури, 24,6% – клановому, 23,6% – адхократичному і 23,2% – ієрархічному. У групі кандидатів наук з продуктивністю 4001-5000 балів 30,0% зазначили стратегічну спрямованість як відповідний ринковому типу корпоративної культури, по 25,0% – клановому і адхократичному і 20,0% – ієрархічному. В останній групі (понад 5001 бал) 50,0% кандидатів наук оцінили зазначений параметр як вияв ієрархічної культури, 25,0% – адхократичної, 15,0% – ринкової і 10,0% – кланової.

За параметром «Критерії успіху» результати в групах з різним рівнем продуктивності наукової діяльності було представлено таким чином: 0-1000 балів – 29,9% – кланова корпоративна культура, 27,4% – ринкова, 22,3% – ієрархічна, 21,4% – адхократична; 1001-2000 балів – 30,6% – кланова

корпоративна культура, 27,4% – ринкова, 22,8% – ієрархічна, 18,8% – адхократична; 2001-3000 балів – 32,8% схарактеризували його як вияв ієрархічної культури, 25,0% – кланової, 22,3% – ринкової, 20,0% – адхократичної; 3001-4000 балів – 31,8% назвали його як такий, що відповідає адхократичній корпоративній культурі, 26,8% – клановій, 23,9% – ринковій, 16,8% – ієрархічній; 4001-5000 балів – 37,5% віднесли до кланової культури, по 22,5% – до ринкової та ієрархічної, 17,5% – до адхократичної; понад 5001 бал – 35,0% оцінили як прояв ієрархічної культури, 30,0 – ринкової, 20,0% – кланової і 15,0% – адхократичної.

Як бачимо, оцінювання кожного параметру корпоративної культури кандидатами наук не виявило будь-яких усталених тенденцій. Усі вони мали значні розбіжності як за ступенем прояву і відповідності певному типу корпоративної культури, так і типовістю для всієї вибірки. Отримані результати показали, що за параметром «Найважливіші характеристики» клановий тип корпоративної культури домінував у кандидатів наук, наукова продуктивність яких перевищувала 1000 і 4000 балів; ринковий – потрапляли в інтервал 2001-5000 балів; ієрархічний – понад 5001 бал; адхократичний домінував у вибірці – 1001-2000 балів. За параметром «Стиль керівництва та лідерства» клановий тип корпоративної культури переважав у кандидатів наук, наукова продуктивність яких укладалась в інтервалі 0-1000 балів; адхократичний – 3001-4000 балів, у ринковий – від 4001 до 5000 балів; ієрархічний – понад 5001 бал. За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали кандидати наук, наукова продуктивність яких була в інтервалі 0-1000 балів. Перевагу адхократичному типу віддали кандидати наук з науковою продуктивністю 1001-2000 і 3001-4000 балів; ринковому – від 4001 до 5000 балів і ієрархічному – понад 5001 бал. За параметром «Єднальна сутність організації» кандидати наук в усіх групах надали перевагу тільки ієрархічному типу корпоративної культури. За параметром «Стратегічна спрямованість» перевагу клановому типу корпоративної культури надали кандидати наук з

науковою продуктивністю 1001-2000 балів, адхократичному – 4001-5000 балів і понад 5001 бал; ринковому – з продуктивністю 4001-5000 балів. Ієрархічному – з продуктивністю понад 5001 бал. Оцінки за параметром «Критерії успіху» за клановим типом корпоративної культури домінували в кандидатів наук з продуктивністю 4001-5000 балів, за адхократичним – з продуктивністю 3001-4000 балів, за ієрархічним – з продуктивністю 2001-3000 і понад 5001 бал. Ринковий тип за цим параметром не було визначено домінувальним у жодній групі.

У таблиці 4.11 наведено результати оцінювання кандидатами наук організаційної культури педагогічного університету та її окремих елементів.

Як свідчить таблиця, в оцінці організаційної культури педагогічного університету брали участь кандидати наук, продуктивність наукової діяльності яких у середньому за всією вибіркою становила 1667,5 балів. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності було зафіксовано у кандидатів наук, які виявили свої переваги в ієрархічному типі (D) корпоративної культури (1797,5 балів). Дещо нижче середній бал продуктивності наукової діяльності (1669,7 балів) був зафіксований у кандидатів наук, які виявили перевагу в клановому типі (C) корпоративної культури. Для кандидатів наук, що виявили свої переваги в адхократичному типі (B) корпоративної культури, середній бал продуктивності наукової діяльності склав 1501,3, у клановому типі (A) – 1462,8 бала.

Зауважимо, що середній вік кандидатів наук, які віддали свої уподобання клановому типу корпоративної культури, становив відповідно 48,5, ієрархічному – 44,7 року, адхократичному – 44,0 роки і ринковому – 42,9 року.

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки кандидатів наук склав 216,5 при максимально можливому 291,0 балі, що за правилами інтерпретації дозволяє віднести його до високого рівня. Істотно, що відмінності в значеннях середнього балу експрес-діагностики для кожного типу

корпоративної культури не виходили за граничні значення цього рівня, що дало підставу для оцінки загальної спрямованості її розвитку як позитивної.

Таблиця 4.11

**Особливості організаційної культури педагогічного університету
за оцінкою кандидатів наук**

Показники		За вибіркою загалом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Кількість осіб		171	46	24	35	66
Середній бал продуктивності наукової діяльності		1667,5	1462,8	1501,3	1669,7	1797,5
Середній вік		45,9	48,9	44,0	42,9	44,7
Середній бал експрес-діагностики		216,5	231,4	219,6	217,0	210,2
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарицькість	8,0	8,6	8,0	7,8	7,8
	Приналежність до організації	8,6	8,9	8,6	8,5	8,5
	Кар'єрне зростання	7,3	8,0	8,1	7,2	7,0
	Оцінка трудової діяльності	6,9	7,4	6,7	6,4	6,9
	Організація умов праці	6,6	7,1	7,0	6,5	6,5
	Організація трудової діяльності	7,8	8,3	8,0	7,6	7,6
	Моральний клімат	7,7	8,5	7,4	7,8	7,5
	Ефективність управління	7,2	7,8	7,1	7,0	7,0

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою кандидатів наук, окремих елементів організаційної культури показав, що вони коливалися в межах 6,5-8,6%, що за правилами інтерпретації свідчило про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінувало

мажорне, оптимістичне сприйняття його корпоративної культури, і в окремих випадках вона сприймалася як чудова (середні значення вище 8,0 балів). Зокрема, такі значення були отримані для показника «взаємодія і товарииськість» у вибірці кандидатів наук, які віддали перевагу клановому типу (А) корпоративної культури – 8,6 бала відповідно.

За показником «приналежність до організації» такі високі значення були характерними для всіх типів корпоративної культури: кланової (8,9), адхократичної (8,6), ринкової та ієрархічної (по 8,5). За показником організаційної культури «кар'єрне зростання» оцінки були не настільки однотайними, але не виходили за межі оптимістичного і позитивного сприйняття: 8,1 – адхократична, 8,0 – кланова, 7,2 – ринкова і 7,0 – ієрархічна культури.

Середні значення за показником «оцінка трудової діяльності» були дещо нижчими, але теж у межах позитивного й оптимістичного сприйняття: 7,1 у прихильників кланової культури, 7,0 – адхократичної, 6,9 – ієрархічної і 6,4 – ринкової. За показником «організація умов праці» найбільш високими були середні оцінки в клановому й адхократичному типах корпоративної культури – 7,1 і 7,0 відповідно, у ринковому та ієрархічному типах вони становили по 6,5 бала.

Щодо організації трудової діяльності, найбільш високі оцінки було отримано в прихильників кланового (8,3) й адхократичного (8,0) типів корпоративної культури. Для прихильників ринкової та ієрархічної корпоративної культури вони становили по 7,6 бала. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету високо оцінили прихильники кланового типу (8,5) корпоративної культури. Для адхократичного, ринкового та ієрархічного типів вони становили відповідно 7,4; 7,8; 7,5 бала. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники кланового типу корпоративної культури – 7,8 бала, для адхократичного типу він склав 7,1 бала і для ринкового та ієрархічного – по 7,0 балів.

У таблиці 4.12 результати експрес-діагностики представлено диференційовано з урахуванням продуктивності наукової діяльності кандидатів наук. Як бачимо з таблиці, найбільш висока продуктивність у науковій діяльності (у середньому 5690,0 балів) була притаманна 9 кандидатам наук з 171. Їх середній вік становить 43,0 роки. Середнє значення за всіма показниками експрес-діагностики становило 196,5 бала при максимально можливому – 290,0, що дало підставу характеризувати за їхніми оцінками наявну в університеті організаційну культуру як високого рівня і як таку, що позитивно розвивається.

Як бачимо з таблиці, кожний показник організаційної культури окремо оцінювався досить позитивно, мажорно (інтервал 6-8 балів) і чудово (інтервал 8-10 балів). При цьому найбільш високі оцінки отримали: приналежність до організації (8,8 бала) й організація трудової діяльності (8,0 балів). Дещо нижчу оцінку отримали взаємодія і товарицькість (7,1 бала), організація умов праці та ефективність управління (по 6,5 бала), моральний клімат (6,2 бала), оцінка трудової діяльності отримала 5,8 бала, кар'єрний зріст – 5,3 бала, взаємодія і товарицькість (8,4 бала), ефективність управління (8,0 балів). Досить мажорно оцінювалися чинники «організація трудової діяльності» (7,8 бала), «кар'єрний ріст» (7,7 бала) і «організація умов праці» (7,1 бала).

Серед кандидатів наук, чия продуктивність наукової діяльності знаходилася в інтервалі 4001-5000 балів і в середньому становила 4495,0 балів, оцінки чинників організаційної культури були дещо вищими і зберігали позитивну тенденцію. Таких у досліджуваній вибірці було 9 осіб, їхній середній вік становив 51,0 рік.

Середній бал експрес-діагностики цієї групи становив 226,5, тобто був у цілому вищим, ніж у кандидатів наук з найбільш високою продуктивністю наукової діяльності. Усі чинники організаційної культури було оцінено як чудові. Так, приналежність до організації оцінена в середньому в 9,8 бала; взаємодія і товарицькість – 8,4 бала; кар'єрний ріст – 7,3 бала; організація

умов праці – 7,0 балів; організація трудової діяльності – 7,6 бала; моральний клімат – 7,7 бала; ефективність управління – 7,4 бала; найнижчі бали отримала оцінка трудової діяльності – 6,9 бала.

Таблиця 4.12

**Особливості оцінки організаційної культури кандидатами наук
з урахуванням продуктивності наукової діяльності**

Показники		За вибір- кою загалом	Продуктивність наукової діяльності					Понад 5001 бали
			0-1000 балів	1001- 2000 балів	2001- 3000 балів	3001- 4000 балів	4001- 5000 балів	
Кількість осіб		171	47	58	27	21	9	9
Середній вік		45,9	46,2	45,3	45,4	47,6	51,0	43,0
Середній бал продуктивності наукової діяльності		1667,5	507,1	1504,0	2436,8	3477,8	4495,0	5690,0
Середній бал експрес-діагностики		216,5	224,5	218,1	215,9	190,7	226,5	196,5
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарищескість	8,0	8,4	8,0	8,1	6,9	8,4	7,1
	Приналежність до організації	8,6	8,7	9,0	8,2	7,7	9,8	8,8
	Кар'єрне зростання	7,3	7,8	7,2	7,3	6,8	7,3	5,3
	Оцінка трудової діяльності	6,9	7,2	7,0	6,6	6,0	6,9	5,8
	Організація умов праці	6,6	6,8	6,7	6,8	5,5	7,0	6,5
	Організація трудової діяльності	7,8	8,0	7,8	7,9	6,9	7,6	8,0
	Моральний клімат	7,7	8,2	7,7	7,7	6,8	7,7	6,2
	Ефективність управління	7,2	7,5	7,2	7,2	6,3	7,4	6,5

Група кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких коливалася в інтервалі 3001-4000 балів, налічувала 21 особу. Їх середній вік – 47,6 року; середній бал наукової продуктивності – 3477,8; середній бал експрес-діагностики – 190,7. Найбільш високу оцінку отримав чинник «приналежність до організації» – 7,7 бала; взаємодія і товарицькість і організація трудової діяльності було оцінено в середньому по 6,9 бала; кар'єрне зростання і моральний клімат – по 6,8 бала. Найнижчими в цій групі кандидатів наук були оцінки організації умов праці (5,5 бала) і трудової діяльності (6,0 балів).

Кількість кандидатів наук, чия продуктивність наукової діяльності укладалася в інтервал 2001-3000 балів, становила в досліджуваній вибірці 28 осіб. Їх середній вік – 45,4 року; середній бал наукової продуктивності – 2436,8 і середній бал експрес-діагностики – 215,9 бала. Зі зменшенням значень середнього бала їхні оцінки чинників організаційної культури розподілилися таким чином: приналежність до організації – 8,2 бала; взаємодія і товарицькість – 8,1 бала; організація трудової діяльності – 7,9 бала; моральний клімат – 7,7 бала; кар'єрне зростання – 7,3 бала; ефективність управління – 7,2 бала; організація умов праці – 6,8 бала; оцінка трудової діяльності – 6,6 бала.

Групу кандидатів наук з низькою продуктивністю наукової діяльності (інтервал 1001-2000 балів) становили 57 осіб. Їх середній вік – 45,3 року, середній бал наукової продуктивності – 1504,0; середній бал експрес-діагностики – 218,1. Оцінки чинників організаційної культури в цій групі кандидатів наук теж були високими і коливалися в інтервалі 7-9 балів (мажорні, оптимістичні). Зокрема, найбільш високо вони оцінили приналежність до організації (9,0 балів), взаємодію і товарицькість (8,0 балів). У подальшому, за ступенем зменшення середньої оцінки були: організація трудової діяльності (7,8 бала), моральний клімат (7,7 бала), кар'єрне зростання й ефективність управління (по 7,2 бала), оцінка трудової діяльності (7,0 балів), організація умов праці (6,7 бала).

Чисельність кандидатів наук, чия продуктивність наукової діяльності вкладалася в інтервал 0-1000 балів, становила в досліджуваній вибірці 47 осіб. Їх середній вік – 45,9 року; середній бал наукової продуктивності – 507,1 і середній бал експрес-діагностики – 224,5 бала. Зі зменшенням значень середнього бала їхні оцінки чинників організаційної культури розподілилися таким чином: належність до організації – 8,7 бала; взаємодія і товарицькість – 8,4 бала; моральний клімат – 8,2 бала; організація трудової діяльності – 8,0 балів; кар’єрне зростання – 7,8 бала; ефективність управління – 7,5 бала; оцінка трудової діяльності – 7,2 бала; організація умов праці – 6,8 бала.

У таблиці 4.13 подано результати опитування кандидатів наук стосовно їхнього ставлення до психологічного клімату педагогічного університету.

Таблиця 4.13

Психологічний клімат педагогічного університету за оцінками кандидатів наук

Показники		За вибіркою загалом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Кількість осіб		171	46	24	35	66
Середній бал продуктивності наукової діяльності		1667,5	1462,8	1501,3	1669,7	1797,5
Середній вік		45,9	48,9	44,0	42,9	44,7
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,2	4,1	4,4	4,4	4,2
	Коллективізм	4,1	4,8	4,5	3,9	3,7
	Контактність	1,7	1,7	1,5	1,5	1,8
	Згуртованість	5,4	6,1	5,3	5,6	5,1
	Відкритість	4,3	4,4	5,0	4,3	4,1
	Організованість	4,6	5,1	4,9	4,5	4,3
	Інформованість	6,0	6,6	6,9	5,9	5,6

З представлених в таблиці даних бачимо, що у вибірці із 171 кандидата наук 46 осіб було представлено клановим типом корпоративної культури, 24 особи – адхократичним, 35 – ринковим і 66 – ієрархічним. При цьому

найбільш високим був вік кандидатів наук, що визначилися в клановому типі корпоративної культури – 48,9 року. Найбільш низький – 42,9 року – у ринковому типі корпоративної культури. Для прихильників ієрархічного типу він становив 44,7 року і адхократичного – 44,0 роки.

Для всієї вибірки кандидатів наук найбільш високу оцінку отримав такий показник психологічного клімату, як інформованість – 6,0 балів. Далі зі зменшенням балів оцінки були такі: згуртованість (5,4 бала), організованість (4,6 бала), відкритість (4,3 бала), відповідальність (4,2 бала), колективізм (4,1 бала), контактність (1,7 бала). Зважаючи на те, що максимальна оцінка для кожного параметра складає 10 балів, можна констатувати, що на відміну від організаційної культури психологічний клімат у колективі викладачів педагогічного університету кандидати наук оцінили досить низько: 5 із 7 параметрів оцінені нижче 5 балів, що свідчить про те, що рівень їх прояву вони вважають досить низьким.

Найбільш низькою в колективі за рівнем прояву, на думку кандидатів наук, була контактність, що вказує на відсутність розвинених особистих взаємин між викладачами, низький рівень психологічної близькості. У цьому їх оцінки збігаються з оцінками докторів наук. Також на низькому рівні за оцінками кандидатів наук, перебували відповідальність і організованість, що свідчить про відсутність контролю за діяльністю стосовно дотримання прийнятих в організації правил і норм та наявності у співробітників прагнення до прийняття на себе відповідальності за успіх чи невдачу загальної діяльності. Найбільш позитивну оцінку кандидатів наук отримала поінформованість, що також збігається з оцінками докторів наук.

Усередині кожного типу корпоративної культури оцінки кандидатів наук щодо психологічного клімату педагогічного університету виглядали таким чином.

Серед представників кланового типу корпоративної культури найбільш високу оцінку отримала інформованість (6,6 бала). Зі зменшенням середнього бала йшли такі показники: згуртованість (6,1 бала), організованість (5,1

бала), колективізм (4,8 бала), відкритість (4,4 бала), відповідальність (4,1 бала) і контактність (1,7 бала).

У представників адхократичного типу корпоративної культури оцінки параметрів психологічного клімату були такими: інформованість була оцінена в 6,9 бала; згуртованість – 5,3 бала; відкритість – 5,0 балів; організованість – 4,9 бала, колективізм – 4,5 бала, відповідальність – 4,4 бала і контактність – 1,5 бала.

Представники ринкового типу корпоративної культури серед кандидатів наук оцінили психологічний клімат університету таким чином: інформованість – 5,9 бала; згуртованість – 5,3 бала; організованість – 4,5 бала; відповідальність – 4,4 бала; відкритість – 4,3 бала; колективізм – 3,9 бала; контактність – 1,5 бала. В оцінці представників ієрархічного типу корпоративної культури психологічний клімат виглядав так: інформованість – 5,6 бала, згуртованість – 5,1 бала; організованість – 4,3 бала; відповідальність – 4,2 бала, відкритість – 4,1 бала; колективізм – 3,7 бала і контактність – 1,8 бала.

Уцілому, незважаючи на відмінності в балах, кандидати наук, незалежно від типу корпоративної культури, найвище оцінили інформованість. Найбільш низькі оцінки в усіх типах корпоративної культури отримала контактність. Зауважимо, що для представників усіх типів корпоративної культури параметри психологічного клімату за оцінкою кандидатів наук проявлялися на дуже низькому рівні.

У таблиці 4.14 подано оцінки психологічного клімату, які диференційовано відповідно до рівня продуктивності наукової діяльності кандидатів наук.

З наведених даних бачимо, що в усіх без винятку групах, виділених за рівнем продуктивності наукової діяльності, найвищі оцінки отримала інформованість (від 6,5 до 4,0 балів). Найбільш низькі – контактність (від 2,0 до 1,0 балів).

Як бачимо, серед кандидатів наук з найбільш низькою продуктивністю

наукової діяльності (0-1000 балів) за параметрами психологічного клімату найбільш високу оцінку отримала інформованість – 5,8 бала. Згуртованість була оцінена в середньому в 5,6 бала; відкритість – 4,8 бала; відповідальність – 4,5 бала; колективізм – 4,3 бала і контактність в 1,4 бала.

Таблиця 4.14

Оцінювання кандидатами наук психологічного клімату педагогічного університету з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Показники		Продуктивність наукової діяльності					
		0-1000 балів	1001-2000 балів	2001-3000 балів	3001-4000 балів	4001-5000 балів	Понад 5001 бали
Кількість осіб		47	58	27	21	9	9
Середній вік		46,2	45,3	45,4	47,6	51,0	43,0
Середній бал продуктивності наукової діяльності		507,1	1504,0	2436,8	3477,8	4495,0	5690,0
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,5	4,0	3,3	5,0	4,5	2,5
	Колективізм	4,3	4,1	3,7	4,1	4,0	1,0
	Контактність	1,4	1,8	1,6	2,3	2,0	1,0
	Згуртованість	5,6	5,3	5,5	5,1	5,5	2,0
	Відкритість	4,8	4,1	4,3	4,3	4,0	1,0
	Організованість	4,9	4,4	4,1	5,1	6,0	2,0
	Інформованість	5,8	6,0	5,9	6,4	6,5	4,0

Для кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких виражалася балами в інтервалі 1001-2000 балів, оцінка параметрів психологічного клімату була дещо іншою. Найвищу оцінку отримала інформованість – 6,0 балів. Далі йшли: згуртованість – 5,3 бала, організованість – 4,4 бала, колективізм і відкритість отримали по 4,1 бала, відповідальність – 4,0 бали. Лише в 1,8 бала була оцінена контактність.

У кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 2001-3000 балів параметри психологічного клімату отримали таку оцінку: інформованість – 5,9 бала, згуртованість – 5,5 бала, відкритість – 4,3 бала, організованість – 4,1 бала, колективізм – 3,7 бала, відповідальність – 3,3 бала

і контактність – 1,6 бала.

У групі кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких виражалася балами в інтервалі 3001-4000, оцінки психологічного клімату розподілилися таким чином: інформованість – 6,4 бала; згуртованість і організованість – по 5,1 бала; відповідальність – 5,0 балів; відкритість – 4,3 бала, колективізм – 4,1 бала; контактність – 2,3 бала.

Для кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких була 4001–5000 балів, оцінки психологічного клімату були такими: інформованість – 6,5 бала; організованість – 6,0 бала; згуртованість – 5,5 бала; відповідальність – 4,5 бала; колективізм і відкритість – по 4,0 бали і контактність – 2,0 бали.

Для кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал оцінки психологічного клімату в цілому були найнижчими і становили: інформованість – 4,0 бали, відповідальність – 2,5 бала, згуртованість і організованість – по 2,0 бали, колективізм, контактність і відкритість – по 1,0 балу.

Як бачимо, усіх кандидатів наук, які брали участь в опитуванні, об'єднує низька оцінка переважної більшості параметрів психологічного клімату. Вони однакові в тому, що в університеті відносно благополучно проявляється інформованість викладачів і найгірше – контактність. Натомість за всіма іншими параметрами психологічного клімату оцінки кандидатів наук, що мали різну продуктивність наукової діяльності, не збігалися.

4.2.3. Результати діагностування викладачів без наукового ступення. Залучення наступної групи – викладачів педагогічного університету без наукового ступеня – до експериментального дослідження зумовлювалося тим, що наукова діяльність у виші є обов'язковою для всіх, незалежно від наявності або відсутності відповідного наукового ступеня, ученого звання і віку. Кожного року викладачі без наукового ступеня в

різних формах беруть участь у науковій діяльності і звітують про її результати, що є обов'язковим для кожного викладача поряд з навчальною і методичною діяльністю. Загальну характеристику цієї вибірки подано в таблиці 4.15.

Таблиця 4.15

**Загальна характеристика складу вибірки викладачів
без наукового ступеня**

Віковий діапазон	Кількість осіб	Середнє значення				
		Середній вік	Типи корпоративної культури (у%)			
			А	В	С	Д
До 35 років	48	30,4	25,8	23,6	25,1	25,5
36-50 років	42	42,5	26,3	21,9	23,9	27,9
Понад 51 рік	38	59,6	25,0	23,2	27,1	24,7
Разом	128	42,9	25,8	22,9	25,3	26,0

З наведених даних бачимо, що загалом вибірка складалась зі 128 викладачів. З них 48 осіб були віком до 35 років, 42 – віком від 36 до 50 років і 38 – віком понад 51 рік. Середній вік викладачів без наукового ступеня складав 42,9 років. Із всієї кількості опитаних викладачів 25,8% визначились за клановим типом корпоративної культури, 22,9% – за адхократичним; 25,3% – за ринковим і 26,0% – за ієрархічним. Ці дані дають підстави вважати, що серед викладачів педагогічного університету без наукового ступеня дещо переважають цінності ієрархічної корпоративної культури, на одному рівні представлено цінності кланової і ринкової культури. Менше викладачів визначались у цінностях адхократичного типу корпоративної культури.

За віком їхні уподобання розподілись таким чином: до 35 років – кланова корпоративна культура (25,8%), ієрархічна (25,5%) ринкова (25,1%) адхократична (23,6%); 36-50 років – ієрархічна корпоративна культура (27,9%), кланова (26,3%), ринкова (23,9%), адхократична (21,9%); понад 51 рік – ринкова корпоративна культура (27,1%), кланова (25,0%), ієрархічна

(24,7%), адхократична (23,2%).

Отже, для всіх вікових груп серед викладачів без наукового ступеня найменш привабливим виявився адхократичний тип корпоративної культури.

Детальний аналіз ставлення викладачів без наукового ступеня до цінностей корпоративної культури, визначених за методикою ОСАІ К. Камерона і Р. Куїнна, наведено в таблиці 4.16.

Таблиця 4.16

Параметри корпоративної культури за оцінками викладачів без наукового ступеня (за методикою ОСАІ К. Камерона-Р. Куїнна)

Параметри оцінювання	Типи корпоративної культури (у%)			
	А	В	С	Д
Найважливіші характеристики	27,2	21,2	28,8	22,8
Стиль лідерства і керівництва	23,6	23,4	22,4	30,6
Управління співробітниками	25,6	24,3	23,4	26,7
Єднальна сутність організації	26,6	23,1	23,1	27,2
Стратегічна спрямованість	24,6	24,0	25,7	25,7
Критерії успіху	27,3	21,5	28,1	23,1

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» найбільшу кількість оцінок отримали показники ринкового типу корпоративної культури (28,8%). Відповідно на думку викладачів без наукового ступеня для педагогічного університету переважною є його характеристика як організації, зорієнтованої на результат. Люди зорієнтовані на суперництво і на досягнення мети. Головне для них – домогтися виконання завдання. 27,2% оцінили найважливіші характеристики корпоративної культури університету за показниками кланового типу (організація унікальна за своїми особливостями, вона подібна до великої родини, і її співробітники виглядають як такі, що мають багато спільного). 22,8% викладачів виділили характеристики, що визначають приналежність корпоративної культури

викладачів університету до ієрархічного типу (організація жорстко структурована і суворо контролюється, дії людей переважно визначаються формальними процедурами) і 21,2% – адхократичному, де організація проявляється як дуже динамічна і пройнята підприємництвом, при цьому її співробітники готові жертвувати собою і йти на ризик.

За параметром «Стиль лідерства та керівництва» найбільшу кількість оцінок (30,6 %) було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, згідно з якими керівництво в університеті є прикладом координації, чіткої організації і плавного ведення справ. У 23,6% було зазначено показники кланового типу, згідно з якими загальний стиль лідерства в організації проявляється в прагненні допомогти і навчити. Дещо менша кількість – 23,4% оцінили цей параметр як такий, що відповідає адхократичному типу корпоративної культури (стиль лідерства є прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику). 22,4% викладачів оцінили цей параметр як прояв стилю лідерства і керівництва ринкового типу корпоративної культури (служить прикладом діловитості, агресивності, орієнтації на результати).

За параметром «Управління співробітниками» 26,7% було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, де стиль менеджменту характеризується гарантією зайнятості, вимогою підпорядкування, передбачуваності і стабільності у відносинах; 25,6% – показникам кланового типу (стиль менеджменту характеризується заохоченням бригадної роботи, однотайності та участі в ухваленні рішень); 24,3% – адхократичному (характеризується заохоченням індивідуального ризику, новаторства, свободи і самобутності), і 23,4% – ринковому (характеризується високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень).

За параметром «Єднальна сутність організації» спостерігалася подібна тенденція: за результатами одержаних оцінок 27,2% віддали перевагу показникам ієрархічного типу корпоративної культури (формальні правила й

офіційна політика, важлива підтримка плавного ходу в діяльності організації). У середньому 26,6% отримали показники кланового типу (підприємство пов'язує відданість справі і взаємна довіра, обов'язковість цінується дуже високо); по 23,1% оцінок отримали показники ринкового типу (акцент – на досягненні мети і виконанні завдання, загальноприйняті теми – агресивність і перемога) і адхократичного типу (підприємство пов'язує прихильність новаторства і вдосконалення, акцентується увага на необхідності бути попереду).

Показники параметра «Стратегічна спрямованість» отримали такі оцінки: 25,7% визначили їх як прояв ієрархічного типу корпоративної культури (акцент на незмінності та стабільності, найважливіше – контроль і плавність всіх дій); 25,7% акцентували увагу на конкурентних діях і досягненнях, вважали, що домінувало цільове напруження сил і прагнення до перемоги на ринку, що відповідало ринковому типу корпоративної культури; 24,6% зазначили, що організація фокусувала увагу на гуманному розвитку, де наполегливо підтримано високу довіру, відкритість і співучасть – клановий тип; 24,0% вважали найбільш привабливим адхократичний тип, згідно з яким організація акцентувала увагу на здобутті нових ресурсів та вирішенні нових проблем, при цьому цінувалися апробація нового і вишукування можливостей для поліпшення.

За параметром «Критерії успіху» відповіді розподілилися так: 28,1% надали перевагу показникам корпоративної культури ринкового типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ успіху – конкурентне лідерство); 27,3% було віддано показникам кланового типу (організація визначає успіх на базі розвитку людських ресурсів, бригадної роботи, захопленості працівників справою і турботою про людей); 23,1% – показникам ієрархічного типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ до успіху – конкурентне лідерство) і 21,5% – адхократичному типу (визначення успіху через володіння унікальною або новітньою продукцією, це виробничий лідер і новатор).

У таблиці 4.17 ці результати схарактеризовано з урахуванням продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня.

Таблиця 4.17

Оцінювання параметрів корпоративної культури педагогічного університету викладачами без наукового ступеня з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Параметри за методикою ОСАІ	Типи культури	0-1000 балів	1001-2000 балів	Понад 2001 балів
Найважливіші характеристики	A	23,8	44,4	30,0
	B	21,0	21,3	23,0
	C	30,9	18,8	26,0
	D	24,3	15,5	21,0
Стиль лідерства та керівництва	A	22,2	29,9	24,0
	B	24,8	16,3	22,0
	C	23,1	17,5	24,0
	D	29,9	36,3	30,0
Управління співробітниками	A	24,1	30,0	32,0
	B	24,9	25,0	18,0
	C	24,0	19,4	22,0
	D	27,0	25,6	28,0
Сутність організації	A	26,8	25,0	28,0
	B	22,7	23,8	26,0
	C	23,0	24,4	22,0
	D	27,5	26,8	24,0
Стратегічна спрямованість	A	24,3	25,0	26,0
	B	23,8	23,8	26,0
	C	26,2	22,5	26,0
	D	25,7	28,7	22,0
Критерії успіху	A	25,6	36,9	28,0
	B	22,1	18,1	21,0
	C	29,3	23,1	27,0
	D	23,0	21,9	24,0

Як бачимо, у групі викладачів педагогічного університету, які не мали наукового ступеня, з найнижчою продуктивністю наукової діяльності (0-1000

балів) за параметром «Найважливіші характеристики» 30,9% оцінили його як відповідний ринковому типу; 24,3% – ієрархічному, 23,8% – клановому і лише 21,0% – адхократичному.

Серед викладачів із продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів оцінки за цим параметром розподілились таким чином: 44,4% віддали переваги клановому типу, 21,3% – адхократичному, 18,8% – ринковому і 15,5 – ієрархічному.

Подібну картину було виявлено в групі викладачів із продуктивністю наукової діяльності понад 2001 бал. Найбільшу кількість оцінок було отримано за клановим типом – 30,0%. 26,0% оцінок було надано ринковому типу, 23,0% оцінили цей параметр як прояв адхократичної культури, 21,0% – ієрархічної.

За параметром «Стиль лідерства та керівництва» оцінки викладачів розподілились таким чином: у групі з продуктивністю 0-1000 балів 29,9% оцінили його як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, 24,8% – адхократичному, 23,1% – ринковому і 22,2% – клановому; у групі з продуктивністю 1001-2000 балів 36,3% оцінили як відповідний ієрархічному типу, 29,9% – клановому, 17,5% – ринковому, 16,3% – адхократичному; у групі з продуктивністю понад 2001 бал 30,0% оцінили цей параметр як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, по 24,0% – клановому і ринковому і 22,0% – адхократичному.

За параметром «Управління співробітниками» диференціювання оцінок у групах викладачів з різним ступенем продуктивності наукової діяльності було таким: 0-1000 балів – 27,0% оцінили його як прояв ієрархічного типу корпоративної культури, 24,9% – адхократичного, 24,1% – кланового і 24,0% – ринкового; 1001-2000 балів – 30,0% оцінили як прояв кланового типу, 25,6% – ієрархічного, 25,6% – ринкового і 19,4% – адхократичного; понад 2001 бал – 32,0% оцінили як прояв кланового типу корпоративної культури, 28,0% – ієрархічного, 22,% – ринкового і 18,0% – адхократичного.

Наступний параметр «Єднальна сутність організації» виявив, що

найбільша кількість викладачів (27,5%) у групі з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів оцінили його як прояв ієрархічного типу корпоративної культури; 26,8% – кланового, 23,% – ринкового і 22,7% – адхократичного. У групі викладачів, продуктивність наукової діяльності яких склала 1001-2000 балів, 26,8% зазначили прояв цього параметру як належний ієрархічній культурі, 25,0% – клановій, 24,4% – ринковій, 23,8% – адхократичній. Група викладачів з продуктивністю наукової діяльності понад 2001 бал (28,0%) визначила його як прояв кланової культури, 26,0% – адхократичної, 24,0% – ієрархічної і 22,0% – ринкової.

За параметром «Стратегічна спрямованість» результати опитування виявили такі результати: серед викладачів з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів найбільша кількість (26,2%) оцінила його як прояв ринкового типу корпоративної культури, 25,7% – ієрархічного, 24,3% – кланового і 23,8% – адхократичного. У наступній за продуктивністю наукової діяльності групі оцінки викладачів розподілились таким чином: 28,7% визначили стратегічну спрямованість як вияв ієрархічної культури, 25,0% – кланової, 23,8% – адхократичної і 22,5% – ринкової. У групі кандидатів наук з продуктивністю понад 2001 бал по 26,% оцінили цей параметр як вияв кланової, адхократичної і ринкової культур і 22,0% – ієрархічної.

За параметром «Критерії успіху» результати в групах з різним рівнем продуктивності наукової діяльності було представлено таким чином: 0-1000 балів – 29,3% – ринкова корпоративна культура, 25,0% – кланова, 23,0% – ієрархічна, 22,1% – адхократична; 1001-2000 балів – 36,9% – кланова корпоративна культура, 23,1% – ринкова, 21,9% – ієрархічна, 18,1% – адхократична; понад 2001-3000 балів – 28,0% – схарактеризували його як вияв кланової культури, 27,0% – ринкової, 24,0% – ієрархічної, 21,0% – адхократичної.

Як бачимо, оцінювання кожного параметру корпоративної культури викладачами без наукового ступеня не виявило будь-яких усталених

тенденцій. Усі отримані результати мали певні розбіжності за виміром ступеня прояву показника, відповідності його певному типу корпоративної культури і типовістю для всієї вибірки. Отримані результати показали, що за параметром «Найважливіші характеристики» клановий тип корпоративної культури домінував у кандидатів наук, наукова продуктивність яких потрапляла в інтервал 1001 бал і вище; ринковий та ієрархічний – потрапляли в інтервал понад 2001 бал; ієрархічний – 0-1000 балів, адхократичний домінував у вибірці викладачів з продуктивністю понад 2000 балів.

За параметром «Стиль керівництва та лідерства» клановий і адхократичний тип корпоративної культури переважав у викладачів, продуктивність наукової діяльності яких коливалась в інтервалі 1001-2000 балів; ринковий – понад 2001 бал; ієрархічний – 1001-2000 балів.

За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали викладачі, наукова продуктивність яких була в інтервалі понад 2001 бал. Перевагу адхократичному типу віддали викладачі з науковою продуктивністю 1001-2000 балів, ринковому – від 0 до 1000 балів та ієрархічному – понад 2001 бал.

За параметром «Єднальна сутність організації» клановому і адхократичному типу корпоративної культури перевагу віддали викладачі з науковою продуктивністю понад 2001 бал; ринковому – від 1001 до 2000 балів і ієрархічному – 0-1000 балів.

За параметром «Стратегічна спрямованість» оцінювання характеристик кланової та адхократичної культур домінувало у викладачів з продуктивністю понад 2001 бал, ринкової – 0-1000 балів, ієрархічної – 1001-2000 балів. Оцінки за параметром «Критерії успіху» за клановим типом корпоративної культури домінували у викладачів з продуктивністю 1001-2000 балів, адхократичний і ринковий – 0-1000 балів, ієрархічний – понад 2001 бал.

У таблиці 4.18 наведено результати оцінювання викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету та її

окремих елементів.

Таблиця 4.18

Особливості організаційної культури педагогічного університету за оцінками викладачів без наукового ступеня

Показники		За вибіркою загалом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Кількість осіб		128	42	21	24	41
Середній бал продуктивності наукової діяльності		695,6	993,5	677,5	285,6	630,0
Середній вік		42,9	41,6	44,3	48,3	42,8
Середній бал експрес-діагностики		222,5	236,3	187,8	222,9	234,8
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарицькість	8,1	8,6	7,4	7,9	8,6
	Приналежність до організації	8,7	9,2	8,2	8,3	9,2
	Кар'єрного зростання	7,5	8,1	6,3	7,6	7,8
	Оцінка трудової діяльності	6,7	7,6	4,6	6,1	7,5
	Організація умов праці	6,9	7,2	6,1	6,8	7,5
	Організація трудової діяльності	7,8	8,3	6,3	7,9	8,2
	Моральний клімат	7,9	8,8	7,1	7,6	8,4
	Ефективність управління	7,3	7,9	6,0	7,0	7,7

Згідно з отриманими оцінками продуктивність наукової діяльності викладачів без наукового ступеню, що брали участь в експерименті, у середньому за всією вибіркою становила 695,6 бала. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності був зафіксований у

викладачів, що надали свої переваги клановому типу (А) корпоративної культури (993,5 бала). Дещо нижчим був середній бал продуктивності наукової діяльності (677,5 бала) у викладачів, що віддали перевагу адхократичному типу (В) корпоративної культури. Для викладачів, які виявили свої переваги в ієрархічному типі (D), він склав 630,0 балів. Найнижчим середній бал продуктивності наукової діяльності виявився у викладачів, які визначились у ринковому типі (С) корпоративної культури – 285,6 бала.

Зауважимо, що середній вік вибірки викладачів без наукового ступеня склав 42,9 року. Найнижчим він був у викладачів, які визначились у клановому типі корпоративної культури – 41,6 року, найвищим – у тих, хто визначився у ринковому типі корпоративної культури (48,3 року). Для викладачів з уподобаннями ієрархічного типу корпоративної культури він становив 42,8 року, адхократичному – 44,3 року.

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки викладачів без наукового ступеня склав 222,5 при максимально можливому 291,0 балі, що дозволило віднести його до високого рівня. Значення середнього балу експрес-діагностики для кожного типу корпоративної культури окремо не вишло за граничні значення цього рівня, що дало підстави для оцінки її загальної спрямованості як позитивної.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою викладачів окремих елементів організаційної культури показав, що вони коливалися переважно в межах 9,2-6,0, що за правилами інтерпретації свідчило про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінувало позитивне, оптимістичне сприйняття його корпоративної культури: переважно вона сприймалася як чудова (середні значення вище 8,0 балів) і лише в одному випадку – як неоптимістична (середнє значення 4,6 бала).

За показником «приналежність до організації» такі високі значення характерні для всіх типів корпоративної культури: кланової, адхократичної

ринкової та ієрархічної (8,6; 7,4; 7,9; 8,6 відповідно). За показником «кар'єрне зростання» оцінки були ще вищими: 9,2; 8,2; 8,3; 9,2 відповідно. За показником «оцінка трудової діяльності» вони розподілились таким чином: клановий тип корпоративної культури – 7,6 бала, ієрархічний – 7,5 бала, ринковий – 6,1 бала і адхократичний – 4,6 бала. За показником «організація умов праці» найбільш високими були середні оцінки в ієрархічному (7,5) і клановому (7,2) типах корпоративної культури, для ринкового типу він становив 6,8 бала, адхократичного – 6,1 бала.

Щодо організації трудової діяльності, то найбільш високі оцінки було отримано в прихильників кланової (8,3), ринкової (9,1) та ієрархічної (8,2) типів корпоративної культури. Для ринкового типу корпоративної культури він склав 7,9 бала і адхократичного – 6,3 бала. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету високо оцінили прихильники кланового (8,8) і ієрархічного (8,4) типів корпоративної культури. Для ринкового типу – 7,6 бала і адхократичного – 7,1 бала. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники кланового (7,9) і ієрархічного (7,7) типу корпоративної культури і більш низько – викладачі, які виявили свої переваги в адхократичному (6,0) та ринковому (7,0) типах корпоративної культури.

У таблиці 4.19 результати експрес-діагностики чинників організаційної культури представлені з урахуванням продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня.

Як бачимо з таблиці, найбільш високу продуктивність наукової діяльності (у середньому 2731,0 бал) було зафіксовано у 14 викладачів із 128. Їх середній вік становив 42,0 роки. Для 20 викладачів, середнім віком 39,9 року, вона склала 1253,0 бали. Для найбільш численної групи – 94 особи, із середнім віком 43,6 року, вона становила 370,4 бала.

Середнє значення за всіма чинниками експрес-діагностики для викладачів з продуктивністю 0-1000 балів склала 220,0, з продуктивністю 1001-2000 балів – 217,5, з продуктивністю понад 2001 бал – 252,4, що дало

підставу характеризувати наявну в педагогічному університеті організаційну культуру за їхніми оцінками як високого рівня і як таку, що позитивно розвивається.

Таблиця 4.19

Особливості оцінки викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Показники		Разом	Продуктивність наукової діяльності		
			0-1000 балів	1001-2000 балів	понад 2001 балів
Кількість осіб		128	94	20	14
Середній вік		42,9	43,6	39,9	42,0
Середній бал продуктивності наукової діяльності		695,6	370,4	1253,0	2731,0
Середній бал експрес-діагностики		222,5	220,0	217,5	252,4
Елементи організаційної культури (за модифікацією Т. І. Койчевої)	Взаємодія і товарицькість	8,1	8,0	7,9	9,3
	Приналежність до організації	8,7	8,6	8,8	9,8
	Кар'єрне зростання	7,5	7,3	8,1	8,0
	Оцінка трудової діяльності	6,7	6,6	6,8	8,1
	Організація умов праці	6,9	6,9	6,3	8,2
	Організація трудової діяльності	7,8	7,8	7,5	8,4
	Моральний клімат	7,9	7,8	8,0	9,1
	Ефективність управління	7,3	7,2	6,9	8,9

Як бачимо, кожен чинник організаційної культури в кожній групі оцінювався досить високо. При цьому всі оцінки потрапляли в інтервал 6-10

балів, що характеризує їх як позитивні й оптимістичні. За всією вибіркою найбільш високі оцінки отримали такі чинники організаційної культури, як: от: приналежність до організації (8,7 бала) і взаємодія та товарицькість (8,1 бала). Дещо нижчими були оцінки морального клімату (7,9 бала), організація трудової діяльності (7,8 бала), кар'єрне зростання (7,5 бала), ефективність управління (7,3 бала). Досить мажорно оцінюються фактори: «організація умов праці» (6,9 бала) і «організація трудової діяльності» (6,7 бала).

Зазначимо, що в усіх групах викладачів з різним ступенем продуктивності наукової діяльності найбільш високо було оцінено чинник «приналежність до організації». При цьому середнє значення цих оцінок зростало відповідно до підвищення ступеня продуктивності наукової діяльності викладачів: 0-1000 балів – оцінка 8,6 бала, 1001-2000 балів – оцінка 8,8 бала, понад 2000 балів – 9,8 бала.

Найбільш високо було оцінено чинники організаційної культури викладачами з продуктивністю наукової діяльності понад 2000 балів. Так, взаємодія і товарицькість була оцінена в 9,3 бала; моральний клімат – 9,1 бала, ефективність управління – 8,9 бала, організація трудової діяльності – 8,4 бала, організація умов праці – 8,2 бала, оцінка трудової діяльності – 8,1 бала, кар'єрний ріст – 8,0 балів.

Більш скептично оцінили ці чинники викладачі з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів: найбільш високо вони оцінили кар'єрний ріст – 8,1 бала, моральний клімат – 8,0 балів, взаємодію і товарицькість – 7,9 бала, організацію трудової діяльності – 7,5 бала, ефективність управління – 6,9 бала й організацію умов праці – 6,3 бала.

Отже, за оцінками викладачів без наукового ступеня можливо дійти висновку, що організаційна культура в педагогічному університеті не суперечить, а сприяє їхній науковій діяльності.

Наступна таблиця – 4.20 – відображає результати дослідження ставлення викладачів без наукового ступеня до психологічного клімату педагогічного університету.

Таблиця 4.20

**Психологічний клімат педагогічного університету за оцінками
викладачів без наукового ступеня**

Показники		За вибір- кою разом	Типи корпоративної культури			
			А	В	С	Д
Кількість осіб		128	42	21	24	41
Середній бал продуктивності наукової діяльності		695,6	993,5	677,5	285,6	630,0
Середній вік		42,9	41,6	44,3	48,3	42,8
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1
	Колективізм	3,9	5,1	3,5	4,2	3,8
	Контактність	2,1	2,1	0,5	2,5	2,3
	Згуртованість	6,0	7,0	4,0	6,2	6,5
	Відкритість	4,8	5,5	3,8	4,3	5,7
	Організованість	5,5	6,8	5,0	5,1	5,6
	Інформованість	5,9	6,9	4,5	6,5	5,8

Наведені дані показують, що у вибірці з 128 викладачів 42 особи було представлено клановим типом корпоративної культури, 21 особа – адхократичним, 24 – ринковим і 41 – ієрархічним. При цьому найбільш високим був вік викладачів, які визначились у ринковому типі корпоративної культури – 48,3 року. Найбільш низький – 41,6 року – у клановому типі корпоративної культури. Для прихильників ієрархічного типу він становив 42,8 року і адхократичного – 44,3 року.

Для всієї вибірки викладачів оцінка психологічного клімату оцінювалася як низька і дуже низька. На цьому рівні найбільшої оцінки отримав такий показник психологічного клімату як згуртованість – 6,0 балів.

Зі зменшенням балів оцінки були такими: інформованість (5,9 бала), організованість (5,5 бала), відкритість (4,8 бала), відповідальність (4,1 бала), колективізм (3,9 бала), контактність (2,1 бала). Зважаючи на те, що максимальна оцінка для кожного параметра складає 10 балів, можна констатували, що на відміну від організаційної культури психологічний

клімат у колективі педагогічного університету викладачі без наукового ступеня оцінили дуже низько.

Найбільш низькою за рівнем прояву, на думку викладачів, у колективі є контактність, що засвідчує відсутність налагоджених і розвинених особистих взаємин між викладачами, які їх об'єднують і визначають психологічну близькість.

Також на дуже низькому рівні, за оцінками викладачів, були відповідальність і організованість, що свідчить про відсутність контролю над діяльністю з дотриманням прийнятих в організації правил і норм, та наявності у співробітників прагнення до прийняття на себе відповідальності за успіх чи невдачу у спільній діяльності. На цьому тлі відносно висока оцінка інформованості збігається з оцінками докторів і кандидатів наук.

У середині кожного типу корпоративної культури оцінки викладачів щодо психологічного клімату педагогічного університету виглядали таким чином.

Серед представників кланового типу корпоративної культури найбільш високу оцінку отримала згуртованість (7,0 балів). Зі зменшенням середнього, наступною стала інформованість (6,9 бала), організованість (6,8 бала), відкритість (5,5 бала), колективізм (5,1 бала), відповідальність (4,0 бали) і контактність (2,1 бала).

У представників адхократичного типу корпоративної культури оцінки параметрів психологічного клімату були такими: організованість – 5,0 балів, інформованість була оцінена в 4,5 бала; відповідальність і згуртованість – по 4,0 бали, відкритість – 3,8 бала, колективізм – 3,5 бала, контактність – 0,5 бала.

Викладачі – представники ринкового типу корпоративної культури – оцінили психологічний клімат університету таким чином: інформованість – 6,5 бала, згуртованість – 6,2 бала, організованість – 5,1 бала, відкритість – 4,3 бала, колективізм – 4,2 бала; відповідальність – 4,0 бали, контактність – 2,5 бала.

В оцінці представників ієрархічного типу корпоративної культури

психологічний клімат університету виглядає так: згуртованість – 6,5 бала, інформованість – 5,8 бала, відкритість – 5,7 бала, організованість – 5,6 бала, відповідальність – 4,1 бала, колективізм – 3,8 бала і контактність – 2,3 бала.

Відповідно до ступеня продуктивності наукової діяльності оцінки викладачів психологічного клімату педагогічного університету дещо розрізнялись, про що свідчать дані таблиці 4.21.

Таблиця 4.21

Оцінювання викладачами без наукового ступеня психологічного клімату педагогічного університету з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Показники		Разом за вибіркою	Продуктивність наукової діяльності		
			0-1000 балів	1001-2000 балів	Понад 2001 балів
Кількість осіб		128	94	20	14
Середній вік		42,9	43,6	39,9	42,0
Середній бал продуктивності наукової діяльності		695,6	370,4	1253,0	2731,0
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,1	3,9	3,9	5,6
	Колективізм	3,9	3,7	4,3	5,8
	Контактність	2,1	2,1	1,3	3,0
	Згуртованість	6,0	5,8	5,5	8,6
	Відкритість	4,8	4,6	4,8	6,6
	Організованість	5,5	5,4	5,4	6,8
	Інформованість	5,9	5,7	5,9	7,8

Наведені в таблиці дані вказують на те, що серед викладачів, продуктивність наукової діяльності яких укладається в межах 0-1000 балів, оцінки були такими: згуртованість – 5,8 бала, інформованість – 5,7 бала, організованість – 5,4 бала, відкритість – 4,6 бала, відповідальність – 3,9 бала, колективізм – 3,7 бала, контактність – 2,1 бала.

Для групи викладачів з науковою продуктивністю 1001-2000 балів тенденція диференціювання показників психологічного клімату була дещо

іншою і з певними змінами у величинах оцінок. Так, інформованість отримала середню оцінку 5,9 бала, згуртованість – 5,5 бала, організованість – 5,4 бала, відкритість – 4,8 бала, колективізм – 4,3 бала, відповідальність – 3,9 бала, контактність – 1,3 бала.

Для викладачів з продуктивністю наукової діяльності понад 2001 бал оцінки розподілились таким чином: згуртованість – 8,6 бала, інформованість – 7,8 бала, організованість – 6,8 бала, відкритість – 6,6 бала, колективізм – 5,8 бала, відповідальність – 5,6 бала, контактність – 3,0 бала.

Отже, за результатами діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, сприйняття ними організаційної культури вишу та його психологічного клімату було схарактеризовано їх наявний стан і особливості вияву. Встановлено, що серед викладачів є представники різних типів корпоративної культури, але певних переваг вони надають клановому й ієрархічному типам корпоративної культури. Організаційна культура педагогічного університету в цілому оцінюється викладачами досить високо, проте за окремими її параметрами є бажання щодо їх покращання. Аналогічна тенденція виявляється і відносно показників психологічного клімату, що панує серед викладачів університету.

Вирішення цього завдання, а також виявлення цінностей, за якими складаються і розвиваються міжособистісні відносини і співпраця викладачів педагогічного університету, ставлення до них у групах з різним науковим статусом, віком і продуктивністю наукової діяльності стали підставою для складання прогнозу стосовно шляхів і засобів їх подальшого розвитку й удосконалення.

4.3. Реалізація прогнозувального компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічних університетів в процесі наукової діяльності

Відомо, що прогнозування – це погляд у майбутнє, що базується на оцінці ймовірних і найбільш бажаних напрямів розвитку певного об'єкта. Основу такого прогнозування складає виявлення чинників, що зумовлюють наявний стан, їх співвідношення з досліджуваним об'єктом та особливості здійснюваного впливу. Соціальне прогнозування – це визначення варіантів розвитку і найбільш прийнятних, оптимальних видів, виходячи з ресурсів, часу і соціальних сил, здатних забезпечити їх реалізацію. Відтак, проблема прогнозування в процесі формування корпоративної культури викладачів полягає в тому, щоб відобразити її не тільки у найбільш повному вигляді, але й у найбільш суттєвих зв'язках із зовнішніми і внутрішніми чинниками.

Основою для складання прогнозу щодо розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету стала статистика цього процесу, що відтворює структуру, функціональні характеристики і змінні параметри. Описана в попередньому підрозділі модель корпоративної культури різних груп викладачів педагогічного університету дозволила проаналізувати вплив на неї параметрів організаційної культури, психологічного клімату й продуктивності наукової діяльності.

У прогнозуванні чинників формування корпоративної культури викладачів у процесі їхньої наукової діяльності ми виходили з того, що методом обробки статистичних даних, який використовується для виміру щільності зв'язку між двома і більшою кількістю змінних, є кореляційний аналіз. Зазначимо, що сам факт наявності кореляційної залежності не дає підстав для висновку про те, що одна змінна залежить від іншої або є причиною її змінення. Вона лише виявляє, які змінні безпосередньо і статистично значущо пов'язані між собою.

Залежно від величини коефіцієнта кореляції отримані дані

характеризувались у такий спосіб:

- сильний зв'язок – при $r > 0,70$;
- середній – при $0,50 < r < 0,70$;
- слабкий – при $0,30 < r < 0,50$.

Виявлені в дослідженні зв'язки вважалися значущими у тих випадках, коли значення величини r дорівнювало або перебільшувало $0,50$. Відповідно до критеріїв програмного продукту Майкрософт StatSoft Statistikav6.0, що використовувався для статистичної обробки даних, перевірка достовірності емпіричних даних здійснювалась за коефіцієнтом Стюдента на рівні $p < 0,05$.

Результати кореляційного аналізу для вибірки докторів з продуктивністю наукової діяльності в межах 0–2000 балів представлено в таблиці 4.22.

Таблиця 4.22

**Результати кореляційного аналізу для докторів наук
з продуктивністю наукової діяльності 0-2000 балів**

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	0,95	-0,72	-0,77	0,38	0,46	0,23	0,34
B	0,95	-	-0,81	-0,69	0,48	0,19	0,47	0,43
C	-0,72	-0,81	-	0,15	0,04	-0,21	-0,20	-0,87
D	-0,77	-0,69	0,15	-	-0,79	-0,21	-0,42	0,34
Продуктивність наукової діяльності						-0,44	0,84	-0,48

Дані таблиці констатують сильний прямий зв'язок між клановою й адхократичною культурою (+0,95). Для інших типів корпоративної культури він є також достатньо сильним, але має зворотну, тобто негативну, спрямованість: клановий і ринковий типи (-0,72), клановий та ієрархічний типи (-0,77), адхократичний і ринковий типи (-0,81), адхократичний та

ієрархічний типи (-0,69). Лише між ринковим та ієрархічним типами корпоративної культури зв'язок фактично відсутній (+0,15).

За показником продуктивності наукової діяльності найбільш сильний зворотний зв'язок виявлено з ієрархічним типом корпоративної культури (-0,79). Статистично незначущий зв'язок у цій групі докторів наук виявлено між продуктивністю наукової діяльності й адхократичним (+0,48) та клановим (+0,38) типами корпоративної культури. Величина коефіцієнта кореляції між продуктивністю наукової діяльності і ринковим типом корпоративної культури склала (+0,04), що дозволяє її не враховувати.

За віковим показником докторів наук у цій групі продуктивність наукової діяльності має статистично незначущий зворотний зв'язок (-0,44). Таким самим є зв'язок із психологічним кліматом (-0,48). Лише з організаційною культурою він є сильним і прямим (+0,84). З клановим і адхократичним типом корпоративної культури вік докторів наук з продуктивністю наукової діяльності у межах 0–2000 балів має слабкий прямий, але статистично незначущий зв'язок (+0,46 і +0,19 відповідно). З ринковим та ієрархічним типом корпоративної культури він також є слабким і незначущим – (-0,21 для обох випадків). Між оцінкою організаційної культури і віком цієї групи докторів наук виявлено сильний зворотний зв'язок (-0,74) і незначущий – з оцінкою психологічного клімату (+0,21).

Результати оцінювання організаційної культури виявили слабкий зв'язок з адхократичним (+0,47) і клановим (+0,23) типами корпоративної культури. Для ринкового й ієрархічного типів він був ще більш слабким і зворотним (-0,20 і -0,42 відповідно). Найбільш сильним зворотним зв'язком організаційна культура представників цієї групи докторів наук статистично значущо пов'язана із віком (-0,74).

За результатами оцінювання психологічного клімату педагогічного університету докторами наук з продуктивністю наукової діяльності в межах 0-2000 балів найбільш сильний зворотний зв'язок виявлено з ринковим типом корпоративної культури (-0,87). Для всіх інших досліджуваних

параметрів він був слабким і статистично незначущим.

Уцілому результати кореляційного аналізу засвідчили, що для докторів наук з найбільш низьким рівнем продуктивності наукової діяльності прямиий зв'язок між типом їхньої корпоративної культури, віком, організаційною культурою і психологічним кліматом є слабким. Виключенням є лише ієрархічний тип корпоративної культури, що пов'язаний із продуктивністю наукової діяльності й сильним зворотним зв'язком. Сильніше продуктивність наукової діяльності для цієї групи докторів наук пов'язана з організаційною культурою університету (+0,84).

Кореляційні зв'язки між досліджуваними параметрами, що було виявлено в групі докторів наук з продуктивністю наукової діяльності у межах 2001-4000 балів, відображено в таблиці 4.23.

Таблиця 4.23

Результати кореляційного аналізу для докторів наук з продуктивністю наукової діяльності 2001-4000 балів

Типи корпоративної культури				Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат	
A	B	C	D					
A		0,99	-1,00	-0,92	0,92	0,59	-0,62	0,16
B	0,99		-1,00	-0,97	0,85	0,72	-0,48	0,33
C	-1,00	-1,00		0,94	-0,89	-0,65	0,55	-0,24
D	-0,92	-0,97	0,94		-0,69	-0,87	0,25	-0,55
Продуктивність наукової діяльності					0,24	-0,87	-0,22	

Як бачимо, на відміну від попередньої групи, для докторів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 2001-4000 балів, зв'язки між досліджуваними параметрами були більш сильними і різноманітними. Так, кланова культура в цій вибірці сильно і прямо пов'язана із адхократичним типом корпоративної культури (+0,99), продуктивністю наукової діяльності (+0,92) і віком (+0,59). Такий самий за спрямованістю зв'язок існує між

адхократичним типом корпоративної культури і продуктивністю наукової діяльності (+0,85), адхократичним типом і віком (+0,72) докторів наук.

Ще сильніший зв'язок, але зі зворотною спрямованістю було виявлено між клановим і ринковим (-1,00), клановим і ієрархічним (-0,92) типами корпоративної культури.

Сильний зворотний зв'язок (-1,0) було також виявлено між адхократичним і ринковим типами корпоративної культури, що виявився таким самим за спрямованістю, але дещо менш сильним між адхократичним та ієрархічним типами корпоративної культури (-0,97). Для ринкового й ієрархічного типу корпоративної культури цей зв'язок був сильним і прямим (+0,94).

Прямий і сильний зв'язок виявлено між продуктивністю наукової діяльності докторів наук, що визначився за клановим (+0,92) і адхократичним (+0,85) типами корпоративної культури. За ринковим та ієрархічним типами він також був сильним, але мав зворотну спрямованість – (-0,89 і -0,69 відповідно).

З віком докторів наук і психологічним кліматом продуктивність наукової діяльності немає статистично значущого зв'язку. Сильний зворотний зв'язок було виявлено між продуктивністю наукової діяльності цієї групи докторів наук та їхнім ставленням до організаційної культури університету – (-0,87).

За типами корпоративної культури найбільш сильний прямий зв'язок виявлено між віком докторів наук і їх схильністю до адхократичної корпоративної культури (+0,72), з клановим типом він був менш сильним (+0,59). З ринковим та ієрархічним типом вік цієї групи докторів пов'язаний досить сильно, але має зворотну спрямованість – (-0,65 і -0,87 відповідно).

З організаційною культурою клановий і адхократичний типи корпоративної культури в цій вибірці мають сильний зворотний зв'язок (-0,62 і -0,48 відповідно), ринковий – помірний і прямий (+0,55), ієрархічний – прямий і незначущий (+0,25).

З психологічним кліматом типи корпоративної культури в цій групі докторів пов'язані слабо: найбільш помітний, але зворотний зв'язок, встановлено з ієрархічним типом корпоративної культури (-0,55). З іншими типами корпоративної культури величина коефіцієнтів кореляції (+0,16; +0,33; -0,24) дозволила вважати їх зв'язок з психологічним кліматом незначущим.

Уцілому для групи докторів наук із задовільним рівнем продуктивності наукової діяльності зв'язки між контрольованими параметрами більш виражені. Найбільш сильно і позитивно продуктивність їхньої наукової діяльності пов'язана з клановим і адхократичним типами корпоративної культури. Два інших типи – ринковий та ієрархічний, а також вік, пов'язані з продуктивністю наукової діяльності сильно, але зі зворотним знаком.

Результати кореляційного аналізу для докторів наук з продуктивністю наукової діяльності 4001-6000 балів подано в таблиці 4.24.

Таблиця 4.24

Результати кореляційного аналізу для докторів наук з продуктивністю наукової діяльності 4001-6000 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	0,47	-0,72	-0,48	0,37	-0,07	0,09	-0,12
B	0,47	-	-0,03	-0,94	0,35	-0,03	0,28	0,21
C	-0,72	-0,03	-	-0,14	0,13	-0,42	0,32	0,62
D	-0,48	-0,94	-0,14	-	-0,53	0,30	-0,43	-0,44
Продуктивність наукової діяльності						-0,84	0,01	0,24

З наведених у таблиці даних бачимо, що порівняно з попередньою, в цій групі значущих зв'язків між досліджуваними параметрами менше, і вони

не є такими сильними. При цьому для переважної більшості параметрів вони є зворотними за своєю спрямованістю. Найбільш сильний зворотний зв'язок було встановлено між адхократичним та ієрархічним типами корпоративної культури – (-0,94), клановою і ринковою корпоративними культурами – (-0,72). Продуктивність наукової діяльності у цій групі докторів наук значущо пов'язана з їхнім віком та зворотним коефіцієнтом кореляції – (-0,84). Лише між психологічним кліматом і ринковим типом корпоративної культури виявлено прямі позитивні зв'язки, що становлять відповідно величину +0,62.

У наступній групі докторів наук з продуктивністю наукової діяльності на рівні 6001-8000 балів кореляційний аналіз виявив наступне (див. табл. 4.25).

Таблиця 4.25

Результати кореляційного аналізу для докторів наук з продуктивністю наукової діяльності 6001-8000 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
A	B	C	D					
A	-	-0,41	-0,93	0,01	0,96	0,87	-1,00	0,84
B	-0,41	-	0,71	-0,92	-0,64	-0,81	0,46	0,16
C	-0,93	0,71	-	-0,37	-1,00	-0,99	0,95	-0,59
D	0,01	-0,92	-0,37	-	0,28	0,50	-0,06	-0,54
Продуктивність наукової діяльності						0,87	-0,98	0,66

Найбільш сильний прямий зв'язок виявлено між: адхократичним і ринковим типами корпоративної культури (+0,71), продуктивністю наукової діяльності і клановим типом корпоративної культури (+0,96), клановим типом корпоративної культури і віком (+0,87), цим самим типом корпоративної культури і психологічним кліматом (+0,84). Сильний зворотний зв'язок для кланового типу корпоративної культури виявлено з організаційною культурою

(-1,0) і ринковим типом корпоративної культури (-0,93).

Для адхократичного типу корпоративної культури сильні зворотні зв'язки виявлено з ієрархічним типом (-0,92), віком (-0,81) і продуктивністю наукової діяльності (-0,64). Ринковий тип корпоративної культури сильним зворотним зв'язком пов'язаний з продуктивністю наукової діяльності (-1,0), віком (-0,99) і психологічним кліматом (-0,59).

Ієрархічний тип корпоративної культури має помітний зворотний зв'язок із психологічним кліматом (-0,54) і позитивний за віком (+0,50).

Результати кореляційного аналізу для вибірки докторів наук з найвищим рівнем продуктивності наукової діяльності – понад 8001 бал, наведено в таблиці 4.26.

Таблиця 4.26

Результати кореляційного аналізу для докторів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 8001 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	-0,81	-0,93	-0,86	-0,08	-0,45	-0,39	-0,23
B	-0,81	-	0,95	0,40	0,24	0,42	0,68	0,14
C	-0,93	0,95	-	0,62	0,31	0,58	0,67	0,14
D	-0,86	0,40	0,62	-	-0,20	0,23	-0,07	0,27
Продуктивність наукової діяльності						0,82	0,80	-0,57

Наведені дані показують, що в цій групі докторів наук клановий тип корпоративної культури пов'язаний з іншими сильним зворотним зв'язком: кланова – адхократична (-0,81), кланова – ринкова (-0,93), кланова – ієрархічна (-0,86). Інші типи корпоративної культури пов'язані між собою також сильно, але з протилежним позитивним знаком: адхократична –

ринкова (+0,95), ринкова – ієрархічна (+0,62). Продуктивність наукової діяльності докторів наук цієї групи не має статистично значущого зв'язку з певним типом корпоративної культури, проте має сильний позитивний зв'язок з віком (+0,82) й організаційною культурою (+0,80). З психологічним кліматом вона має слабкий і зворотний зв'язок (-0,57).

Результати експериментального дослідження особливостей оцінювання докторами наук організаційної культури університету в цілому та її окремих чинників дозволили визначити міру їх впливу в межах виділених типів корпоративної культури. Вирішення цього завдання здійснювалося за допомогою обробки даних експрес-діагностики методом кластерного аналізу.

Відомо, що кластерний аналіз (англ. cluster analysis) – багатовимірна статистична процедура, що виконує упорядкування даних, які містять інформацію про вибірку в порівняно однорідні групи. Кожний кластер утворює певна множина елементів або змінних, що виділяються серед інших наявністю певної однорідності елементів. Дендрограма є способом опису кластерів, що ілюструє ступінь їх наближеності один до одного і наступність.

Внесок окремих показників організаційної культури в корпоративну культуру за оцінками докторів наук проілюстровано дендрограмою на рис. 4.1.

Як бачимо, вплив показників організаційної культури на корпоративну культуру докторів наук визначається двома базовими кластерами. Перший і найбільш значний за евклідовою відстанню кластер утворюють чинники «організація трудової діяльності» і «ефективність управління». Другий базовий кластер, більш віддалений за величиною евклідової відстані, утворюють чинники «приналежність до організації» і «моральний клімат».

Простір переходу від першого базового кластера до другого послідовно заповнюють показники «взаємодія і товарицькість», «оцінка трудової діяльності». Об'єднуються базові кластери фактором «ефективність управління». Завершують послідовність кластерів чинники «кар'єрний ріст» і «організація умов праці», які за величиною евклідової відстані є найбільш віддаленими за своїм впливом на корпоративну культуру.

Отже, результати кластерного аналізу дозволили визначити напрямок і послідовність дій, необхідних для розвитку і вдосконалення корпоративної культури певної категорії викладачів педагогічного університету – докторів наук. Важливість такої інформації зумовлена тим, що саме доктори наук складають авангард наукової діяльності в педагогічному університеті і від того, наскільки вони будуть єдині у своїх цінностях і перевагах, які етичні еталони і норми будуть стверджувати у своїй науковій діяльності, тобто яку корпоративну культуру будуть підтримувати і розвивати – багато в чому залежать цінності наукової діяльності інших категорій викладачів педагогічного університету.



Рис. 4.1. Кластери показників організаційної культури за ступенем їх впливу на корпоративну культуру (для вибірки докторів наук)

На рис. 4.2 представлена дендограма, що ілюструє кластери подібності параметрів психологічного клімату з різними типами корпоративної культури для вибірки докторів наук.

Як бачимо, зв'язок корпоративної культури і психологічного клімату

вибудовується на двох базових кластерах. Перший, найбільш близький за величиною евклідової відстані, утворюють такі параметри, як відкритість і організованість. Другий базовий кластер утворюють чинники колективізм та інформованість. Далі за ступенем збільшення евклідової відстані ці базові кластери послідовно об'єднуються такими чинниками, як відповідальність, контактність і згуртованість.

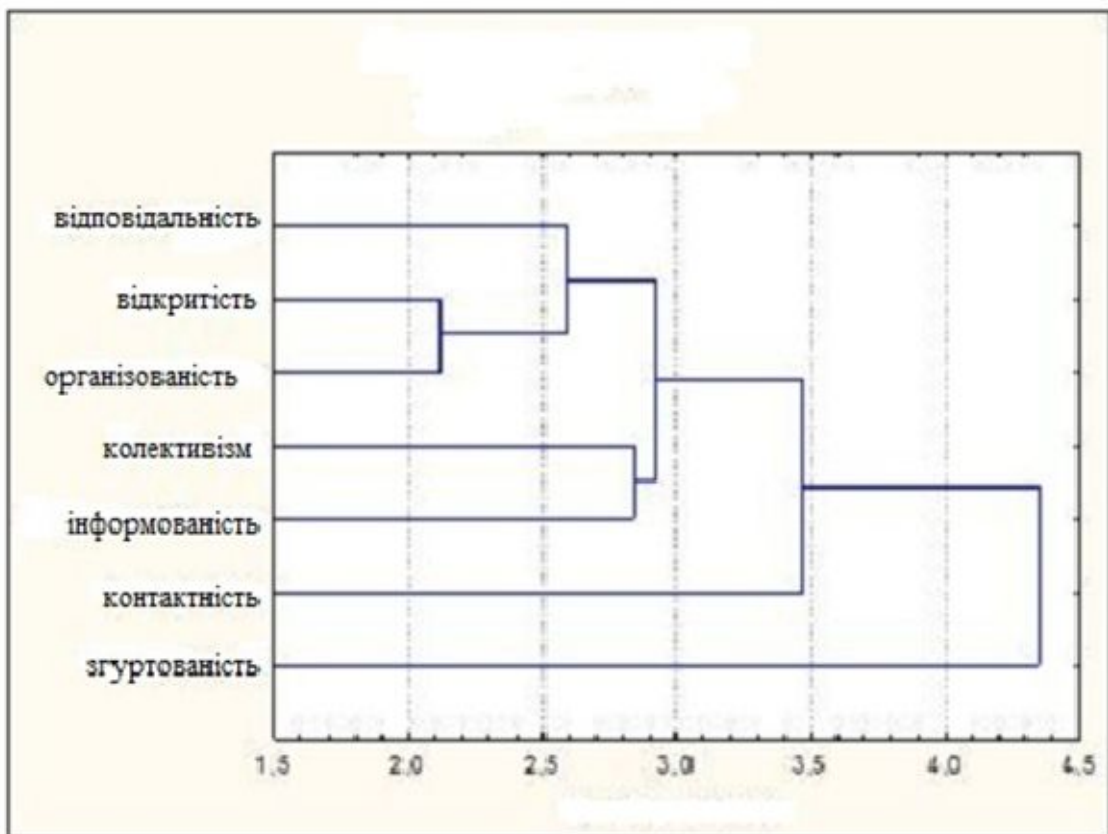


Рис. 4.2. Кластери показників психологічного клімату за впливом на корпоративну культуру (за вибіркою докторів наук)

Підсумовуючи результати кількісного і якісного аналізів даних ознайомлювально-орієнтувального етапу експериментальної роботи, отриманих у групі докторів наук, можна дійти висновку, що їх приналежність до певного типу корпоративної культури в цілому немає суттєвого впливу на продуктивність їхньої наукової діяльності. Не впливає на неї також їхній вік, ставлення до організаційної культури і психологічного

клімату педагогічного університету. Тобто докторів наук можна схарактеризувати як самодостатню професійну групу. Проте, більш детальний аналіз, за яким отримані дані були диференційовані за рівнем продуктивності наукової діяльності докторів наук виявив, що для кожної групи властивим є різний набір параметрів, що пов'язані між собою. При цьому набори параметрів відрізняються не тільки переліком своїх складових, але й силою і спрямованістю зв'язку.

У таблиці 4.27 наведено результати кореляційного аналізу для групи кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких укладається в межах 0-1000 балів.

Таблиця 4.27

Результати кореляційного аналізу для вибірки кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів

Типи корпоративної культури				Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат	
A	B	C	D					
A	-	-0,08	-0,67	-0,46	-0,04	0,24	0,08	0,03
B	-0,08	-	-0,13	-0,66	0,17	-0,11	0,25	0,30
C	-0,67	-0,13	-	0,03	0,05	-0,24	0,16	0,09
D	-0,46	-0,66	0,03	-	-0,14	0,02	-0,41	-0,35
Продуктивність наукової діяльності					-0,13	0,18	0,12	

З таблиці бачимо, що для вибірки кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності в межах 0–1000 балів немає статистично значущого прямого зв'язку між жодним із контрольованих в діагностувальному експерименті чинників. Значущими є тільки зворотні зв'язки між клановим і ринковим типами корпоративної культури (-0,67), адхократичним і ієрархічним (-0,66). Продуктивність наукової діяльності в цій вибірці не пов'язана ані з типами корпоративної культури, ані з віком, організаційною

культурою і психологічним кліматом.

Результати кореляційного аналізу для кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких коливається в межах 1001-2000 балів, наведені в таблиці 4.28.

Таблиця 4.28

Результати кореляційного аналізу для вибірки кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	-0,44	-0,35	-0,45	0,07	0,11	0,10	0,00
B	-0,44	-	-0,25	-0,10	-0,15	0,15	0,02	0,07
C	-0,35	-0,25	-	-0,38	0,11	-0,07	0,13	0,16
D	-0,45	-0,10	-0,38	-	-0,07	-0,18	-0,27	-0,22
Продуктивність наукової діяльності						0,07	-0,30	0,22

Наведені дані показують, що для цієї групи кандидатів наук не виявлено жодного статистично значущого зв'язку між контрольованими чинниками, оскільки всі значення коефіцієнта кореляції не перевищують 0,45, тобто нижче 0,50.

Результати кореляційного аналізу для групи кандидатів наук з продуктивністю 2001-3000 балів наведено в таблиці 4.29.

Як бачимо, у цій групі кандидатів наук виявлено статистично значущий зворотний зв'язок лише між адхократичним та ієрархічним типами корпоративної культури. Для всіх інших чинників величина коефіцієнтів кореляції нижче 0,50, що не дозволяє характеризувати їх як статистично значущі.

Таблиця 4.29

**Результати кореляційного аналізу для вибірки кандидатів наук
з продуктивністю наукової діяльності 2001-3000 балів**

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	-0,02	-0,37	-0,41	-0,16	-0,11	0,39	0,31
B	-0,02	-	0,39	-0,83	-0,30	0,08	0,02	0,01
C	-0,37	0,39	-	-0,47	-0,02	0,19	-0,16	-0,18
D	-0,41	-0,83	-0,47	-	0,31	-0,08	-0,17	-0,10
Продуктивність наукової діяльності						-0,11	-0,34	-0,44

Наявність кореляційних зв'язків між досліджуваними чинниками в групі кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких укладається в межах 3001-4000 балів, ілюструють дані таблиці 4.30.

Таблиця 4.30

**Результати кореляційного аналізу для вибірки кандидатів наук
з продуктивністю наукової діяльності 3001-4000 балів**

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	-0,05	-0,89	-0,13	-0,75	-0,46	0,25	-0,08
B	-0,05	-	-0,12	-0,76	0,09	0,38	-0,01	0,17
C	-0,89	-0,12	-	-0,02	0,65	0,33	-0,41	-0,14
D	-0,13	-0,76	-0,02	-	0,07	-0,19	0,24	0,16
Продуктивність наукової діяльності						0,25	-0,29	-0,02

З наведених у таблиці даних очевидно, що в цій групі кандидатів наук існують сильні статистично значущі зв'язки між досліджуваними чинниками. Такими є: прямий зв'язок між продуктивністю наукової діяльності і

ринковим типом корпоративної культури (+0,65), зворотний зв'язок між клановим і ринковим типом корпоративної культури (-0,89), адхократичним і ієрархічним типами корпоративної культури (-0,76), продуктивністю наукової діяльності і клановим типом корпоративної культури (-0,75).

У таблиці 4.31 наведено результати кореляційного аналізу для групи кандидатів наук, у яких продуктивність наукової діяльності перевищує 4001 бал.

Таблиця 4.31

**Результати кореляційного аналізу для вибірки кандидатів наук
з продуктивністю наукової діяльності понад 4001 бал**

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	-0,18	0,38	-0,46	-0,85	0,39	0,63	0,60
B	-0,18	-	0,09	-0,58	-0,33	0,84	-0,17	0,62
C	0,38	0,09	-	-0,81	-0,60	0,38	-0,48	0,06
D	-0,46	-0,58	-0,81	-	0,84	-0,85	0,20	-0,59
Продуктивність наукової діяльності						-0,79	-0,33	-0,80

Як бачимо, для цієї групи зв'язки між досліджуваними чинниками є більш різноманітними і такими, що мають статистичну значущість. Так, для кандидатів наук, які визначились у клановому типі корпоративної культури, значущими є зв'язки з організаційною культурою (+0,63) і психологічним кліматом (+0,60). У продуктивності їхньої наукової діяльності зафіксовано сильний зворотний зв'язок (-0,85).

Для кандидатів наук – представників адхократичного типу корпоративної культури – виявлено сильний позитивний зв'язок з віком (+0,84) і психологічним кліматом (+0,62). Позитивно пов'язані в цій групі викладачів ієрархічний тип корпоративної культури і продуктивність

наукової діяльності (+0,84).

Сильний зворотний зв'язок в цій вибірці виявлено між ринковим та ієрархічним типами корпоративної культури (-0,81), ринковим типом корпоративної культури і продуктивністю наукової діяльності (-0,60).

Для кандидатів наук – представників ієрархічного типу корпоративної культури – виявлено сильний зворотний зв'язок з віком (-0,84) і помірний – з адхократичним типом корпоративної культури (-0,58) та психологічним кліматом (-0,59). Зв'язки між всіма іншими факторами не є статистично значущими.

Окрім сили і спрямованості зв'язків між параметрами, що контролювались за діагностувальним компонентом досліджуваної моделі, формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, результати експериментального дослідження особливостей оцінювання кандидатами наук організаційної культури університету в цілому та її окремих чинників, дозволяли визначити міру їх впливу в межах виділених типів корпоративної культури. Вирішення цього завдання здійснювалося за допомогою обробки даних експрес-діагностики методом кластерного аналізу, результати якого відображено в дендограмі на рис. 4.3.

Як бачимо, вплив показників організаційної культури на корпоративну культуру кандидатів наук визначається послідовно упорядкованими кластерами. Перший і найбільш значний за евклідовою відстанню кластер утворюють чинники «оцінка трудової діяльності» і «ефективність управління». Наступні кластери утворюються шляхом послідовного зростання евклідової відстані і приєднання до базового таких чинників, як-от: організація трудової діяльності, взаємодія та товарицькість, організація умов праці, моральний клімат, кар'єрне зростання і приналежність до організації.

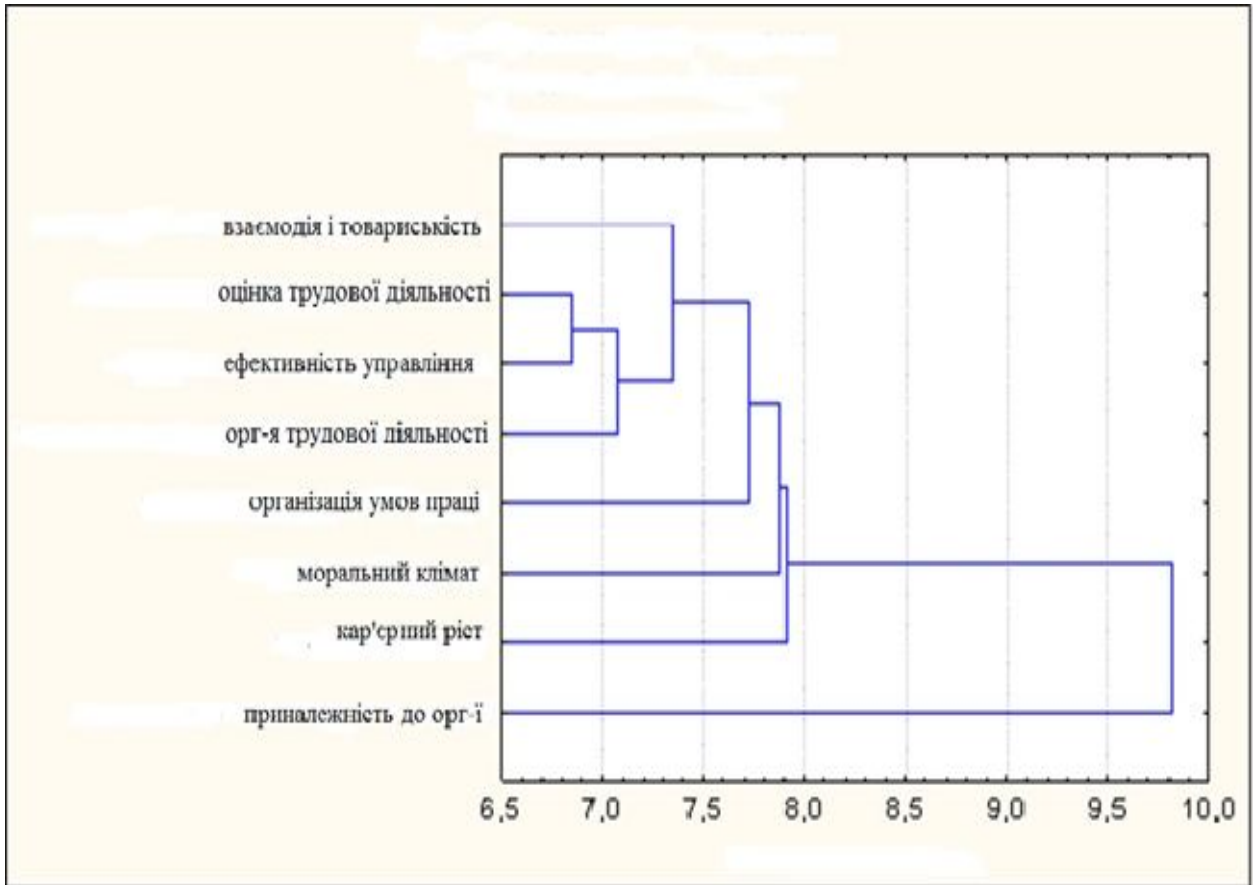


Рис. 4.3. Кластери показників організаційної культури за її впливом на корпоративну культуру (за вибіркою кандидатів наук)

На рис. 4.4 представлено дендограму, що ілюструє кластери зв'язку показників психологічного клімату з корпоративною культурою кандидатів наук.

Як бачимо, зв'язок корпоративної культури і психологічного клімату вибудовується з базового кластеру, утвореного за допомогою таких параметрів як контактність і відкритість. Наступний кластер утворюється додаванням до базового кластеру параметру, що визначає організованість.

Далі, за ступенем збільшення евклідової відстані і відповідно зменшенням подібності у різних типах корпоративної культури кандидатів наук, визначено: колективізм, відповідальність, інформованість і згуртованість. Отже, думка кандидатів наук, які представляють всі типи корпоративної культури, збігається в тому, що найбільш важливими для психологічного клімату педагогічного університету є контактність,

відкритість й організованість.

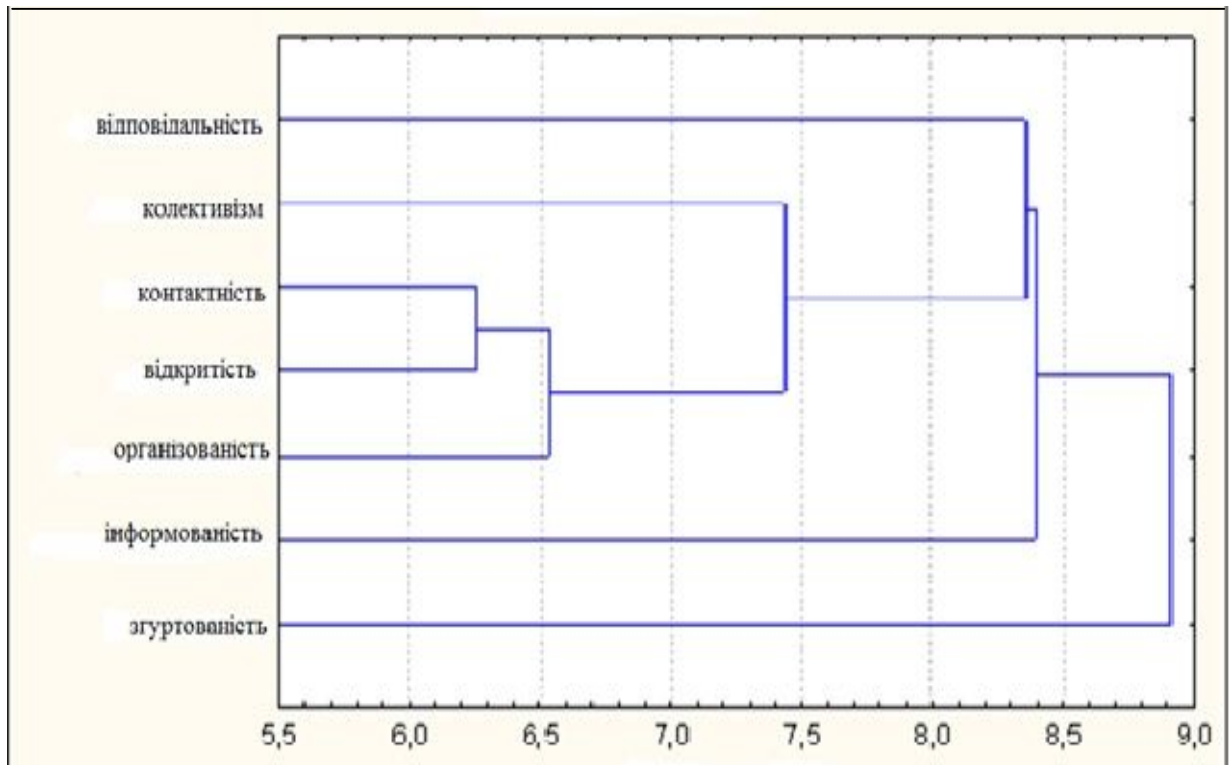


Рис. 4.4. Кластери показників психологічного клімату за їх впливом на корпоративну культуру (за вибіркою кандидатів наук)

Результати кластерного аналізу показують напрям і послідовність дій, необхідних для розвитку і вдосконалення корпоративної культури такої категорії викладачів педагогічного університету, як кандидати наук. Важливість цієї інформації зумовлена тим, що саме кандидати наук складають найбільш велику і перспективну для розвитку наукової діяльності в педагогічному університеті групу. Від того, наскільки вони будуть єдині у своїх цінностях і перевагах, якими етичними нормами будуть керуватись у науковій діяльності і кар'єрному зростанні, тобто яку корпоративну культуру будуть підтримувати і розвивати – багато в чому залежить розповсюдження відповідних цінностей серед усіх інших категорій викладачів педагогічного університету.

Підсумовуючи результати кількісного і якісного аналізу даних, отриманих у групі кандидатів наук, можна дійти висновку, що приналежність до певного типу корпоративної культури певним чином пов'язана з

продуктивністю їх наукової діяльності. Цей зв'язок набуває статистичної значущості із збільшенням кількості балів, у яких виявляється ступінь продуктивності наукової діяльності кандидатів наук. Найбільш очевидними такі зв'язки стають у групі кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких перевищує 4000 балів. Тільки для цієї групи виявлено її сильний прямий зв'язок з ієрархічним типом корпоративної культури. Сильний зворотний зв'язок також встановлено із клановим і ринковим типами корпоративної культури, віком і психологічним кліматом. Не впливає статистично значущо на продуктивність наукової діяльності приналежність до адхократичного типу корпоративної культури і ставлення до організаційної культури педагогічного університету.

Отже, кандидатів наук можна схарактеризувати як переважно самодостатню у власній науковій діяльності професійну групу в складі викладачів педагогічного університету. Суттєво, що прояви самодостатності посилюються за мірою підвищення продуктивності їхньої наукової діяльності.

Детальний аналіз, за яким отримані дані було диференційовано відповідно до рівня продуктивності наукової діяльності кандидатів наук виявив, що для кожної окремої групи властивим є різний набір показників, що пов'язані між собою. При цьому набори чинників відрізняються не тільки переліком складових, але й силою і спрямованістю виявленого статистично значущого зв'язку.

У таблиці 4.32 наведено результати кореляційного аналізу показників, що контролювались на констатувальному етапі експерименту для групи викладачів без наукового ступеня, продуктивність наукової діяльності яких укладається в межах 0-1000 балів.

З даних таблиці очевидно, що для цієї групи викладачів статистично значущі зв'язки є тільки між різними типами корпоративної культури. Так, встановлено сильний зворотний зв'язок між клановим і ринковим типами корпоративної культури (-0,71), помітний між адхократичним і ієрархічним

типами корпоративної культури (-0,54), ринковим та ієрархічним (-0,52), для всіх інших чинників, які контролювались в експерименті, у тому числі і продуктивності наукової діяльності, усі значення коефіцієнтів засвідчували відсутність статистично значущих зв'язків.

Таблиця 4.32

Результати кореляційного аналізу для вибірки викладачів без наукового ступеня з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
A	B	C	D					
A	-	-0,22	-0,71	0,00	-0,06	-0,15	-0,05	0,10
B	-0,22	-	0,07	-0,54	0,08	0,12	-0,07	0,03
C	-0,71	0,07	-	-0,52	-0,03	0,16	0,14	-0,13
D	0,00	-0,54	-0,52	-	0,04	-0,13	-0,06	0,03
Продуктивність наукової діяльності						0,00	-0,04	-0,30

Результати кореляційного аналізу для групи викладачів без наукового ступеня, чия продуктивність наукової діяльності вкладається в інтервалі 1001-2000 балів, наведено в таблиці 4.33.

Зазначимо, що в цій групі викладачів зв'язки між досліджуваними чинниками були більш різноманітними. Привертає увагу передусім наявність сильного прямого зв'язку продуктивності їхньої наукової діяльності з адхократичним типом корпоративної культури – +0,88. Для всіх інших випадків статистично значущі зв'язки мали зворотний характер. Так, між клановим і ринковим типами корпоративної культури він становив (-0,89), адхократичним та ієрархічним типами корпоративної культури – (-0,53). Продуктивність наукової діяльності помірно пов'язана зворотним зв'язком з клановим типом корпоративної культури (-0,52) і віком викладачів (-0,68). Для всіх інших чинників зв'язки не були статистично значущими.

Таблиця 4.33

Результати кореляційного аналізу для вибірки викладачів без наукового ступеня з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	-0,41	-0,89	-0,32	-0,52	0,33	-0,03	0,47
B	-0,41	-	0,18	-0,53	0,88	-0,68	-0,40	-0,26
C	-0,89	0,18	-	0,20	0,30	-0,36	-0,06	-0,46
D	-0,32	-0,53	0,20	-	-0,35	0,62	0,62	0,00
Продуктивність наукової діяльності						-0,68	-0,50	-0,08

Результати кореляційного аналізу для викладачів без наукового ступеня з продуктивністю наукової діяльності понад 2001 балів представлено в таблиці 4.34.

Таблиця 4.34

Результати кореляційного аналізу для вибірки викладачів без наукового ступеня з продуктивністю наукової діяльності понад 2000 балів

Типи корпоративної культури					Продуктивність наукової діяльності	Вік	Організаційна культура	Психологічний клімат
	A	B	C	D				
A	-	0,38	-0,95	-0,91	-0,15	0,56	-0,06	-0,03
B	0,38	-	-0,62	-0,72	0,46	-0,04	0,77	0,88
C	-0,95	-0,62	-	0,97	-0,02	-0,37	-0,11	-0,22
D	-0,91	-0,72	0,97	-	-0,09	-0,43	-0,33	-0,39
Продуктивність наукової діяльності						-0,73	0,33	0,68

Наведені дані показують, що в цій групі, по-перше, посилюється ступінь статистично значущих зв'язків, по-друге, їх кількість. Прямі і сильні зв'язки встановлено між ринковим та ієрархічним типами корпоративної культури (+0,97), адхократичним типом корпоративної культури і організаційною культурою педагогічного університету (+0,77), адхократичним типом корпоративної культури і психологічним кліматом (+0,88), продуктивністю наукової діяльності і психологічним кліматом (+0,68).

Сильний зворотний зв'язок виявлено між клановим і ринковим типами корпоративної культури (-0,95), клановим та ієрархічним типами корпоративної культури (-0,91); адхократичним і ринковим типами корпоративної культури (-0,62), адхократичним та ієрархічним типами корпоративної культури (-0,72). Продуктивність наукової діяльності в цій групі викладачів пов'язана сильним зворотним зв'язком з віком викладачів (-0,73).

Отже, результати кореляційного аналізу показують, що за ступенем підвищення продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня статистично значущі зв'язки з такими чинниками як тип корпоративної культури, організаційна культура, психологічний клімат і вік посилюються, урізноманітнюються за своїм складом і своєю спрямованістю.

Особливості впливу параметрів організаційної культури на корпоративну культуру викладачів без наукового ступеня проілюстровано дендограмою на рис. 4.5.

З дендограми бачимо, що найбільш подібними в усіх типах корпоративної культури викладачів без наукового ступеня є елементи організаційної культури, що утворюють два базових кластери. Найбільш сильний за мірою подібності є кластер, що утворюють взаємодія, товариськість й ефективність управління. Другий базовий кластер утворено з таких елементів організаційної культури, як приналежність до організації та оцінка трудової діяльності. Наступні кластери утворюються приєднанням до

двох базових елементів: організації трудової діяльності, кар'єрного зростання, морального клімату, організації умов праці.

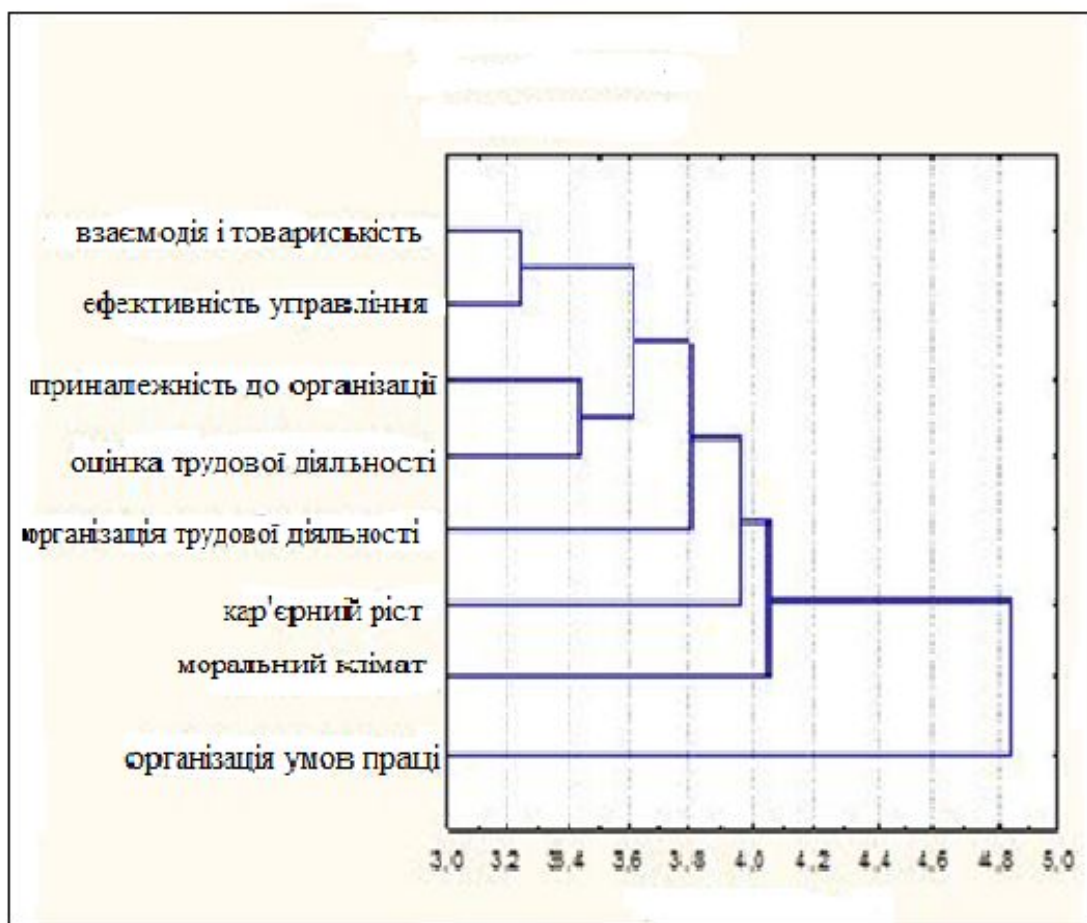


Рис. 4.5. Кластери показників організаційної культури за впливом на корпоративну культуру для вибірки викладачів без наукового ступеня

Отже, за результатами кластерного аналізу правомірно дійти висновку, що за оцінками викладачів без наукового ступеня, організаційна культура педагогічного університету пов'язана з корпоративною культурою в таких своїх елементах як взаємодія і товарицькість, ефективність управління, приналежність до організації й оцінка трудової діяльності. Найменше – з організацією умов праці.

Особливості впливу психологічного клімату на корпоративну культуру за результатами опитування викладачів без наукового ступеня проілюстровано дендограмою на рис. 4.6.

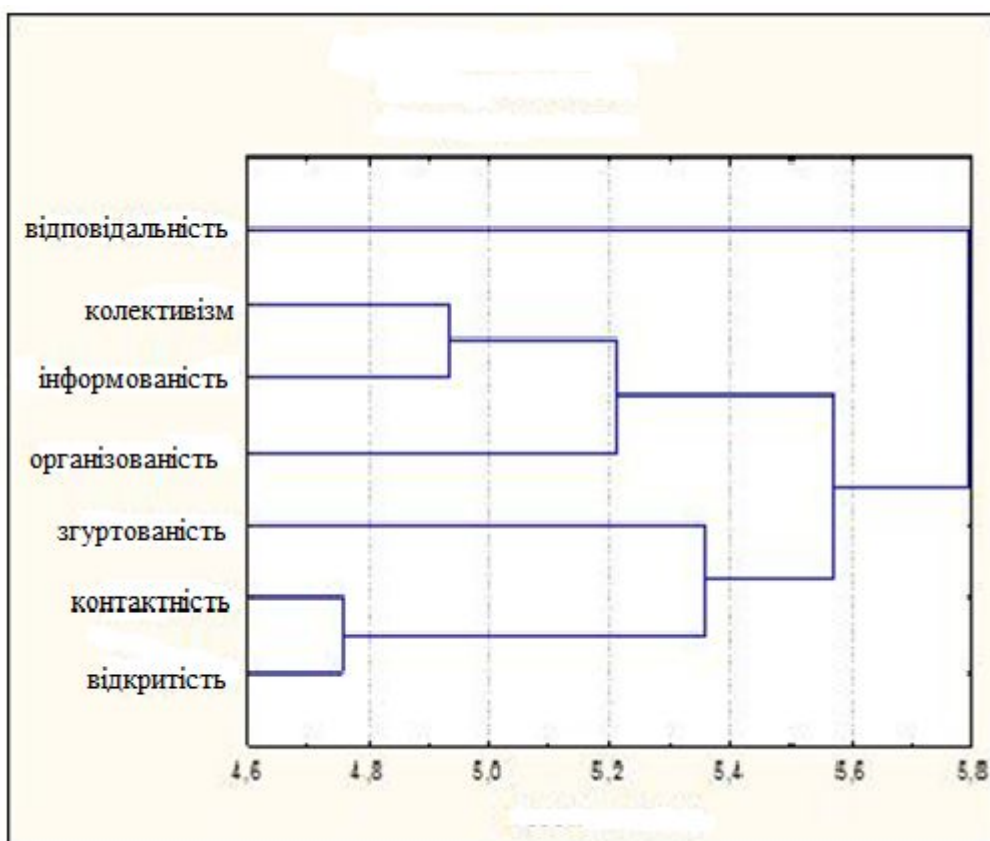


Рис. 4.6. Кластери показників психологічного клімату за впливом на корпоративну культуру (для вибірки викладачів без наукового ступеня)

З дендограми бачимо, що параметри психологічного клімату за ступенем своєї подібності в різних типах корпоративної культури утворюють два базових кластери. Перший утворюють такі параметри як контактність і відкритість, другий – колективізм та інформованість. Далі ці кластери посилюються приєднанням до першого – згуртованості, до другого – організованості. Об'єднуються ці дві гілки кластерів таким параметром психологічного клімату як відповідальність. Підсумовуючи результати аналізу оцінювання викладачами без наукового ступеня психологічного клімату університету, можна дійти висновку, що найбільш негативно сприймаються такі його складові як контактність, колективізм або прагнення до цілісності і відповідальність.

Отже, кореляційний і кластерний аналізи результатів ознайомлювально-орієнтувального етапу реалізації моделі формування

корпоративної культури викладачів педагогічного університету дозволив скласти прогноз щодо параметрів організаційної культури і психологічного клімату, які негативно оцінюються в колективі. В організаційній культурі педагогічного університету ці слабкі місця пов'язані за оцінками всіх категорій викладачів з ефективністю управління, організацією й оцінкою трудової діяльності, взаємодією і товариськістю. У психологічному кліматі – це контактність, відкритість, організованість і відповідальність.

Подолання цих недоліків визначило основні напрями роботи за методично-організаційним компонентом моделі формування корпоративної культури викладачів в процесі організації їхньої наукової діяльності на наступному – продуктивно-діяльнісному – етапі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі їхньої наукової діяльності.

4.4. Зміст методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

При розробці змісту методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності ми виходили з того, що всі організації і стратегії їх розвитку унікальні, тому й унікальними є корпоративні культури, що складаються між співробітниками всередині цих організацій. Вочевидь, особливості, своєрідність корпоративної культури педагогічного університету, що складається в процесі організації його наукової діяльності, базуються на очікуваннях, настановах, цінностях, цілях і мотивах його викладачів. При цьому важливо враховувати, що кожен співробітник, який приходить у педагогічний університет, проходить через певну процедуру організаційної соціалізації й адаптації, під час якої він послідовно осягає всі ті дрібні нюанси, які в сукупності утворюють корпоративну культуру цієї

організації і яка з плином часу і під впливом обставин може зазнавати певних змін.

Ідентифікація викладачів з педагогічним університетом як організацією передбачає, що вони не тільки усвідомлюють його ідеали, чітко дотримуються загальноприйнятих правил і норм поведінки, але й внутрішньо приймають спільні для організації діяльності корпоративні цінності. Тільки в цьому випадку культурні цінності педагогічного університету стають індивідуальними цінностями викладачів, займають місце в мотиваційній структурі їх поведінки.

Зважаючи на це, одним із головних постулатів розробленої методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності була вимога якомога точніше і повніше відповідати потребам і поглядам більшості викладачів, оскільки від цього залежить ефективність роботи педагогічного університету та його стабільне зростання.

При визначенні наступного постулату щодо змісту методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів урахувалось, що відмінності в корпоративній культурі організацій, зокрема педагогічних університетів, зумовлюються контекстом саме того, що відбувається в організаціях і того, що вони роблять.

У педагогічних університетах, які існують тривалий час, мають місце вже сформовані цінності та інші елементи корпоративної культури. Змінити внутрішній зміст такої культури, що склалася, за короткий проміжок часу за умови стабільності наявного кадрового складу практично неможливо. Для цього потрібний досить тривалий період. Тому в процесі проектування корпоративної культури ВНЗ можливо впливати на її зовнішні прояви, йти «від зовнішнього до внутрішнього». При цьому дуже важливо, щоб зовнішні прояви поступово набували для членів організації певного сенсу і цінності відповідно до корпоративної культури, що формується. Тільки щодня, діючи відповідно до загально визнаних корпоративних цінностей, дотримуючись

сталих норм і правил поведінки, кожен викладач може стати представником педагогічного університету відповідно до його внутрішніх, групових, соціальних очікувань і вимог.

У цьому контексті треба враховувати, що формування корпоративної культури пов'язано із специфікою галузі, в якій існує організація, зі швидкістю технологічних та інших змін, які в ній відбуваються, з наявністю ринку реалізації створюваної продукції, особливостями її споживачів тощо. Організаціям, що належать до високотехнологічних галузей, властива наявність корпоративної культури, що містить інноваційні цінності і налаштування на зміни. Однак ці риси можуть по-різному проявлятися в організаціях однієї і тієї ж галузі, залежно від національної культури, історії розвитку, соціальних обставин, у межах якої організація здійснює свою життєдіяльність.

Для освітньої галузі, до якої належить педагогічний університет, характерними є досить жорстка регламентованість його діяльності з боку держави, відсутність простору для ухвалення самостійних рішень щодо вибору перспектив власного стратегічного розвитку, складність у розробленні і впровадженні інноваційних технологій у зв'язку з відсутністю реального ринку освітніх послуг і здорової конкуренції між вишами за споживачів цих послуг.

Сучасний педагогічний університет за браком фінансових ресурсів для власного розвитку і підпорядкованістю в усіх напрямках своєї діяльності відповідним державним установам дуже повільно і з великими труднощами долучається до розробки й упровадження високих технологій. При цьому цей процес відбувається переважно за рахунок наукової діяльності кафедр, що об'єднують викладачів природничого і фізико-математичного профілю. Викладачі кафедр, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням і розвитком власне освітнього процесу (педагоги, психологи, методисти), у науковій діяльності менше зорієнтовані на ринкові відносини і потреби інновацій. Зазначені особливості діяльності педагогічного університету вимагають

чіткого визначення і дотримання низки принципів методично-організаційної роботи під час організації наукової діяльності викладачів і використання її для формування їхньої корпоративної культури.

Принцип високої координації дій виражається в повноті охоплення всіх членів викладацького співтовариства, зкоординованості організаційних рішень і дій. Цей принцип реалізується в межах організації взаємодій викладачів у постійних і тимчасових, формальних і неформальних групах, створюваних для вирішення конкретних проблем у науковій діяльності.

Принцип відповідальної залежності полягає у створенні ситуацій, коли всі учасники процесу для досягнення результату не мають можливості використати особистий авторитет і статус у колективі. Складно відтворюваний в навчальній діяльності, цей принцип досить легко реалізується під час наукової діяльності через спільні розробки і виконання аспірантами, здобувачами, викладачами грантів, госпдоговорів, наукових замовлень тощо.

Принцип «від зовнішнього до внутрішнього» зумовлений тим, що корпоративна культура будь-якої організації складається з двох шарів: внутрішнього, що утворюють місія організації, цінності, ідеали, норми, настанови, погляди та переконання, базові уявлення її членів і зовнішнього, що складається зі стандартів роботи, стилю поведінки, одягу, традицій, звичаїв, наявних ритуалів, символів, процедур, мови та ін. Ці два шари взаємодіють між собою: зміни в одному шарі закономірно призводять до перетворень в іншому. Проте безпосередньому і очевидному контролю, організаційному впливу і змінам піддається лише зовнішній шар, у той час як внутрішній є наслідком, результатом віддзеркалення його у свідомості й емоційних переживаннях людей, які є учасниками зовнішніх впливів.

Принцип випереджувальних дій передбачає, що корпоративна культура викладачів педагогічного університету проектується таким чином, щоб попередити небажані ситуації, відхилення в їх поведінці. Випереджувальні дії використовуються не тільки для попередження небажаних ситуацій, але і

з метою «підготовки ґрунту для майбутнього» – адаптації кожного викладача до ролі дослідника (науковця) вже з перших днів роботи у виші, що потребує його залучення до дослідницької діяльності, навчання самостійної роботи, готовності до вибору теми дослідження, розробки його плану і програми тощо.

Принцип «природного дозрівання» передбачає, що вихідною позицією для проектування і формування корпоративної культури вишу повинні бути сформовані традиції, потреби, цінності та настанови викладацького співтовариства. У його середовищі мають місце традиції, звички, поведінкові стереотипи, які слід не коригувати, а розвивати. Отже, при проектуванні корпоративної культури необхідно виявити вже наявні її елементи і визначити, як їх можна використовувати відповідно до цілей розвитку наявної корпоративної культури, вибрати найбільш ефективно субкультуру, що працює, і використовувати її як вихідну позицію для подальшого розвитку.

Принцип балансу зумовлений тим, що при проектуванні корпоративної культури ВНЗ необхідно дотримуватися врівноваження і взаємодії субкультур, що входять до її складу: студентської та викладацької, дослідницької, професійної та навчальної; корпоративних культур різних підрозділів (інститутів, факультетів і кафедр, наукових колективів), формальних і неформальних способів вираження корпоративної культури, інтересів адміністрації вишу, студентів і викладачів, державного та регіонального соціального замовлення тощо. Так, якщо в корпоративній культурі університету переважатиме тільки спрямованість на викладацьку діяльність, то може знизитися конкурентоспроможність вишу на ринку інноваційних технологій, якість наукової діяльності викладачів.

Принцип системності і планомірності означає, що формування корпоративної культури є соціально-комунікативною технологією, яка здійснюється за системою узгоджених дій соціальних суб'єктів, тобто впорядкованою сукупністю процедур і операцій, що мають у їх взаємодії

стійку структуру і спрямованість на реалізацію визначеної мети. Соціально-комунікативна технологія – це завжди діяльність певної кількості суб'єктів, що розгортається відповідно до попередньо розробленого плану. Сукупність дій соціальних суб'єктів у досягненні будь-якої мети буде ефективною тільки в тому випадку, якщо вона буде представлена у вигляді структурованого в часі і просторі ланцюжка процедур і операцій. Відповідно до цього принципу організація наукової діяльності викладачів педагогічного університету має бути чітко структурованою в часі і здійснюватись за зрозумілою й усталеною логікою унормованих процедур.

Принцип формальної організації і функціонального розподілу праці зумовлений тим, що формування корпоративної культури як соціально-комунікативної технології – це впорядкована послідовність дій багатьох людей, складний багатоетапний процес, реалізований здебільшого організованою групою виконавців. Як будь-яка складна системна управлінська діяльність, що здійснюється відповідно до плану деякою групою людей, вимагає певної формальної організації із закріпленням тих чи тих функцій з розробки та реалізації елементів проекту за окремими виконавцями. Тобто для викладачів педагогічного університету організація їх наукової діяльності має здійснюватись під керівництвом певних осіб, статус і повноваження яких є чітко визначеними і зрозумілими для всіх учасників цього процесу.

Принцип дискретності, наявності початку і кінця передбачає формування корпоративної культури викладачів як способу вирішення конкретного завдання конкретним соціальним суб'єктом. Коли виникає відповідна потреба, цей спосіб розробляється і запускається в практику. Якщо він розроблений і реалізований правильно, то його використання призводить до вирішення поставленого завдання, що є кінцевою точкою одного способу функціонування соціально-комунікативної технології і початком іншого.

Принцип креативності і стандартизації означає, що формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету як соціально-комунікативної технології є своєрідним симбіозом нестандартних та уніфікованих компонентів. З одного боку, стандартизація – необхідний атрибут будь-якої технології, зокрема соціально-комунікативної. Це впливає з таких її характеристик як технологічність, системність, формальна організація. З іншого боку, внаслідок специфіки об'єкта технологізації взаємодія і співпраця викладачів педагогічного вишу в процесі наукової діяльності – формування їхньої корпоративної культури – передбачає наявність творчого креативного компонента. Жодна із сучасних людиноцентрованих технологій – журналістика, кризові комунікації, виборчі технології – неможливі без креативної складової.

Принцип циклічності і можливості тиражування зумовлений тим, що формування корпоративної культури викладачів педагогічного вишу, як і будь-якої соціально-комунікативної технології, має свій внутрішній цикл, заданий послідовністю етапів. Наявність цього циклу впливає з низки розглянутих вище ознак і критеріїв соціально-комунікативної технології: системності, технологічності, дискретності та ін. Соціально-комунікативна технологія має здатність до тиражування, тобто до відтворення в інших умовах подібних завдань. Тиражування при цьому має здійснюватися на підставі творчого підходу з урахуванням специфіки нового завдання.

Відповідно до наведених принципів, методика формування корпоративної культури викладачів у процесі наукової діяльності розпочиналась з актуалізації й розвитку наявних традицій.

Відомо, що традиції – це історично сформовані і передані з покоління в покоління форми діяльності та поведінки, а також супутні їм усталені звичаї, правила, цінності, уявлення. Ефективність традиційної поведінки пов'язана з тим, що в багатьох випадках більш зручно поступати «як прийнято», ніж кожного разу вирішувати задачу, вибирати найбільш доцільну поведінку.

Вільна «пошукова» поведінка зазвичай вимагає значного психологічного напруження на відміну від традиційної:

- полегшує взаєморозуміння членів спільноти, в якій поширені традиції;
- підсилює єдність цієї спільноти, забезпечує її стійкість;
- сприяє успішній інтеграції в цю спільноту нових членів;
- економить ресурси людини, відволікає на пошук варіантів доцільної поведінки.

Як зразки і правила поведінки, що відтворюють усталені позиції та цінності, традиції у формуванні корпоративної культури складають її невід’ємну частину. Пережиті разом членами однієї організації – викладачами педагогічного університету – вони створюють однаково випробовувану глибоко емоційну взаємодію з іншими людьми, що поєднує всіх членів групи, команди, організації в єдине ціле.

Традиції як сформовані норми, звичаї (усталений порядок у поведінці), правила виробничих відношень своєю раціональністю створюють внутрішню для організації сприятливу емоційно-психологічну обстановку. Втрата подібних традицій здатна зруйнувати корпоративний дух. При цьому усталені традиції набувають сенсу норми – визнаного (узаконеного) обов’язкового порядку дій (стандартні правила), за умови, що їх обов’язково дотримуються всі члени організації, які взаємодіють один з одним. При цьому норми виконують такі життєво важливі функції:

- забезпечують передбачувану поведінку членів організації у визначених ситуаціях;
- дозволяють стандартно реагувати на ситуації, що стабілізують відносини;
- рятують працівників від невизначеності у взаємодії з оточуючими;
- забезпечують найбільш ефективно здійснення спільної діяльності;
- створюють «імідж» організації.

На шляху створення традицій в організації наукової діяльності в університеті було запроваджено проведення щорічних звітів викладачів за результатами цієї діяльності. Для організації традиційно наприкінці календарного року наказом ректора визначались терміни і порядок проведення звіту з наукової діяльності; призначався склад комісії, відповідальної за прийом і аналіз наукової продукції; затверджувалися єдині показники продуктивності наукової діяльності і критерії їх оцінювання. Звітування здійснювалося за єдиними, затвердженими для всіх кафедр і викладачів, формами і критеріями оцінювання. Вони склалися з анотованих звітів викладачів, тематичних завдань на наступний рік, атестаційних аркушів і списку публікацій. Прийняття звітів, визначення продуктивності наукової діяльності викладачів здійснювалося спеціальною комісією, склад якої створювався щорічно із найбільш авторитетних і кваліфікованих науковців університету і затверджувався наказом. Зібрані комісією матеріали ставали підставою для визначення рейтингу викладачів, який оприлюднювався двічі на рік у доповідях ректора або проректора з наукової роботи на зборах всього колективу університету та на засіданнях вченої ради.

Систематичне і послідовне впровадження цього заходу сприяло усвідомленню викладачами обов'язковості наукової діяльності, орієнтуванню у вимогах щодо її продуктивності. Крім того, вони дозволяли кожному викладачеві набути досвіду грамотного подання результатів своєї наукової роботи й отримання об'єктивної оцінки їх якості.

Ранжування й оприлюднення підсумків цих звітів двічі на рік на засіданнях ученої ради університету і щорічних загальних зборах трудового колективу висвітлювало рівень продуктивності наукової діяльності кожного викладача, його внесок у роботу відповідної кафедри, факультету, інституту; слугувало певним орієнтиром в усвідомленні ними цінності цієї діяльності для зростання власного авторитету серед колег, вибору шляхів і засобів для його покращання.

Результати аналітичної роботи комісії з прийому наукової продукції викладачів узагальнювались і відтворювались у щорічних звітах педагогічного університету на колегії Міністерства, за підсумками якої визначався його рейтинг серед інших вишів України. Крім того, усі теми наукових досліджень, склад виконавців, терміни виконання із зазначенням даних державної реєстрації, затвержені рішенням ученої ради, очікувані результати, публікації, – оприлюднювались на офіційному сайті університету. Там же висвітлювались стислі резюме за підсумками проведених кафедрами й окремими викладачами наукових досліджень.

Друга традиція була пов'язана зі складанням плану підготовки кадрів вищої кваліфікації через навчання в аспірантурі і докторантурі за результатами обговорення й рекомендації їх кандидатур на засіданнях відповідних кафедр. За цією традицією під час проведення щорічного звіту з наукової діяльності кожен завідувач кафедри надавав робив подання до наукової частини університету з обґрунтуванням кандидатури викладача до аспірантури (докторантури), узгодженим з майбутнім науковим керівником.

Створюючи позитивні умови для професійного зростання викладачів, традиція відкритого визначення кандидатур для навчання в аспірантурі і докторантурі на засіданнях відповідних кафедр позитивно впливала на встановлення неупереджених, товариських міжособистісних відношень у колективі, зростання інформованості кожного викладача щодо можливостей і перспектив власного кар'єрного зростання. Рекомендація викладача до навчання в аспірантурі (докторантурі) з боку керівника кафедри і наукового керівника, обґрунтування й обговорення її доцільності, відігравали важливу роль у посиленні відповідальності за надання необхідних умов для продуктивної наукової діяльності викладача й успішного виконання індивідуального плану наукової підготовки.

Традиція проведення відкритої експертизи і прилюдного захисту результатів наукової діяльності окремих викладачів і наукових колективів на рівні університету складалася поступово упродовж кількох років.

Започатковувалась вона обговоренням дисертаційних досліджень здобувачів, аспірантів і докторантів на кафедрах, до яких вони були прикріплені і які несли відповідальність за результати наукової діяльності і своєчасне їх отримання. Посилення державних вимог щодо якості виконуваних досліджень, потреба залучення до їх експертизи найбільш кваліфікованих і обізнаних у темі фахівців сприяли запровадженню міжкафедральних семінарів, у роботі яких брали участь викладачі споріднених кафедр і наукових спеціальностей. Для впорядкування діяльності таких семінарів було розроблено і запроваджено спеціальне положення, яким визначались дії керівників і учасників, їх підпорядкованість і ступінь відповідальності. Уведене в дію з 2006 року, це положення сприяло покращанню якості виконуваних дисертаційних досліджень, ознайомленню всіх категорій викладачів з чинними вимогами щодо подання дослідницьких матеріалів до оприлюднення і захисту.

Традиція систематичного оприлюднення на засіданнях кафедр і вченій раді університету тематики і результатів наукових досліджень, складання і затвердження планів розробки наукових тем, наукових керівників і складу виконавців, які відповідали за їх виконання, дозволяла, з одного боку, кожному викладачеві знайти напрям наукової діяльності, що найбільш відповідав його інтересам і можливостям. З іншого боку, створена система контролю за продуктивністю і якістю наукової діяльності сприяла усвідомленню кожним викладачем відповідальності за її виконання та важливості контролю для власної кар'єри і професійного зростання.

Створювана таким чином практика нормування і системи контролю дозволяла упорядкувати і концентрувати наукову діяльність колективів і окремих викладачів за конкретними напрямками, які найбільш відповідали інтересам розвитку університету, виконанню його місії, визначеній у програмі стратегічного розвитку. Крім того вона налагоджувала систематичний і зрозумілий для всіх контроль за якістю результатів досліджень, що виконувались, своєчасністю їх отримання і способами

впровадження, перетворюючи його в цілісну й органічну систему управління якістю наукової діяльності викладачів.

Водночас у межах удосконалення організаційної культури університету означені заходи забезпечували покращання таких її параметрів: організації трудової діяльності викладачів та її оцінки; створювали об'єктивні передумови для підвищення продуктивної взаємодії і ефективного управління. Щодо психологічного клімату, то створена система управління науковою діяльністю сприяла організованості наукової діяльності викладачів, її відкритості для оприлюднення різної інформації, доступної для всіх бажаючих.

Отже, формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності здійснювалося на підставі просування визнаних всіма цінностей і організаційних норм. Зауважимо, що спільна діяльність викладачів у розробці наукових тем починалася за допомогою інструкції, завдання, розподілу функцій, тобто організаційних умов. Такі обставини формували необхідну вихідну базу для поєднання учасників наукових колективів, команд, утворювали єдиний простір для їхньої спільної діяльності. Але яким чином його буде використано, наскільки продуктивно – залежало вже від уміння викладачів співпрацювати і взаємодіяти заради досягнення спільної мети і спільного результату в процесі наукової діяльності.

Реалізація умови формування корпоративної культури викладачів – організація спільної наукової діяльності на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи – була зумовлена тим, що корпоративна культура безпосередньо пов'язана з корпоративним духом, лояльністю співробітників стосовно організації. Одне з найважливіших завдань організації – підтримка в кожного співробітника окремо і в робочому колективі в цілому духу корпоративності, об'єднання загальними для всіх інтересами і розуміння загальних цілей діяльності підприємства. При цьому джерелами формування корпоративної культури виступили:

- узгодження системи спільних особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;

- уявлення про оптимальну та допустиму моделі поведінки співробітника в колективі, які відображають систему стихійно сформованих внутрішньогрупових цінностей. Проте для актуалізації цих джерел необхідно було створити досвід спільної діяльності, прийнятний і зрозумілий для кожного її учасника.

Колектив представляв для кожного співробітника соціально-педагогічне поле для самовираження, прояву і розвитку своєї індивідуальності, для опанування умінь і навичок спільної, тобто узгодженої з іншими, діяльності. Поряд з цим він створював середовище, що впливало на кожного члена, вимагаючи від нього вміння погоджувати й коригувати свої дії відповідно до потреб і можливостей інших. Тому робота зі створення справжнього колективу і колективістських відносин у ньому зливалася із завданнями та можливостями виховання його членів.

Слід зауважити, що участь у створенні колективу розглядалась із різних боків. Духу корпоративної культури, її розвитку найбільш відповідало розуміння і ставлення до колективу не як до обов'язку, що нав'язується кожному і виявляється у позбавленні волі, самостійності, почутті власної гідності, а навпаки – як соціальне середовище для вияву особистих інтересів, природного бажання людини жити і працювати у сприятливих психологічних умовах, де до неї ставляться справедливо, шанобливо, визнають права, гідність, об'єктивно оцінюють успіхи, заслуги, позитивні і негативні риси.

Доведено, що в колективі низького рівня розвитку людина позбавляється свободи, поваги, прав і їй залишається лише один вихід – піти з такого колективу. Щоб цього не сталося, людина повинна проявляти активність у вдосконаленні життя колективу. Завдання керівника – використати сповна цю можливість, розкрити для його членів необхідність активності, спонукати до неї, підтримувати і заохочувати її прояв, проводити індивідуальну роботу щодо її підтримки.

Вплив колективу закономірно, соціально-педагогічно охоплює всіх його членів, супроводжує дією всіх соціально-педагогічних і соціально-психологічних чинників і механізмів. Це «соціальний кисень», потрібний і корисний кожному. Його дія може бути цілеспрямованою і індивідуалізованою; ініційованою товариською реакцією колег, органів самоуправління та керівника у вигляді колективного схвалення, заохочення, прикладу або допомоги, вимоги, критики, осуду тощо. Натомість сила впливу колективу, товаришів на людину зазвичай перевищує всі інші.

За методикою реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету створення колективу однодумців здійснювалося за двома напрямками організації наукової діяльності. Перший напрям відповідав одному із заходів – організації спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи. При його визначенні було враховано, що процесом, який призводить до розуміння корпоративної культури, до розуміння того, що повинно бути в корпоративній культурі, є навчання. Але для формування корпоративної культури цього недостатньо. Формування корпоративної культури може бути тільки в такому процесі, де учасники процесу стають здатними розрізняти, відчувати контекст того, що відбувається в організації. Такий процес можна назвати психологічною підготовкою – підготовкою, що забезпечує сприйняття і розрізнення контексту. А коли це розрізнення сформовано, стає можливим створення більш ефективного контексту для формування корпоративної культури.

У методиці формування корпоративної культури викладачів необхідно було враховувати, що доросла аудиторія дуже уважно ставиться до обґрунтування того, що і заради чого потрібно усвідомлювати і вивчати. Досвід показує, що особливості навчання дорослих найбільш сильно пов'язані з потребою в сенсі. При цьому виокремлюються основні напрями прояву цієї потреби: потреба у вирішенні практичних, виробничих завдань і потреба в особистому професійному розвитку. Дорослі більш незалежні й

цілеспрямовані; вони більш зацікавлені в отриманні значущої інформації, у них є життєвий досвід, який підвищує їхню здатність до навчання. Крім того, дорослі більше прагнуть до набуття певних знань, щоб вирішувати свої проблеми; у дорослих зосередженість на навчанні більш глибока, вони більш інтелектуальні, допитливі і переконливо мотивують своє навчання. І що найважливіше – дорослі готові взяти на себе відповідальність за навчання і дбають про практичне застосування і використання отриманих знань.

Потреба в самостійності і здатність самостійно ухвалювати рішення, нести за них відповідальність – основна риса поведінки і самосвідомості дорослої людини. Коли дорослий потрапляє в ситуацію, що потребує навчання, виникає певна суперечність: людина ніби відкидається назад, у власне минуле, коли, сидячи на шкільній лаві, вона знаходилась в прямій або непрямій залежності від учителя. Натомість життєвий досвід дорослих за змістом та обсягом значно перевершує досвід школярів або студентів. При проведенні навчання нерозумно не використовувати цю обставину. Досвід учасників у традиційному навчанні використовується як опора для викладу матеріалу, тло для ілюстрації. В інтерактивному тренінгу він стає джерелом самого матеріалу навчання.

У звичній навчальній ситуації «шкільного» типу пред'явлення навчального матеріалу передбачає бажання його засвоїти. При навчанні дорослих людей навіть вказівка керівництва не завжди переконує в тому, що навчання їм дійсно необхідне. Досвід показує, що початок навчання варто присвятити спеціальному зверненню до ситуації в організації, вимог до знань і вмінь, що впливають з неї.

Важливо, що практична спрямованість – це орієнтація на реальні завдання в реальному контексті діяльності людини. У традиційній освіті і відповідному звичному навчанні навчальний матеріал побудований відповідно до логічної структури наукового знання. У ситуації навчання організації спільної наукової діяльності він має бути зосереджений навколо типових робочих потреб. Це відповідає одній з особливостей дорослих учнів

– зверненні уваги на конкретні життєві завдання. Але тут проявляється одна з відмінностей. У звичному навчанні матеріал організований теоретичним способом, тоді як потреби в нових знаннях і вміннях носять не узагальнений (абстрактний), а ситуативний характер. Доросла людина при цьому включає себе в систему соціально-педагогічних і психологічних взаємозв'язків, впливів і дій, які (і це найважливіше) забезпечують її особистісне зростання відповідно до вимог сучасної ситуації і діяльності, заради реалізації своїх можливостей, самоствердження в безпосередньому оточенні, підвищення ефективності діяльності, що здійснюється.

З урахуванням цих моментів у методиці формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності важлива роль відводилась навчанню молодих науковців через систему спеціальних семінарів для аспірантів і здобувачів, організацію і проведення щорічних шкіл, конференцій і тематичних читань для студентів і молодих учених регіонального, державного і міжнародного рівня за різними науковими напрямками (математика, інформатика, психологія, педагогіка, мистецтво тощо). Досвід роботи в цих заходах, їх підготовка і проведення посприяли встановленню і розширенню наукових контактів молодих учених, зростанню їх інформованості щодо змісту наукових досліджень, способів їх подання для широкого обговорення; етичним нормам наукової критики і аргументації наукових положень, поводження з колегами-однодумцями і науковими супротивниками.

Зауважимо, що реалізація заходу, спрямованого на організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи, стала можливою тільки на певному етапі удосконалення організації цієї діяльності в університеті, а саме, коли переважна більшість викладачів усвідомила й сприйняла норми щодо її виконання й оцінювання результатів. Оприлюднення напрямів і результатів наукової діяльності колективів виконавців, організованих за формальними ознаками приналежності до складу певної кафедри, обговорення і критичне

осмислення шляхів покращання якості і продуктивності цієї діяльності, її підпорядкування викликам сьогодення, призвели до виникнення ідеї створення тимчасових творчих дослідницьких груп за участю науковців з різним досвідом наукової діяльності і різними науковими спеціальностями.

На цих підставах, починаючи з 2010 року в університеті почали створювати колективи виконавців, організованих за принципом виконання міждисциплінарних досліджень. Так, було створено дослідницькі групи, до складу яких увійшли математики, методисти, педагоги і психологи; психологи, інформатики і методисти; фізики, математики і інформатики; політологи, педагоги, соціологи, психологи та ін. На засадах створення міжкафедральних наукових колективів розроблялися такі науково-дослідні теми, як-от: «Теоретико-методичні засади формування компетентності майбутніх учителів у галузі методики навчання природничо-математичних дисциплін», «Дослідження впливу напружено-деформованого стану на текстуроутворення та анізотропію властивостей твердого тіла», «Диференціальні рівняння та системи на стандартних та нестандартних областях», «Методологічні та методичні засади модернізації фахової підготовки майбутніх учителів мистецьких дисциплін», «Науково-методичне забезпечення змісту фізичного виховання дітей з психофізичними порушеннями», «Інтегративні технології формування і розвитку особистісних і професійних якостей фахівців» тощо.

Зазначимо, що для характеристики високозгуртованих трудових колективів, зорієнтованих на продуктивну взаємодію і співпрацю заради визначеного спільного результату в останні роки широко використовується поняття «команда». Команда – це супідрядні групи керівника-лідера і його співробітників, а також робоча група, що досягла вищого рівня згуртованості, і діє як нова система, єдина спільність, у якій поєднуються переваги формальних і неформальних груп. Команда існує тільки для однієї мети – досягнення позитивних результатів. Але ми пам'ятали, що

взаємовідносини членів команди – ключовий чинник успішного досягнення результатів.

До основних елементів ефективності роботи команди належать:

- задоволення особистих інтересів членів команди;
- успішна взаємодія в команді;
- вирішення поставлених перед командою завдань.

Організація наукової діяльності в команді, яка склалася з викладачів різних спеціальностей, з різним досвідом дослідницької роботи вимагала вирішення низки проблем. З одного боку, треба було досягти порозуміння щодо сутності кінцевого результату; кроків, необхідних для його досягнення; способів і форм їх здійснення. З іншого – це досягнення єдності в розумінні того, як треба діяти і заради чого.

У науковому колективі, що складався з викладачів одного фаху, досягти такого порозуміння нескладно, оскільки всі мислять одними категоріями, у більш-менш спільному просторі образів і за подібними принципами. Для колективу, що складався із науковців різного фаху, створення єдиного категоріального ряду, образів і способів мислення було одним з найбільш важких завдань, вирішення якого не мало аналогів і результати якого завжди виступають продуктом нової корпоративної культури – культури колективного міждисциплінарного мислення.

Поряд зі створенням культури міждисциплінарного мислення, організація наукової діяльності в колективі викладачів, які не входили до складу однієї кафедри, вимагала вміння слухати і чути один одного; толерантності щодо розбіжностей в оцінках, думках, позиціях; вміння і бажання їх узгоджувати; чуйності і товариської підтримки в конфліктних ситуаціях тощо. Набуваючи такого досвіду взаємодії, викладачі, що входили до складу творчих проектних груп, організованих за міждисциплінарним принципом, зберігали і відтворювали його у взаємодії і співпраці з іншими викладачами, в інших ситуаціях організації наукової діяльності.

Організаційною формою роботи з формування у викладачів творчих проектних груп культури міждисциплінарного мислення були наукові семінари, на яких у режимі колективної мисленнєвої діяльності обговорювались і визначались шляхи і засоби вирішення питань, що виникали в процесі розробки науково-дослідного проекту. Участь у роботі таких семінарів на рівні організаційної культури і психологічного клімату сприяла опануванню продуктивних способів взаємодії і вияву товарищескості в процесі наукової діяльності, розвитку відповідальності, колективізму і відкритості до сприйняття думок і поглядів інших.

Організація спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи забезпечувало оволодіння трьома ціннісно-смысловими просторами і відповідними формами діяльності. А саме:

1) простір проявів живого безпосереднього відгуку на явища педагогічної реальності, спільної діяльності – цей простір породжував діяльність і жив в особистих враженнях і переживаннях викладачів, у багатьох випадках спонтанних і інтуїтивних;

2) простір проявів суб'єктної позиції викладачів, що забезпечував розрізнення і моделювання різних культурних позицій у науковій діяльності, побудові проектів, що реалізували різні позиції в діяльності і рефлексивне утримання позиційних кордонів своєї діяльності;

3) простір авторських професійних і індивідуальних проявів викладача, вихід його до власної ідеї, до ідеалізації своєї діяльності, до породження, побудови авторських смислів, форм і норм своєї діяльності, діалогічних за своєю суттю і способом існування в культурі.

Отже, зміст спільної наукової діяльності викладачів у творчих групах забезпечував упорядковане засвоєння професійного та особистісно значущого нового досвіду організації цієї діяльності, самостійно виробленого під час повноцінної взаємодії і співпраці. Управління процесами в цій системі фактично носило характер співуправління, за яким хід процесів і,

особливо, їх зміст та наукові результати значною мірою визначалися самими учасниками, їхніми інтересами, запитами, можливостями. Необхідним компонентом такої системи стала система моніторингу, основним завданням якого був не контроль за результатами діяльності, а відстеження самої спільної діяльності, виявлення ступеня її продуктивності і засвоєння всіма учасниками творчої групи.

На формування корпоративної культури, її змісту та окремих параметрів впливала низка чинників зовнішнього і внутрішнього оточення, але на всіх стадіях розвитку організації особиста культура її керівника (його особиста віра, цінності і стиль поведінки) багато в чому визначала культуру організації. Особливо сильним такий вплив був у тому випадку, якщо організація знаходилася в стадії становлення, а її керівник мав видатні особистісні і професійні здібності.

Зважаючи на це, другим напрямом в удосконаленні методики організації наукової роботи в університеті, зорієнтованої на формування корпоративної культури його викладачів, була активізація і персоналізація наукових шкіл.

Обираючи цей напрям, як один із комплексу заходів методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів, було враховано, що будь-яка наукова школа є своєрідною неформальною командою, де розвиток єдиного духу, підходу до вирішення завдань наукової діяльності, постійний і систематичний обмін інформацією, доступність керівництва для членів команди, їх ввічливість і коректність один до одного виступали органічно поєднаними.

Принципова особливість цих рис полягала в тому, що вони формуються і розвиваються на тлі духовного шару особистісних відносин між головою наукової школи, його особистим і науковим авторитетом і учнями, які добровільно сприймають цінності цих відносин і відтворюють у власній поведінці і науковій діяльності.

Слід зазначити, що в Південноукраїнському національному педагогічному університеті імені К. Д. Ушинського за всю історію його існування склалося кілька наукових шкіл, відомих на теренах України і за її межами. Це школа математичного аналізу Д. З. Арова; дошкільної лінгводидактики А. М. Богуш; педагогіки вищої школи Р. І. Хмелюк, загальної і диференційної психології О. П. Саннікової, вікової і педагогічної психології О. Я. Чебикіна, філософії і соціології освіти А. І. Кавалерова, політології С. М. Наумкіної.

Так, наукова школа доктора фізико-математичних наук, професора Д. З. Арова почала складатись з 2003 року і працює в напрямі створення теорії оптимального управління та теорії комплексного перемінного. Професором Д. З. Аровим опубліковано понад 100 наукових праць у журналах міжнародного рівня, він є почесним доктором Або Академії (Фінляндія), був керівником проектів грантів Сороса, стипендіатом Фонду Сороса, неодноразово читав курси лекцій за результатами власних досліджень, виконував сумісну наукову роботу в Лейпцизькому, Амстердамському, Хоккайдському, Каракаському університетах, Або Академії, Інституті імені Вейсмана. У межах його наукової школи підготовлено понад 25 докторів наук (у тому числі одного академіка НАН України), майже 100 кандидатів наук.

Наукова школа з лінгводидактики заснована дійсним членом НАПН України, доктором педагогічних наук, професором, заслуженим діячем науки і техніки України, лауреатом Державної премії в галузі освіти А. М. Богуш. Основний напрям досліджень цієї школи визначається темою «Теоретико-методичні проблеми дошкільної лінгводидактики», що спрямована на історичні дослідження становлення і розвитку вітчизняної дошкільної лінгводидактики, методик розвитку мовлення і навчання дітей рідної мови, методик навчання дітей української мови в російськомовних закладах, підготовку студентів дошкільних факультетів до навчання дітей української мови. Керівником наукової школи А. М. Богуш підготовлено 60 кандидатів

та 12 докторів наук. За результатами досліджень опубліковано 750 наукових праць, серед яких 20 підручників, 20 монографій, 20 навчальних посібників, біля 200 методичних посібників для вихователів, учителів, студентів, 30 програм навчальних курсів. Найбільш відомі серед них: «Мовленнєва підготовка дітей до школи», «Навчання українського мовлення в дитячому садку», «Мова ваших дітей», «Лінгводидактичні засади мовленнєвого спілкування» тощо.

Наукова школа доктора педагогічних наук, професора Р. І. Хмелюк склалася за результатами розробки проблем, пов'язаних із підготовкою вчителя національної школи. В останні роки вони оформлені за темою «Професійні якості вчителя та їх формування». У межах діяльності школи підготовлено та захищено 17 докторських та 217 кандидатських дисертацій з різних напрямів педагогіки вищої школи, видано майже 1000 друкованих праць. Реалізовано значну кількість проектів з підготовки монографій, підручників, науково-методичних посібників.

В останні роки традиції цієї наукової школи продовжують доктори наук, професори І. М. Богданова, яка підготувала 1 доктора і 18 кандидатів наук; Е. Е. Карпова (3 доктори наук і 25 кандидатів наук) З. Н. Курлянд (2 доктори і 32 кандидата наук), А. Ф. Ліненко (9 кандидатів наук).

У середовищі наукових шкіл педагогічного університету організація наукової діяльності викладачів здійснюється на таких принципах:

- демократизму, що передбачає систему взаємодії та співпраці, заснованої на конструктивному діалозі керівника школи та викладачів, які є його учнями;

- індивідуалізації, що спрямовує зусилля керівника школи на розвиток творчої активності, формування індивідуальних якостей і можливостей кожного окремого викладача як аспіранта, здобувача, докторанта;

- варіативності, що включає різноманіття дослідницьких програм, проблематики наукових досліджень, що враховують досвід попередніх

поколінь наукової школи і націлених на подальший розвиток власних поглядів, підходів, цінностей;

- гуманізму, що забезпечує усвідомлення ролі кожної особистості в соціально-економічному, науково-технічному та культурному прогресі;

- толерантності, що передбачає поважність в міжособистісних стосунках, терпимість до віри, чужих думок, образу мислення і сприйняття світу;

- моральності, що характеризує відповідність сформованих у науковій діяльності цінностей та ідеалів, поведінкових настанов загальнолюдським цінностям добра і зла;

- громадянськості, що полягає у формуванні активної життєвої позиції в інтересах суспільства, усвідомленні відповідальності за власний політичний і моральний вибір;

- професіоналізму, що передбачає розуміння наукової діяльності, її критеріїв як складової майстерності викладача вишу і пов'язаними з нею соціальними функціями;

- конкурентоспроможності, як здатності до динамічної горизонтальної та вертикальної мобільності, творчої діяльності відповідно до викликів сьогодення.

Активізації і персоналізації діяльності наукових шкіл в педагогічному університеті сприяла практика обґрунтування і замовлення керівниками наукових шкіл цільових місць у власну аспірантуру і докторантуру; участь у роботі спеціалізованих учених рад із захисту кандидатських і докторських дисертацій; систематична і планомірна організація і проведення наукових конференцій за визначеною проблематикою тощо.

Найбільш ефективною формою активізації і персоналізації наукових шкіл в організації наукової діяльності викладачів університету і формуванні їх корпоративної культури виступили наукові семінари, введенні в практику роботи з 2006 року. Організовані за напрямами наукових спеціальностей, на принципах колегіальності і об'єктивності, вони забезпечують проведення

первинної експертизи наукових досліджень, виконаних на рівні кандидатських і докторських дисертацій відповідно до чинних вимог; виявляють їх недоліки і дають рекомендації щодо їх усунення. Важливо, що до обговорення дисертаційних досліджень мають можливість долучалися не тільки доктори наук і керівники за певною науковою спеціальністю, а й науковці суміжних спеціальностей, дослідження яких дотичні до визначеної галузі (педагогіка, психологія, філософія, фізика, математика та інші); кандидати наук і викладачі без наукового ступеня.

Проведення таких семінарів здійснювалося відповідно до Положення про попередню експертизу дисертацій, уведеного в дію наказом ректора [213]. Натомість неформальний підхід до їх роботи, відкритість для всіх бажаючих взяти участь та інформованість через оголошення в університеті і на відповідному сайті в Інтернеті, систематичність проведення, робило ці семінари ефективним засобом пропагування серед викладачів результатів наукових досліджень, способів їх оприлюднення і захисту, критеріїв оцінювання і принципів обговорення. Водночас вони були демонстрацією здобутків і змісту діяльності певних наукових шкіл, способів вирішення завдань наукового дослідження, які запроваджувалися і підтримувалися їхніми керівниками. Семінари виступали наочною школою впровадження в наукову діяльність викладачів певних цінностей, що відповідали не тільки поглядам і духу керівника наукової школи, а й загальним цінностям наукової діяльності, що культивуються і розвиваються в педагогічному університеті.

Значним внеском в оволодіння викладачами університету системою корпоративних цінностей в процесі опанування наукової діяльності є визнання і просування тих цінностей, які слугують рольовими еталонами для всіх інших членів. Виділяючи таких людей як зразкових співробітників, керівництво педагогічного університету спонукало інших працівників наслідувати їх приклад. Зазначимо, що подібний підхід до формування рольових моделей поведінки в організаціях, що мають сильну корпоративну

культуру, вважається однією з найбільш ефективних і постійно дієвих форм просування корпоративних цінностей.

Роблячи висновок, зазначимо, що для змін корпоративної культури викладачів потрібно багато часу. Вони потребують розуміння і схвалення співробітників, коли мова йде про нові цінності і норми, а їх не можна ввести шляхом розпорядження зверху. Вони повинні бути представлені так, щоб співробітники побачили в них користь і знали, що за їх дотримання прийде винагорода. Лише за допомогою ґрунтовної роз'яснювальної роботи можна переконати співробітників крок за кроком відійти від старих поглядів і звичок. Кожна найменша неузгодженість або невдача набагато подовжують процес роз'яснювальної роботи та переконання. Проте на підставі наведених принципів можна вибудувати логіку розвитку змісту, форм і методів організації наукової діяльності викладачів педагогічного університету, що забезпечує підтримку і розвиток їхньої корпоративної культури.

4.5. Результати впровадження методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Зміст цього підрозділу послідовно висвітлює результати діагностувальних зрізів, проведених після завершення продуктивно-діяльнісного етапу експерименту за методиками ОСАІ, експрес-діагностики організаційної культури, соціально-психологічного клімату колективу і визначення продуктивності наукової діяльності викладачів педагогічного університету.

4.5.1. Характеристика вибірки докторів наук. У таблиці 4.35 наведено дані, що характеризують загальну тенденцію визначення докторами наук корпоративної культури педагогічного університету на момент завершення формувального етапу експерименту в 2013 році.

Таблиця 4.35

Загальна характеристика корпоративної культури вибірки докторів наук (у %)

Рік	Наявний				Бажаний			
	Тип корпоративної культури				Тип корпоративної культури			
	A	B	C	D	A	B	C	D
2009	25,7	20,8	24,3	29,2	24,2	24,2	25,8	25,8
2013	28,1	23,7	22,2	26,0	28,7	25,7	22,6	23,0

Як бачимо з таблиці, результати повторного опитування докторів наук виявили певні зміни в їхній оцінці наявного і бажаного типів корпоративної культури. Так, 28,1% опитуваних схарактеризували наявну в університеті корпоративну культуру як кланову (А); 26,0% – як ієрархічну (D); 23,7% – як адхократичну (B) і 22,2% – як ринкову (C).

В оцінці бажаних змін, доктори наук після завершення формувального етапу експерименту також віддали перевагу клановому типу корпоративної культури (28,7%). Далі за ступенем зменшення слідували: адхократичний (25,7%), ієрархічний (23,0%) і ринковий (22,6%) типи корпоративної культури.

Привертає увагу той факт, що в характеристиці наявної корпоративної культури доктори наук надали перевагу клановому типу, тоді, як до формувального етапу експерименту переваги надавались ієрархічному. На 2,9% збільшилося середнє значення оцінок, що характеризують існуючу корпоративну культуру як адхократичну, і на 2,4% – як кланову. Поряд з цим, на 3,2% зменшилося значення оцінок, що визначають наявну в університеті корпоративну культуру як ієрархічну і на 2,1% – як ринкову.

У визначенні бажаних змін у корпоративній культурі у 2013 році доктора наук зберегли свої уподобання і віддали їх клановому типу корпоративної культури, тоді, як на етапі констатувального етапу експерименту для них був більш кращим ієрархічний тип корпоративної культури. На 1,5% збільшилося середнє значення оцінок докторів наук, які в майбутньому віддали перевагу адхократичному типу корпоративної

культури, і на 4,5% – клановому типу. Однак на 3,2% зменшилася кількість бажаючих бачити в університеті в майбутньому ринкову культуру, і на 2,8% – ієрархічну.

Порівняння даних за роками показало, що в оцінці докторами наук наявного і бажаного станів корпоративної культури зміни відбулися переважно в плані посилення інтересу до кланового й адхократичного типів, при зниженні його до ринкового і бюрократичного. Однак, як і на етапі констатувального експерименту, результати не виявили явно домінуючого типу корпоративної культури в оцінках докторів наук. Відповідно до інтерпретації даних за методикою ОСАІ К. Камерона-Р. Куїнна, розбіг результатів у межах $25\% \pm 3,1$ дає підстави характеризувати корпоративну культуру викладачів педагогічного університету як достатньо слабку.

Більш докладно після завершення формувального етапу експерименту характеризують сприйняття докторами наук параметрів корпоративної культури дані, отримані за методикою ОСАІ К. Камерона і Р. Куїнна, які в значеннях середнього арифметичного наведено в таблиці 4.36.

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» найбільшу кількість оцінок отримали показники кланового типу корпоративної культури (34,8%) – організація унікальна за своїми особливостями, вона подібна великій родині, її співробітники виглядають як ті, що мають багато спільного. 29,5% оцінили найважливіші характеристики корпоративної культури університету за показниками ринкового типу, де головна турбота – домогтися виконання завдання, люди зорієнтовані на суперництво і досягнення мети.

19,3% докторів наук оцінили характеристики, що визначають приналежність корпоративної культури викладачів університету за цим параметром до адхократичного типу, де організація проявлялася, як дуже динамічна і пройнята підприємництвом, при цьому її співробітники готові жертвувати собою і йти на ризики, 16,4% – до ієрархічного (організація жорстко структурована і суворо контролюється, дії людей здебільшого

визначаються формальними процедурами).

Таблиця 4.36

**Параметри корпоративної культури за оцінками докторів наук
(за методикою ОСАІ К. Камерона і Р. Куїнна)**

Параметри оцінювання	Типи корпоративної культури			
	А	В	С	Д
Найважливіші характеристики	34,8	19,3	29,5	16,4
Стиль лідерства і керівництва	26,9	22,9	15,7	34,5
Управління співробітниками	23,3	26,7	23,3	26,7
Єднальна сутність організації	30,5	24,3	15,7	29,5
Стратегічна спрямованість	24,0	27,9	22,1	26,0
Критерії успіху	29,5	21,0	26,4	23,1

За параметром «Стиль лідерства і керівництва» найбільшу кількість оцінок (34,5%) було надано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, згідно з якими керівництво в університеті являє собою приклад координації, чіткої організації і плавного ведення справ. У 26,9% оцінено показники кланового типу, згідно з якими загальний стиль лідерства в організації проявлявся в прагненні допомогти і навчити. У 22,9% були оцінені показники адхократичного типу корпоративної культури (стиль лідерства служить прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику). Оцінку в 15,7% отримали показники стилю лідерства і керівництва ринкового типу корпоративної культури (служить прикладом діловитості, агресивності, орієнтації на результати).

За параметром «Управління співробітниками» по 26,7% було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, де стиль менеджменту характеризується гарантією зайнятості, вимогою підпорядкування, передбачуваності і стабільності у стосунках й адхократичного – характеризується заохоченням індивідуального ризику,

новаторства, свободи і самобутності. По 23,3% – показникам кланового типу (стиль менеджменту характеризується заохоченням бригадної роботи, одностайності та участі в ухваленні рішень) і ринкового, який характеризується високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень.

За параметром «Єднальна сутність організації» спостерігалася інша тенденція: у середньому 30,5% отримали показники кланового типу (підприємство пов'язує воєдино відданість справі і взаємну довіру, обов'язковість цінується дуже високо); 29,5% – було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури (формальні правила та офіційна політика, важлива підтримка плавного ходу в діяльності організації); 24,3% – показникам адхократичного типу (підприємство пов'язує прихильність новаторства і вдосконалення, акцентується увага на необхідності бути на передових рубежах) і 15,7% – показникам ринкового типу (акцент на досягненні мети і виконанні завдання, загальноприйняті теми – агресивність і перемога).

Показники параметра «Стратегічна спрямованість» отримали такі оцінки: 27,9% – адхократичний тип, згідно з яким організація акцентує увагу на здобутті нових ресурсів та вирішенні нових проблем, при цьому цінуються апробація нового і пошук можливостей для поліпшення; 26,0% – ієрархічний тип корпоративної культури, що акцентує увагу на незмінності та стабільності, контролі і плавності всіх дій; 24,0% – клановий тип, відповідно до якого організація фокусує увагу на гуманному розвитку, наполегливо підтримується висока довіра, відкритість і співучасть; 22,1% – ринковий тип з акцентом на конкурентних діях і досягненнях, домінуванні цільового напруження сил і прагнення до перемоги на ринку послуг.

За параметром «Критерії успіху» відповіді розподілилися так: 29,5% було віддано показникам кланового, 26,4% – показникам корпоративної культури ринкового типу, 23,1% – показникам ієрархічного типу і 21,0% – адхократичному типу (визначення успіху через володіння унікальною або

новітньою продукцією, це виробничий лідер і новатор).

Наступна таблиця (4.37) ілюструє особливості розподілу оцінок докторів наук щодо параметрів корпоративної культури відповідно до продуктивності їх наукової діяльності. За основу характеристики продуктивності наукової діяльності було взято дані їхніх щорічних наукових звітів за період 2009-2013 років.

З таблиці бачимо, що за параметром «Найважливіші характеристики» вибір кланового типу корпоративної культури домінував у докторів наук, наукова продуктивність яких укладалась у межі 0-2000, 2001-4000, 4001-6000 балів і понад 8001 бал; ринковий – які потрапляли в інтервал 6001-8000 балів; ієрархічний тип – не домінував у жодній з груп.

За параметром «Стиль лідерства і керівництва» клановий тип корпоративної культури переважав у докторів наук, наукова продуктивність яких була в інтервалі між 2001-4000 балів; адхократичний – 0-2000 балів; ієрархічний – 4000-6000, 6001-8000 балів і понад 8001 бал. Ринковий тип корпоративної культури не було зазначено в жодній групі.

За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали доктори наук, чия наукова продуктивність потрапляла в інтервал 0-2000 і 2001-4000 балів. Перевагу адхократичному типу віддали доктори наук, чия наукова продуктивність укладалася в 0-2000, 6001-8000 балів і понад 8001 бал, ієрархічному – від 4001 до 6000 балів, ринкового не виявлено в жодній з груп.

За параметром «Єднальна сутність організації» клановому типу корпоративної культури віддали перевагу доктори наук з науковою продуктивністю 0-2000 і 2001-4000 балів; адхократичному – 6001-8000 балів; ієрархічному – 4001-6000 балів і понад 8001 бал. Ринковий тип корпоративної культури за цим параметром не визначено.

За параметром «Стратегічна спрямованість» адхократичну корпоративну культуру в якості домінувальної відзначили доктори наук з науковою продуктивністю від 2001 до 4000 балів, ринкову – з науковою

продуктивністю 4001-6000 і 6001-8000 балів, ієрархічну – понад 8001 бал.
Ринковий тип корпоративної культури за цим параметром не визначено.

Таблиця 4.37

**Оцінювання параметрів корпоративної культури докторами наук з
урахуванням продуктивністю наукової діяльності**

Параметри за ОСАІ	Типи корпора- тивної культури	Усьо- го за вибір- кою	0-2000 балів	2001- 4000 балів	4001- 6000 балів	6001- 8000 балів	Понад 8001 балів
Найважливіші характеристики	A	34,8	33,3	45,0	32,0	35,0	29,2
	B	19,3	20,0	16,0	24,0	10,0	20,8
	C	29,5	26,7	26,0	28,0	50,0	28,3
	D	16,4	20,0	13,0	16,0	5,0	21,7
Стиль лідерства і керівництва	A	26,9	28,3	35,0	25,0	15,0	25,0
	B	22,9	38,3	17,0	26,0	5,0	23,3
	C	15,7	15,0	13,0	15,0	10,0	20,8
	D	34,5	18,4	35,0	34,0	70,0	30,9
Управління співробітниками	A	23,3	26,7	34,0	22,0	30,0	22,5
	B	26,7	26,7	20,0	22,0	40,0	28,3
	C	23,3	23,3	24,0	27,0	5,0	25,0
	D	26,7	23,3	25,0	29,0	25,0	24,2
Сутність організації	A	30,5	33,3	40,0	30,0	5,0	30,0
	B	24,3	26,7	16,0	20,0	50,0	25,0
	C	15,7	20,0	19,0	16,0	5,0	14,2
	D	29,5	20,0	25,0	34,0	40,0	30,8
Стратегічна спрямованість	A	24,0	25,0	30,0	20,0	30,0	20,0
	B	27,9	25,0	22,0	33,0	45,0	24,2
	C	22,1	25,0	20,0	25,0	5,0	25,8
	D	26,0	25,0	28,0	22,0	20,0	30,0
Критерії успіху	A	29,0	28,3	37,0	26,0	30,0	25,0
	B	21,0	25,0	20,0	17,0	20,0	23,3
	C	26,4	25,0	26,0	34,0	10,0	26,7
	D	23,6	21,7	17,0	23,0	40,0	25,0

За параметром «Критерії успіху» найбільше число позитивних оцінок у клановому типі корпоративної культури дали доктори наук, наукова продуктивність яких потрапляла у межі 0-2000 і 2001-4000 балів, ринковому

– в інтервалі 4001-6000 балів і понад 8001 бал та ієрархічному – знаходилася в інтервалі від 6001 до 8000 балів. Показники адхократичного типу за цим параметром не були зазначені в жодній із груп.

Отже, з позиції якісного аналізу отримані дані показують, що цінності, пов'язані з показниками ринкового типу корпоративної культури за методикою ОСАІ, не отримали підтримки за параметрами «Стиль лідерства і керівництва», «Управління співробітниками», «Єднальна сутність організації», «Стратегічна спрямованість». Показники адхократичного типу корпоративної культури не були зазначені в жодній з груп за показниками параметрів «Найважливіші характеристики», «Стратегічна спрямованість» та «Критерії успіху».

Оцінки параметрів організаційної культури докторами наук та їх розподіл за типами корпоративної культури відображено в таблиці 4.38.

Згідно з отриманими даними, в оцінці організаційної культури педагогічного університету брали участь доктори наук, продуктивність наукової діяльності яких у середньому за всією вибіркою становила 7051,0 бал. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності було зафіксовано в докторів наук, що виявили свої переваги в ринковому (С) типі корпоративної культури (15000,0 балів). Значно нижчий середній бал продуктивності наукової діяльності було зафіксовано в докторів наук, що віддали переваги адхократичному (В) – 7266,7 бала і клановому (А) типам корпоративної культури – 7148,7 бала. Для докторів наук, що виявили свої переваги в ієрархічному типі корпоративної культури, середній бал продуктивності наукової діяльності склав 6843,3 бала. Примітно, що середній вік докторів наук, які віддали свої уподобання ринковому та адхократичному типам корпоративної культури і показали найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності, становив відповідно 73,5 і 63,3 року.

Для докторів наук, що віддали перевагу клановому та ієрархічному типам корпоративної культури, середній вік був нижчим і становив відповідно 53,8 і 51,0 рік. Тобто, порівняно із даними, отриманими до

початку формувального експерименту, після його завершення змінилась не тільки продуктивність наукової діяльності докторів наук, але й середній вік тих, хто виявив свої уподобання в певному типі корпоративної культури. Найбільш продуктивними в науковій діяльності виявилися прихильники ринкового типу корпоративної культури, вік яких визначився понад 73 роки.

Таблиця 4.38

**Особливості організаційної культури педагогічного університету
за оцінками докторів наук**

Показники		За вибіркою разом	Типи корпоративної культури			
			А	В	С	Д
Разом осіб		42	14	8	6	14
Середній бал продуктивності наукової діяльності		7051,0	7148,7	7266,7	15000,0	6843,3
Середній вік		57,5	53,8	63,3	73,5	51,0
Середній бал експрес-діагностики		219,4	218,7	238,3	245,5	205,5
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарицькість	8,1	8,2	9,2	8,8	7,4
	Приналежність до організації	8,8	8,9	9,8	9,8	8,3
	Кар'єрне зростання	7,8	7,9	7,0	8,2	7,8
	Оцінка трудової діяльності	7,0	7,4	8,1	7,3	6,4
	Організація умов праці	6,3	6,0	6,3	7,4	6,0
	Організація трудової діяльності	7,8	7,5	8,2	9,6	7,3
	Моральний клімат	7,7	7,6	8,9	8,2	7,1
	Ефективність управління	7,5	7,3	8,7	8,8	6,9

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки докторів наук склав 219,4 при максимально можливому 290,0 балів, що на 9,6% вищий за той, що було отримано на констатувальному етапі експериментальної роботи. Ці результати дали підставу визначити тенденцію її розвитку як посилення позитивної спрямованості.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою докторів наук окремих елементів організаційної культури, показав, що вони коливаються в межах 9,8–6,0, що за правилами інтерпретації свідчило про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінувало позитивне, оптимістичне сприйняття його корпоративної культури, лише в окремих випадках вона сприймалася як позитивна (середні значення вище 6,0 балів). Зокрема, такі значення були отримані для показника «організація умов праці» у вибірці докторів наук, які віддали перевагу клановому, адхократичному та ієрархічному типам корпоративної культури – 6,0; 6,3 і 6,0 балів відповідно.

За показником «взаємодія і товариськість» найбільш високі оцінки були отримані в прихильників адхократичного (9,2) і ринкового типів корпоративної культури (8,8 бала). За показником «приналежність до організації» такі високі значення були характерні для всіх типів корпоративної культури: адхократичної та ринкової – по 9,8; кланової – 8,9 бали, ієрархічної – 8,3 бала. За показником організаційної культури «кар'єрний зростання» оцінки були менш рівними і склали: для кланового типу – 7,9 бала; адхократичного – 7,0 балів; ринкового – 8,2 бала, ієрархічного – 7,8 бала. Оцінка трудової діяльності була схарактеризована в такий спосіб: клановий тип корпоративної культури – 7,4 бала, адхократичний – 8,1 бала; ринковий – 7,3 бала та ієрархічний – 7,8 бала. За показником «організація умов праці» оцінки були найбільш низькими і розподілились таким чином: клановий та ієрархічний типи корпоративної культури – по 6,0 балів; адхократичний – 6,3 бала; ринковий – 7,4 бала.

Оцінки з організації трудової діяльності були отримані таким чином: у прихильників кланової корпоративної культури – 7,5 бала, адхократичної – 8,2 бала, ринкової – 9,6 бала і ієрархічної – 7,3 бала. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету оцінили прихильники кланового типу корпоративної культури в 7,6 бала, адхократичного – 8,9 бала, ринкового – 8,2 бала, ієрархічного – 7,1 бала. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники ринкового типу корпоративної культури (8,8) і найбільш низько – доктори наук, які виявили свої переваги в ієрархічному (6,9) типі корпоративної культури. Для кланового типу вони становили 7,3 бала і адхократичного – 8,7 бала.

У таблиці 4.39 результати експрес-діагностики представлені з урахуванням продуктивності наукової діяльності докторів наук.

Найбільш висока продуктивність у науковій діяльності (у середньому 14703,7 бала) притаманна 12 докторам наук з 42. Їх середній вік становив 59,3 року. Середнє значення за всіма факторами експрес-діагностики становило 212,2 бала при максимальній сумі 290,0, що дало підставу характеризувати наявну в університеті організаційну культуру за їх оцінками як високого рівня і як таку, розвиток якої має позитивну спрямованість.

Кожен чинник організаційної культури зокрема був оцінений докторами наук як чудовий (інтервал 8-10 балів) і позитивний, оптимістичний (інтервал 6-8 балів). Лише організація умов праці характеризувалася на дуже низькому рівні (5,8 бала). При цьому найбільш високі оцінки отримали: приналежність до організації (8,8 бала), організація трудової діяльності (8,3 бала). Дещо нижче були оцінені взаємодія і товарицькість (7,7 бала), моральний клімат та ефективність управління (по 7,2 бала). Оптимістично оцінювалися чинники кар'єрне зростання (7,1 бала), оцінка трудової діяльності (6,8 бала).

Серед докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких знаходилася в інтервалі 6001-8000 балів, середній бал становив 7395,0 балів. Таких у досліджуваній вибірці було 4 особи, їхній середній вік становив 55,0

років. Середній бал експрес-діагностики цієї групи становив – 233,0, тобто був дещо вищим, ніж у докторів наук з найбільш високою продуктивністю наукової діяльності. Найбільш високо в цій групі докторів наук були оцінені: приналежність до організації (9,7 бала), взаємодія і товарицькість (8,8 бала), моральний клімат (8,3 бала); трудову діяльність та ефективність управління було оцінено у 8,0 балів. Організація умов праці отримала оцінку 7,3 бала, кар’єрне зростання – 7,2 бала.

Таблиця 4.39

Особливості оцінки параметрів організаційної культури докторами наук залежно від продуктивності наукової діяльності

Показники		Разом за вибір- кою	Продуктивність наукової діяльності				
			0-2000 балів	2001- 4000 балів	4001- 6000 балів	6001- 8000 балів	Понад 8001 балів
Кількість осіб		42	6	10	10	4	12
Середній вік		57,5	67,0	48,8	59,4	55,0	59,3
Середній бал продуктивності наукової діяльності		7051,0	1590,0	3072,0	4986,0	7395,0	14703,7
Середній бал експрес-діагностики		219,4	259,3	218,0	199,8	234,0	212,2
Елементи організаційної культури (за модифікацією Т. І. Койчевої)	Взаємодія і товарицькість	8,1	9,7	8,5	7,0	8,8	7,7
	Приналежність до організації	8,8	9,6	9,0	7,8	9,7	8,8
	Кар’єрне зростання	7,8	9,4	7,7	8,0	7,2	7,1
	Оцінка трудової діяльності	7,0	8,3	7,1	6,1	8,0	6,8
	Організація умов праці	6,3	7,5	5,0	6,8	7,6	5,8
	Організація трудової діяльності	7,8	8,8	7,9	6,8	7,3	8,3
	Моральний клімат	7,7	9,2	8,3	6,5	8,3	7,2
	Ефективність управління	7,5	9,4	7,4	6,6	8,0	7,2

Наступна група докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких коливалася в інтервалі 4001-6000 балів, за кількістю склалася із 10 осіб. Їхній середній вік – 59,4 року; середній бал наукової продуктивності – 4986,0; середній бал експрес-діагностики – 199,8. На відміну від попередніх груп, найбільш високу оцінку отримав чинник «кар’єрне зростання» (8,0 балів). «Приналежність до організації» оцінена в 7,8 бала; «взаємодія і товарицькість» – 7,0 балів; «організація умов праці» й «організація трудової діяльності» оцінені по 6,8 бала; «моральний клімат» – 6,5 бала. Найнижче в цій групі докторів наук була «оцінка трудової діяльності» (5,5 бала).

Чисельність докторів наук, чия продуктивність наукової діяльності вкладається в інтервал 2001-4000 балів, становила в досліджуваній вибірці 10 осіб. Їх середній вік – 48,8 року; середній бал наукової продуктивності – 3072,0 і середній бал експрес-діагностики – 218,0. Зі зменшенням значень середнього бала, їх оцінки факторів організаційної культури розподілилися наступним чином: приналежність до організації – 9,0 балів; взаємодія і товарицькість – 8,5 бала; моральний клімат – 8,3 бала; організація трудової діяльності – 7,9 бала; кар’єрне зростання – 7,7 бала; ефективність управління – 7,4 бала; оцінка трудової діяльності – 7,1 бала; організація умов праці – 5,0 балів.

У групу докторів наук з найбільш низькою продуктивністю наукової діяльності (інтервал 0-2000 балів) увійшло 6 осіб. Їхній середній вік – 67,0 років, середній бал наукової продуктивності – 1590,0; середній бал експрес-діагностики – 259,3. У порівнянні з попередніми, оцінки чинників організаційної культури в цій групі докторів наук були найбільш високими і коливалися в інтервалі 7–9 балів (позитивне, оптимістичне). Зокрема, найбільш високо вони оцінили взаємодію і товарицькість – 9,7 бала. Зі зменшенням середньої оцінки були: приналежність до організації (9,6 бала), кар’єрне зростання й ефективність управління (по 9,4 бала), моральний клімат (9,2 бала), організація трудової діяльності (8,8 бала), організація умов праці (7,5 бала).

Результати дослідження психологічного клімату за оцінками докторів

наук представлено в таблиці 4.40.

Таблиця 4.40

**Психологічний клімат педагогічного університету
за оцінками докторів наук**

Показники		За вибір- кою разом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Кількість осіб		42	14	8	6	14
Середній бал продуктивності наукової діяльності		7051,0	7148,7	7266,7	15000,0	6843,3
Середній вік		57,5	53,8	63,3	73,5	51,0
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	3,5	3,5	5,7	2,5	3,0
	Колективізм	3,8	3,8	5,3	2,5	3,3
	Контактність	1,7	1,7	4,7	1,0	0,5
	Згуртованість	4,8	5,5	5,7	4,5	3,5
	Відкритість	3,8	5,0	6,3	2,0	2,3
	Організованість	4,3	4,8	5,7	4,0	3,2
	Інформованість	5,8	7,2	6,7	6,5	5,7

З представлених у таблиці даних бачимо, що у вибірці з 42 докторів наук по 14 осіб було представлено клановим та ієрархічним типами корпоративної культури, 8 осіб – адхократичним і 6 – ринковим. При цьому найбільш високим був вік докторів наук, що визначилися в ринковому типі корпоративної культури – 73,5 року. Найбільш низький – 51,0 рік – в ієрархічному типі корпоративної культури.

Для всієї вибірки докторів наук найбільш високу оцінку отримав такий показник психологічного клімату, як інформованість – 5,8 бала, але за правилами інтерпретації ця величина дозволила її віднести до дуже низького рівня.

Далі за ступенем зменшення балів йшли: згуртованість (4,8 бала), організованість (4,3 бала), колективізм або прагнення до цілісності (3,8 бали), відкритість (3,8 бала), відповідальність (3,5 бала) і контактність (1,7 бала). Найбільш низькою в колективі за рівнем прояву, на думку докторів наук,

була контактність, що засвідчує слабку розвиненість особистих взаємин між викладачами, низький рівень їх психологічної близькості. Також на низькому рівні за оцінками докторів наук знаходяться відповідальність і організованість, що свідчить про відсутність контролю над діяльністю щодо дотримання прийнятих в організації правил і норм та наявності у співробітників прагнення до прийняття на себе відповідальності за успіх чи невдачу спільної діяльності.

У середині кожного типу корпоративної культури оцінки докторів наук щодо психологічного клімату виглядали таким чином.

Серед представників кланового типу корпоративної культури найбільш високу оцінку отримала інформованість (7,2 бала). Потім слідували згуртованість (5,5 бала), відкритість (5,0 балів), організованість (4,8 бала), колективізм (3,8 бала), відповідальність (3,5 бала), контактність (1,7 бала).

У представників адхократичного типу корпоративної культури інформованість була оцінена в 6,7 бала; відкритість – 6,3 бала; відповідальність, згуртованість і організованість – по 5,7 бала; колективізм – 5,3 бала, контактність – 4,7 бала.

Доктори наук – представники ринкового типу корпоративної культури – оцінили психологічний клімат університету таким чином: інформованість – 6,5 бала; згуртованість – 4,5 бала; організованість – 4,0 бала; відповідальність і колективізм – по 2,5 бала; відкритість – 2,0 бала і контактність – 1,0 бал.

В оцінці представників ієрархічного типу корпоративної культури психологічний клімат виглядав так: інформованість – 5,7 бала, згуртованість – 3,5 бала; колективізм – 3,3 бала; організованість – 3,2 бала; відповідальність – 3,0 бала; відкритість – 2,3 бала і контактність – 0,5 бала.

Отже, незважаючи на відмінності в середніх значеннях балів, доктори наук, незалежно від типу корпоративної культури, найвище в психологічному кліматі університету оцінили інформованість. Найбільш низькі оцінки в усіх типах корпоративної культури отримала контактність.

Примітно, що для представників усіх типів корпоративної культури параметри психологічного клімату за оцінкою докторів наук проявлялися на дуже низькому рівні. Виняток – інформованість, яку вони віднесли до низького рівня.

У таблиці 4.41 результати дослідження оцінки докторами наук психологічного клімату в колективі викладачів педагогічного університету представлено відповідно до продуктивності їхньої наукової діяльності.

Таблиця 4.41

Оцінювання докторами наук психологічного клімату педагогічного університету з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Показники	Разом за вибір- кою	Продуктивність наукової діяльності					
		0-2000 балів	2001- 4000 балів	4001- 6000 балів	6001- 8000 балів	Понад 8000 балів	
Кількість осіб	42	6	10	10	4	12	
Середній вік	57,5	67,0	48,8	59,4	55,0	59,3	
Середній бал продуктивності наукової діяльності	7051,0	1590,0	3072,0	4986,0	7395,0	14703,7	
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	3,5	4,3	3,8	4,2	3,5	2,2
	Колективізм	3,8	4,3	5,0	3,4	2,0	3,5
	Контактність	1,7	3,0	1,8	0,8	1,0	1,8
	Згуртованість	4,8	5,3	6,2	5,6	3,5	3,0
	Відкритість	3,8	5,3	3,6	3,8	4,0	3,0
	Організованість	4,3	5,0	5,4	4,2	2,5	3,8
	Інформованість	5,8	5,0	6,8	6,0	3,5	6,0

З представлених в таблиці даних бачимо, що серед докторів наук з найбільш низькою продуктивністю наукової діяльності (0-2000 балів) за параметрами психологічного клімату найбільш високу оцінку отримали згуртованість і відкритість (по 5,3 бала); організованість та інформованість – по 5,0 балів; відповідальність і колективізм – по 4,3 бала; контактність – 3,0 бали.

Для докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких

виражалася балами в інтервалі 2001-4000, оцінка параметрів психологічного клімату була дещо іншою. Найбільш високо була оцінена інформованість – 6,8 бала, згуртованість – 6,2 бала. Організованість отримала оцінку в 5,4 бала, колективізм – 5,0 бала, відповідальність – 3,8 бала, відкритість – 3,6 бала, контактність була оцінена в 1,8 бала.

У докторів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 4001-6000 балів параметри психологічного клімату отримали таку оцінку: інформованість – 6,0 балів, згуртованість – 5,6 бала, організованість і відповідальність по 4,2 бала, відкритість – 3,8 бала, колективізм – 3,4 бала, контактність – 0,8 бала.

У групі докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких виражалася балами в інтервалі 6001-8000, оцінки психологічного клімату були найнижчими і розподілилися так: відкритість – 4,0 бали; відповідальність, згуртованість і інформованість – по 3,5 бала; організованість – 2,5 бала; колективізм – 2,0 бала; контактність – 1,0 бал.

Для докторів наук, продуктивність наукової діяльності яких перевищувала 8000 балів, оцінки психологічного клімату були такими: інформованість – 6,0 балів; організованість – 3,8 бала, колективізм – 3,5 бала; згуртованість і відкритість – по 3,0 бали; відповідальність – 2,2 бала; контактність – 1,8 бала.

Як бачимо, усіх докторів наук, які брали участь в опитуванні, об'єднує низька оцінка більшості параметрів психологічного клімату. Вони однакові в тому, що в університеті відносно благополучно проявляється інформованість викладачів і найгірше – контактність. Натомість за всіма іншими параметрами психологічного клімату оцінки докторів наук, що виявляли різну продуктивність наукової діяльності, фактично не збігалися і виявляли суттєві розбіжності.

4.5.2. Характеристика вибірки кандидатів наук. Наступну групу викладачів, які брали участь в опитуванні на прикінцевому етапі

експерименту, склали кандидати наук (психологічних, педагогічних, філологічних, фізико-математичних, технічних тощо). Загальну характеристику складу цієї вибірки подано в таблиці 4.42.

Таблиця 4.42

Загальна характеристика складу групи викладачів з науковим ступенем кандидата наук

Віковий діапазон	Кількість осіб	Середнє значення				
		Вік	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
До 35	44	31,9	26,0	24,9	23,3	25,8
36-50	71	42,6	26,1	22,6	25,7	25,6
Понад 51	56	60,8	27,5	23,4	23,2	25,9
Разом	171	47,0	26,6	23,4	24,3	25,7

З наведених даних бачимо, що загалом вибірка складалась із 171 викладача. З них 44 особи були віком до 35 років, 71 – віком від 36 до 50, і 56 – віком понад 51 рік. Середній вік кандидатів наук складав 47,0 років.

Із всієї кількості опитаних кандидатів наук 26,6% визначились за клановим типом корпоративної культури, 23,4% – за адхократичним; 24,3% – за ринковим і 25,7% – за ієрархічним. Ці дані дали підстави вважати, що серед викладачів педагогічного університету з науковим ступенем кандидата наук дещо переважали цінності кланової та ієрархічної корпоративної культури, що збігалось із даними констатувального зрізу.

Аналіз цінностей корпоративної культури кандидатів наук за методикою OSAI К. Камерона і Р. Куїнна наведено в таблиці 4.43.

Як бачимо, за параметром «найважливіші характеристики» найбільша кількість кандидатів наук (31,9%) віддала перевагу їх прояву в ринковому (C) типі корпоративної культури. 28,9% – проявам цього параметру за клановим типом корпоративної культури; 21,2% – адхократичним типом корпоративної культури і 18,0% – ієрархічним.

За параметром «стиль лідерства і керівництва» переважна кількість кандидатів наук оцінили його як відповідний ієрархічному типу

корпоративної культури (32,2%). Значно менше оцінили його як відповідний клановому (24,4%), адхократичному (23,1%) і ринковому (20,3%) типам.

Таблиця 4.43

Параметри корпоративної культури в оцінках кандидатів наук

(за методикою ОСАІ К. Камерона-Р. Куїнна)

Параметри оцінювання	Типи корпоративної культури			
	А	В	С	Д
Найважливіші характеристики	28,9	21,2	31,9	18,0
Стиль лідерства і керівництва	24,4	23,1	20,3	32,2
Управління співробітниками	25,0	24,2	21,7	29,1
Єднальна сутність організації	26,4	24,6	20,1	28,9
Стратегічна спрямованість	25,3	23,9	24,4	26,4
Критерії успіху	29,5	22,2	26,2	22,1

«Управління співробітниками» також отримало найбільшу кількість оцінок як таке, що відповідає ієрархічному типу корпоративної культури – 29,1%. 25,0% оцінили його як прояв кланового типу культури, 24,2% – адхократичного і 21,7% – ринкового.

За параметром «єднальна сутність організації» оцінки розподілились таким чином: 28,9% відзначили його як прояв ієрархічного типу, 26,4% – кланового, 24,6% – адхократичного і 20,1% – ринкового типу корпоративної культури.

На думку 26,4% кандидатів наук стратегічна спрямованість діяльності педагогічного університету відповідала ієрархічному типу корпоративної культури, 25,3% оцінили її відповідність клановому, 24,4% – ринковому і 23,9% – адхократичному типам корпоративної культури.

Критерії успіху більшістю кандидатів наук було оцінено як відповідні клановому типу (29,5%); 26,2% – ринковому, 22,2% – адхократичному і 21,1% – ієрархічному типам корпоративної культури.

Уцілому результати опитування кандидатів наук за методикою ОСАІ не виявили принципових розбіжностей і домінування будь-якого типу корпоративної культури за оцінкою її основних параметрів. Крім того, вони суттєво не відрізнялись від даних, отриманих на констатувальному етапі експериментальної роботи.

Аналіз даних, отриманих за методикою ОСАІ з урахуванням рівня продуктивності наукової діяльності кандидатів наук, подано в таблиці 4.44.

Як бачимо, у групі кандидатів наук з найнижчою продуктивністю наукової діяльності (0-1000 балів) за параметром «найважливіші характеристики» 33,6% оцінили його як відповідний клановому типу, 31,6% – ринковому; 19,2% – адхократичному і лише 15,6% – ієрархічному.

Серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів оцінки за цим параметром розподілились таким чином: 29,0% віддали переваги ринковому типу, 28,6% – клановому, 23,5% – адхократичному і 18,9% – ієрархічному.

Аналогічна картина була виявлена в групі кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 2001-3000 балів. Найбільшу кількість оцінок було отримано за ринковим типом – 32,5%. 28,8% оцінили цей параметр як прояв кланової культури, 21,8% – адхократичної і 16,9% – ієрархічної.

Серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 3001-4000 балів оцінки розподілись так: 40,0% надано ринковому типу корпоративної культури, 22,7% – клановому, 19,1% – ієрархічному і 18,2% – адхократичному.

Для кандидатів наук з науковою продуктивністю 4001-5000 балів оцінки були такими: 41,3% надали перевагу ринковому типу, 20,5% – ієрархічному, 19,4% – клановому і 18,8% – адхократичному. Для кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал оцінки за параметром «найважливіші характеристики» розподілились таким чином: 30,0% оцінили їх як відповідні клановому типу корпоративної культури,

25,0% – ринковому і по 22,5% – адхократичному та ієрархічному.

Таблиця 4.44

**Оцінювання кандидатами наук параметрів корпоративної культури з
урахуванням продуктивності наукової діяльності**

Параметри за ОСАІ	Типи корпоративної культури	Усього	0-1000 балів	1001-2000 балів	2001-3000 балів	3001-4000 балів	4001-5000 балів	Понад 5001 бал
Найважливіші характеристики	A	28,9	33,6	28,6	28,8	22,7	19,4	30,0
	B	21,2	19,2	23,5	21,8	18,2	18,8	22,5
	C	31,9	31,6	29,0	32,5	40,0	41,3	25,0
	D	18,1	15,6	18,9	16,9	19,1	20,5	22,5
Стиль лідерства і керівництва	A	24,4	24,6	24,9	25,0	21,4	22,5	27,5
	B	23,1	25,6	21,9	23,5	23,2	17,5	25,0
	C	20,3	20,7	18,2	19,5	19,5	33,8	21,3
	D	32,2	29,1	35,0	32,0	35,9	26,2	26,2
Управління співробітниками	A	25,0	22,6	29,7	21,5	29,1	25,6	23,7
	B	24,2	24,6	22,7	27,0	26,4	21,3	26,3
	C	21,7	25,4	21,2	19,3	15,9	20,0	26,3
	D	29,1	27,4	26,4	32,2	28,6	33,1	23,7
Єднальна сутність організації	A	26,4	25,6	29,1	24,3	22,7	25,0	25,0
	B	24,6	24,7	23,7	25,8	25,5	21,9	32,5
	C	20,1	19,9	20,3	19,3	21,8	17,5	25,0
	D	28,9	29,8	26,9	30,6	30,0	35,6	17,5
Стратегічна спрямованість	A	25,3	24,1	20,6	27,5	20,0	24,4	25,0
	B	23,9	26,5	23,9	22,0	24,5	16,9	22,5
	C	24,4	23,1	23,5	27,0	26,8	26,3	25,0
	D	26,4	26,3	24,0	23,5	28,7	32,4	27,5
Критерії успіху	A	29,5	28,2	30,2	30,0	25,0	26,3	47,5
	B	22,2	22,6	22,8	22,2	22,7	19,4	17,5
	C	26,2	26,1	26,6	24,5	27,7	30,0	17,5
	D	22,1	23,1	20,4	23,3	24,6	24,3	17,5

За параметром «Стиль лідерства і керівництва» оцінки кандидатів наук

розподілились таким чином:

- у групі з продуктивністю 0-1000 балів 29,1% оцінили його як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, 25,6% – адхократичному, 24,6% – клановому і 20,7% – ринковому;

- у групі з продуктивністю 1001-2000 балів 35,0% оцінили як відповідний ієрархічному типу, 24,9% – клановому, 21,9% – адхократичному і 18,2% – ринковому;

- у групі з продуктивністю 2001-3000 балів 32,0% оцінили цей параметр як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, 25,0% – клановому, 23,5% – адхократичному, 19,5% – ринковому;

- у групі з продуктивністю наукової діяльності 3001-4000 балів 35,9% оцінили як відповідний ієрархічному типу, 23,2% – адхократичному, 21,4% – клановому і 19,5% – ринковому типам корпоративної культури;

- у групі з продуктивністю 4001-5000 балів 33,80% віддали перевагу в своїх оцінках ринковому типу, 26,2% – ієрархічному, 22,5% – клановому і 7,5% – адхократичному;

- у групі з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал 27,5% віддали перевагу клановому типу, 26,2% – ієрархічному, 25,0% – адхократичному і 21,3% – ринковому.

За параметром «Управління співробітниками» диференціювання оцінок в групах кандидатів наук з різним ступенем продуктивності наукової діяльності було таким: найбільша кількість кандидатів наук (27,4%) у групі з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів оцінили його як прояв ієрархічного типу корпоративної культури; 25,4% – ринкового, 24,6% – адхократичного і 22,6% – кланового.

У групах кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких складала 1001-2000 балів, 29,7% визначили як прояв кланового, 26,4% – ієрархічного, 22,7% – адхократичного, 21,2% – ринкового типів корпоративної культури.

Серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 2001-3000

балів 32,2% віддали перевагу ієрархічному, 27,0% – адхократичному, 21,5% – клановому і 19,3% – ринковому типам корпоративної культури.

З продуктивністю 3001-4000 балів 29,1% віднесли цей параметр до проявів кланового типу корпоративної культури, 28,6% – ієрархічного, 26,4% – адхократичного і 15,9% – ринкового типів цієї культури.

У групі з продуктивністю 4001-5000 балів найбільша кількість оцінок (33,1%) зазначила прояв цього параметру як відповідний ієрархічній корпоративній культурі, 25,6% – клановій, 21,3% – адхократичній і 20,0% – ринковій.

У групі кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал по 26,3% визначили його як прояв адхократичної і ринкової корпоративної культури відповідно і по 23,7% – кланової та ієрархічної.

Наступний параметр «Єднальна сутність організації» виявив, що в групі кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких була в межах 0-1000 балів, 29,8% оцінили його як прояв ієрархічного типу корпоративної культури, 25,6% – кланового, 24,7% – адхократичного і 19,9% – ринкового;

1001-2000 балів – 29,1% оцінили як прояв кланового типу, 26,9% – ієрархічного, 23,7% – адхократичного і 20,3% – ринкового типу корпоративної культури;

2001-3000 балів – 30,6% оцінили як прояв ієрархічного типу корпоративної культури, 25,8% – адхократичного, 24,3% – кланового і 19,3% – ринкового;

3001-4000 балів – 30,0% відзначили як прояв ієрархічного, 25,5% – адхократичного, 22,7% – кланового, 21,8% – ринкового типів корпоративної культури;

4001-5000 балів – 35,6% характеризували цей параметр як прояв ієрархічного, 25,0% – кланового, 21,9% – адхократичного і 17,5% – ринкового типів корпоративної культури;

понад 5001 бал – 32,5% – адхократичного, по 25,0% – кланового і ринкового, 17,5% відзначали як прояв ієрархічного типу корпоративної

культури.

За параметром «Стратегічна спрямованість» результати опитування виявили таке: серед кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів найбільша кількість (26,5%) оцінила його як прояв адхократичного типу корпоративної культури, 26,3% – ієрархічного, 24,1% – кланового і 23,1% – ринкового.

У наступній за продуктивністю наукової діяльності групі кандидатів наук оцінки розподілились таким чином: 28,6% визначили стратегічну спрямованість як вияв кланової культури, 24,0% – ієрархічної, 23,9% – адхократичної і 23,5% – ринкової.

У групі кандидатів наук з продуктивністю 2001-3000 балів 27,5% оцінили цей параметр як вияв кланової культури, 27,0% – ринкової, 23,5% – ієрархічної і 22,0% – адхократичної.

У наступній групі (3001-4000 балів) 28,7% віддали перевагу ієрархічному типу корпоративної культури, 26,8% – ринковому, 24,5% – адхократичному і 20,0% – клановому.

У групі кандидатів наук з продуктивністю 4001-5000 балів 32,4% зазначили стратегічну спрямованість як відповідну ієрархічному типу корпоративної культури, 26,8% – ринковому, 24,4% – клановому і 16,9% – адхократичному.

В останній групі (понад 5001 бал) 27,5% кандидатів наук оцінили зазначений параметр як вияв ієрархічної культури, по 25,0% – кланової і ринкової і 22,5% – адхократичної.

За параметром «Критерії успіху» результати в групах з різним ступенем продуктивності наукової діяльності було представлено так:

0-1000 балів – 28,2% визначили як прояв кланової корпоративної культури, 26,1% – ринкової, 23,1% – ієрархічної, 22,6% – адхократичної;

1001-2000 балів – 30,2% схарактеризували як відповідну клановій корпоративній культурі, 26,6% – ринковій, 22,8% – адхократичній, 20,4% – ієрархічній;

2001-3000 балів – 30,0% схарактеризували його як вияв кланової, 24,5% – ринкової, 23,3% – ієрархічної культури і 22,2% – адхократичної корпоративної культури;

3001-4000 балів – 27,7% схарактеризували його як такий, що відповідає ринковій, 25,0% – клановій, 24,6% – ієрархічній і 22,7% – адхократичній корпоративній культурі;

4001-5000 балів – 26,3% віднесли до кланової культури, 19,4% – адхократичної, 30,0% – ринкової і 24,3% – ієрархічної;

понад 5001 бал – по 17,5% оцінили як прояв адхократичної, ринкової і ієрархічної культури, 47,5% – кланової.

Як бачимо, оцінювання кожного параметру корпоративної культури кандидатами наук не виявило будь-яких усталених тенденцій. Усі вони мали певні розбіжності за ступенем прояву і відповідністю певному типу корпоративної культури, типовістю для всієї вибірки.

Отримані результати показали, що за параметром «Найважливіші характеристики» клановий тип корпоративної культури домінував у кандидатів наук, наукова продуктивність яких укладається в межі 0 -1000 і понад 5001 бал; ринковий домінував у вибірках 1001-2000, 2001-3000, 3001-4000 і 4001-5000 балів. Адхократичний та ієрархічний не отримали найбільшої кількості відсотків у жодній групі.

За параметром «Стиль керівництва та лідерства» клановий тип корпоративної культури переважав у кандидатів наук, наукова продуктивність яких укладалась в інтервал понад 5001 бал; ринковий – від 4001 до 5000 балів; ієрархічний – у переважній кількості груп за виключенням тих, де продуктивність наукової діяльності перевищує 4001 бал. Адхократичному типу корпоративної культури не було надано переважної кількості оцінок у жодній групі.

За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали кандидати наук, наукова продуктивність яких потрапляє в інтервали 1001-2000 і 3001-

4000 балів. Перевагу адхократичному і ринковому типам віддали кандидати наук, чия наукова продуктивність складає понад 5001 бал; ієрархічному – з продуктивністю 0-1000, 2001-3000 і 4001-5000 балів.

За параметром «Єднальна сутність організації» клановому типу корпоративної культури віддали кандидати наук з науковою продуктивністю 1001-2000 балів; адхократичному – понад 5000 балів; ринковому – від 2001 до 3000 балів та ієрархічному – з інтервалами 0-1000, 2001-3000, 3001-4000 і 4001-5000 балів. Ринковому типу не було надано переваги в жодній з груп.

За параметром «Стратегічна спрямованість» оцінювання за характеристиками кланової культури домінувало в кандидатів наук з продуктивністю 1001-2000 і 2001-3000 балів, ієрархічної – у групах з продуктивністю 0-1000, 3001-4000, 4001-5000 і понад 5001 бал. Адхократична і ринкова корпоративна культура не домінували в жодній з груп.

Оцінки за параметром «Критерії успіху» за клановим типом корпоративної культури домінували в кандидатів наук з продуктивністю 0-1000, 1001-2000, 2001-3000 і понад 5000 балів, ринковий – 3001-400 і 4001-5000 балів. Адхократичний та ієрархічний за цим параметром не були визначені як переважні.

У таблиці 4.45 наведено результати оцінювання кандидатами наук організаційної культури педагогічного університету та її окремих елементів.

Згідно з наведеними даними в оцінці організаційної культури педагогічного університету брали участь кандидати наук, продуктивність наукової діяльності яких в середньому за всією вибіркою становила 1855,3 бала, що на 187,8 бала вище, ніж за даними констатувального зрізу. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності був зафіксований у кандидатів наук, що виявили свої переваги в адхократичному (В) типі корпоративної культури (1817,4 бала). Дещо нижче середній бал продуктивності наукової діяльності (1794,3 бала) був зафіксований у кандидатів наук, що виявили перевагу в ринковому (С) типі корпоративної культури. Для кандидатів наук, що виявили свої переваги в ієрархічному (D) типі корпоративної культури, середній бал продуктивності

наукової діяльності склав 1625,3 і в клановому типі (А) – 1579,2 бала.

Зауважимо, що середній вік кандидатів наук, які віддали свої уподобання клановому типу корпоративної культури становить відповідно 49,3 роки, адхократичному – 46,9 роки, ринковому – 45,2 роки та ієрархічному – 50,3 роки.

Таблиця 4.45

**Особливості організаційної культури педагогічного університету
за оцінками кандидатів наук**

Показники		За вибіркою разом	Типи корпоративної культури			
			А	В	С	Д
Кількість осіб		171	46	24	35	66
Середній бал продуктивності наукової діяльності		1855,3	1579,2	1817,4	1794,3	1625,3
Середній вік		47,0	49,3	46,9	45,2	50,3
Середній бал експрес-діагностики		225,4	225,2	236,0	229,9	211,0
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарицькість	8,4	8,1	8,4	8,5	7,9
	Приналежність до організації	8,8	8,9	9,3	8,8	8,2
	Кар'єрне зростання	8,0	7,9	7,9	8,2	7,5
	Оцінка трудової діяльності	7,3	7,3	7,9	7,5	6,8
	Організація умов праці	7,0	7,1	7,5	7,0	6,3
	Організація трудової діяльності	7,9	8,1	8,1	8,1	7,3
	Моральний клімат	7,7	7,7	8,3	8,1	7,2
	Ефективність управління	7,6	7,3	8,0	7,6	7,3

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної

культури педагогічного університету для всієї вибірки кандидатів наук склав 225,4 при максимально можливому 290,0 балів, що дозволяє віднести його до високого рівня. При цьому значення середнього балу експрес-діагностики для кожного типу корпоративної культури не виходять за граничні значення цього рівня, що дає підставу для оцінки загальної спрямованості її розвитку як позитивної.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою кандидатів наук окремих елементів організаційної культури показав, що вони коливалися в межах 7–9,3, що свідчить про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету переважало позитивне, оптимістичне сприйняття його організаційної культури, і в окремих випадках вона сприймалася як чудова (середні значення вище 8,0 балів). Зокрема, таке значення було отримане для показника «приналежність до організації» у вибірці кандидатів наук, які віддали перевагу адхократичному (В) типу корпоративної культури – 9,3 бала.

Зауважимо, що за показником «приналежність до організації» високі значення характерні для всіх типів корпоративної культури: кланової (8,9), адхократичної (9,3) ринкової (8,8) та ієрархічної (8,2). За показником організаційної культури «взаємодія і товариськість» оцінки теж були високими і досить рівними: у прибічників кланового типу корпоративної культури вони були оцінені у 8,1 бала, адхократичного – 8,4 бала, ринкового – 8,5 бала та ієрархічного – 7,9 бала.

За показником «кар'єрне зростання» оцінки були одностайно позитивними і склалися: для кланової та адхократичної культури – по 7,9 бала, ринкової – 8,2 бала, ієрархічної – 7,5 бала. Середні значення за показником «оцінка трудової діяльності» були дещо нижчими, але теж у межах позитивного й оптимістичного сприйняття: 7,3 – у прихильників кланової культури, 7,9 – адхократичної, 7,5 – ринкової і 6,8 бала – ієрархічної. З точки зору організації трудової діяльності найбільш високі оцінки були отримані в прихильників кланового, адхократичного і ринкового

типів корпоративної культури – по 8,1 бала. Для прихильників ієрархічного типу корпоративної культури вона становила 7,3 бала. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету прихильники кланового типу корпоративної культури оцінили в 7,7 бала. Для адхократичного вони становили 8,3 бала, ринкового – 8,1 бала та ієрархічного – 7,3 бала. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники адхократичного типу корпоративної культури (8,0 балів), для ринкового типу він складав 7,6 бала і для кланового та ієрархічного – по 7,3 бала.

Найбільш низькі оцінки, порівняно з іншими, було отримано за таким показником організаційної культури як «організація умов праці». Найнижче його оцінили прихильники ієрархічного типу корпоративної культури (6,3). Прихильники кланового типу корпоративної культури оцінили його у 7,1 бала, адхократичного – 7,5 бала і ринкового – 7,0 балів.

У таблиці 4.46 результати експрес-діагностики представлено диференційовано, з урахуванням продуктивності наукової діяльності кандидатів наук.

З наведених даних бачимо, що найбільш висока продуктивність у науковій діяльності (у середньому 5760,0 балів) притаманна 9 кандидатам наук із 171. Їх середній вік становить 46,3 роки. Середнє значення за всіма параметрами експрес-діагностики становить 219,3 бала при максимальній сумі 290,0, що характеризує наявну в університеті організаційну культуру за їх оцінками як високого рівня і таку, що позитивно розвивається.

Кожен параметр організаційної культури окремо оцінювався ними досить позитивно й оптимістично (інтервал 6,4-8,6 бала). Найбільш високі оцінки отримали приналежність до організації (8,6 бала) й організація трудової діяльності (8,1 бала). Дещо нижчими були оцінки взаємодії і товариськості, кар'єрний ріст (по 7,8 бала), моральний клімат (7,6 бала), ефективність управління (7,4 бала), оцінка трудової діяльності отримала 7,1 бала. Найнижчу оцінку отримала організація умов праці – 6,4 бала.

Таблиця 4.46

Особливості оцінки кандидатами наук параметрів організаційної культури педагогічного університету з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Показники		За вибіркою разом	Продуктивність наукової діяльності					Понад 5001 бал
			0-1000 балів	1001-2000 балів	2001-3000 балів	3001-4000 балів	4001-5000 балів	
Кількість осіб		171	47	58	27	21	9	9
Середній вік		47,0	48,7	44,7	48,4	48,2	48,3	46,3
Середній бал продуктивності наукової діяльності		1855,3	505,2	1510,9	2465,2	3381,5	4295,6	5760,0
Середній бал експрес-діагностики		225,4	232,9	235,7	207,4	202,2	210,4	219,3
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товарищескість	8,4	9,2	8,5	7,6	7,2	8,1	7,8
	Приналежність до організації	8,8	8,9	9,0	8,5	8,2	8,5	8,6
	Кар'єрне зростання	8,0	8,4	8,2	7,4	7,4	7,4	7,8
	Оцінка трудової діяльності	7,3	7,6	7,8	6,6	6,4	6,9	7,1
	Організація умов праці	7,0	7,1	7,5	6,4	6,1	5,7	6,4
	Організація трудової діяльності	7,9	8,4	8,3	7,2	6,5	7,8	8,1
	Моральний клімат	7,7	8,0	8,0	7,1	7,4	6,8	7,6
	Ефективність управління	7,6	7,7	8,0	6,9	7,0	7,1	7,4

Серед кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких знаходилась в інтервалі 4001-5000 балів, у середньому становив 4295,6 бала. Таких у досліджуваній вибірці було 8 осіб, і їхній середній вік становив 48,3

року. Середній бал експрес-діагностики цієї групи становив 210,4, тобто був дещо нижчим, ніж у кандидатів наук з найбільш високою продуктивністю наукової діяльності. Надані ними оцінки параметрів організаційної культури зберігають позитивну тенденцію, але більш розкидані. Так, приналежність до організації оцінена в середньому у 8,5 бала; взаємодія і товарицькість – 8,1 бала; кар'єрний ріст – 7,4 бала; оцінка трудової діяльності – 6,9 бала; організація трудової діяльності – 7,8 бала; моральний клімат – 6,8 бала; ефективність управління – 7,1 бала. Найнижчі оцінки отримала організація умов праці – 5,7 бала.

Наступна група кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких коливалася в інтервалі 3001-4000 балів, складалася з 21 особи. Їх середній вік – 48,2 року; середній бал наукової продуктивності – 3381,5; середній бал експрес-діагностики – 202,2. У цій групі найбільш високу оцінку отримав чинник «приналежність до організації» – 8,2 бала; моральний клімат і кар'єрний ріст – по 7,4 бала; взаємодія і товарицькість – 7,2 бала; ефективність управління – 7,0 балів; організація трудової діяльності була оцінена в 6,5 бала; оцінка трудової діяльності – 6,4 бала; організація умов праці – 6,1 бала.

Чисельність кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких укладалася в інтервал 2001-3000 балів, становила в досліджуваній вибірці 27 осіб. Їхній середній вік – 48,4 року, середній бал наукової продуктивності – 2465,2, середній бал експрес-діагностики – 207,4. Зі ступенем зменшення значень середнього бала їхні оцінки чинників організаційної культури розподілилися так: приналежність до організації – 8,5 бала; взаємодія і товарицькість – 7,6 бала; кар'єрне зростання – 7,4 бала; організація трудової діяльності – 7,2 бала; моральний клімат – 7,1 бала; ефективність управління – 6,9 бала; оцінка трудової діяльності – 6,6 бала; організація умов праці – 6,4 бала.

Групу кандидатів наук з низькою продуктивністю наукової діяльності (інтервал 1001-2000 балів) становили 58 осіб. Їхній середній вік – 44,7 року,

середній бал наукової продуктивності – 1510,9; середній бал експрес-діагностики – 235,7. Оцінки параметрів організаційної культури в цій групі кандидатів наук також були високими і коливалися в інтервалі 7–9 балів (позитивне і оптимістичне). Зокрема, найбільш високо вони оцінили приналежність до організації (9,0 балів), взаємодію і товариськуність (8,5 бала). Потім за ступенем зменшення середньої оцінки йшли: організація трудової діяльності (8,3 бала), кар'єрне зростання (8,2 бала); моральний клімат і ефективність управління (по 8,0 балів), оцінка трудової діяльності (7,8 бала), організація умов праці (7,5 бала).

Чисельність кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 0-1000 балів становила в досліджуваній вибірці 47 осіб. Їх середній вік – 48,7 року; середній бал наукової продуктивності – 505,2 і середній бал експрес-діагностики – 232,9 бала. Зі зменшенням значень середнього бала, їхні оцінки факторів організаційної культури розподілилися так: взаємодія і товариськуність – 9,2 бала; приналежність до організації – 8,9 бала; кар'єрне зростання й організація трудової діяльності – по 8,4 бала; моральний клімат – 8,0 балів; ефективність управління – 7,7 бала; оцінка трудової діяльності – 7,6 бала; організація умов праці – 7,1 бала.

Отже, переважно в усіх групах кандидатів наук найбільш високі оцінки отримав такий елемент організаційної культури, як приналежність до організації. Тільки для кандидатів наук з найнижчим рівнем продуктивності наукової діяльності найбільш висока оцінка була надана взаємодії і товариськуності. Натомість найнижчу оцінку в усіх групах отримав такий елемент організаційної культури, як організація умов праці.

У наступній таблиці 4.47 наведено результати опитування кандидатів наук щодо їхнього ставлення до психологічного клімату педагогічного університету.

З представлених в таблиці даних бачимо, що з вибірки 171 кандидата наук 46 осіб було представлено клановим типом корпоративної культури, 24 особи – адхократичним, 35 – ринковим і 66 – ієрархічним. При цьому

найбільш високим був вік кандидатів наук, що визначилися в ієрархічному типі корпоративної культури – 50,3 року. Найбільш низький – 45,2 року – у ринковому типі корпоративної культури. Для прихильників кланового типу він становив 49,3 року й адхократичного – 46,9 року.

Таблиця 4.47

Психологічний клімат педагогічного університету за оцінками кандидатів наук

Показники	За вибіркою разом	Типи корпоративної культури				
		A	B	C	D	
Кількість осіб	171	46	24	35	66	
Середній бал продуктивності наукової діяльності	1855,3	1579,2	1817,4	1794,3	1625,3	
Середній вік	47,0	49,3	46,9	45,2	50,3	
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,1	4,0	6,1	4,5	3,4
	Колективізм	3,9	4,1	5,7	4,2	3,3
	Контактність	1,6	1,8	1,9	1,3	1,5
	Згуртованість	5,3	5,9	7,1	4,4	5,5
	Відкритість	4,4	4,5	6,1	3,9	4,3
	Організованість	4,4	4,6	6,1	4,1	3,6
	Інформованість	5,4	5,6	7,0	5,2	4,8

Для всієї вибірки кандидатів наук у цілому найбільш високу оцінку отримав такий показник психологічного клімату, як інформованість – 5,4 бала.

Далі зі зменшенням балів оцінки були такими: згуртованість (5,3 бала), відкритість і організованість (по 4,4 бала), відповідальність (4,1 бала), колективізм або прагнення до цілісності (3,9 бала), контактність – 1,6 бала. Зважаючи на те, що максимальна оцінка для кожного параметра складає 10 балів, можна констатувати, що на відміну від організаційної культури, психологічний клімат у колективі викладачів педагогічного університету кандидати наук оцінили досить низько: 6 із 7 параметрів оцінили нижче 5 балів, що свідчить про те, що рівень їх прояву вони оцінили як дуже низький.

Найбільш низькою в колективі за рівнем прояву, на думку кандидатів наук, була контактність, що засвідчує відсутність розвинених особистих взаємин між викладачами, низький рівень психологічної близькості. Найбільш позитивну оцінку кандидатів наук отримала згуртованість і поінформованість, що збігається з оцінками докторів наук.

У середині кожного типу корпоративної культури оцінки кандидатів наук щодо психологічного клімату педагогічного університету виглядали таким чином.

Серед представників кланового типу корпоративної культури найбільш високу оцінку отримала згуртованість (5,9 бала). Потім, за ступенем зменшення середнього балу, слідували: інформованість (5,6 бала), організованість (4,6 бала), відкритість (4,5 бала), колективізм (4,1 бала), відповідальність (4,0 бала), контактність (1,8 бала).

У представників адхократичного типу корпоративної культури оцінки параметрів психологічного клімату були такими: згуртованість – 7,1 бала, інформованість була оцінена в 7,0 балів, відповідальність, відкритість і організованість – по 6,1 бала, колективізм – 5,7 бала, контактність – 1,9 бала.

Представники ринкового типу корпоративної культури серед кандидатів наук оцінили психологічний клімат університету таким чином: інформованість – 5,2 бала; відповідальність – 4,5 бала; згуртованість – 4,4 бала; колективізм – 4,2 бала; організованість – 4,1 бала; відкритість – 3,9 бала і контактність – 1,3 бала.

В оцінці представників ієрархічного типу корпоративної культури психологічний клімат виглядав наступним чином: згуртованість – 5,5 бала; інформованість – 4,8 бала; відкритість – 4,3 бала; організованість – 3,6 бала; відповідальність – 3,4 бала; колективізм – 3,3 бала і контактність – 1,5 бала.

Отже, кандидати наук, незалежно від типу корпоративної культури, найвище оцінили в психологічному кліматі університету згуртованість і інформованість. Найбільш низькі оцінки в усіх типах корпоративної культури отримала контактність. Нагадаємо, що на констатувальному етапі

найбільш низькі оцінки також були отримані за параметром «контактність».

У наступній таблиці (4.48) подано оцінки психологічного клімату, які диференційовані відповідно до рівня продуктивності наукової діяльності кандидатів наук.

З наведених даних бачимо, що в усіх групах, виділених за рівнем продуктивності наукової діяльності, уцілому найвищі оцінки отримали згуртованість (5,3-5,9 бала) й інформованість (5,4-5,7 бала). Найбільш низькі – контактність (0,5-1,8 бала).

Таблиця 4.48

Оцінювання кандидатами наук психологічного клімату педагогічного університету відповідно до ступеня продуктивності наукової діяльності

Показники	Разом	Продуктивність наукової діяльності						
		0-1000 балів	1001-2000 балів	2001-3000 балів	3001-4000 балів	4001-5000 балів	Понад 5001 бал	
Кількість осіб	171	47	58	27	21	9	9	
Середній вік	47,0	48,7	44,7	48,4	48,2	48,3	46,3	
Середній бал продуктивності наукової діяльності	1855,3	505,2	1510,9	2465,2	3381,5	4295,6	5760,0	
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,1	4,1	4,4	3,5	4,5	3,6	2,8
	Колективізм	3,9	3,9	3,9	4,0	4,9	3,8	2,5
	Контактність	1,6	1,7	1,8	1,6	1,5	0,8	0,5
	Згуртованість	5,3	5,8	5,8	4,5	5,9	3,8	1,8
	Відкритість	4,4	4,8	4,6	4,0	4,5	3,5	2,0
	Організованість	4,4	4,6	4,7	3,8	4,8	4,3	2,5
	Інформованість	5,4	5,7	5,5	5,4	5,4	4,3	3,3

Серед кандидатів наук з найбільш низькою продуктивністю наукової діяльності (0-2000 балів) за параметрами психологічного клімату найбільш високу оцінку отримала згуртованість – 5,8 бала. Інформованість була оцінена в середньому в 5,7 бала; відкритість – 4,8 бала; організованість – 4,6 бала; відповідальність – 4,1 бала; колективізм – 3,9 бала і контактність в 1,7

бала.

Для кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 1000-2001 бал, оцінка параметрів психологічного клімату була дещо іншою. Найбільш високо була оцінена згуртованість – 5,8 бала. Потім з'являлась інформованість – 5,5 бала; організованість була оцінена в 4,7 бала, відкритість – 4,6 бала; відповідальність – 4,4 бала; колективізм отримав оцінку в 3,9 бала, контактність була оцінена в 1,8 бала.

У кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності в інтервалі 2001-3000 балів параметри психологічного клімату отримали наступну оцінку: інформованість – 5,4 бала, згуртованість – 4,5 бала, колективізм і відкритість – по 4,0 бали, організованість – 3,8 бала, відповідальність – 3,5 бала і контактність – 1,6 бала.

Серед кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких виражається балами в інтервалі 3001-4000, оцінки психологічного клімату розподілилися наступним чином: згуртованість – 5,9 бала, інформованість – 5,4 бала, колективізм – 4,9 бала, організованість – 4,8 бала, відповідальність і відкритість – по 4,5 бала, контактність – 1,5 бала.

Для кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких укладається в межах 4001-5000 балів, оцінки психологічного клімату були наступні: згуртованість та інформованість – по 4,3 бала; колективізм і згуртованість – по 3,8 бала; відповідальність – 3,6 бала; відкритість – 3,5 бала; контактність – 0,8 бала.

Для кандидатів наук з продуктивністю наукової діяльності понад 5001 бал оцінки психологічного клімату були такими: інформованість – 3,3 бала, відповідальність – 2,8 бала, колективізм і організованість – по 2,5 бала, відкритість – 2,0 бали, згуртованість – 1,8 бала і контактність – 0,5 бала.

Як бачимо, усіх кандидатів наук, які брали участь в опитуванні, об'єднує низька оцінка всіх параметрів психологічного клімату. Вони однотайні в тому, що в університеті відносно благополучно проявляється інформованість викладачів і найгірше – контактність. Натомість і за всіма

іншими параметрами психологічного клімату оцінки кандидатів наук, що виявляли різну продуктивність наукової діяльності, багато в чому збігались і не виявляли суттєвих розбіжностей.

4.5.3. Характеристика вибірки викладачів без наукового ступеня.

Загальну характеристику вибірки викладачів педагогічного університету, які не мають наукового ступеня, наведено в таблиці 4.49.

Таблиця 4.49

Загальна характеристика складу вибірки викладачів без наукового ступеня

Віковий діапазон	Кількість осіб	Середнє значення				
		Середній вік	Типи корпоративної культури (у%)			
			A	B	C	D
До 35 років	48	30,9	24,0	22,2	24,4	29,4
36-50 років	42	42,5	25,9	22,6	26,1	25,4
Понад 51 рік	38	60,3	25,0	23,8	24,4	26,8
Разом	128	44,0	25,0	22,8	25,0	27,2

З наведених даних бачимо, що вцілому вибірка складалась з 128 викладачів. З них 48 осіб були віком до 35 років, 42 – віком від 36 до 50 років і 38 – віком понад 51 рік. Середній вік викладачів без наукового ступеня складав 44,0 роки.

Із всієї кількості опитаних викладачів 25,0% визначились за клановим типом корпоративної культури, 22,8% – за адхократичним; 25,0% – за ринковим і 27,2% – за ієрархічним. Ці дані дають підстави вважати, що серед викладачів педагогічного університету без наукового ступеня дещо переважають цінності ієрархічної корпоративної культури, рівною мірою представлені цінності кланової і ринкової культури. Менше викладачів визначились у цінностях адхократичного типу корпоративної культури. Тобто в порівнянні з даними констатувального зрізу характеристика складу вибірки викладачів без наукового ступеня змінилась тільки кількісно, а не якісно.

За віком їх уподобання розподілись таким чином:

- до 35 років – кланова корпоративна культура (24,0%), адхократична (22,2%), ринкова (24,4%), ієрархічна (29,4%);

- 36-50 років – кланова корпоративна культура (25,9%), адхократична (22,6%), ринкова (26,1%), ієрархічна(25,4%);

- понад 51 рік – кланова корпоративна культура (25,0%), адхократична (23,8%), ринкова (24,4%), ієрархічна (26,8%).

Отже, для всіх вікових груп серед викладачів без наукового ступеня найменш привабливим є адхократичний тип корпоративної культури.

Ставлення викладачів без наукового ступеня до цінностей корпоративної культури, визначеного за методикою ОСАІ К. Камерона і Р. Куїнна, наведено в таблиці 4.50.

Таблиця 4.50

Параметри корпоративної культури в оцінках викладачів без наукового ступеня (за методикою ОСАІ К. Камерона-Р. Куїнна)

Параметри оцінювання	Типи корпоративної культури (у%)			
	А	В	С	Д
Найважливіші характеристики	27,1	19,2	32,2	21,5
Стиль лідерства і керівництва	21,3	20,9	19,9	37,9
Управління співробітниками	26,1	23,8	20,6	29,5
Єднальна сутність організації	23,2	24,7	20,2	31,9
Стратегічна спрямованість	24,1	23,3	28,5	24,1
Критерії успіху	25,9	22,8	29,9	21,4

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» найбільшу кількість оцінок отримали показники ринкового типу корпоративної культури (32,2%). Відповідно до думки викладачів без наукового ступеня, для педагогічного університету переважною є його характеристика як організації, націленої на результат. При цьому люди зорієнтовані на

суперництво і досягнення мети. Головне для них – домогтися виконання завдання. 27,1% оцінили найважливіші характеристики корпоративної культури університету за показниками кланового типу (організація унікальна за своїми особливостями, вона подібна великій родині, її співробітники мають багато спільного). 21,5% викладачів виділили характеристики, що визначають приналежність корпоративної культури викладачів університету до ієрархічного типу (організація жорстко структурована і суворо контролюється, дії людей визначаються формальними процедурами) і 19,2% – адхократичному, де організація проявляється як дуже динамічна і пройнята духом підприємництва, її співробітники готові йти на ризик.

За параметром «Стиль лідерства та керівництва» найбільшу кількість оцінок (37,9 %) було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, згідно з якими керівництво в університеті являє собою приклад координації, чіткої організації і плавного ведення справ. У 21,3% були зазначені показники кланового типу, згідно з якими загальний стиль лідерства в організації проявляється в прагненні допомогти і навчити. Дещо менша кількість – 20,9% – оцінила цей параметр як такий, що відповідає адхократичному типу корпоративної культури, де стиль лідерства є прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику. 19,9% викладачів оцінили цей параметр як прояв стилю лідерства і керівництва ринкового типу корпоративної культури (служить прикладом діловитості, агресивності, орієнтації на результати).

За параметром «Управління співробітниками» 29,5% було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, де стиль менеджменту характеризується гарантією зайнятості, вимогою підпорядкування, передбачуваності і стабільності у відносинах; 26,1% – показникам кланового типу (стиль менеджменту характеризується заохоченням бригадної роботи, однотайності та участі в ухваленні рішень); 23,8% – адхократичного, що характеризується заохоченням індивідуального ризику, новаторства, свободи і самобутності, і 20,6% – ринкового, який

характеризується високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень.

За параметром «Єднальна сутність організації» спостерігалася подібна тенденція: за результатами одержаних оцінок 31,9% віддали перевагу показникам ієрархічного типу корпоративної культури (формальні правила і офіційна політика, важлива підтримка плавного ходу в діяльності організації). Усередньому 24,7% – адхократичний тип (підприємство пов'язує прихильність новаторства і вдосконалення, акцентується необхідність бути на передових рубежах); 23,2% отримали показники кланового типу (підприємство пов'язує відданість справі і взаємна довіра, обов'язковість цінується дуже високо); 20,2% отримали показники ринкового типу (акцент на досягненні мети і виконанні завдання, загальноприйняті теми – агресивність і перемога).

Показники параметра «Стратегічна спрямованість» отримали наступні оцінки: 28,5% наголосили на конкурентних діях і досягненнях, вважають, що домінує цільове напруження сил і прагнення до перемоги на ринку, що відповідає ринковому типу корпоративної культури; по 24,1% визначили їх як прояв ієрархічного (акцент на незмінності та стабільності, найважливіше – контроль і плавність всіх дій) і кланового типу корпоративної культури (організація фокусує увагу на гуманному розвитку, наполегливо підтримується висока довіра, відкритість і співучасть); 23,3% вважають найбільш привабливим адхократичний тип, згідно з яким організація акцентує увагу на здобутті нових ресурсів та вирішенні нових проблем, при цьому цінуються апробація нового і вишукування можливостей для поліпшення.

За параметром «Критерії успіху» відповіді розподілилися так: 29,9% надали перевагу показникам корпоративної культури ринкового типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ успіху – конкурентне лідерство); 25,9% було віддано показникам кланового типу (організація визначає успіх на базі розвитку людських ресурсів, бригадної роботи, захопленості працівників справою і турботою про людей); 22,8% –

адхократичному типу (визначення успіху через володіння унікальною або новітньою продукцією, це виробничий лідер і новатор); 21,4% – показникам ієрархічного типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ успіху – конкурентне лідерство).

Отже, аналіз відповідей, отриманих у результаті опитування викладачів без наукового ступеня за методикою ОСАІ К. Камерона-Р. Куїнна, дозволив визначити, які саме характеристики корпоративної культури вони співвідносять з особливостями прояву її цінностей в середовищі викладачів педагогічного університету.

У таблиці 4.51 ці результати схарактеризовано з урахуванням продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня.

Як бачимо, у групі викладачів педагогічного університету, які не мають наукового ступеня, з найвищою продуктивністю наукової діяльності (понад 2001 бал) параметр «Найважливіші характеристики» 54,2% оцінили як відповідний ринковому типу; 22,5% – клановому, 16,7% – ієрархічному і лише 6,7% – адхократичному.

Серед викладачів з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів оцінки за цим параметром розподілились таким чином: 27,2% віддали переваги ієрархічному, 26,1% – ринковому, 23,8% – клановому і 22,9% – адхократичному типу корпоративної культури.

У групі викладачів з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів найбільшу кількість оцінок було отримано за ринковим типом – 30,8%. 28,8% оцінок було надано клановому типу; 20,4 % оцінили цей параметр як прояв ієрархічної культури і 20,0% – адхократичної.

За параметром «Стиль лідерства і керівництва» оцінки викладачів розподілились таким чином:

- у групі з продуктивністю 0-1000 балів 35,6% оцінили його як відповідний ієрархічному, 23,4% – клановому, 21,6% оцінили його як відповідний адхократичному типу корпоративної культури, 19,4% – ринковому;

Таблиця 4.51

**Оцінювання параметрів корпоративної культури педагогічного
університету викладачами без наукового ступеня з урахуванням
продуктивності наукової діяльності**

Параметри за методикою ОСАІ	Типи культури	Разом	0-1000 балів	1001-2000 балів	Понад 2001 бал
Найважливіші характеристики	A	27,1	28,8	23,8	22,4
	B	19,2	20,0	22,9	6,7
	C	32,2	30,8	26,1	54,2
	D	21,5	20,4	27,2	16,7
Стиль лідерства та керівництва	A	21,3	23,4	17,5	15,0
	B	20,9	21,6	21,3	15,8
	C	19,9	19,4	26,3	10,8
	D	37,9	35,6	34,9	58,4
Управління співробітниками	A	26,1	30,2	21,7	24,2
	B	23,8	26,1	20,0	15,8
	C	20,6	21,3	20,8	15,8
	D	29,5	22,4	37,5	44,2
Єднальна сутність організації	A	23,2	23,1	23,8	22,5
	B	24,7	24,3	26,3	24,2
	C	20,2	21,0	18,8	17,5
	D	31,9	31,6	31,1	35,8
Стратегічна спрямованість	A	24,1	24,9	25,8	15,0
	B	23,3	24,4	22,1	18,3
	C	28,5	28,3	27,1	32,5
	D	24,1	22,4	25,0	34,2
Критерії успіху	A	25,9	26,5	25,8	22,5
	B	22,8	22,1	19,6	33,3
	C	29,9	30,8	28,3	27,5
	D	21,4	20,6	26,3	16,7

- у групі з продуктивністю 1001-2000 балів 34,9% оцінили як відповідний ієрархічному, 26,3% – ринковому, 21,3% – адхократичному і 17,5% – клановому типу корпоративної культури;

- у групі з продуктивністю понад 2001 бал 58,4% оцінили цей параметр

як відповідний ієрархічному типу корпоративної культури, 15,8% – адхократичному, 15,0% – клановому і 10,8% – ринковому.

За параметром «Управління співробітниками» диференціювання оцінок у групах викладачів з різним ступенем продуктивності наукової діяльності було таким:

- 0-1000 балів – 30,2% оцінили його як прояв кланового типу корпоративної культури, 26,1% – адхократичного, 22,4% – ієрархічного і 21,3% – ринкового;

- 1001-2000 балів – 37,5% оцінили як прояв ієрархічного, 21,7% – кланового типу, 20,8% – ринкового і 20,0% – адхократичного;

- понад 2001 бал – 44,2% оцінили як прояв ієрархічного типу корпоративної культури, 24,2% – кланового, по 15,8% – адхократичного і ринкового.

Наступний параметр – «Єднальна сутність організації» – виявив, що найбільша кількість викладачів (31,6%) у групі з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів оцінили його як прояв ієрархічного типу корпоративної культури; 24,3% – адхократичного, 23,1% – кланового, 21,0% – ринкового.

У групі викладачів, продуктивність наукової діяльності яких складає 1001-2000 балів, 31,1% зазначили прояв цього параметру як належний ієрархічній культурі, 26,3% – адхократичній, 23,8% – клановій, 18,8% – ринковій.

У групі викладачів з продуктивністю наукової діяльності понад 2001 бал 35,8% визначили його як прояв ієрархічної культури, 24,2% – адхократичної, 22,5% – кланової і 17,5% – ринкової.

За параметром «Стратегічна спрямованість» результати опитування виявили таке: серед викладачів з продуктивністю наукової діяльності 0-1000 балів найбільша кількість (28,3%) оцінила його як прояв ринкового типу корпоративної культури, 24,9% – кланового, 24,4% – адхократичного, 22,4% – ієрархічного. У наступній за продуктивністю наукової діяльності групі

оцінки викладачів розподілились таким чином: 27,1% визначили стратегічну спрямованість як прояв ринкової корпоративної культури, 25,8% – як вияв кланової, 25,0% – ієрархічної, 23,8% – адхократичної.

У групі викладачів без наукового ступеня з продуктивністю понад 2001 бал 34,20% оцінили цей параметр як вияв ієрархічної, 32,5% – ринкової, 18,3 – адхократичної і 15,0% – кланової корпоративної культури.

За параметром «Критерії успіху» результати в групах з різним рівнем продуктивності наукової діяльності були представлені наступним чином:

- 0-1000 балів – 30,8% – ринкова корпоративна культура, 26,5,% – кланова, 22,1% – адхократична, 20,6% – ієрархічна;

- 1001-2000 балів – 28,3 % – ринкова корпоративна культура, 26,3% – ієрархічна, 25,8% – кланова, 19,6% – адхократична;

- понад 2001 бал – 33,3% схарактеризували його як вияв адхократичної культури, 27,5% – ринкової, 22,5% – кланової, 16,7% – ієрархічної.

Як бачимо, усі отримані результати мають певні розбіжності за виміром ступеня прояву показника, відповідності його певному типу корпоративної культури і типовістю для всієї вибірки. Отримані результати показують, що за параметром «Найважливіші характеристики» клановий і адхократичний типи корпоративної культури не домінували в жодній групі кандидатів наук; ринковий – у тих, хто потрапляли в інтервал 0-1000 балів і понад 2001 бал; ієрархічний – 1001-2000 балів.

За параметром «Стиль керівництва і лідерства» клановий, адхократичний і ринковий типи корпоративної культури не переважали в жодній групі; ієрархічний – був домінувальним в усіх групах.

За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали викладачі, наукова продуктивність яких потрапляє в інтервал 0-1000 балів. Адхократичний і ринковий типи не отримали найвищої оцінки в жодній групі викладачів. Ієрархічний – переважав у групах з продуктивністю наукової діяльності 1001 – 2000 балів і понад 2001 бал.

За параметром «Єднальна сутність організації» в усіх групах перевага була надана ієрархічному типу корпоративної культури.

За параметром «Стратегічна спрямованість» оцінювання за характеристиками ринкового типу корпоративної культури домінувало у викладачів з продуктивністю понад 0-1000 і 1001-2000 балів, ієрархічної – понад 2001 бал. За параметром «Критерії успіху» в усіх групах домінували оцінки ринкового типу корпоративної культури.

У таблиці 4.52 наведено результати оцінювання викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету та її окремих параметрів.

Згідно з отриманими даними продуктивність наукової діяльності викладачів педагогічного університету без наукового ступеня в середньому становила 867,7 бала. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності був зафіксований у викладачів, що надали свою перевагу ринковому типу (С) корпоративної культури (1412,3 бала). Дещо нижче середній бал продуктивності наукової діяльності (1360,2 балів) був зафіксований у викладачів, що віддали перевагу ієрархічному типу (D) корпоративної культури. Для викладачів, що виявили свою перевагу в адхократичному типі (B), він складав 658,0 балів. Найнижчим середній бал продуктивності наукової діяльності був у викладачів, які визначились у клановому типі (A) корпоративної культури – 619,0 балів.

Зауважимо, що середній вік вибірки викладачів без наукового ступеня склав 44,0 роки. Найнижчим він був у викладачів, які визначились у ієрархічному типі корпоративної культури – 40,8 року, найвищим – у тих, хто визначився у адхократичному типі корпоративної культури (54,2 року). Для викладачів з уподобаннями в клановому типі корпоративної культури він становив 42,9 року, ринковому – 41,4 року.

Таблиця 4.52

**Особливості організаційної культури педагогічного університету
за оцінками викладачів без наукового ступеня**

Показники		За вибіркою разом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Разом осіб		128	42	21	24	41
Середній бал продуктивності наукової діяльності		867,7	619,0	658,0	1412,3	1360,2
Середній вік		44,0	42,9	54,2	41,4	40,8
Середній бал експрес- діагностики		232,1	247,3	232,4	227,0	207,2
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койчевою)	Взаємодія і товариськість	8,5	8,7	8,3	8,4	7,8
	Приналежність до організації	8,9	8,9	9,0	9,1	8,4
	Кар'єрне зростання	8,2	8,9	8,1	7,8	7,6
	Оцінка трудової діяльності	7,7	8,4	7,5	7,6	6,3
	Організація умов праці	7,3	7,5	7,3	6,9	6,6
	Організація трудової діяльності	8,1	8,6	8,3	7,9	7,6
	Моральний клімат	7,7	9,1	7,7	7,8	6,5
	Ефективність управління	7,8	8,5	8,3	7,5	6,6

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки викладачів без наукового ступеня склав 232,1 при максимально можливих 290,0 балах, що дозволяє віднести його до високого рівня. Значення середнього балу експрес-діагностики для кожного типу корпоративної культури окремо не виходять за граничні значення цього рівня, що дає підставу для оцінки її загальної

спрямованості як позитивної.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою викладачів окремих елементів організаційної культури показує, що вони коливаються переважно в межах 7,3–9,1 бала, що свідчить про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінує позитивне, оптимістичне сприйняття його організаційної культури.

Найбільш високі бали були зафіксовані за параметром «приналежність до організації». Такі високі значення характерні для адхократичного, ринкового та ієрархічного типів корпоративної культури: 9,0; 9,1; 8,4; відповідно. Для кланового типу корпоративної культури він становив 8,9 бала, але не був найвищим серед інших параметрів. Параметр «взаємодія і товариськість» як прояв кланової корпоративної культури оцінили у 8,7 бала, адхократичної – 8,3, ринкової – 8,4 та ієрархічної – 7,8. За параметром «кар'єрне зростання» оцінки були такими: 8,9; 8,1; 7,8; 7,6 відповідно. За параметром «оцінка трудової діяльності» вони розподілились таким чином: клановий тип корпоративної культури – 8,4 бали, адхократичний – 7,5 бала, ринковий – 7,6 бала та ієрархічний – 7,6 бала. За параметром «організація умов праці» середні оцінки в клановому типі були 7,5 бала, адхократичному – 7,3 бала, ринковому – 6,9 бала, ієрархічному – 6,6 бала.

Параметр «організація трудової діяльності» прихильниками кланової корпоративної культури був оцінений у 8,6 бала, адхократичної – 8,3 бала, ринкової – 7,9 та ієрархічної – 7,6 бала. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету високо оцінили прихильники кланового типу корпоративної культури – 9,1 бала, адхократичного – 7,7, ринкового – 7,8 і ієрархічного – 6,5 бала. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники кланового (8,5) й адхократичного (8,3) типів корпоративної культури; більш низько – викладачі, які виявили свої переваги в ринковому (7,5) та ієрархічному (6,6) типах корпоративної культури.

Нижче, у таблиці 4.53 результати експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету представлені з урахуванням

продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня.

Таблиця 4.53

Особливості оцінки викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету з урахуванням продуктивності наукової діяльності

Показники		Разом	Продуктивність наукової діяльності		
			0-1000 балів	1001-2000 балів	Більше 2001 бала
Кількість осіб		128	94	20	14
Середній вік		44,0	45,6	40,4	40,7
Середній бал продуктивності наукової діяльності		867,7	376,4	1446,4	2985,8
Середній бал експрес-діагностики		232,1	239,8	209,2	226,8
Елементи організаційної культури (за модифікацією Т. І. Койчевої)	Взаємодія і товарицькість	8,5	8,8	7,7	8,3
	Приналежність до організації	8,9	9,1	8,3	9,2
	Кар'єрне зростання	8,2	8,4	7,8	8,2
	Оцінка трудової діяльності	7,7	8,0	6,7	7,2
	Організація умов праці	7,3	7,5	6,6	7,1
	Організація трудової діяльності	8,1	8,4	7,4	7,9
	Моральний клімат	7,7	8,0	6,8	7,7
	Ефективність управління	7,8	8,2	6,8	7,5

Найбільш висока продуктивність у науковій діяльності (у середньому 2985,8 бала) зафіксована у 14 викладачів із 128. Їхній середній вік становив 40,7 року. Для 20 викладачів, середнім віком 40,4 року, вона склала 1446,4 бала. Для найбільш численної групи – 94 особи, середнім віком було 45,6 року, вона становила 376,4 бала.

Середнє значення за всіма чинниками експрес-діагностики для викладачів з продуктивністю 0-1000 балів склала 239,8; з продуктивністю 1001-2000 балів – 209,2; з продуктивністю понад 2001 бал – 226,8, що дало підставу характеризувати за їх оцінками наявну в педагогічному університеті організаційну культуру як високого рівня і таку, що позитивно розвивається.

Як бачимо, кожний параметр організаційної культури в усіх групах оцінюється дуже високо. При цьому оцінки потрапляли в інтервал 6-10 балів, що характеризувало їх як позитивні і мажорні. За всією вибіркою найбільш високі оцінки отримали такі параметри організаційної культури як-от: приналежність до організації (8,9 бала) і взаємодія та товарицькість (8,51 бала). Дещо нижче було оцінено кар'єрне зростання (8,2 бала), організація трудової діяльності (8,1 бала), ефективність управління (7,8 бала), моральний клімат і оцінка трудової діяльності (по 7,7 бала), організація умов праці (7,3 бала).

Зазначимо, що в усіх групах викладачів з різним ступенем продуктивності наукової діяльності найбільш високо був оцінений параметр «приналежність до організації»: 0-1000 балів – 9,1 бала, 1001-2000 балів – 8,3 бала, понад 2000 балів – 9,2 бала.

Найбільш високо було оцінено параметри організаційної культури викладачами з продуктивністю наукової діяльності понад 2000 балів. Так, взаємодія і товарицькість була оцінена в 8,3 бала; кар'єрне зростання – 8,2 бала, організація трудової діяльності – 7,9 бала, моральний клімат – 7,7 бала, ефективність управління – 7,5 бала, оцінка трудової діяльності – 7,2 бала і організація умов праці – 7,1 бала.

Більш скептично оцінили ці параметри представники групи з продуктивністю наукової діяльності 1001-2000 балів: найбільш високо вони оцінили кар'єрне зростання – 7,8 бала, взаємодію і товарицькість – 7,7 бала, організацію трудової діяльності – 7,4 бала, моральний клімат і ефективність управління – по 6,8 бала й організацію умов праці – 6,6 бала.

Отже, за оцінками викладачів без наукового ступеня можливо дійти висновку, що організаційна культура педагогічного університету не

суперечить, а позитивно впливає на їхню наукову діяльність.

Таблиця 4.54 відображає результати дослідження ставлення викладачів без наукового ступеня до психологічного клімату педагогічного університету.

Таблиця 4.54

**Психологічний клімат педагогічного університету в оцінках викладачів
без наукового ступеня**

Показники		За вибір- кою разом	Типи корпоративної культури			
			A	B	C	D
Кількість осіб		128	42	21	24	41
Середній бал продуктивності наукової діяльності		867,7	619,0	658,0	1412,3	1360,2
Середній вік		44,0	42,9	54,2	41,4	40,8
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,0	4,0	4,0	4,7	2,8
	Колективізм	3,9	3,3	4,0	4,0	2,8
	Контактність	1,6	1,2	0,8	1,7	0,6
	Згуртованість	5,6	5,4	5,0	6,6	4,9
	Відкритість	4,6	3,9	4,2	5,7	3,2
	Організованість	4,4	4,1	4,0	4,9	3,2
	Інформованість	5,7	5,6	5,6	6,5	4,5

Наведені в таблиці дані показують, що всі викладачів оцінили психологічний клімат на низькому рівні. При цьому найбільш високу оцінку за всією вибіркою отримав такий показник психологічного клімату як інформованість – 5,7 бала.

Далі зі зменшенням балів йшли: згуртованість (5,6 бала), відкритість (4,6 бала), організованість (4,4 бала), відповідальність (4,0 бала), колективізм (3,9 бала), контактність (1,6 бала).

Найбільш низькою за рівнем прояву, на думку викладачів, у колективі була контактність, що говорить про відсутність налагоджених і розвинених особистих взаємин між викладачами, цінностей, які їх об'єднують і визначають приналежність до відповідної групи.

Усередині кожного типу корпоративної культури оцінки викладачів

щодо психологічного клімату педагогічного університету виглядали таким чином.

Серед представників кланового типу корпоративної культури найбільш високу оцінку отримала інформованість – 5,6 бала. Зі зменшенням середнього, йшли згуртованість (5,4 бали), організованість (4,1 бала), відповідальність (4,0 бали), відкритість (3,9 бала), колективізм або прагнення до цілісності (3,3 бала) і контактність (1,2 бала).

У представників адхократичного типу корпоративної культури оцінки параметрів психологічного клімату були такими: інформованість була оцінена в 5,6 бала, згуртованість – 5,0 балів, відкритість – 4,2 бала, відповідальність, колективізм і організованість – по 4,0 бали і контактність – 0,8 бала.

Викладачі – представники ринкового типу корпоративної культури – оцінили психологічний клімат університету таким чином: згуртованість – 6,6 бала, інформованість – 6,5 бала; відкритість – 5,7 бала; організованість – 4,9 бала; відповідальність – 4,7 бала; колективізм – 4,0 бали; контактність – 1,7 бала.

В оцінці представників ієрархічного типу корпоративної культури психологічний клімат університету виглядав наступним чином: згуртованість – 4,9 бала, інформованість – 4,5 бала, відкритість і організованість – по 3,2 бала, відповідальність і колективізм – по 2,8 бала, контактність – 0,6 бала.

Відповідно до ступеня продуктивності наукової діяльності оцінки викладачів психологічного клімату педагогічного університету дещо розрізнялись, про що свідчать дані таблиці 4.55.

Наведені в таблиці дані показали, що серед викладачів продуктивність наукової діяльності вкладалася в межах 0-1000 балів, оцінки були такими: згуртованість і інформованість – по 5,8 бала, відкритість – 5,0 балів, організованість – 4,6 бала, колективізм або прагнення до цілісності – 4,3 бала, відповідальність – 4,0 бали, контактність – 1,9 бала.

Таблиця 4.55

Оцінювання викладачами без наукового ступеня психологічного клімату педагогічного університету відповідно до продуктивності наукової діяльності

Показники		Разом за вибіркою	Продуктивність наукової діяльності		
			0-1000 балів	1001-2000 балів	Понад 2001 бал
Кількість осіб		128	94	20	14
Середній вік		44,0	45,6	40,4	40,7
Середній бал продуктивності наукової діяльності		867,7	376,4	1446,4	2985,8
Параметри психологічного клімату	Відповідальність	4,0	4,0	3,0	5,7
	Колективізм	3,9	4,3	2,7	4,3
	Контактність	1,6	1,9	0,8	1,3
	Згуртованість	5,6	5,8	4,9	5,8
	Відкритість	4,6	5,0	3,3	4,5
	Організованість	4,4	4,6	3,5	5,3
	Інформованість	5,7	5,8	5,7	5,7

Для групи викладачів з науковою продуктивністю 1001-2000 балів тенденція диференціювання показників психологічного клімату була з певними змінами у величинах оцінок. Так, інформованість отримала середню оцінку 5,7 бала, згуртованість – 4,9 бала, організованість – 3,5 бала, відкритість – 3,3 бала, відповідальність – 3,0 бали, колективізм або прагнення до цілісності – 2,7 бала, контактність – 0,8 бала.

Для викладачів з продуктивністю наукової діяльності понад 2001 бал оцінки розподілились таким чином: згуртованість – 5,8 бала, інформованість і відповідальність – по 5,7 бала, організованість – 5,3 бала, відкритість – 4,5 бала, колективізм або прагнення до цілісності – 4,3 бала, контактність – 1,3 бала.

Отже, за результатами аналізу оцінювання викладачами без наукового ступеня психологічного клімату університету можливо дійти висновку, що

найбільш негативно сприймаються такі його складові як контактність і колективізм або прагнення до цілісності.

4.6. Ефективність моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Порівняльний аналіз експериментальних даних, отриманих на етапі первинного та прикінцевого діагностування, дозволив визначити характер і динаміку змін, що відбулися в корпоративній культурі викладачів педагогічного університету в процесі її формування та загальні зміни в профілі корпоративної культури докторів наук, які відбулися під впливом реалізованої експериментальної моделі її формування в процесі наукової діяльності, що відображено на рис. 4.7 і 4.8.

Згідно з представленими профілями, в усіх типах корпоративної культури в докторів наук відбулися певні зміни: зросла кількість осіб, які віддали перевагу клановому й адхократичному типам (+2,4% і +2,9% відповідно) і зменшилася кількість прихильників ринкового та ієрархічного типів (-2,1% і -3,2% відповідно).

Однак при цьому загальна конфігурація профілю корпоративної культури докторів наук залишилася без змін: домінувальні оцінки збереглися за клановим та ієрархічним типами. Змінилося тільки його вираження у відсотковому співвідношенні: якщо на констатувальному етапі експерименту найбільша кількість докторів наук оцінювала корпоративну культуру як відповідну ієрархічному типу, то після завершення формувального етапу експерименту вона оцінювалася як відповідна клановому типу.

Отже, правомірно констатувати, що серед докторів наук переважає корпоративна культура, заснована на стійких міжособистісних стосунках, організованих за типом сімейних або впорядкованих за типом бюрократичної ієрархії. В обох випадках домінувальними є міжособистісні стосунки.

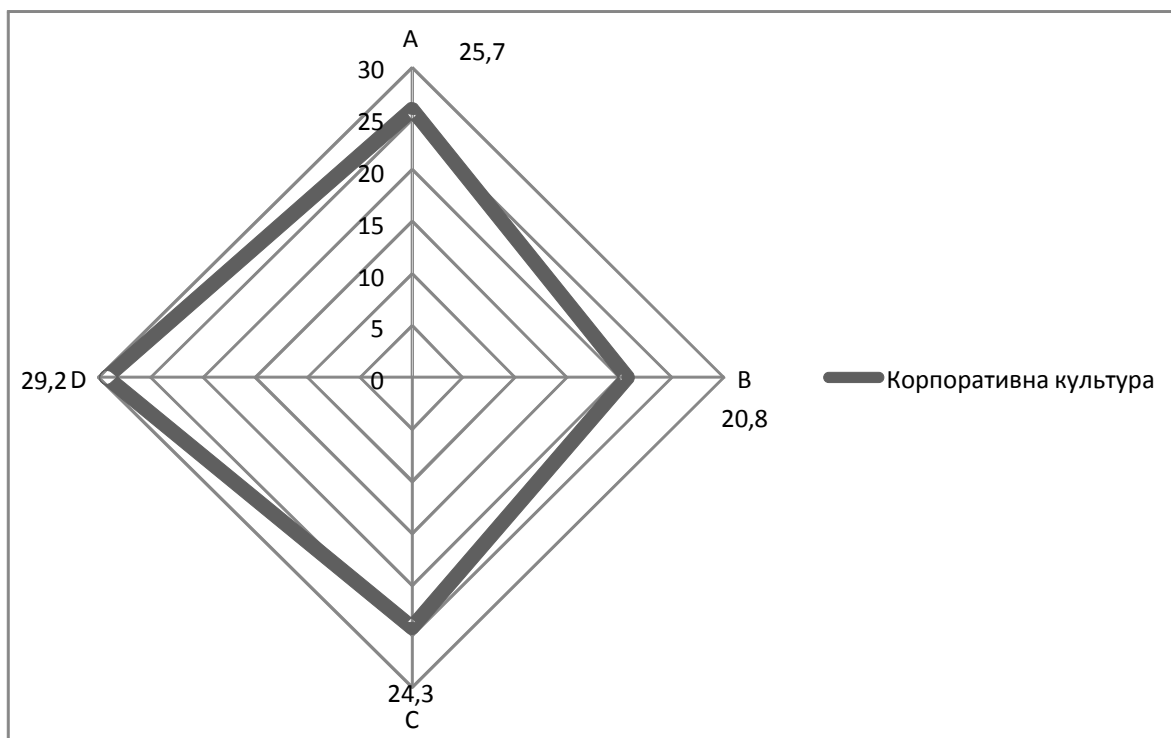


Рис. 4.7. Профіль корпоративної культури докторів наук на початку формувального етапу експерименту

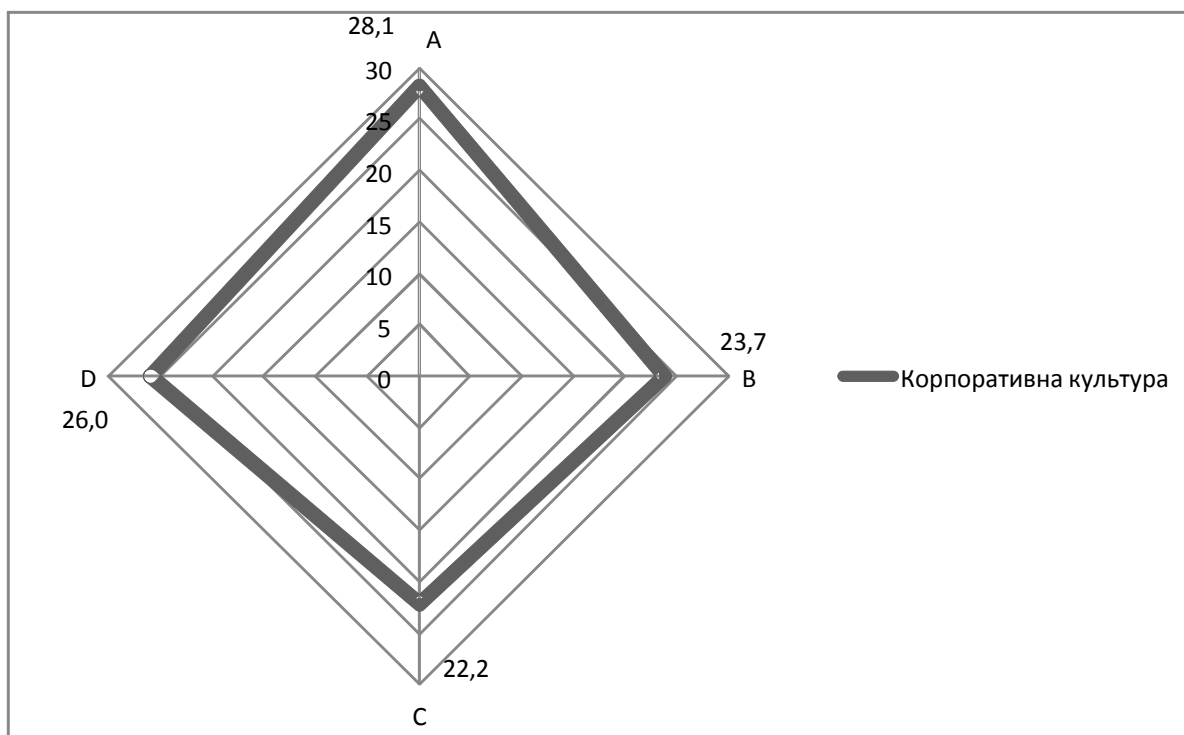


Рис. 4.8. Профіль корпоративної культури докторів наук на прикінцевому етапі експерименту

Зміни в загальному профілі корпоративної культури кандидатів наук проілюстровано на рис. 4.9 і 4.10.

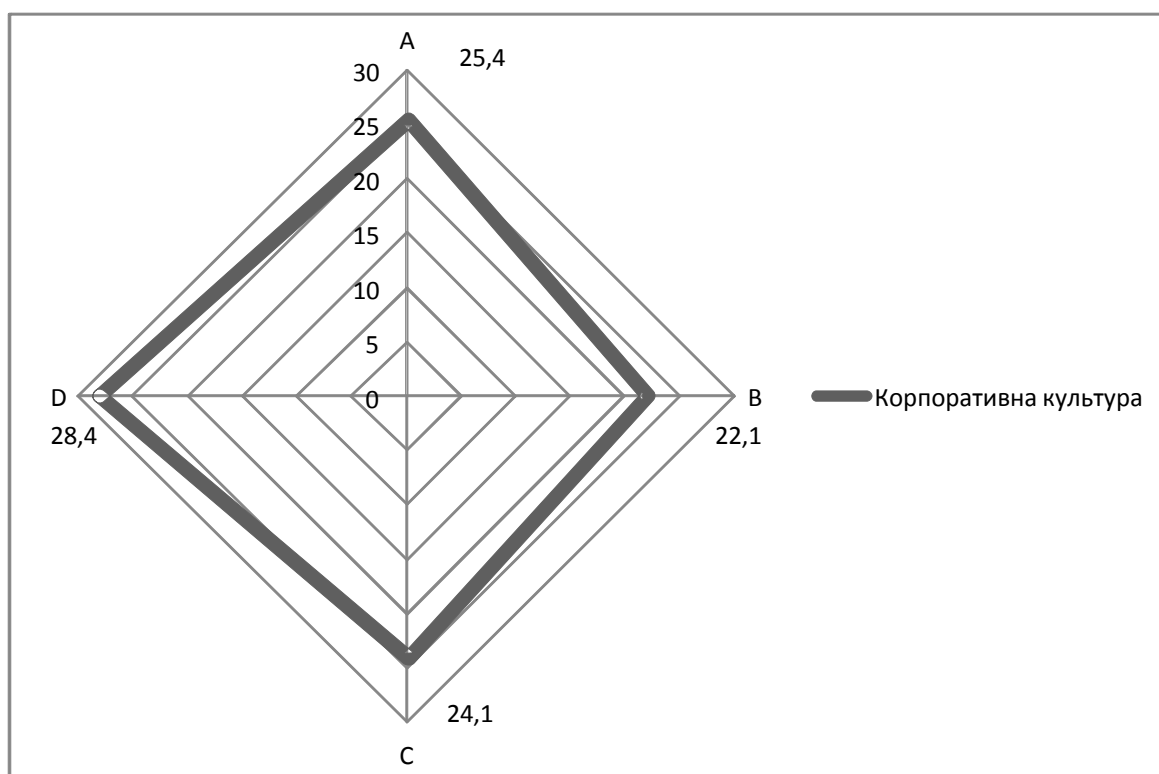


Рис. 4.9. Профіль корпоративної культури кандидатів наук на констатувальному етапі експерименту

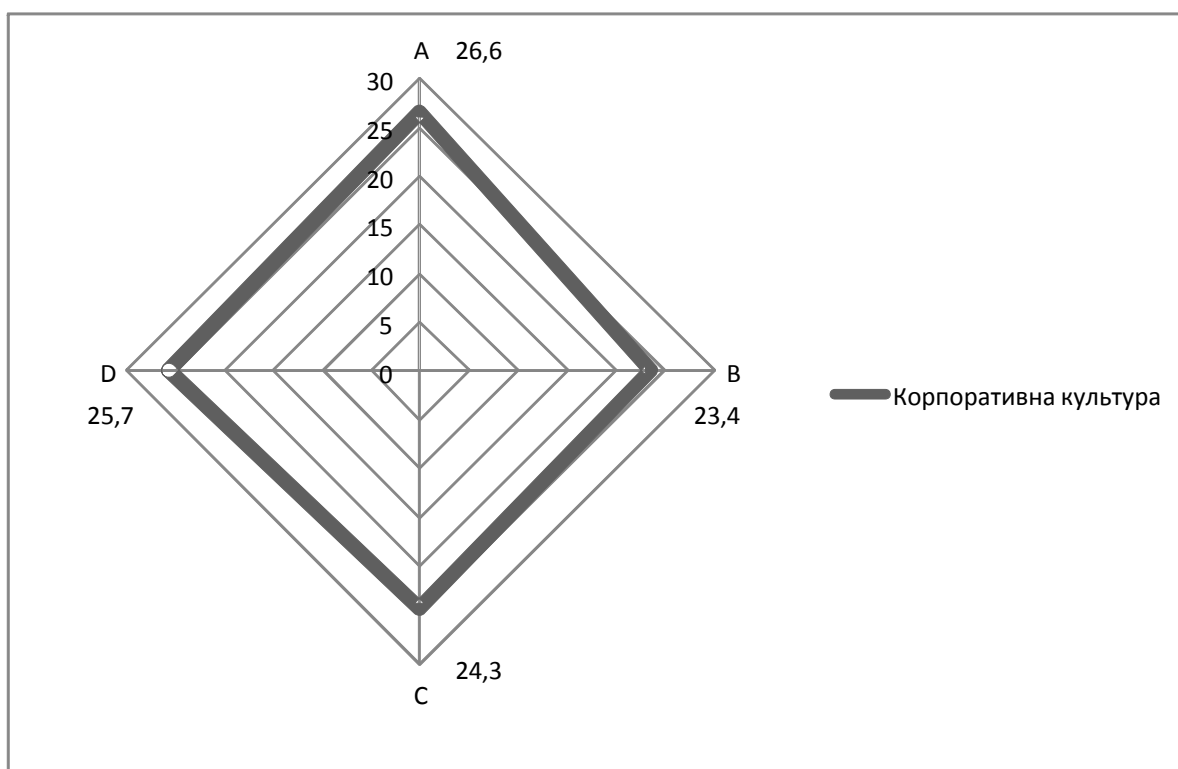


Рис. 4.10. Профіль корпоративної культури кандидатів наук на прикінцевому етапі експерименту

З наведених профілів бачимо, що серед кандидатів наук зміни в оцінці корпоративної культури також торкнулися всіх її типів. Однак, на відміну від докторів наук, позитивні оцінки збільшилися не тільки щодо кланового (+1,2%), адхократичного (+1,3%), але незначною мірою й ринкового типів корпоративної культури (+0,2%). Зменшилася кількість кандидатів наук лише в оцінці ієрархічного типу (-2,7%). Загалом серед кандидатів наук домінувальні оцінки корпоративної культури за типом ієрархічної змінилися в бік кланового типу. Отже, серед викладачів зі ступенем кандидата наук переважали також довірливі міжособистісні стосунки, що складаються за типом сімейних, або за типом впорядкованої бюрократичними процедурами ієрархії.

Порівняльні дані профілів корпоративної культури викладачів без наукового ступеня на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту представлено на рис. 4.11 і 4.12.

В оцінці викладачів без наукового ступеня зміни в профілі корпоративної культури були найменш помітними. На відміну від докторів і кандидатів наук, найбільша кількість викладачів без наукового ступеня оцінила наявну культуру як ієрархічну – загалом таких оцінок стало більше (+1,2%). За всіма іншими типами корпоративної культури кількість оцінок незначною мірою, але знизилася: у клановому – на 0,8%, адхократичному – на 0,1%, ринковому – на 0,3%.

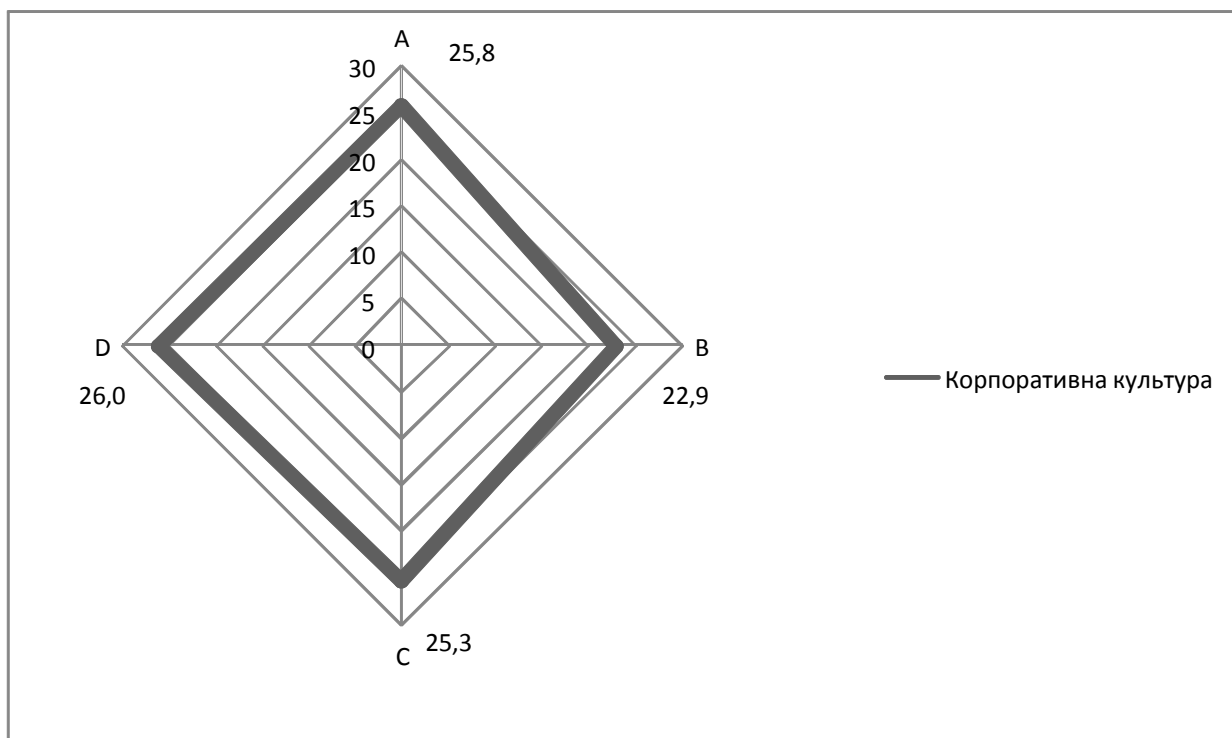


Рис. 4.11. Профіль корпоративної культури викладачів без наукового ступеня на констатувальному етапі експерименту

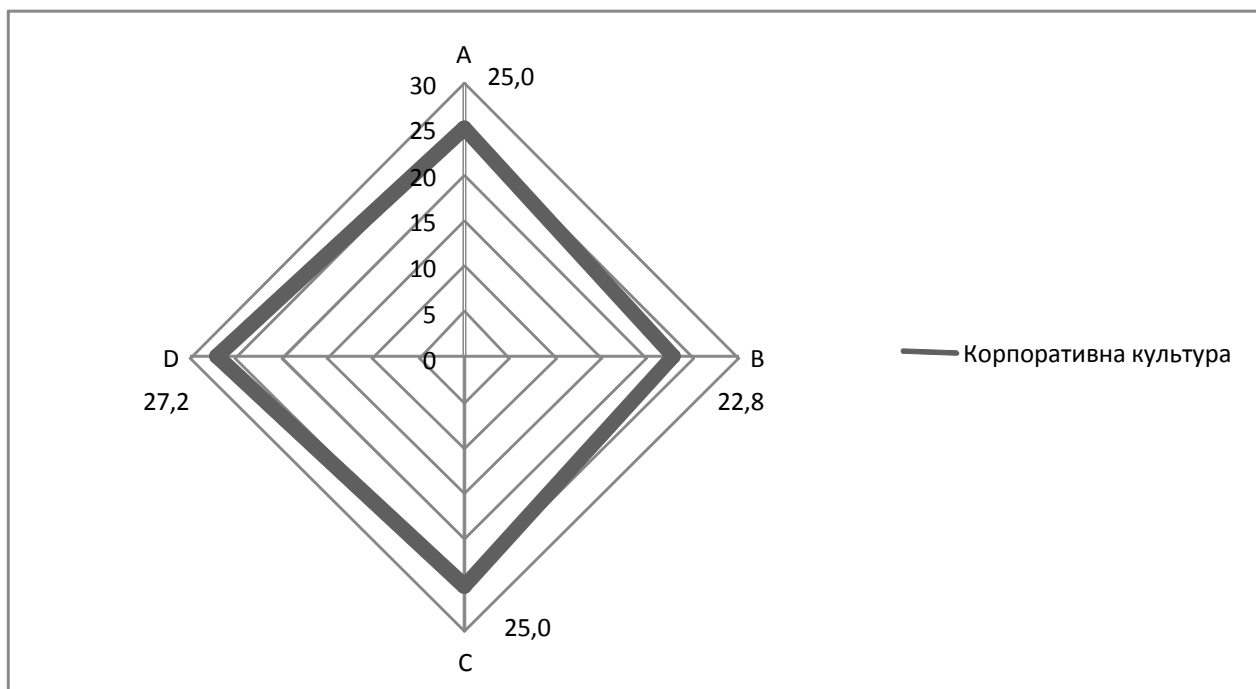


Рис. 4.12. Профіль корпоративної культури викладачів без наукового ступеня на прикінцевому етапі експерименту

Відтак, можна констатувати, що серед викладачів без наукового ступеня, заходи, що вживалися в процесі організації в педагогічному університеті наукової діяльності з метою формування корпоративної культури, справили найменший вплив. Для цієї категорії викладачів домінувальним залишився ієрархічний, тобто упорядкований бюрократичними процедурами формально організований тип міжособистісних стосунків.

Основним показником ефективності корпоративної культури викладачів педагогічного університету в дослідженні виступила продуктивність їхньої наукової діяльності. Зміни, які в ній відбулися після завершення формувального етапу експерименту, проілюстровані діаграмами.

На рис. 4.13 відображено дані щодо середнього балу продуктивності наукової діяльності докторів наук.

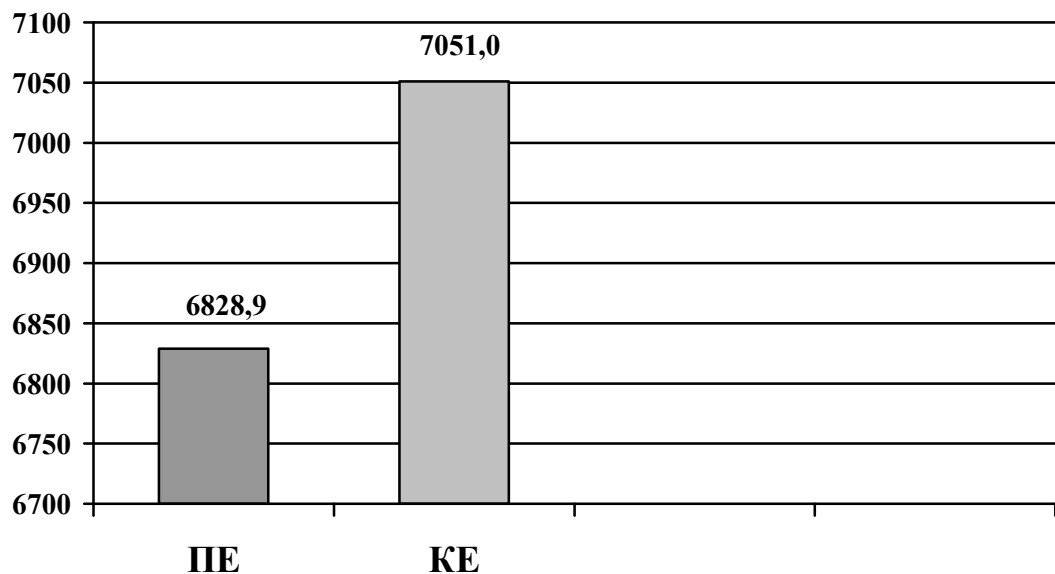


Рис. 4.13. Динаміка змін продуктивності наукової діяльності докторів наук

Діаграма показує, що зміни, які відбулися в корпоративній культурі докторів наук, позитивно відбилися на продуктивності їхньої наукової діяльності: у середньому за цією вибіркою вона зросла на 222,1 бала. Більш детально цю тенденцію відповідно до типів корпоративної культури проілюстровано в діаграмах на рис.4.14 і 4.15.

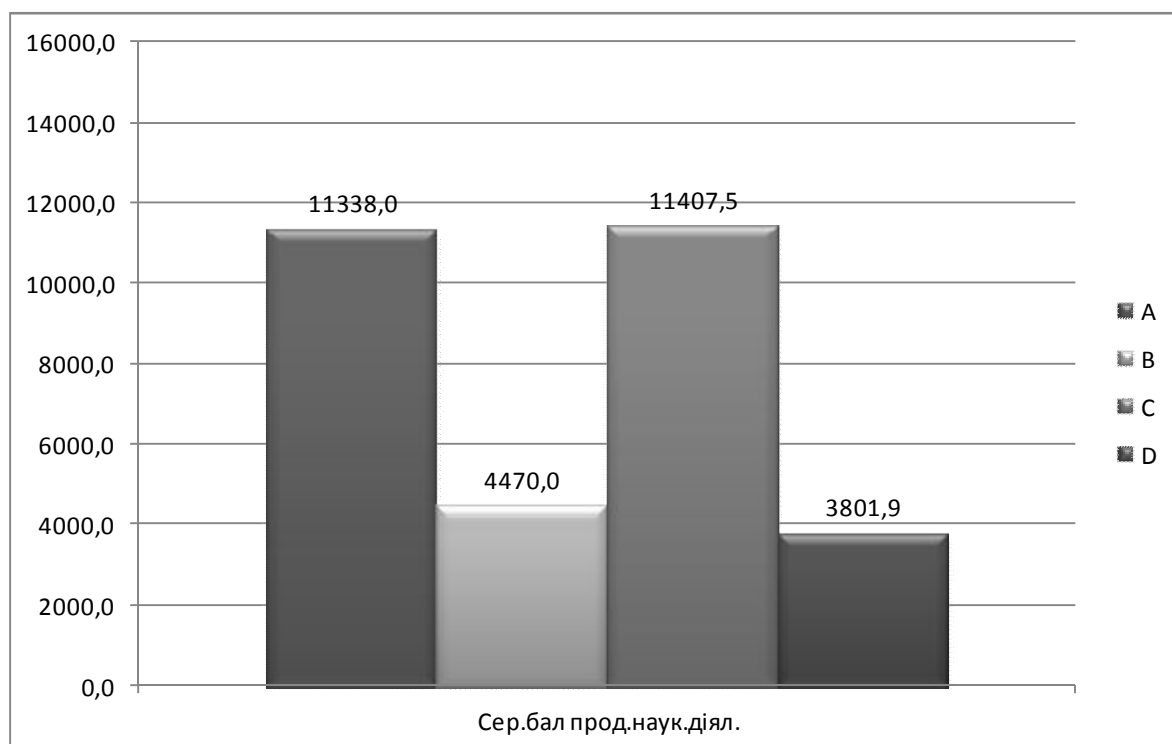


Рис. 4.14. Розподіл продуктивності наукової діяльності докторів наук за типами корпоративної культури (на констатувальному етапі експерименту)

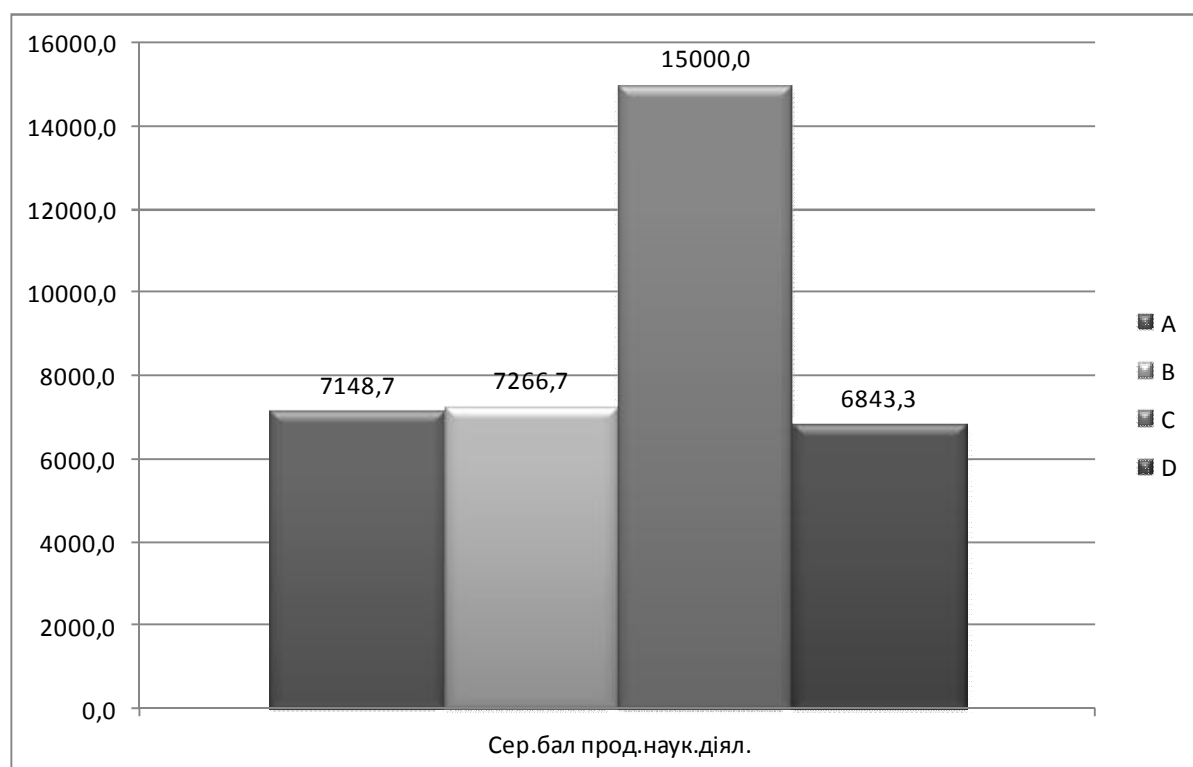


Рис. 4.15. Розподіл продуктивності наукової діяльності докторів наук за типами корпоративної культури (на прикінцевому етапі експерименту)

Порівняння наведених вище діаграм дозволяє відзначити кілька моментів. По-перше, на прикінцевому етапі експерименту істотно підвищився середній бал продуктивності наукової діяльності докторів наук, що визначилися в трьох типах корпоративної культури: адхократичному (+2796,7), ринковому (+3592,5) та ієрархічному (+3041,4). У клановому типі корпоративної культури він знизився (-4189,3). По-друге, на констатувальному етапі експерименту найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності спостерігався в докторів наук, які належать до кланового і ринкового типів корпоративної культури.

На прикінцевому етапі найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності зберігся тільки в представників ринкового типу корпоративної культури, майже в два рази перевищуючи величину середніх балів в усіх інших типах корпоративної культури.

Аналогічні зміни відбулися у вибірці кандидатів наук.

Загальна динаміка змін, що були виявлені за результатами продуктивності наукової діяльності кандидатів наук проілюстровано діаграмою на рис.4.16.

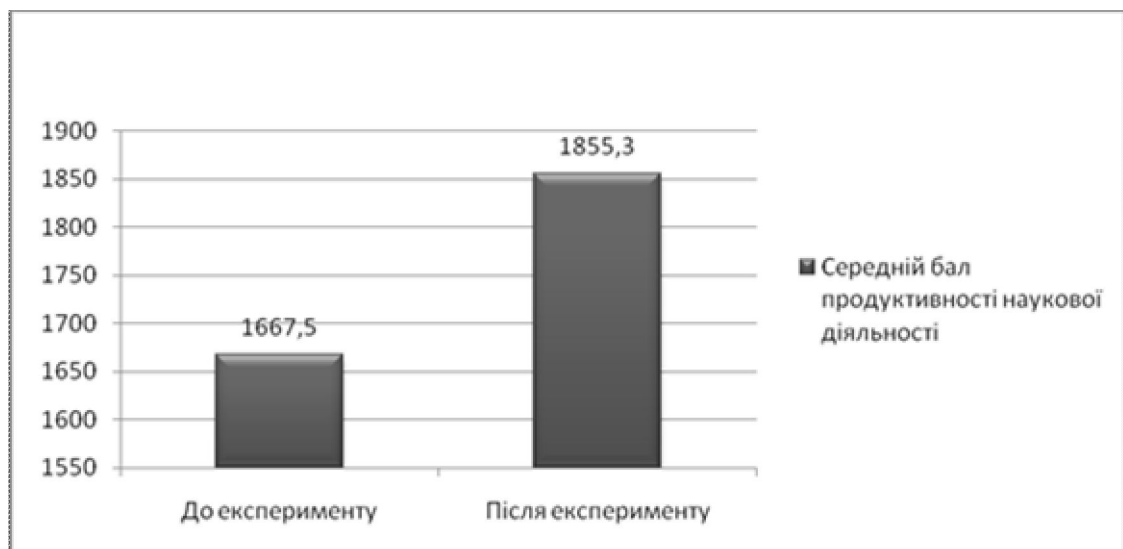


Рис.4.16. Динаміка змін у продуктивності наукової діяльності кандидатів наук

З діаграми бачимо, що на прикінцевому етапі експерименту середній бал продуктивності наукової діяльності також збільшився: у кандидатів наук

зростання сталося на 187,8 бала. За типами корпоративної культури тенденцію цього зростання відображено на рис. 4.17 і 4.18.

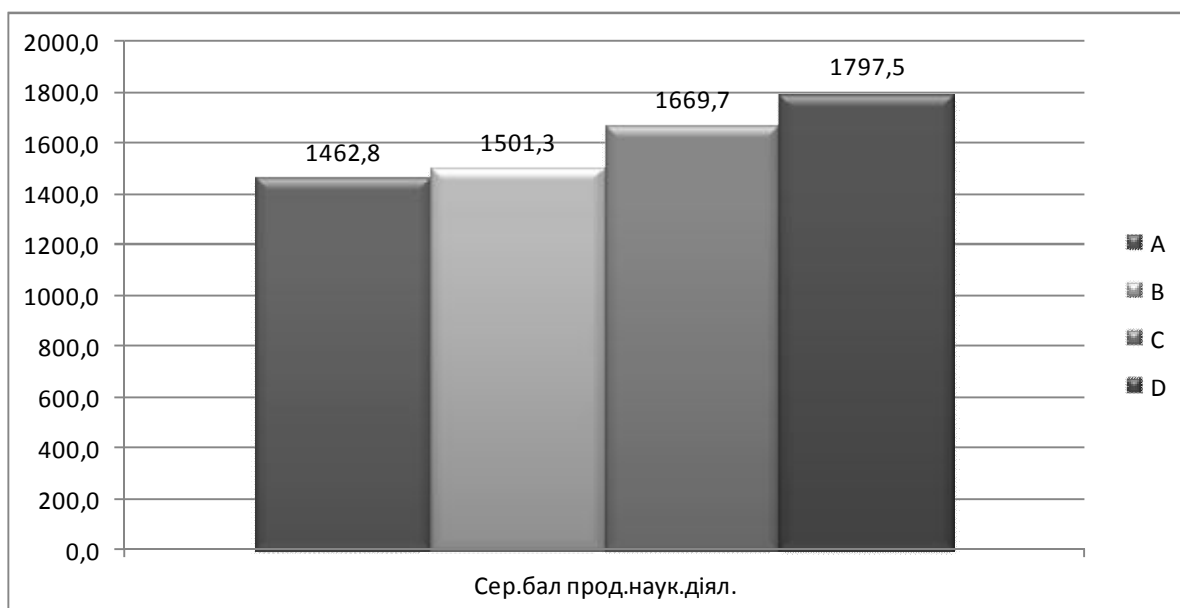


Рис. 4.17. Розподіл продуктивності наукової діяльності кандидатів наук за типами корпоративної культури (на констатувальному етапі експерименту)

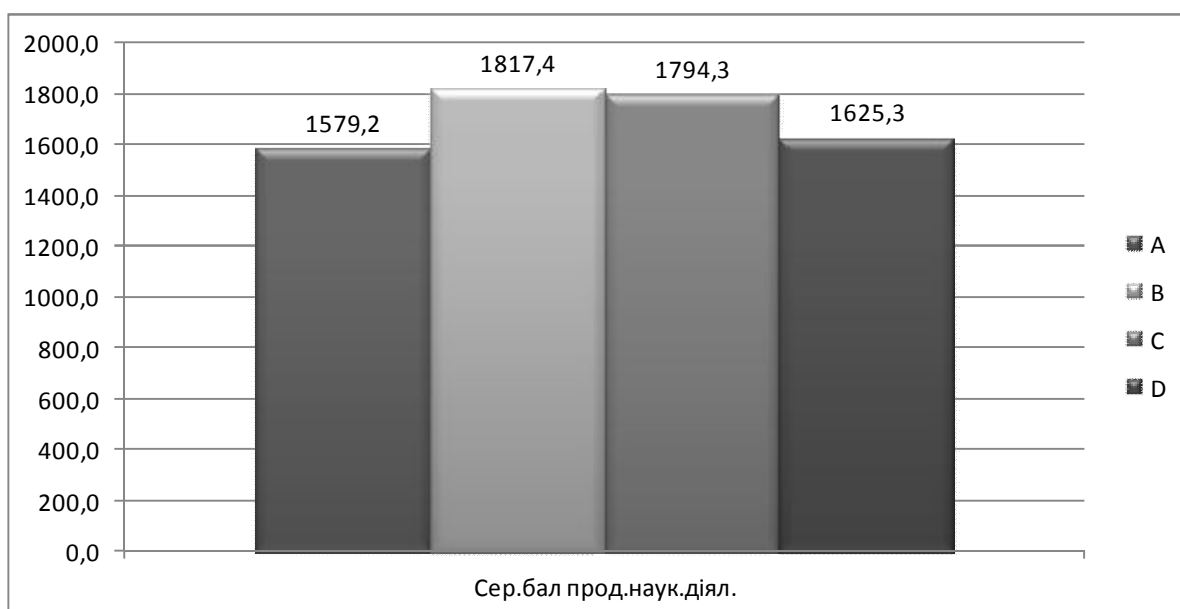


Рис. 4.18. Розподіл продуктивності наукової діяльності кандидатів наук за типами корпоративної культури (на прикінцевому етапі експерименту)

З порівняння діаграм видно, що середній бал наукової продуктивності кандидатів наук на констатувальному етапі експерименту підвищувався від кланового до ієрархічного типів корпоративної культури. На прикінцевому етапі експерименту ця тенденція змінилася: підвищився середній бал продуктивності наукової діяльності в клановому (+116,4), адхократичному (+316,1) і ринковому (+124,6) типах корпоративної культури і знизився в представників ієрархічного типу корпоративної культури (-172,2). Примітно, що найбільше середній бал підвищився в представників адхократичного типу корпоративної культури, тобто кандидатів наук, схильних до самостійного пошуку і наукової творчості.

Зміни, що відбулися у викладачів без наукового ступеня за результатами продуктивності наукової діяльності на прикінцевому етапі експерименту подано в діаграмі на рис. 4.19.

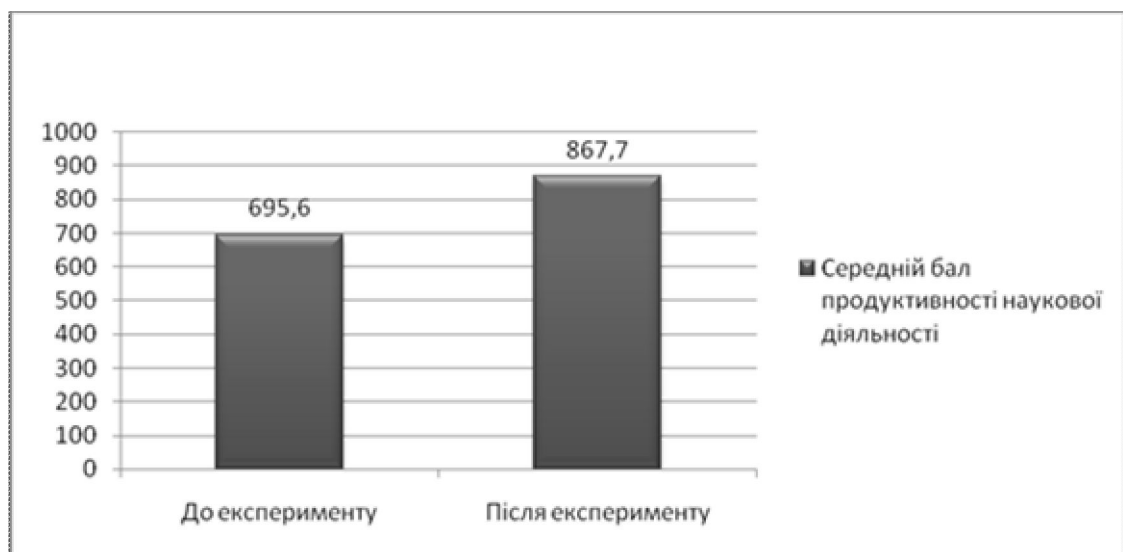


Рис. 4.19. Динаміка змін у продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня

Як бачимо з діаграми, для вибірки викладачів без наукового ступеня теж характерна тенденція до підвищення середнього бала продуктивності наукової діяльності. На прикінцевому етапі експерименту він покращився на 172,1 бала. Більш конкретно відповідно до типів корпоративної культури викладачів тенденцію цього покращання проілюстровано діаграмами на рис. 4.20 і 4.21.

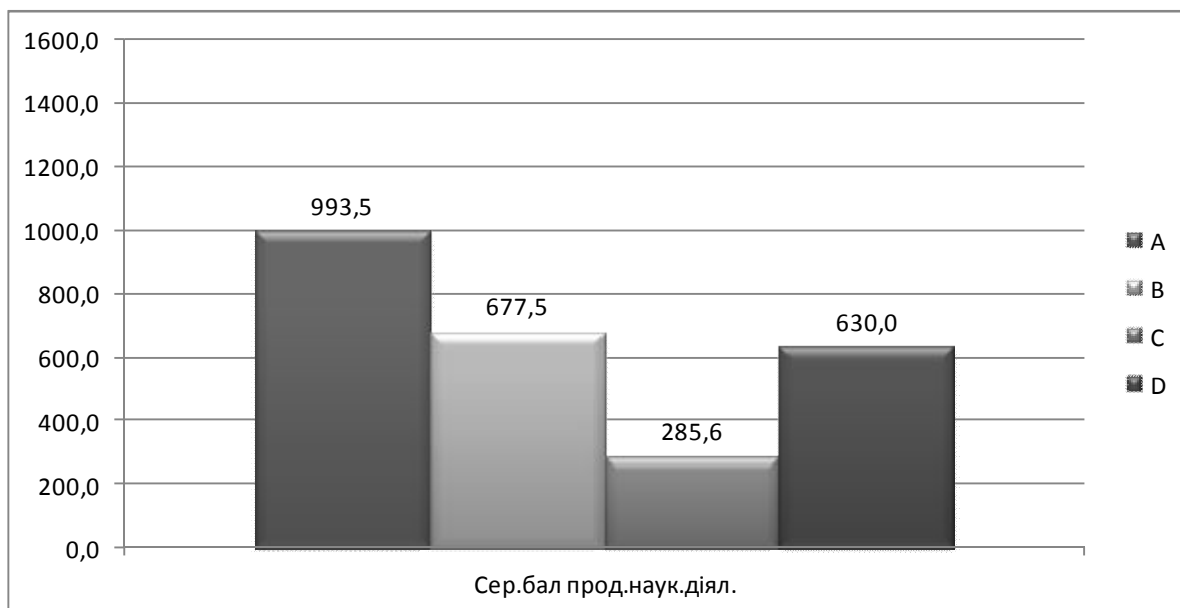


Рис. 4.20. Розподіл продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня за типами корпоративної культури (на констатувальному етапі експерименту)

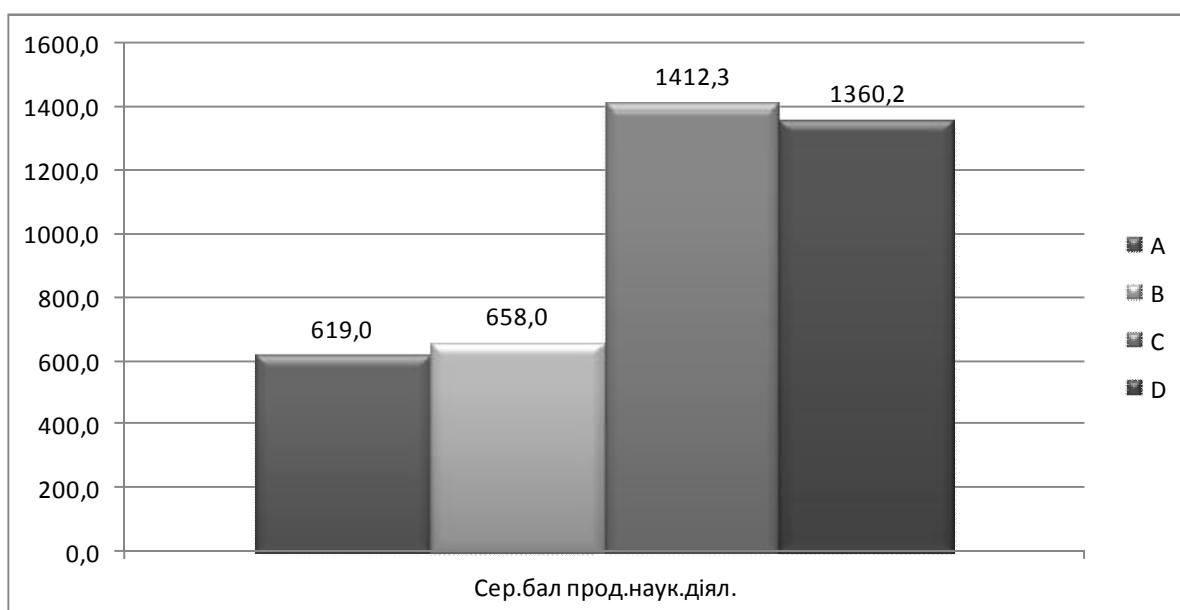


Рис. 4.21. Розподіл продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня за типами корпоративної культури (на прикінцевому етапі експерименту)

Порівняльний аналіз наведених вище діаграм показує, що на прикінцевому етапі експерименту істотно підвищився середній бал

продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня, що визначилися у двох типах корпоративної культури: ринковому (+1126,7) та ієрархічному (+730,2). У представників кланового й адхократичного типів корпоративної культури він знизився (-374,5 і -19,5 відповідно). Слід зазначити, що на констатувальному етапі експерименту найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності спостерігався в представників кланового типу корпоративної культури, а на прикінцевому етапі експерименту найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності було зафіксовано в представників ринкового типу корпоративної культури, значно перевищуючи величину середніх балів в усіх інших типах корпоративної культури.

Отже, за результатами порівняльного аналізу продуктивності наукової діяльності можна дійти висновку, що заходи, які були реалізовані в методиці формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, мали позитивні наслідки: в усіх групах викладачів, незалежно від наявності в них наукового ступеня, віку, приналежності до певного типу корпоративної культури, наукова діяльність стала більш ефективною.

Певні зміни відбулися також в оцінці викладачами стану в університеті організаційної культури.

Динаміка змін, що відбулися в оцінках організаційної культури докторами наук, які визначились у різних типах корпоративної культури, проілюстровано на рис. 4.22 і 4.23.

Як бачимо, у цілому середній бал в оцінках докторів наук параметрів організаційної культури педагогічного університету підвищився – з 209,8 до 219,4. Проте всередині окремих типів корпоративної культури ці оцінки були не настільки однозначними. Так, серед докторів наук, представників кланового і ринкового типів корпоративної культури, на прикінцевій частині етапу експерименту вони знизилися (-3,3 і -14,0 балів відповідно). Водночас у представників адхократичного та ієрархічного типів вони зросли (+27,3 і +8,7 балів відповідно).

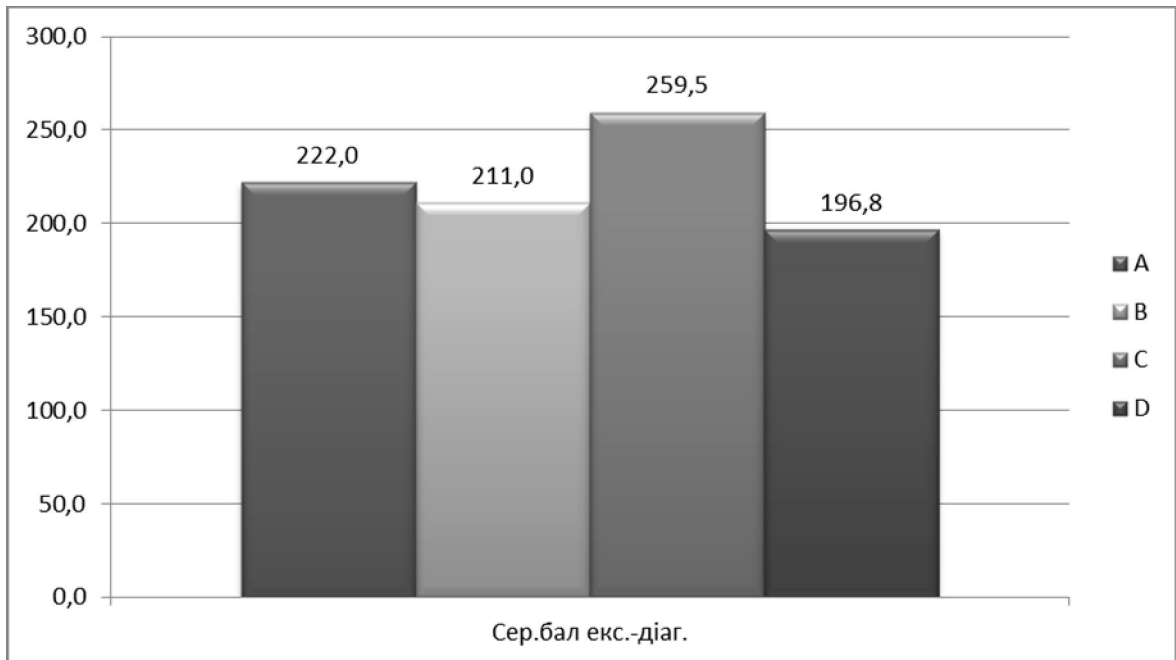


Рис. 4.22. Оцінка докторами наук організаційної культури педагогічного університету на констатувальному етапі експерименту

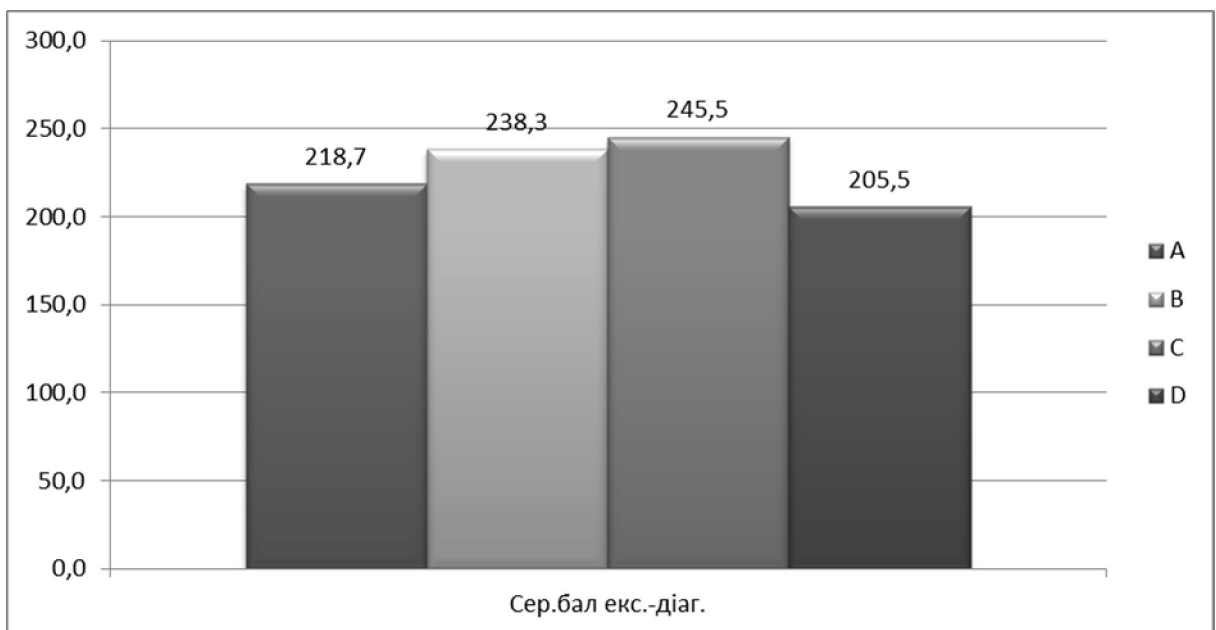


Рис. 4.23. Оцінка докторами наук організаційної культури педагогічного університету на прикінцевому етапі експерименту

Конкретно динаміка змін, яка відбулась в оцінках докторів наук організаційної культури педагогічного університету за окремими параметрами, проілюстрована на рис. 4.24.

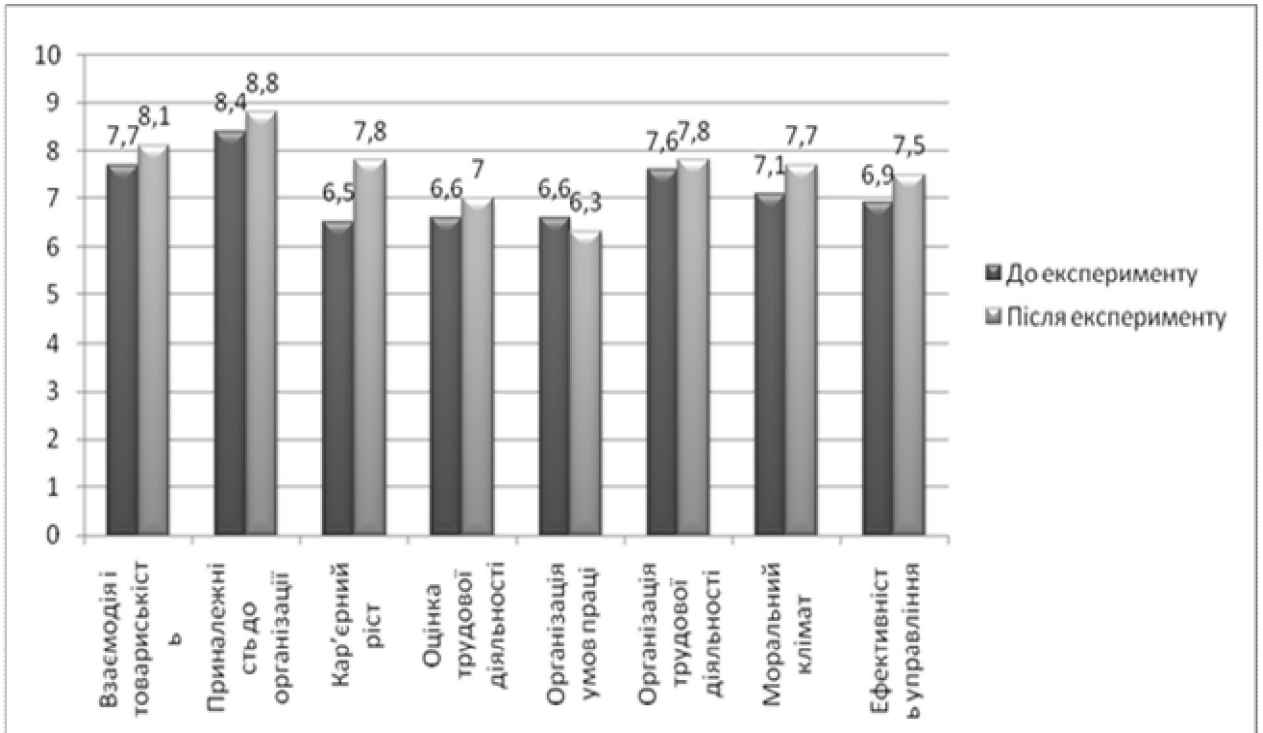


Рис. 4.24. Організаційна культура педагогічного університету в оцінках докторів наук (на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту)

Як бачимо з діаграми, на думку докторів наук, організаційна культура в університеті за час проведення формувального етапу експерименту покращилася фактично за всіма параметрами. Виключенням є тільки параметр «організація умов праці», який за їх оцінками дещо погіршився. Пояснити це можна тим, що формувальний етап експерименту проходив у період (2009-2013рр.), коли Міністерство освіти і науки України своїми наказами підвищувало норми навчального навантаження для викладачів вишів, ускладнювало і щорічно міняло форми ведення поточної і звітної навчальної документації, вимоги щодо номенклатури й оформлення наукових робіт, публікації їх результатів тощо.

Оцінка організаційної культури університету кандидатами наук до і після формувального етапу експерименту проілюстрована діаграмами на рис. 4.25 і 4.26.

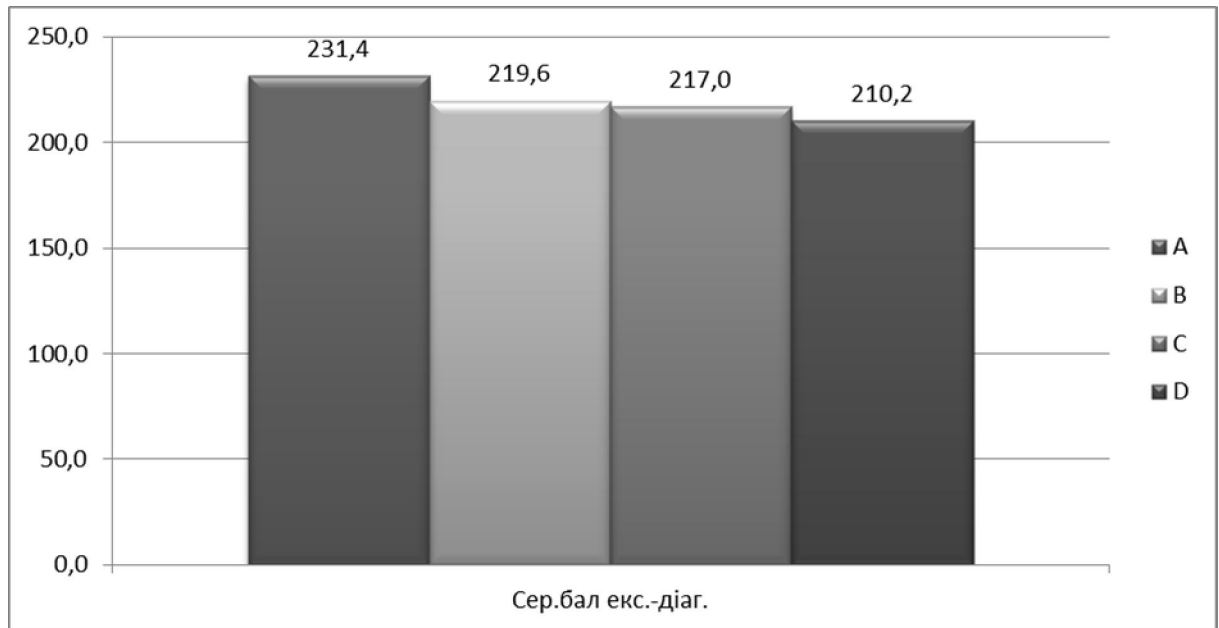


Рис. 4.25. Оцінка кандидатами наук організаційної культури педагогічного університету на констатувальному етапі експерименту

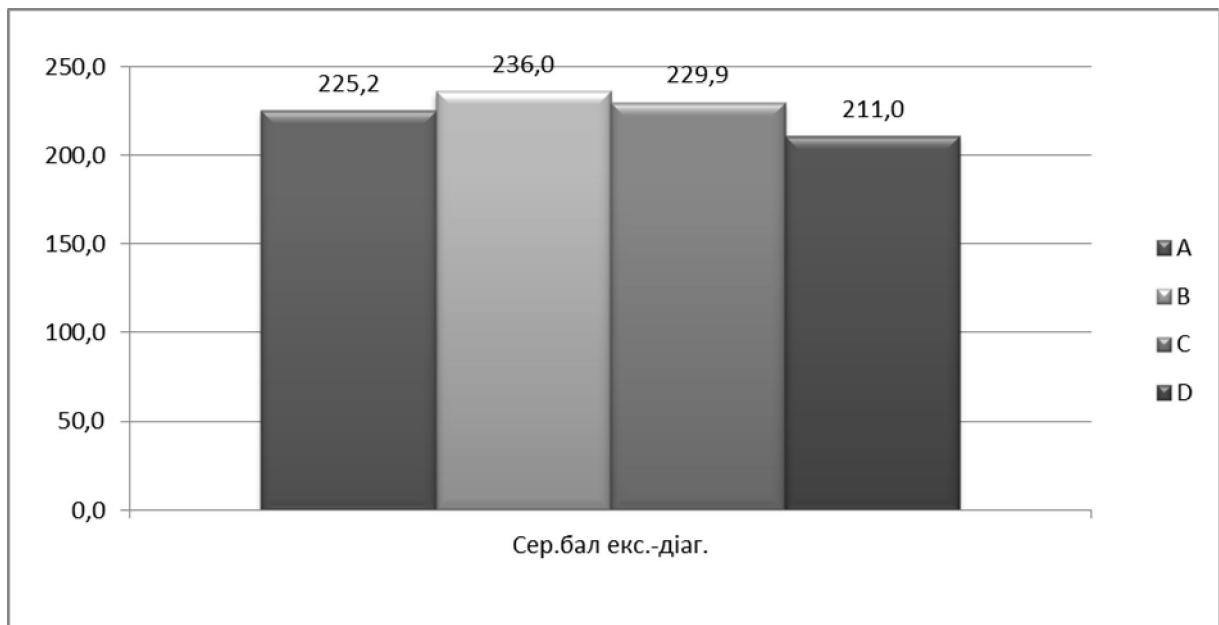


Рис. 4.26. Оцінка кандидатами наук організаційної культури педагогічного університету на прикінцевому етапі експерименту

Діаграми засвідчили, що в трьох типах корпоративної культури середні оцінки організаційної культури підвищилися. Так, на думку кандидатів наук, представників адхократичного, ринкового та ієрархічного типів корпоративної культури, вона покращилася (+16,4; +12,9; +0,8 бала

відповідно). І тільки на думку представників кланового типу корпоративної культури вона погіршилася (-6,2).

Детально зміни в оцінках кандидатами наук параметрів організаційної культури проілюстровано на рис. 4.27.

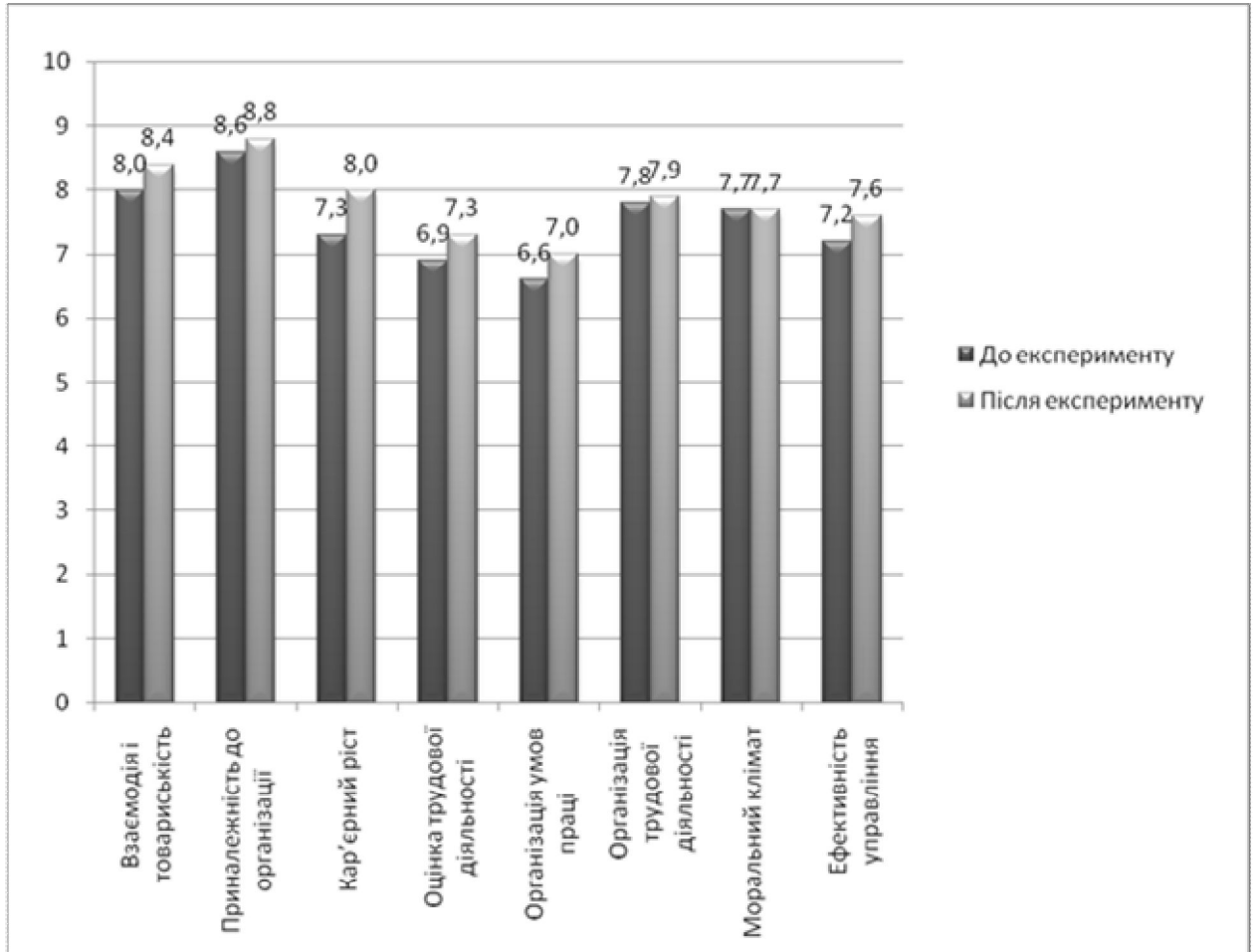


Рис. 4.27. Організаційна культура педагогічного університету в оцінках кандидатів наук (на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту)

Як бачимо, на відміну від докторів наук, кандидати наук фактично позитивно оцінили зміну в усіх параметрах організаційної культури університету. Тільки за параметром «моральний клімат» вони не побачили будь-яких змін.

Оцінка організаційної культури університету викладачами без наукового ступеня проілюстрована діаграмами на рис. 4.28 і 4.29.

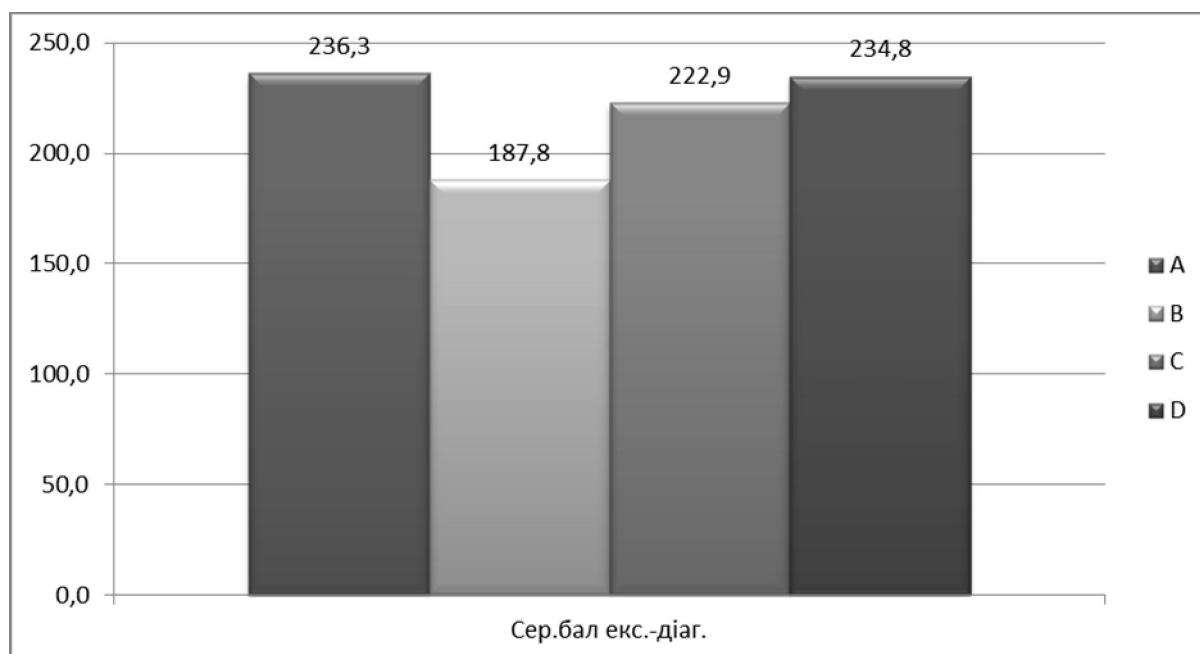


Рис. 4.28. Оцінка викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету на констатувальному етапі експерименту

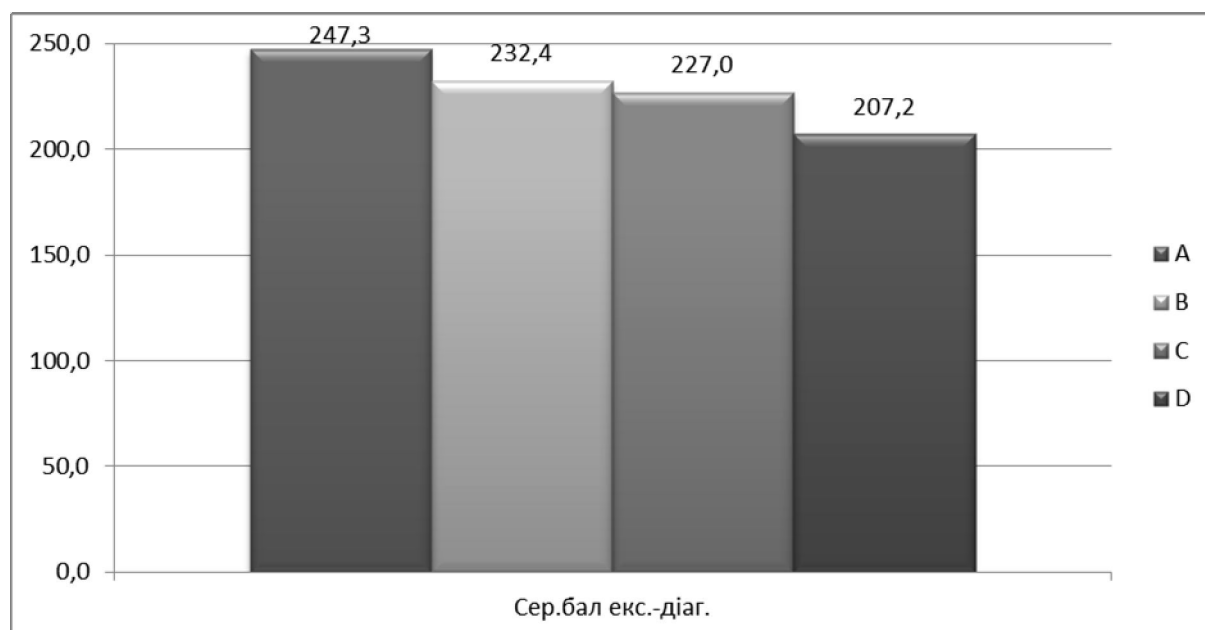


Рис. 4.29. Оцінка викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету на прикінцевому етапі експерименту

З порівняння наведених діаграм бачимо, що на думку викладачів без наукового ступеня, які відносять себе до кланового, адхократичного і

ринкового типів корпоративної культури, організаційна культура університету за час проведення формувального експерименту певним чином покращилася. Про це свідчать середні бали експрес-діагностики, які в межах кланового типу корпоративної культури підвищилися на 7,0; адхократичного – на 44,6; ринкового – на 4,1 бала. Натомість у межах ієрархічного типу ці оцінки знизилися в середньому на 27,6 бала.

Зміни в оцінках викладачів без наукового ступеня за окремими параметрами організаційної культури університету наочно представлено на рис. 4.30.

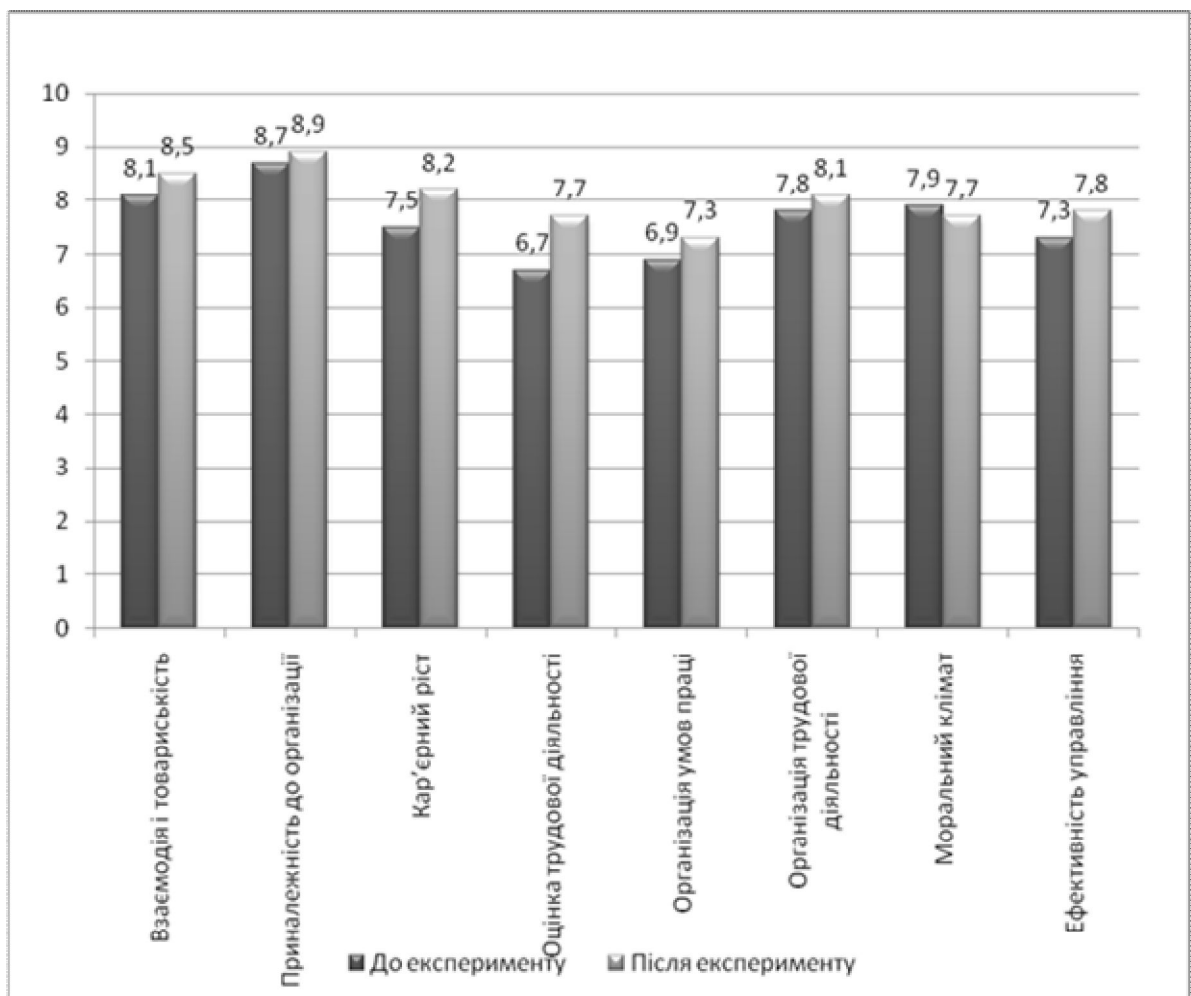


Рис. 4.30. Організаційна культура педагогічного університету в оцінках викладачів без наукового ступеня (на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту)

Порівнюючи результати констатувального і прикінцевого зрізів бачимо, що викладачі без наукового ступеня в організаційній культурі

педагогічного університету побачили позитивні зрушення в усіх її параметрах, за виключенням морального клімату. Саме за цим параметром, за їх оцінками, відбулося певне погіршення. Пояснити це можна тим, що після формувального експерименту серед викладачів без наукового ступеня зросла кількість таких, які оцінили наявну в університеті корпоративну культуру як ієрархічну, що суттєво змінює характер і зміст міжособистісних стосунків, які стають більш формальними і діловими, позбавленими емоційних і особистісних уподобань.

На тлі загальної тенденції зростання позитивної оцінки викладачами всіх категорій організаційної культури університету, його психологічний клімат після формувального етапу експерименту оцінювався більш критично і менш рівно.

Динаміка змін, які відбулись в оцінці психологічного клімату університету докторами наук на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту, проілюстровано на рис. 4.31.

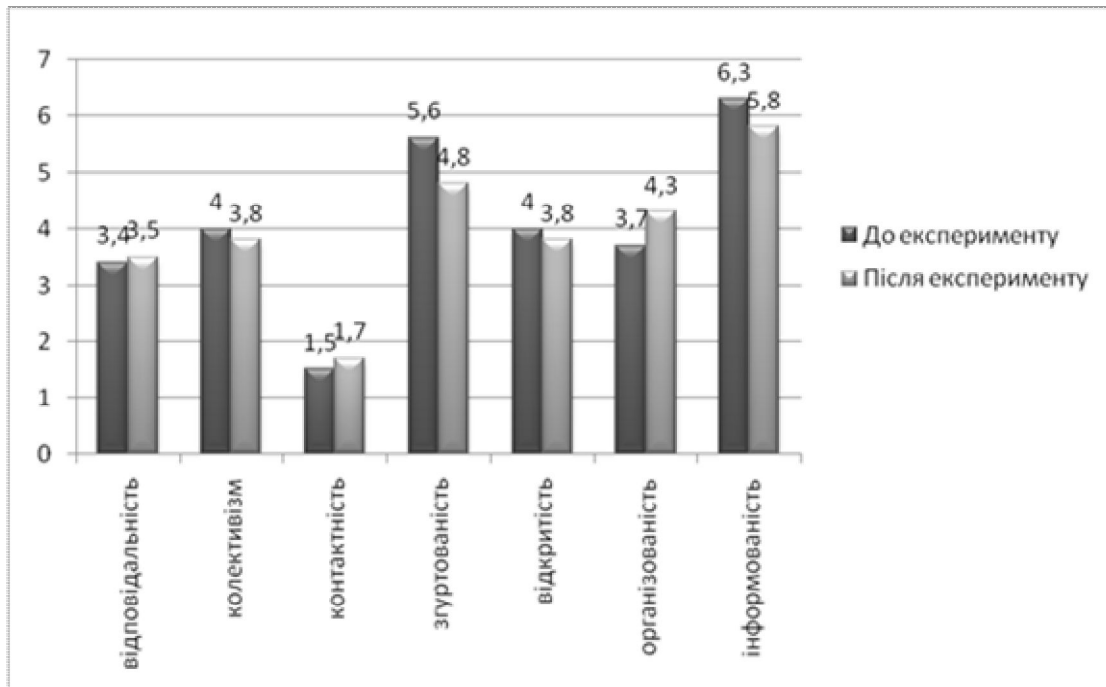


Рис. 4.31. Психологічний клімат університету в оцінках докторів наук (на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту)

З діаграми бачимо, що лише за кількома параметрами доктори наук вважають, що психологічний клімат в університеті за час проведення формувального етапу експерименту покращився. До них вони віднесли відповідальність, контактність і організованість. Проте колективізм, згуртованість, відкритість та інформованість, на їх думку, за цей час дещо погіршилися.

Ще більш критичну оцінку психологічному клімату, що панує серед викладачів університету, дали кандидати наук (див. рис. 4.32).

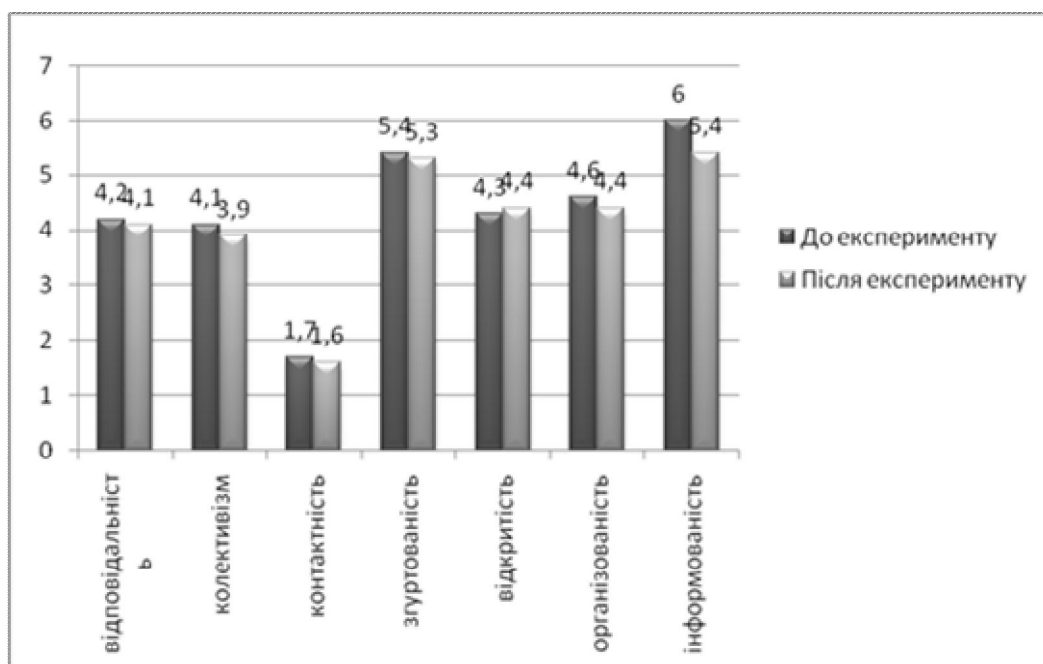


Рис. 4.32. Психологічний клімат університету в оцінках кандидатів наук (на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту)

З діаграми бачимо, що за їх оцінками, за час експерименту певні покращання торкнулись тільки такого параметру, як відкритість. Усі інші параметри психологічного клімату (відповідальність, колективізм, контактність, згуртованість, організованість, інформованість) за їх оцінками погіршилися.

Аналогічна тенденція спостерігалась і серед викладачів без наукового ступеня (див. рис. 4.33).

За результатами порівняння даних констатувального і прикінцевого зрізів бачимо, що і в цій групі викладачів оцінки параметрів психологічного

клімату університету погіршилися. Виключенням є колективізм, який за оцінками викладачів без наукового ступеня, залишився без змін.

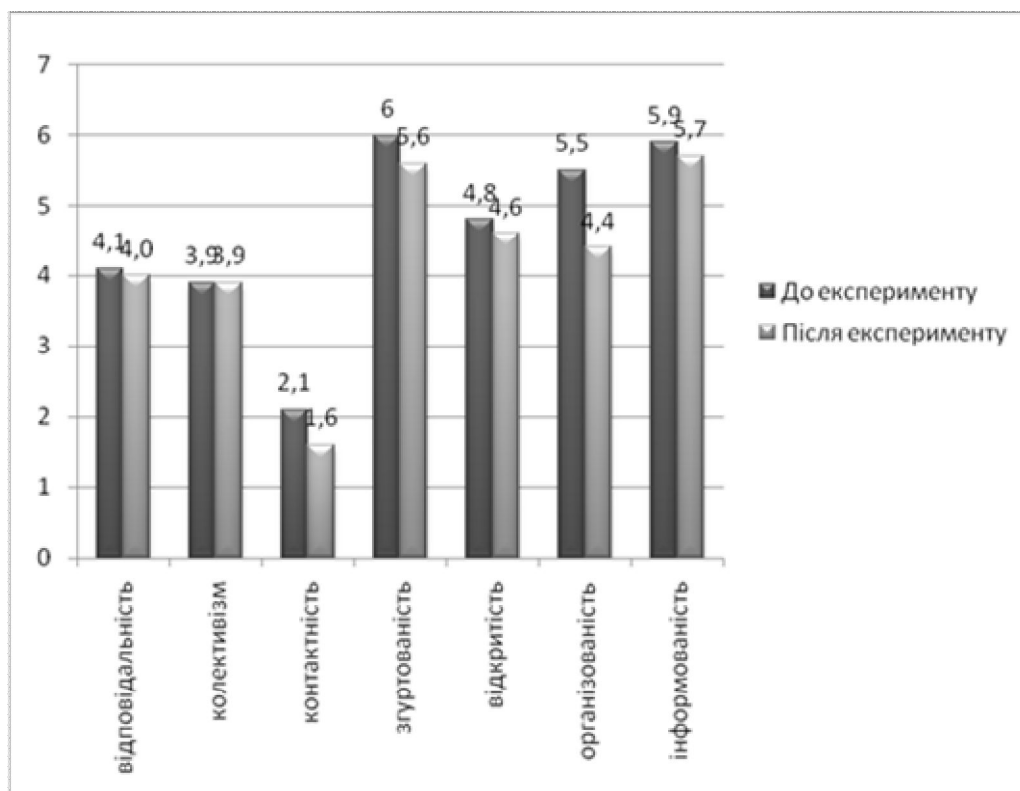


Рис. 4.33. Психологічний клімат університету в оцінках викладачів без наукового ступеня (на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту)

Отже, порівняльний аналіз даних констатувального і прикінцевого зрізів експериментального дослідження показав, що впродовж формувального експерименту (5 років) корпоративна культура викладачів педагогічного університету загалом не зазнала принципових змін, помітних на загальносистемному рівні. Проте, за профілями різних параметрів корпоративної культури було виявлено певні, в окремих випадках, досить переконливо виражені зміни.

Якщо розглядати конгруентність корпоративної культури викладачів педагогічного університету після завершення продуктивно-діяльнісного етапу реалізації моделі загалом, то подібність її типів означає, що зовнішні (організаційні) і внутрішні (психологічні) складові означеної культури достатньо врівноважені. Зауважимо, що в конгруентній культурі стратегія,

стиль лідерства, система винагород, клімат, підходи до управління персоналом та ін. мають тенденцію підкреслювати один і той же набір цінностей. Встановлено, що більш успішні організації мають, зазвичай, більш конгруентні культури. Хоча конгруентність сама по собі не є передумовою успіху, але в тому випадку, коли всі організаційні аспекти корпоративної культури націлені на одні цінності і базуються на одних і тих самих припущеннях, багато складних ситуацій та перешкод на шляху успішного функціонування організації усуваються самі по собі.

Повторне дослідження показало, що ступінь конгруентності корпоративної культури викладачів педагогічного університету збільшився, при цьому об'єднувальним чинником стали кланова та ієрархічна культури. На підставі цього можна дійти висновку про те, що, як основний профіль (акцент на ієрархії), так і провідна тенденція в змінах (посилення культур ієрархії і сім'ї) дозволяють віднести наявну в педагогічному університеті корпоративну культуру викладачів до типу егоцентричних і автономних, тобто зорієнтованих на самих себе.

Зауважимо, що такий тип культури погано асимілює цілі, спрямовані зовні, сформульовані в конкурентній або інноваційній парадигмі. Такі цілі, як: зайняти лідируюче місце в міжнародному освітньому просторі (в основі лежать конкурентна модель – зайняти місце на ринку, вийти на новий ринок та інноваційна модель, що припускає іншу, принципово нову концепцію діяльності); створити передову (інноваційна модель) і лідируючу (конкурентна модель) системи освітніх послуг, що відторгуються цим типом культури, оскільки формулюються в чужій для нього стилістиці.

При розгляді такого критерію, як гнучкість організації, слід зазначити, що клановий (сімейний) та ієрархічний типи корпоративної культури досить інертні. Здійснення змін в організації з сімейним типом корпоративної культури вимагає тривалих обговорень, погоджень, виховної роботи, наставництва, копіткого подолання опору змінам.

В ієрархічній культурі, заснованій на перенесенні відповідальності в системи підпорядкування (визначення відповідальності) і виконання (технології виконання завдань), перетворення в корпоративній культурі повинні супроводжуватися програмами з формування громадської думки, навчання персоналу навичок, необхідних для виконання роботи в нових умовах, забезпечення регламентації процедур виконання і механізмів контролю для здійснюваних видів діяльності, що також потребує певного часу.

На підставі зазначеного вище можна дійти висновку про те, що виявлені в корпоративній культурі викладачів педагогічного університету зміни є флуктуаціями або зародками нових тенденцій в її розвитку, які виникли під впливом усвідомлених, цілеспрямованих і систематично вживаних дій в процесі організації наукової діяльності, передбачених упровадженою в експерименті моделлю формування цієї культури.

Висновки до четвертого розділу

Метою експериментального етапу дослідження було виявлення ефективності розробленої моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Основна експериментально-дослідна робота була здійснена на базі Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» упродовж 2005-2013 років.

Задля виявлення ефективності моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності було створено й обстежено експериментальну вибірку, до якої увійшли три групи викладачів: доктори наук, кандидати наук і викладачі без наукового ступеня.

Досягнення мети експериментального етапу дослідження передбачало:

- виявлення вихідного стану корпоративної культури викладачів педагогічного університету і складання прогнозу щодо його покращання (ознайомлювально-орієнтувальний етап);

- визначення системи заходів з формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету і розробка методики їх реалізації в процесі наукової діяльності (ціннісно-відтворювальний етап);

- впровадження методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі їх наукової діяльності (продуктивно-діяльнісний етап);

- виявлення динаміки і тенденцій формування корпоративної культури викладачів за результатами впровадження експериментальної моделі (ознайомлювально-орієнтувальний етап).

Зважаючи на те, що корпоративна культура являє собою складне і багатоаспектне явище, необхідним компонентом її формування є підбір діагностичного інструментарію і комплексне його використання. Методика ОСАІ була використана для визначення наявного в педагогічному університеті стану корпоративної культури його викладачів. Методика

експрес-діагностики організаційної культури визначала вплив різних механізмів функціонування організації. Особливості психологічного клімату співпраці викладачів педагогічного університету досліджувались за методикою соціально-психологічної самооцінки колективу Р. Немова.

Перший етап реалізації експериментальної моделі виконував ознайомлювально-орієнтувальну функцію і вирішував завдання діагностування наявного в педагогічному університету рівня сформованості корпоративної культури його викладачів. Другий етап експериментального дослідження виконував ціннісно-відтворювальну функцію і був пов'язаний із прогнозуванням бажаних змін у стані корпоративної культури викладачів і підготовкою для цього відповідних засобів. Третій етап експериментальної роботи виконував продуктивно-діяльнісну функцію і був пов'язаний із впровадженням у процес наукової діяльності викладачів методично-організаційних заходів, спрямованих на формування їх корпоративної культури.

Основою для складання прогнозу щодо розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету стали статистичні дані цього процесу, що відтворюють співвідношення його структури, функціональних характеристик і змінних параметрів.

Кореляційний і кластерний аналізи результатів ознайомлювально-орієнтувального етапу реалізації експериментальної моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету дозволив визначити основні напрями і слабкі місця для розробки змісту відповідної методично-організаційної роботи в процесі наукової діяльності. В організаційній культурі педагогічного університету ці слабкі місця пов'язані, за оцінками всіх категорій викладачів, з ефективністю управління, організацією й оцінкою трудової діяльності, взаємодією і товариськістю. У психологічному кліматі – це контактність, відкритість, організованість і відповідальність.

Подолання цих недоліків визначило основні напрями роботи за

методично-організаційним компонентом моделі формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їх наукової діяльності, в основу якого було покладено: активізацію й персоналізацію діяльності наукових шкіл; концентрацію зусиль науковців на розв'язуванні проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи. Реалізовані на продуктивно-діяльнісному етапі формування корпоративної культури викладачів в процесі їх наукової діяльності, ці умови сприяли її подальшому розвитку.

Порівняльний аналіз констатувального і прикінцевого зрізів експериментального дослідження показав, що за п'ять років експерименту корпоративна культура викладачів педагогічного університету загалом не зазнала принципів змін. Проте, за профілями різних типів корпоративної культури виявлено переконливо виражені зміни. Подібність її типів означає, що зовнішні (організаційні) і внутрішні (психологічні) складові компоненти означеної культури достатньо врівноважені. Після формувального етапу експерименту ступінь конгруентності корпоративної культури викладачів педагогічного університету збільшився, при цьому об'єднувальним фактором стали кланова і ієрархічна культури. На підставі цього можна зробити висновок про те, що, як основний профіль і провідна тенденція в змінах виявляють приналежність корпоративної культури викладачів педагогічного університету до типу егоцентричних і автономних, тобто зорієнтованих на самих себе.

Виявлені в корпоративній культурі викладачів педагогічного університету зміни є флуктуаціями або зародками нових тенденцій в її розвитку, які виникли під впливом усвідомлених, цілеспрямованих і систематично вживаних дій у процесі організації їхньої наукової діяльності, передбачених запровадженою моделлю формування цієї культури.

Матеріали четвертого розділу висвітлені в таких публікаціях автора [182; 183; 184; 185; 186; 188; 191; 193; 195; 199; 213; 221; 463; 464].

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретико-методологічне обґрунтування і нове розв'язання наукової проблеми, що виявляється в розробці, науковому обґрунтуванні моделі і методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

1. Визначено й обґрунтовано методологічний концепт формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що базується на комплексі ідей щодо зумовленості педагогічних явищ соціальним і культурним середовищем, системної природи феномена освіти, його адекватності процесам, що відбуваються в культурі й суспільстві, впливу на нього загальної динаміки культури суспільства та зміни культурних парадигм, цінності як ядра культури й орієнтирів освітнього процесу; за теоретичним концептом з'ясовано принципи організації та самоорганізації управління в соціальних системах, природу і механізми суб'єктної активності особистості в процесі життєдіяльності і створення корпоративної культури; за технологічним концептом визначено зміст науково-методичного супроводу, що сприяє мотивації викладачів до взаємодії та співпраці в науковій діяльності і підвищенню її продуктивності.

2. Доведено, що корпоративна культура виникає в процесі розвитку культури, її диференціювання на певну множину якісно споріднених форм. Характерною ознакою корпоративної культури є її приналежність до спільної діяльності чітко визначеної групи людей, що взаємодіють між собою в соціально організованому й інституалізованому середовищі.

3. Розкрито сутність поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету», що тлумачимо як особливий феномен, у якому на суб'єктному рівні відбито уявлення про спільні цілі, способи здійснення й удосконалення якості наукової діяльності; ціннісні настанови, що виявляють ставлення до цієї діяльності; практичні дії, де означені уявлення і цінності

реально відбиваються в продуктах і ефективності наукової діяльності; на колективному рівні він відтворює особливості спільних зусиль викладачів, як працівників педагогічного університету, на його розвиток і здійснення обраної місії.

Виявлено, що корпоративна культура викладачів вишу є невід'ємним атрибутом цієї організації і складається із сукупності норм і стандартів поведінки й діяльності, традицій, символів, ритуалів, що відповідають спільним цінностям її членів і виділяють організацію серед подібних у зовнішньому соціальному і матеріальному середовищі. У внутрішньому середовищі корпоративна культура вишу є тлом, на якому його співробітники об'єднуються в спільній діяльності задля досягнення спільної соціально значущої мети.

Уточнено поняття «організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу», «наукова діяльність викладачів педагогічного університету», «інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу».

4. Доведено, що структура корпоративної культури викладачів педагогічного університету на когнітивно-імперативному рівні утворюється із системи уявлень про цілі, призначення і способи реалізації професійної (педагогічної та наукової) діяльності в педагогічному університеті; про людину як об'єкт і суб'єкт цієї діяльності. На діяльнісно-поведінковому рівні вона складається із системи дій, поведінки, навичок їх регулювання відповідно до прийнятих в організації культурних норм та етичних еталонів здійснюваної діяльності. На ціннісно-орієнтаційному рівні ця культура утворюється із системи моральних орієнтирів, настанов і мотивів, які визначають способи узгодження й спрямованість спільних дій викладачів щодо виконання в педагогічному університеті відповідної професійної (педагогічної та наукової) діяльності.

Поступове наповнення означених структурних елементів змістом і особистісним сенсом відбиває формування й розвиток корпоративної культури викладачів педагогічного університету, що виявляється в різних

типах організаційних і міжособистісних стосунків, у різних способах і моделях колективної взаємодії, у різній за змістом і цілями, але обов'язково спільній діяльності.

5. Обґрунтовано модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Її складовими процесуальними компонентами виокремлено: діагностувальний, функція якого полягає у визначенні стану цієї культури на конкретний момент часу її існування; прогнозувальний, функція якого полягає у визначенні ймовірних варіантів цілеспрямованого формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету педагогічними засобами в процесі наукової діяльності; методично-організаційний, що визначає сукупність педагогічних засобів впливу на формування й розвиток корпоративної культури викладачів у процесі їхньої наукової діяльності.

6. Розроблено експериментальну методику реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що включає три змістовні етапи: ознайомлювально-орієнтувальний, ціннісно-відтворювальний, продуктивно-діяльнісний. Відповідно до психологічних закономірностей формування й розвитку колективу однодумців і з урахуванням особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету, умови формування їхньої корпоративної культури передбачали: активізацію й персоналізацію діяльності наукових шкіл; концентрацію зусиль викладачів-науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

7. Визначено критерії і показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, які виявляли цінності, що характеризують її за чотирма типами (клановий, адхократичний, ринковий, ієрархічний). Показниками цієї культури виступили найважливіші

характеристики, стиль лідерства і керівництва, управління співробітниками, єднальна сутність організації, стратегічна спрямованість, критерії успіху. Критеріями ефективності вияву цих показників були гнучкість, дискретність і динамізм корпоративної культури, її стабільність, порядок і контроль, інтеграція та єдність корпоративної культури, диверсифікація та суперництво. Цінності організаційної культури виявляли показники: взаємодія і товарицькість, приналежність до організації, кар'єрне зростання, оцінка трудової діяльності, організація умов праці, організація трудової діяльності, моральний клімат і ефективність управління. Цінності психологічного клімату виявляли показники: прагнення до збереження цілісності групи, організованість, інформованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

8. Виявлено зв'язок корпоративної культури викладачів з продуктивністю їхньої наукової діяльності та чинники, що впливають на її формування. За оцінками всіх категорій викладачів в організаційній культурі педагогічного університету такими чинниками були ефективність управління, організація та оцінка трудової діяльності, взаємодія і товарицькість. У психологічному кліматі вони стосувалися проявів контактності, відкритості, організованості і відповідальності. Посилення цих чинників визначило основний зміст роботи на продуктивно-діяльнісному етапі формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їхньої наукової діяльності.

9. За результатами прикінцевого етапу дослідження було виявлено, що формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності засобами, передбаченими розробленою моделлю і методикою її реалізації, сприяли посиленню конгруентності корпоративної культури викладачів педагогічного університету в напрямі розвитку її кланового (було 25,0%, стало 26,6%) та ієрархічного (було 26,6%, стало 27,5%) типів, удосконаленню і покращанню проявів взаємодії та товарицькості, контактності й відкритості, схильності до організованості і

відповідальності. Зреалізована модель формування корпоративної культури викладачів позитивно вплинула на продуктивність їхньої наукової діяльності: за час проведення експерименту в докторів наук вона зросла на 222,1 бала; кандидатів наук – на 187,8 бала, викладачів без наукового ступеня – на 172,1 бала.

Виявлено тенденції (посилення схильності викладачів педагогічного університету до кланового та ієрархічного типів корпоративної культури, удосконалення і покращання проявів взаємодії та товарищкості, контактності й відкритості, схильності до організованості і відповідальності) і закономірності (підвищення продуктивності наукової діяльності викладачів відповідно до посилення вияву корпоративної культури; незалежність продуктивності наукової діяльності від віку викладачів) формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо в розробленні моделі і методики формування корпоративної культури викладачів в умовах їхньої викладацької діяльності, у системі взаємодії зі студентами різних освітньо-кваліфікаційних рівнів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкіна Н. В. Рушійні сили розвитку вищої професійної освіти в зарубіжних країнах / Н. В. Абашкіна // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць: У 2 ч. / Редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін. – К., Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2002. – Ч. 1. – Вип. 2. – С. 26–30.
2. Абдеев Р. Н. Философия информационной цивилизации / Абдеев Р. Н. – М. : ВЛАДОС, 1992. – 267 с.
3. Абрамова Н. Т. Целостность и управление / Н. Т. Абрамова. – М. : Наука, 1974. – 248 с.
4. Абрамова Н. Т. Ценности образования, новые технологии и неявные формы знания / Абрамова Н. Т. // Вопросы философии. – 1988. – № 6. – С. 58–65.
5. Абрамова С. Г. О понятии «корпоративная культура» / С. Г. Абрамова, И. А. Костенчук. – М. : Дрофа, 2001. – 269 с.
6. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Абульханова-Славская К. А. – М. : Наука, 1980. – 335 с.
7. Аванесова Г. А. Морфология культуры. Структура и динамика. / Аванесова Г. А. и др. – М. : Наука, 1994. – 415 с.
8. Агеев А. Организационная структура современной корпорации / А. Агеев, М. Грачев // Мировая экономика и международные отношения. – 1990. – № 6. – С. 43–55.
9. Адольф В. А. Инновационная деятельность в образовании: проблемы становления / В. А. Адольф, Н. Ф. Ильина // Высшее образование в России. – 2010. – № 1. – С. 81–87.
10. Академічна наука України сьогодні: громадська думка та оцінки експертів // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 6. – С. 8–24.
11. Акофф Р. О менеджменте / Акофф Р. – СПб. : Питер, 2002 – 368 с.

12. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры : [монография] / Л. Н. Аксеновская. – М. : Академический проект: Трикста, 2007. – 303 с.
13. Актуальные вопросы современного университетского образования [Текст]: материалы IX рос.-амер. науч.-практ. конф., 15–17 мая 2006 г. / [редкол : Г. А. Бордовский (отв. ред.) и др.]. – СПб. : Изд-во РГПУ, 2006. – 633 с.
14. Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента / Л. Н. Албастова. – М. : «Из-во Приор», 2006. – 359 с.
15. Алексеев Н. Философия образования / Н. Алексеев, И. Семенов, В. Швырев // Высшее образование в России. – 1997. – №3. – С. 88–95.
16. Андомин О. В. Корпоративная культура вуза как педагогическая проблема / О. В. Андомин, С. Н. Косинова // Вестник СамГУ. – 2008. – №5/2 (64). – С. 201–209.
17. Аносов І. П. Сучасний освітній процес : антропологічний аспект [монографія] / Аносов І. П. – К : Твімінтор, 2003. – 391 с.
18. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999. – 416 с.
19. Антопольская Т. А. Организационная культура вуза в теории, социальных представлениях студентов и технологии обучения / Т. А. Антопольская // Вестник высшей школы. – 2005. – №7. – С. 3–9.
20. Антропов В. А. Мотивационные и стимулирующие аспекты преподавателей вузов / В. А. Антропов // Высшее образование в России. – 1992. – № 3. – С. 142–147.
21. Арнольдов А. И. Человек и мир культуры. / Арнольдов А. И. – М. : Наука, 1992. – 237 с.
22. Артур А. Томпсон-мл. Стратегический менеджмент : концепции и ситуации для анализа / Артур А. Томпсон-мл., А. Дж. Стрикленд ; пер. с англ. – [12-е изд.]. – М. : Вильямс, 2002. – 928 с.

23. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Асмолов А. Г. – М. : Воронеж, 1996. – 768 с.
24. Афанасьев Ю. Г. Системность и общество / З. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1980. – 368 с.
25. Афанасьева Т. А. Социально-психологический климат организации : [текст] / Т. А. Афанасьева – [Электронный ресурс] : <http://www.psi.lib.ru/soveti/sbor/spkliorg.htm>.
26. Ахлибининский Б. В. Теория качества в науке и практике: Методологический анализ [текст] / Б. В. Ахлибининский, Н. И. Храленко. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1989. – 197 с.
27. Ахлибининский Б. В. Философские основания системных исследований в современной науке / Б. В. Ахлибининский, И. М. Шорохов // Системные исследования в современной науке : [сб. науч. тр.] – Новосибирск, 1982. – С. 3–16.
28. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Базаров Т. Ю. – [5-е изд.] – М. : Академия, 2007. – С. 12.
29. Байденко В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант) : Материалы ко второму заседанию методологического семинара. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 61 с.
30. Балашов В. В. Современные проблемы управления воспроизводством научного потенциала высшей школы России : [монография] / Балашов В. В. – М. : ГУУ, 2001. – 213 с.
31. Бандурин А. В. Деятельность корпораций / А. В. Бандурин. – М. : Буквица, 1999. – 600 с.
32. Барнетт Р. Осмысление университета / Р. Барнетт // Образование в современной культуре / Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования БГУ ; Под ред. М. А. Гусаковского. – Мн. : ПроPILEI, 2001. – 128 с.

33. Барулин В. С. Социальная философия. Общество как мир культуры / Барулин В. С. – Ч. 2. – М. : Мысль, 1993. – 236 с.
34. Бахтин М. М. Философская культура XX века. / Бахтин М. М. – СПб., 1991. – Вып. 1. – 128 с.
35. Беденко Н. Н. Методика оценки качества профессорско-преподавательского состава в сфере высшего образования [Текст] / Н. Н. Беденко // Качество. Инновации. Образование. – 2010. – № 2. – С. 2–9.
36. Беланов А. Э. Развитие эксплицитной обучаемости преподавателей вузов как средство совершенствования их научно-педагогической деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Беланов Александр Элдорович. – Воронеж, 2002. – 183 с.
37. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Даниэль Белл ; пер. с англ. – М. : Academia, 2004. – 788 с.
38. Белов В. А. Ценностное измерение науки / Белов В. А. – М. : Идея-Пресс, 2001. – 284 с.
39. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62.
40. Бенин В. Л. Педагогическая культура: философско-социологический анализ. / Бенин В. Л. – Уфа : Изд-во Башкир. гос. пед. ин-т, 1998. – 223 с.
41. Бергер С. А. Развитие теории научно-исследовательской деятельности преподавателя педагогического вуза в контексте непрерывного педагогического образования : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Бергер Светлана Анатольевна. – Ростов-на-Дону, 2001. – 150 с.
42. Бернал Д. Наука и общество / Д. Бернал. – М. : Политиздат, 1953. – 300 с.
43. Бетина О. Б. Корпоративная культура как инструмент управления организационным поведением (на примере вуза) : автореф. дис. на соискание

науч. степень канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и упр. народ. хозяйством» / О. Б. Бетина. – С-Пб., 2007. – 19 с.

44. Биков В. Интеграція системи освіти України у світовий освітній простір: проектний підхід як ефективний інструмент її реалізації / В. Биков // Професійна освіта : педагогіка і психологія : [україно-польський журнал / наук. ред. Зязюн І. та ін.]. – К. : Ченстохова, 2001. – Вип. III. – С. 65–73.

45. Блауберг И. В. Философский принцип системности и системный подход / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин // Вопросы философии. – 1978. – № 8. – С. 39–52.

46. Бобкова Е. М. Специфика социализации молодежи в условиях приднестровья : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социологических наук : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» / Е. М. Бобкова. – М., 2005. – 20 с.

47. Богдан Н. Н. Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское образование: практика и анализ. – 2009. – № 6. – С. 23–30.

48. Богословский В. И. Интеграционные процессы и гуманитарные технологии: междисциплинарный аспект исследования научного образования в европейских университетах: научно-метод. материалы / В. И. Богословский, В. В. Лаптев, С. А. Писарева, А. П. Тряпицына. – СПб. : ООО «Книжный Дом», 2007. – 272 с.

49. Бойцова Н. В. К вопросу о внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы [Текст] / Н. В. Бойцова // Вестн. Тверского гос. ун-та. – Сер. : Педагогика и психология. – 2008. – № 2. – С. 42–51.

50. Бордовский Г. А. Педагогический университет как научный и учебный центр многоуровневого педагогического образования / Г. А. Бордовский // Непрерывное педагогическое образование. – 1994. – № 3. – С. 3–6.

51. Борисова Е. Р. Качество образования и место высшей школы в обществе / Е. Р. Борисова // *Alma mater* («Вестник высшей школы»). – 2003. – № 11. – С. 9–14.
52. Братусь Б. С. Психология. Нравственность. Культура. / Братусь Б. С. – М. : Менеджер: Роспедагенство, 1994. – 60 с.
53. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : [текст] / Э. Брукинг ; пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
54. Быстрицкий Е. К. Личность в мире культуры: философско-онтологический подход. / Быстрицкий Е. К. – М. : Наука, 1990. – 207 с.
55. Вартофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание / М. Вартовский. – М. : Прогресс, 1988. – С. 37.
56. Васенина И. Показатели корпоративной культуры вуза / И. Васенина, В. Черняева // *Высшее образование в России*. – 2004. – № 1. – С. 76–80.
57. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 136 с.
58. Васильева Е. Ю. Концепция оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава вуза : дис. ... докт. пед. наук / Е. Ю. Васильева. – М., 2006. – 499 с.
59. Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем. Синергетика и теория социальной самоорганизации / В. В. Василькова. – СПб. : Лань, 1999. – 480 с.
60. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – Т. 2. – С. 723.
61. Вейлл П. Искусство менеджмента / Вейлл Питер ; пер. с англ. И. Б. Козыревой. – М. : Новости, 1993. – 224 с.
62. Великий тлумачний словник української мови [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К., Ірпінь : ВФТ «Перун», 2001. – 1440 с.

63. Викторенкова С. В. Организация совместной деятельности преподавателей вузов: проблемы и перспективы [Текст] / С. В. Викторенкова // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. – 2009. – № 2. – С. 27–30.
64. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : МГУ, 1995. – 421 с.
65. Вища освіта і наука – пріоритетні сфери розвитку суспільства у ХХІ столітті. Рішення колегії Міністерства освіти і науки України // Інформаційний збірник МОН України. – 2003. – № 8. – С. 3–14.
66. Вітвицька С. С. Інновації у вищій освіті : проблеми, досвід, перспективи : монографія / П. Ю. Саух, О. Є. Антонова, О. С. Березюк, С. С. Вітвицька, О. М. Власенко ; ред.: П. Ю. Саух. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 443 с.
67. Вітвицька С. С. Підготовка магістрів до науково-дослідної діяльності: психолого-педагогічний аспект / С. С. Вітвицька // Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія і практика : Збірник наукових праць. Вип. № 1 (10). – К. : Інститут обдарованої дитини, 2013 – С. 146–153.
68. Вітвицька С. С. Технологічні аспекти педагогічної підготовки магістра освіти до інноваційної діяльності // Нові технології навчання. Науково-методичний збірник / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки : В 2-х ч. – Київ – Вінниця, 2011. – Вип. 69. – Частина 1. – С. 160–164.
69. Владимиров А. И. О научной деятельности вуза / А. И. Владимиров. – М. : ООО «Издательский дом Недра», 2011. – 69 с.
70. Владыка М. В. Интеллектуальный капитал в инновационной экономике : [текст] / М. В. Владыка. – Белгород : Константа. – 2010. – 79 с.
71. Власов В. П. Технологический подход к управлению развитием научно-исследовательской деятельности в педагогическом университете : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Власов Виктор Петрович. – М., 2005. – 161 с.

72. Власова В. Н. Философские параметры непрерывного образования / В. Н. Власова // Гуманитарные и социально-экономические науки. Спецвыпуск, 2006. – № 5. – С. 46–51.

73. Волинка Г. Університет як соціокультурний феномен: історія і українська сучасність / Г. Волинка, Н. Мозкова, Ю. Федів // Людина і політика. – 2002. – № 2 (20). – С. 82–96.

74. Волкова И. Е. Качество высшего образования в информационном обществе / И. Е. Волкова // Открытое образование. – 2009. – № 2. – С. 18–22.

75. Волосникова Л. М. О принципе академической автономии / Л. М. Волосникова // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 5. – С. 44–49.

76. Волчкова В. И. Социально–психологический климат в педагогическом коллективе [Текст] / В. И. Волчкова // Высшее образование в России. – 2009. – № 1. – С. 167–170.

77. Вольвач В. Г. Информационные ресурсы вуза в свете новой парадигмы образовательного процесса/ В. Г. Вольвач // Единая образовательная информационная среда: проблемы и пути развития : III Всерос. науч.-практ. конф.-выставка, 14-17 сент. 2004 г. : тезисы докл. – Омск, 2004. – С. 69.

78. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века // Вестник высшей школы. – 1999. – № 3. – С. 29–35.

79. Вузовская наука: проблемы интенсификации и управления: Обзор информ. – М., 1991. – 56 с.

80. Выготский Л. С. Проблемы развития психики / Л. С. Выготский // Собр. соч. в 6 т. – М., 1983. – Т. 3. – 368 с.

81. Выжлецов Г. П. Аксиология культуры / Г. П. Выжлецов – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1996. – 264 с.

82. Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры // Всемирный статистический обзор по высшему образованию 1980-1995 гг. ЮНЕСКО. Париж, 5-9 октября 1998. – 158 с.

83. Галкина Т. П. Социология управления : от группы к команде : [учеб. пособие] / Галкина Т. П. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 224 с.
84. Ганзен В. А. Системные описания в психологии / В. А. Ганзен. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1984. – 175 с.
85. Гегель Г. Сочинения. Система наук. Феноменология духа. Т. 4 / Г. Гегель. – М. : Соцэкгиз, 1959. – 440 с.
86. Гегель Г. Энциклопедия философских наук. Наука логики. Т. 1. / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1975. – 452 с.
87. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы / Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Донелли Д. Х.-мл. ; пер. с англ. – [8-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
88. Глузман А. В. Университетское педагогическое образование : опыт системного исследования : [монография] / Глузман А. В. – К. : Просвіта, 1996. – 312 с.
89. Глушенко А. А. Влияние интеграции учебной и научной деятельности преподавателя высшей школы на качество подготовки специалиста : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Глушенко Александр Алексеевич. – М., 1998. – 431 с.
90. Глушко О. О. Активізація НДДКР у корпораціях: світовий досвід і Україна / О. О. Глушко // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 4. – С. 67–80.
91. Глушко О. О. Інтелектуальний капітал корпорацій: визначення, формування та оцінка / О. О. Глушко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – Т. 1. – № 6. – С. 112–115.
92. Глушко О. О. Методологічні підходи до управління НДДКР / О. О. Глушко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. – Т. 2. – № 4. – С. 150–153.
93. Гнезділова К. М. Теоретичні і методичні основи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи в процесі

магістерської підготовки : автореф. дис.. д-ра пед. наук: 13.00.04 / К. М. Гнезділова // Черкаси, 2014. – 40 с.

94. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

95. Горбунов А. П. Роли преподавателя высшей школы в современную эпоху : [текст] / А. П. Горбунов. – [Электронный ресурс] : <http://www.pglu.ru/information/administration/rector/detail.php>.

96. ГОСТ ИСО 9001:2001. Системы менеджмента качества. Требования. – М., 2001. – 39 с.

97. Грауманн О. Новая идентичность вуза в условиях интернационализации образования / О. Грауманн, М. Н. Певзнер, А. Г. Ширин // Высшее образование в России. – 2009. – №6. – С. 123–131.

98. Грезнева О. Ю. Научные школы (педагогический аспект) / О. Ю. Грезнева. – М. : Институт теории образования и педагогики РАО, 2003. – 69 с.

99. Гриньова В. М. Інновації : проблеми науки і практики : монографія / А. В. Гриньов, В. М. Гриньова. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.

100. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук : 13.00.04 / В. М. Гриньова / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2001. – 45 с.

101. Грішнова О. Розвиток вищої освіти в Україні: тенденції, проблеми та шляхи їх вирішення / О. Грішнова // Вища школа. – 2001. – № 2–3. – С. 22–33.

102. Грішнова О. А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства / О. А. Грішнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць Приазовського держ. тех. унів. – Маріуполь, 2009. – С. 147–150.

103. Грошев И. В. Организационная культура / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
104. Гумбольдт В. Язык и философия культуры / В. Гумбольдт. – М. : Мир, 1985. – 472 с.
105. Гуревич П. С. Философия культуры / П. С. Гуревич. – М. : АО «Аспект-Пресс», 1994. – 315 с.
106. Гусева Н. Д. Акмеологическая деятельность преподавателя высшей школы : [текст] / Н. Д. Гусева / под ред. Н. В. Кузьминой-Гаршиной, Л. Е. Варфоломеевой, В. Н. Скворцова. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 312 с.
107. Гусинский Э. И. Построение теории образования на основе междисциплинарного системного подхода / Э. И. Гусинский. – М. : Школа, 1994. – 184 с.
108. Данильченко В. М. Глобализация и образование в XXI веке / В. М. Данильченко // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 44–47.
109. Дахин А. Н. Моделирование в педагогике: попытка осмысления [Текст] / А. Н. Дахин. – [Электронный ресурс] : URL: <http://ref-bank.ru/publ/1/pedagogika/1/42-1-0-26> (дата обращения – 06.02.2010).
110. Дежина И. Г. Тенденции развития научных школ в современной России [Текст] / И. Г. Дежина, В. В. Киселева. – М. : ИЭПП, 2008. – 126 с.
111. Деминг Э. Выход из кризиса / Э. Деминг ; пер. с англ. – Тверь : Альба, 1994. – 498 с.
112. Деркач А. А. Акмеологическая культура личности : содержание, закономерности, механизмы развития : [текст] / А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2006. – 496 с.
113. Джонс Дж. К. Методы проектирования / Дж. К. Джонс. – М. : Мир, 1986. – 321 с.

114. Диас М. А. Международный подход к качеству в высшем образовании: роль ЮНЕСКО / М. А. Диас // Высшее образование в Европе. – 1996. – Том XX, № 12. – С. 111–126.
115. Дильтей В. Введение в науки о духе / В. Дильтей. – М. : Дом интеллектуальной книги, 2000. – 730 с.
116. Добров Г. М. Наука о науке / Г. М. Добров – К. : Наукова думка, 1966. – 320 с.
117. Добров Г. М. Управление эффективностью научной деятельности / Г. М. Добров. – К. : Наукова думка, 1978. – 240 с.
118. Долгова В. И. Инновационная культура и педагогический менеджмент / В. И. Долгова – Челябинск : АТОКСО, 2008. – 318 с.
119. Дружинина Ю. В. Сущность и функции организационной культуры / Ю. В. Дружинина // Сборник научных трудов НГТУ. – 2008. – № 2 (52). – С. 127–134.
120. Дубасенюк О. А. Становлення та розвиток Житомирської науково-педагогічної школи / О. А. Дубасенюк // Вісник ЖДУ. – 2010. – № 50. – С. 51–59.
121. Дюркгейм Э. Несколько замечаний о профессиональных группах (предисловие ко второму изданию работы «О разделении общественного труда» / Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М., 1991. – С. 5–35.
122. Есарева З. Ф. Взаимодействие научной и педагогической деятельности преподавателя университета: дис. ... доктора пед. наук : Л., 1975. – 415 с.
123. Ефимов В. С. Корпоративная культура – инструмент развития университета / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 1. – С. 12–23.
124. Єгорова О. В. Педагогічні умови розвитку пізнавальної активності майбутніх учителів гуманітарного профілю у процесі науково-дослідної роботи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук :

спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Єгорова. – Харків, 2009. – 22 с.

125. Жуков В. И. Университетское образование: история, социология, политика / В. И. Жуков. – М. : Академический Проект, 2003. – С. 79.

126. Журавлева Л. В. Преподаватель в XXI веке [Текст] / Л. В. Журавлева // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 2. – С. 14–15.

127. Задихайло Д. В. Корпоративне управління : [навчальний посібник] / Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Х. : Еспада, 2003. – 688 с.

128. Закон України «Про вищу освіту» (2984-111). – Київ : АТ «Книга», 2002. – 67 с.

129. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 12, ст.165. – Режим доступу – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1977-12>.

130. Закон України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» (Офіційний вісник, 2001, № 31, ст. 1387) // Нормативно-правові акти про наукову та науково-технічну діяльність у вищих навчальних закладах України : У 2 кн. – Кн. 1 / За ред. Ю. І. Горобця та М. І. Папова. – Харків : Право, 2001. – 784 с.

131. Занина Л. В. Профессионализм преподавателя как условие обеспечения качества образования в инновационном вузе [Текст] / Л. В. Занина // Изв. Южного федер. ун-та. Филол. науки. – Ростов н/Д, 2008. – № 1. – С. 178–188.

132. Засобина Г. А. Исследование в педагогической деятельности преподавателя высшей школы / Г. А. Засобина, В. С. Мухаммед // Записки Ивановского государственного университета. – Иваново, 1997. – 187 с.

133. Захаров И. Джон Ньюмен и его модель идеального университета / И. Захаров, Е. Ляхович // Alma mater. – 1993. – № 1. – С. 36–44.

134. Захаров И. В. Миссия университета в европейской культуре / И. В. Захаров, Е. С. Ляхович. – М. : Новое тысячелетие, 1994. – С. 52.

135. Зербіно Д. Д. Наукова школа : Лідер і учні. – Львів : Євросвіт, 2001. – 208 с.
136. Зиммель Г. Философия культуры / Г. Зиммель. – М. : Юрист, 1996. – 671 с.
137. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И. А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 64 с.
138. Зинченко В. П. Наука – неотъемлемая часть культуры / В. П. Зинченко // Вопросы философии. – 1991. – № 1. – С. 33–35.
139. Злобин Н. С. Деятельность – труд – культура // Деятельность : теория, методология, проблемы. – М., 1990. – С. 111–123.
140. Зубрицька М. Філософський дискурс ідеї університету : в складних лабіринтах пошуку істини // Ідея Університету : антологія / [упоряд. : М. Зубрицька, Н. Бабалик, З. Рибчинська ; відп. ред. М. Зубрицька]. – Львів : Літопис, 2002. – С. 7–22.
141. Иванов В. В. Анализ, оценка и стимулирование эффективности научного потенциала : [монография] / В. В. Иванов, В. Н. Гноевой, Г. В. Монастырская. – К. : Наукова думка, 1990. – 133 с.
142. Ильин Г. Научная школа как социальный институт и педагогический феномен / Г. Ильин // Высшее образование в России. – 1998. – № 4. – С. 23–24.
143. Ильин Г. Л. Научно-педагогические школы: проективный поход : [монография] / Ильин Г. Л. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999. – 215 с.
144. Ильина О. С. Комплексная диагностика корпоративной культуры современной организации : [текст]. – Режим доступа : <http://imb.tsogu.ru/press/kafedra-eup/science/grant/rgnf/stat3>.

145. Иноземцева Л. П. Особенности корпоративной культуры преподавателей [Текст] / Л. П. Иноземцева // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Сер. : Лингвистика. – 2007. – Т. 87, № 15. – С. 79–82.

146. Исаев А. А. Место научной деятельности в социальной действительности и профессиональные обязанности ученого [Электронный ресурс]. – http://www.rusnauka.com/17_AVSN_2012/Philosophia/2_112335.doc.htm.

147. Исаева Т. Е. Преподаватель как субъект качества образования / Т. Е. Исаева // Высшее образование в России. – 2003. – № 2. – С. 17–23.

148. Исикава К. Японские методы управления качеством / К. Исикава ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1988. – 215 с.

149. Исопескуль О. Ю. К вопросу об определении категории «культура предприятия» / О. Ю. Исопескуль // Вестник ПГГУ. Социально-экономические науки. – Пермь, 2010. – №5(24). – С. 29–39.

150. Ідея університету : [антологія / упорядкув. : М. Зубрицька, Н. Бабалик, З. Рибчинська]. – Львів : Літопис, 2002. – 304 с.

151. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком : навчальний посібник / С. М. Ілляшенко. – Суми : ВТД «Університетська книга»; К. : Видавничий дім «Княгиня Ольга», 2005. – 324 с.

152. Каган М. С. Философская теория ценности. / М. С. Каган – С.-Пб., 1997. – 205 с.

153. Кадієвська І. А. Українська наукова інтелігенція в умовах трансформації суспільства : дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.03 / Кадієвська Ірина Аркадіївна. – Одеса, 2004. – 197 с.

154. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / Камерон К., Куинн Р. ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – С.-Пб. : Питер, 2001. – 320 с. : ил. – (Серия «Теория и практика»).

155. Капитонов Э. А. Корпоративная культура (социологический аспект) / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. – Ростов-н/Д. : ОАО Ростиздат, 2001. – 384 с.

156. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2005. – 352 с.
157. Кармин А. С. Культурология / А. С. Кармин, Е. С. Новикова. – М., СПб.: Питер, 2005. – 463 с.
158. Карпова Э. Э. Категория качества в теории и практике подготовки учителя к профессиональной деятельности: автореф. дис. на соискание науч. степени док. пед. наук: 13.00.01 / Карпова Э. Э. – М., РГБ, 1993. – 36 с.
159. Карташова Л. В. Поведение в организации: [учебник] / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 220 с.
160. Касьян А. А. Мировоззренческая позиция преподавателя [Текст] / А. А. Касьян // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 12. – С. 48–51.
161. Квієк М. Глобалізація і вища освіта / Квієк Марек // Вища школа. – 2001. – № 4–5. – С. 107–117.
162. Келле В. Ж. Наука как компонент социальной системы / В. Ж. Келле. – М.: Наука, 1988. – 200 с.
163. Киган Р, Лейхи Л. Иммунитет к переменам: Как преодолеть сопротивление изменениям на индивидуальном и коллективном уровнях. – Harvard Business Review Press, 2009. – 210 с.
164. Кигель Р. Ю. Труд преподавателя вуза: содержание, классификация, механизм планового регулирования: монография / Р. Ю. Кигель. – К. – Одесса: Вища школа, 1987. – 138 с.
165. Кимберг А. Н. Университеты: противоречия развития / А. Н. Кимберг // Университетское управление. – 2003. – № 1. – С. 30–35.
166. Кириллова Т. В. Корпоративная культура как необходимый элемент стратегии развития современного вуза / Т. В. Кириллова // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – № 10. – С. 25–29.

167. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.
168. Ключев А. К. Ученый совет в системе управления вузом / А. К. Ключев // Университетское управление. – 2003. – № 5–6 (28). – С. 115–120.
169. Князев Е. А. Об университетах и их стратегиях / Е. А. Князев // Университетское управление. – 2005. – № 4. – С. 9–17.
170. Князева Е. Н. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем / Е. Н. Князева. – М. : Наука, 1994. – 236 с.
171. Коган Л. Н. Теория культуры. / Коган Л. Н. – Екатеринбург, 1993. – 256 с.
172. Койчева Т. И. Аттестация преподавателей высшей школы в контексте ее инновационного развития / Т. И. Койчева // Освіта та економіка : у пошуках діалогу : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф., 5-7 квітня 2012 р. / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, Одеський національний економічний університет. – Одеса : «ВМВ», 2012. – С. 19–21.
173. Койчева Т. И. Опыт изучения корпоративной культуры педагогического университета [Электронный ресурс] / Т. И. Койчева // Концепт. – 2013. – №03 (март). – Режим доступа к журн. : <http://e-concept.ru/201313057.htm>.
174. Койчева Т. И. Педагогические условия формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета / Т. И. Койчева // Современные тенденции в педагогическом образовании и науке Украины и Израиля : путь к интеграции. – Ариэль : Университетский центр Ариэль в Самарии, 2013. – Вып. 4. – С. 200–205.
175. Койчева Т. И. Роль научно-исследовательской деятельности преподавателей в инновационной стратегии развития педагогического университета / Т. И. Койчева // Вектор науки Тольяттинского

государственного университета. Сер. : Педагогика, психология. – 2012. – № 4 (11). – С. 143–146.

176. Койчева Т. И. Соотношение научно-исследовательской и педагогической деятельности преподавателя / Т. И. Койчева // Педагогіка вищої школи : досвід і тенденції розвитку : матеріали Всеукр. наук.-практ.конф. (10-11 листопада 2011 р., м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2011. – С. 65–66.

177. Койчева Т. И. Специфика научной деятельности преподавателей университетов / Т. И. Койчева // Инновации в технологиях и образовании : материалы VII Международ. науч.-практ.конф. (28-29 марта 2014 г., г. Белово, Россия). – Белово, Россия : Изд-во филиала КузГТУ в г. Белово; Велико Тырново, Болгария : Изд-во ун-та «Св. Кирилла и Св. Мефодия», 2014. – С. 183–186.

178. Койчева Т. И. Феномен корпоративной культуры в научных исследованиях / Т. И. Койчева // Педагогіка та психологія : традиції та інновації : матеріали наук.-практ.конф. (17-18 лютого 2012 р., м. Харків). – Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень». – Харків : ЦПД, 2012. – С. 54–55.

179. Койчева Т. И. Анализ феномену організаційної культури у наукових дослідженнях / Т. И. Койчева // Zbiór raportów naukowych. “Postępy w nauce w ostatnich latach. Nowych rozwiązań”. (28.12.2012 – 30.12.2012) – Warszawa: Wydawca : Sp.z o.o. : Diamond trading tour”, 2012. – P. 66–68.

180. Койчева Т. И. Визначення поняття корпоративної культури / Т. И. Койчева // Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали міжн. наук.-практ. конф. (15 січня 2013 р., м. Одеса). – Одеса : Одеський національний політехнічний університет, 2013. – С. 96–98.

181. Койчева Т. И. Визначення феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету в категоріях сутності та існування / Т. И. Койчева // Збірник наукових праць. Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 65. – С. 324–330.

182. Койчева Т. І. Дослідження зв'язків між параметрами корпоративної культури докторів наук / Т. І. Койчева // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д.Ушинського. – 2014. – № 1–2. – С. 115–124.

183. Койчева Т. І. Дослідження корпоративної культури університету за її типами / Т. І. Койчева // Місія вчителя в сучасному світі : матеріали II Міжнарод. конгресу (27-30 жовтня 2012 р., м. Одеса) / МОНмолодьспорту України, ПНПУ імені К.Д.Ушинського. – Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2013. – С. 110–112.

184. Койчева Т. І. Дослідження особливостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія. Зб. статей : Ялта: РВВ КГУ, 2013. – Вип. 39. – Ч. 1. – С. 33–42.

185. Койчева Т. І. Дослідження параметрів корпоративної культури викладачів університету / Т. І. Койчева // Збірник наукових праць. Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 64. – С. 258–264.

186. Койчева Т. І. Дослідження продуктивності науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Актуальні питання теорії та практики неперервної ступеневої підготовки фахівців в системі вищої освіти : матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (13-14 листопада 2012 р., м. Тернопіль). – Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2012. – С. 228–230.

187. Койчева Т. І. Дослідження типології корпоративної культури педагогічного університету / Т. І. Койчева // Проблеми інтеграції національних закладів вищої освіти до Європейського освітнього середовища : матеріали Міжн. наук.-метод. конф. (29-31 жовтня 2012 р., м. Харків). – Харків: Вид-во «Форт», 2012. – С. 40–43.

188. Койчева Т. І. Експериментальне дослідження оцінки докторами наук організаційної культури педагогічного університету [Електронний

ресурс] / Т. І. Койчева // Науковий вісник Донбасу. – 2014. – №1 (25). – Режим доступу до журн. : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN25>.

189. Койчева Т. І. Етапи формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності [Електронний ресурс] / Т. І. Койчева // Науковий вісник Донбасу. – 2013. – №2 (22). – Режим доступу до журн. : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN22>.

190. Койчева Т. І. Інноваційний розвиток вищого навчального закладу / Т. І. Койчева // Педагогіка та психологія: сучасний гуманітарний вимір : матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (8 вересня 2012 р., м. Київ). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2012. – С. 85–86.

191. Койчева Т. І. Інноваційні проекти та наукові розробки Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПНПУ імені К.Д.Ушинського, 2011. – 36 с.

192. Койчева Т. І. Інноваційні процеси у вищій школі / Т. І. Койчева // Досягнення соціально-гуманітарних наук в сучасній Україні : матеріали Другої Всеукр. наук. конф. (28 квітня 2012 р., м. Дніпропетровськ). – Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, 2012. – С. 68–69.

193. Койчева Т. І. Інтеграція науки і освіти. Досвід Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2010. – 24 с.

194. Койчева Т. І. Інтерпретація феноменів корпоративної та організаційної культур у наукових дослідженнях/ Т. І. Койчева // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – Додаток 1 до Вип. 27, Том III (36) : Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К. : Гнозис, 2012. – С. 99–108.

195. Койчева Т. І. Інформація щодо досвіду організації наукової діяльності Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського/ Т. І. Койчева. – Одеса : ПДПУ ім. К. Д. Ушинського, 2008. – 16 с.

196. Койчева Т. І. Корпоративізм як особлива форма взаємодії / Т. І. Койчева // Сучасні проблеми гуманітаристики: світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії : збірник матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. (6 грудня 2012 р., м. Рівне). – Рівне : РІ КУП НАН України, 2012. – С. 189–190.

197. Койчева Т. І. Корпоративна культура як засіб реформування системи вищої освіти / Т. І. Койчева // Придніпровські соціально-гуманітарні читання : матеріали Запорізької сесії I Всеукр. наук.-практ. конф. (11 квітня 2012 р., м. Запоріжжя) : у 4-х частинах. – Дніпропетровськ : ТОВ «Інновація», 2012. – Ч. 4. – С. 114–116.

198. Койчева Т. І. Механізм управління качеством підготовки спеціалістів в області образования / Т. І. Койчева // Науково-дослідна робота у вищих навчальних закладах : досвід та проблеми : всеукр. наук. конф., 20-21 жовтня 2011 р. : матеріали конф. – Одеса, 2011. – С. 23–25.

199. Койчева Т. І. Наукова діяльність Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПДПУ ім. К. Д. Ушинського, 2009. – 28 с.

200. Койчева Т. І. Наукові школи Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського / Уклад. Т. І. Койчева; За ред. А. М. Богущ, О. Я. Чебикіна. – Одеса : Друкарський дім, Фаворит, 2007. – 256 с.

201. Койчева Т. І. Наукові школи як джерело розвитку корпоративної культури педагогічного університету / Т. І. Койчева // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2013. – Вип. 37. – С. 316–322.

202. Койчева Т. І. Наукові школи як основний осередок науки / Т. І. Койчева // Глухівські наукові читання – 2012 : матеріали Другої

Міжн. інтернет конф. (16-17 листопада 2012 р., м. Глухів). – Глухів-Ніжин : Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка, 2012. – С. 57–59.

203. Койчева Т. І. Наукові школи як педагогічні системи / Т. І. Койчева // Науково-дослідна робота молодих учених: стан, проблеми перспективи : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., присв. 95-річчю Херсонського державного університету (12-16 листопада 2012 р., м. Херсон). – Херсон : Херсонський державний університет, 2012. – С. 144–147.

204. Койчева Т. І. Науково-дослідницька діяльність викладачів як ресурс інноваційного розвитку педагогічного університету / Т. І. Койчева // Наука і освіта. – 2011. – № 8. – С. 71–74.

205. Койчева Т. І. Науково-дослідницька діяльність як показник інноваційності вищого навчального закладу/ Т. І. Койчева // Перспективні інновації в науці, освіті, виробництві і транспорті'2011 : міжнар. наук.-практ. конф., 21-30 червня 2011 р. : матеріали конф. – Одеса, 2011. – С. 33–35.

206. Койчева Т. І. Научно-исследовательская деятельность преподавателей в инновационном развитии педагогического университета / Т. И. Койчева // Revista «Psihologie. Pedagogie speciala. Asistenta sociala». – Кишинев, 2012. – № 4 (29). – С. 31–39.

207. Койчева Т. І. Організація та проведення атестації наукових працівників у вищому навчальному закладі / Т. І. Койчева // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики: збірник наукових праць / Ред.кол. : Н.В.Гузій (відп.ред.). – Вип15 (25). – К : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. – С. 20–24.

208. Койчева Т. І. Особливості зв'язку продуктивності наукової діяльності і чинників корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. :

Педагогіка і психологія. – Зб. статей: – Ялта : РВВ КГУ, 2014. – Вип. 42. – Ч. 1. – С. 103–111.

209. Койчева Т. І. Особливості корпоративної культури вищого педагогічного навчального закладу / Т. І. Койчева // Вісник Черкаського університету. – 2012. – № 28 (241). – С. 49–55.

210. Койчева Т. І. Особливості корпоративної культури університетів / Т. І. Койчева // Актуальні проблеми сучасної науки : матеріали дев'ятої Міжн. наук.-практ. інтернет-конф., 22-24 жовтня 2012 р., м. Київ / Інститут наукового прогнозування – К : ТК Мегадом, 2012. – С. 19–20.

211. Койчева Т. І. Особливості розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Педагогічний процес : теорія і практика. – Вип. 4. – 2013. – С. 92–103.

212. Койчева Т. І. Оцінка ефективності науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця (НПК – 2012) : матеріали III міжвуз. наук.-практ. конф. (5-6 грудня 2012 р., м. Суми). – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. – С. 199–201.

213. Койчева Т. І. Положення про попередню експертизу дисертацій / Т. І. Койчева. – Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2013. – 8 с.

214. Койчева Т. І. Правові аспекти атестації наукових і науково-педагогічних кадрів / Т. І. Койчева // Традиції та інновації в педагогіці і психології : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (6-7 квітня 2012р., м. Львів). – «Львівська педагогічна спільнота». – Львів : «Львівська педагогічна спільнота», 2012. – С. 84–86.

215. Койчева Т. І. Роль категорій якості і кількості в дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – Додаток 1 до Вип. 31, Том VII (49) : Тематичний випуск «Вища освіта України у

контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К. : Гнозис, 2013. – С. 491–499.

216. Койчева Т. І. Роль мотивації науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету у формуванні корпоративної культури / Т. І. Койчева // Наука і освіта. – 2012. – № 8/CVIX. – С. 73–77.

217. Койчева Т. І. Роль науково-дослідницької діяльності в інноваційному розвитку вищих навчальних закладів / Т. І. Койчева // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 27 / Редкол. : І.А.Зязюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2011. – С. 362–367.

218. Койчева Т. І. Роль педагогічного університету у розвитку сучасного суспільства / Т. І. Койчева // Наука і освіта. – 2014. – № 1/CXVIII. – С. 94–99.

219. Койчева Т. І. Співвідношення феноменів корпоративної та організаційної культур у наукових дослідженнях / Т. І. Койчева // Вища освіта в Україні і Болонський процес : стан, проблеми і перспективи : матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (3 грудня 2012 р., м. Київ). – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2013. – С. 68–70.

220. Койчева Т. І. Стан забезпечення наукових досліджень та шляхи оптимізації / Т. І. Койчева // Педагогічна освіта : теорія і практика : зб. наук. праць. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка, 2011. – Вип. 8. – С. 66–71.

221. Койчева Т. І. Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності : [монографія] / Т. І. Койчева. – Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2014. – 296 с.

222. Койчева Т. І. Типологія корпоративної культури вищого навчального закладу / Т. І. Койчева // Український науково-інтелектуальний

простір: реалії та перспективи розвитку : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (28-30 квітня 2012р., м. Переяслав-Хмельницький). – Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень». – Переяслав-Хмельницький : Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди, 2012. – С. 80–82.

223. Койчева Т. І. Фактори ефективності науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету (Педагогічні науки). – 2012. – № 4. – С. 129–136.

224. Койчева Т. І. Фактори інноваційного розвитку педагогічного університету як вищого навчального закладу / Т. І. Койчева // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. – 2011. – № 3–4. – С. 60–67.

225. Койчева Т. І. Функції корпоративної культури / Т. І. Койчева // Науково-дослідна робота в інноваційному університеті : стан, проблеми, перспективи розвитку : матеріали Всеукр. наук. конф. (20-21 жовтня 2012 р., м. Одеса). – Одеса : Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, 2012. – С. 29–33.

226. Койчева Т. І. Шляхи оптимізації забезпечення наукових досліджень / Т. І. Койчева // Управління якістю підготовки фахівців : міжнар. наук.-метод. конф., 21-22 квітня 2011 р. : матеріали конф. – Одеса, 2011. – С. 213–214.

227. Коменский Я. А. Избранные педагогические сочинения : в 2 т. Т. 2 / Я. А. Коменский ; отв. ред. А. И. Пискунова. – М. : Педагогика, 1982. – 576 с.

228. Коммуникация в современной науке : [текст] : сб. пер. с англ. / сост., авт. предисл. Э. М. Мирский, сост., авт. предисл. В. Н. Садовский, ред. Л. В. Блинников. – М. : Прогресс, 1976. – 438 с.

229. Концепція державної цільової програми «Наука в університетах» на 2008-2012 роки. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України

від 18 липня 2007 р. № 548-р / Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/548-2007-%D1%80>.

230. Концепція наукової, науково-технічної та інноваційної політики в системі вищої освіти України : проект // Освіта України. – 2001. – № 23. – 7 червня. – С. 2–3, 6.

231. Корнещук В. В. Кар'єрне зростання педагогічного персоналу як керований процес / В. В. Корнещук, І. Ерсъозглу // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. – 2012. – № 11-12. – С. 269–274.

232. Корнещук В. В. Сучасна професійна освіта в Україні і надійність спеціалістів / В. В. Корнещук // Наука і освіта. – 2007. – № 1–2. – С. 147–151.

233. Короновский А. А. Анализ и прогноз тенденций изменения научно-педагогического потенциала профессорско-преподавательского состава высшей школы России / Короновский А. А., Стриханов М. Н., Трубецков Д. И., Храмов А. Е. // Науковедение. – 2002. – № 2. – С. 82.

234. Короновский А. А. К вопросу об эффективности функционирования высшей школы(качественный подход) / А. А. Короновский, М. Н. Стриханов, Д. И. Трубецков // Науковедение. – 2003. – № 1(17). – С. 94–100.

235. Корпоративная культура и управление изменениями [сборник статей / пер. с англ.]. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 192 с.

236. Коршунова Н. Л. Однозначность терминологии педагогических исследований как методологическая проблема / Коршунова Н. Л. // Педагогическая теория: идеи и проблемы. – М., 1992. – С. 74–80.

237. Косолапов В. В. Оптимизация научно-исследовательской деятельности / В. В. Косолапов, А. Н. Щербань. – К. : Наукова думка, 1971. – 297 с.

238. Котенко В. П. Основания науки : [монографія] / В. П. Котенко – СПб. : Кольна, 2000. – 154 с.

239. Кохановский В. П. Философия и методология науки / В. П. Кохановский. – Ростов-н/Д. : Феникс, 1999. – 576 с.
240. Красноженова Г. Ф. Высшая школа России (проблемы сохранения интеллектуального потенциала) / Г. Ф. Красноженова. – М. : Мысль, 1998. – 258 с.
241. Кремень В. Г. Вища освіта і наука – пріоритетні сфери розвитку суспільства у ХХІ столітті / В. Г. Кремень // Вища школа. – 2002. – № 4–5. – С. 3–33.
242. Кремень В. Г. Освіта в Україні: стан і перспективи розвитку / В. Г. Кремень // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : Науково-методичний журнал. – 2001. – Випуск. 4. – С. 7–18.
243. Кримський С. Б. Наука як феномен цивілізації / С. Б. Кримський // Вісник Національної академії наук України. – 2003. – №3. – С. 7–20.
244. Крылова Н. Б. Культурология образования / Крылова Н. Б. – М. : Народное образование, 2000. – 272 с.
245. Кугель С. А. Соотношение коллективного и индивидуального в научной деятельности / С. А. Кугель, О. Д. Маслбоева // Школа гуманитарных наук. – 1995. – № 2. – С. 25–30.
246. Кузнецов В. Г. Герменевтика и гуманитарное познание. / Кузнецов В. Г. – М., 1991. – 192с.
247. Культурологический подход в теории и практике педагогического образования / Под ред. И. Ф. Исаева. – Белгород : Изд-во БГУ, 1999. – 151 с.
248. Культурология : словарь / [под ред. И. Ф. Кефели]. – СПб. : Питер, 1997. – 67 с.
249. Кумбс Ф. Г. Кризис образования в современном мире. Системный анализ / Ф. Г. Кумбс ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1970. – 260 с.
250. Кушерець В. І Знання як стратегічний ресурс суспільних трансформацій / Кушерець В. І. – К. : Знання України, 2002. – 248 с.

251. Кушнір В. А. Теоретико-методологічні основи системного аналізу педагогічного процесу вищої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / В. А. Кушнір. – К., 2003. – 40 с.
252. Ладанов И. Социокультура организации / И. Ладанов // Управление персоналом. – 1999. – № 5. – С. 55–59.
253. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами : Преобладающее лидерство / И. Д. Ладанов. – М. : УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
254. Ладыжец Н. С. Современные модификации нормативного подхода к научному сообществу / Ладыжец Н. С. // Научная деятельность в системе современной культуры / АН СССР, Сиб. отд-ние. Институт истории, филологии и философии. – Новосибирск, 1987. – С. 41–52.
255. Лаптев В. В. Интеграция науки и образования как фактор развития общества / В. В. Лаптев, С. А. Писарева // Инновации. – 2004. – № 6. – С. 8–13.
256. Лаптев В. В. Проблемы совершенствования системы подготовки научных кадров высшей квалификации на современном этапе развития науки и общества : [текст] / В. В. Лаптев // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2009. – № 83. – С. 7–17.
257. Ларионова М. Преподаватель вуза – субъект модернизации образования : [текст] / М. Ларионова // Высшее образование в России. – 2007. – № 12. – С. 29–33.
258. Лекторский В. А. Объект. Субъект. Познание / В. А. Лекторский. – М. : Наука, 1981. – 357 с.
259. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – С. 4–320.
260. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – 487 с.

261. Леске М. Почему имеет смысл спорить о понятиях / М. Леске, Г. Редлав, Г. Штилер. – М : Политиздат, 1987. – 287 с.
262. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / А. С. Липатов // Вестник Московского университета. Психология. – 1997. – №5. – С. 55–65.
263. Липский Б. И. Наука в культурной ситуации XX века / Б. И. Липский // Школа гуманитарных наук. – 1995. – № 2. – С. 13–18.
264. Ломов Б. Ф. Общение и социальная регуляция поведения людей // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е. В. Щорохова, М. И. Бобнева. – М. : Наука, 1976. – С. 64.
265. Лосева Н. М. Самореалізація викладача: теоретичний аспект / Н. М. Лосева. – Донецьк : ДонДА, 2004. – 387 с.
266. Луганская Г. Б. Влияние социально–психологического климата на эффективность профессиональной деятельности преподавателя вуза [Текст] / Г. Б. Луганская, Г. В. Рева // Наука. – Майкоп, 2008. – С. 125–129.
267. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
268. Лях В. И. Корпоративная культура: к вопросу о разнообразии дефиниции / В. И. Лях, Н. А. Королева // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №10. – С. 512–515.
269. Майор Ф. Универсальный университет. Изложение выступления Генерального директора ЮНЕСКО на форуме «Европейская программа перемен в высшем образовании в XXI в.» (Палермо, 24-27 сентября 1997 г.) // Alma mater. – 1998. – № 7. – С. 3–7.
270. Макаркин Н. П. Миссия университета / Н. П. Макаркин, О. Б. Томилин // Университетское управление : практика и анализ. – 2003. – № 5–6 (28). – С. 9–13.
271. Макаркин Н. П. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения / Н. П. Макаркин, О. Б. Томилин,

А. В. Бритов // Университетское управление : практика и анализ. – 2004. – № 5–6. – С. 152–162.

272. Макаркин Н. П., Черкасов В. Д., Фадеева И. М., Маколов В. И. Развитие исследовательского потенциала в системе стратегических приоритетов университета / Н. П. Макаркин, В. Д. Черкасов, И. М. Фадеева, В. И. Маколов // Университетское управление : практика и анализ. – 2008. – №6. – С. 46–51.

273. Маковецький А. М. Наука і наукова діяльність як цінність / А. М. Маковецький. – Чернівці : Рута, 2002. – 158 с.

274. Максименко А. А. Организационная культура : системно-психологические описания : учеб. пособие / Максименко А. А. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2003. – 168 с.

275. Малиш Л. О. Наукова діяльність: соціальна детермінація та перспективи : дис. ... кандидата соц. наук : 22.00.04 / Малиш Ліна Олександрівна. – К., 2005. – 194 с.

276. Мальцева Г. И. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета / Г. И. Мальцева, О. В. Горшкова // Университетское управление : практика и анализ. – 2006. – № 2 (42). – С. 40–44.

277. Мальцева Г. И. Университетская корпоративная культура / Г. И. Мальцева // Университетское управление : практика и анализ. – 2005. – № 2 (35) – С. 95–103.

278. Мареев В. И. Исследовательская деятельность в педагогическом вузе: теория и практика / В. И. Мареев. – Ростов-на-Дону, 1999. – 202 с.

279. Мареев В. И. Теоретические основы исследовательской деятельности преподавателей педагогического вуза : дисс. ... доктора пед. наук : общая педагогика – 13.00.01 / Владимир Иванович Мареев – Волгоград, 1999. – 294 с.

280. Маркарян Э. С. Теория культуры и современной науки. / Маркарян Э. С. – М. : Мысль, 1983. – 284 с.

281. Мартыненко Е. Н. Организация научно-исследовательской работы преподавателей высших учебных заведений на Украине (XIX ст.) : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Мартыненко Елена Николаевна. – Х., 1998. – 163 с.
282. Марчук М. Г. Ціннісні потенції знання / Марчук М. Г. – Чернівці : Рута, 2001. – 318 с.
283. Матушанский Г. У. Определение профессиональных и базовых компетенций преподавателя высшей школы [Текст] / Г. У. Матушанский, А. Г. Фролов, Г. В. Завада // Известия высших учебных заведений. Проблемы энергетики. – 2006. – № 9–10. – С. 70–77.
284. Мацумото Д. Психология и культура / Мацумото Д. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – С. 364.
285. Межуев В. М. Культура как предмет философского знания / Межуев В. М. // Сб. к 80-летию профессора М. С. Кагана. Сер. «Мыслители». – Вып. 4. – СПб. : Санкт-Петербургское философское общество, 2001. – С. 5–31.
286. Мещанінов О. П. Система університетської освіти в контексті концепції сталого розвитку людства / О. П. Мещанінов // Наукові праці : Науково-методичний журнал. Педагогічні науки. Т. 24., Вип. 11. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2002. – С. 28–35.
287. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні : монографія / Мещанінов О. П. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2005. – 456 с.
288. Мизелева Г. С. Корпоративная культура: взгляд изнутри / Г. С. Мизелева, И. В. Балакина, Я. Л. Эйдельман // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 3. – С. 14–32.
289. Микитюк О. М. Становлення та розвиток науково-дослідної роботи у вищих педагогічних закладах України (історико-педагогічний аспект) / Микитюк О. М. – Харків : ОВС, 2003. – 272 с.

290. Микитюк О. М. Теорія і практика організації науково-дослідної роботи у вищих закладах освіти України в ХІХ ст. : дис... доктора пед. наук : 13.00.01 / Микитюк Олександр Миколайович. – Х., 2003. – 405 с.
291. Микулинский С. Р. Социально-психологические аспекты научной деятельности / С. Р. Микулинский, М. Г. Ярошевский // Вопросы философии. – 1973. – № 1. – С. 25–37.
292. Мишед Л. Идея университета / Л. Мишед // Вестник высшей школы. – 1991. – № 9. – С. 85–90.
293. Могутнова Н. Н. Первые шаги. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н. Н. Могутнова // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 130–136.
294. Моисеев Н. Н. Математика в социальных науках / Н. Н. Моисеев // Математические методы в социологическом исследовании. – М., 1981. – С. 166.
295. Моисеев Н. Н. Расставание с простотой / Н. Н. Моисеев. – М., 1998. – 480 с.
296. Моргунова А. Г. Институционализация образовательного пространства : феномен университаризма : автореф. дис. на соискание ученой степени докт. филозоф. наук : спец. 09.00.11 «Социальная философия» / А. Г. Моргунова. – Чебоксары, 2006. – 39 с.
297. На пути к исследовательскому университету : коллективная монография / [ред. Г. И. Мальцева]. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2009. – 412 с.
298. Назарова И. Б. Типология преподавателей высшей школы [Текст] / И. Б. Назарова // Социология образования. – 2007. – № 3. – С. 77–78.
299. Налетова И. В. Структура корпоративной культуры современного университета / И. В. Налетова, А. В. Прохоров // Вестник ТГУ. Гуманитарные науки. – 2010. – Вып. 12(92). – С. 23–28.

300. Налетова И. В. Университет Гумбольдта в динамике развития университетского образования / И. В. Налетова // Вестник Тамбовского университета. Гуманитарные науки. – 2010. – Вып. 9 (89). – С. 7–13.

301. Наука в університетах. П'ятирічний досвід діяльності Ради проректорів з наукової роботи вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації та директорів наукових установ Міністерства освіти і науки України / За загальною ред. М. Ю. Ільченка. – К. : ТОВ «ВД ЕКМО», 2010. – 356 с.

302. Наука у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації Міністерства освіти і науки України / За ред. С. М. Ніколаєнка. – К., 2006. – 64 с.

303. Небаба Г. П. Информационно-исследовательская деятельность преподавателя современного университета [Текст] / Г. П. Небаба // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 396–399.

304. Немов Р. С. Психология : В 3 кн. – М. : ВЛАДОС, 2003. – Кн.3 : Психодиагностика. – 631 с.

305. Николис Дж. Динамика иерархических систем / Дж. Николис. – М. : Мир, 1989. – 486 с.

306. Николис Дж. Познание сложного / Дж. Николис, И. Пригожин. – М. : Мир. – 1990. – 345 с.

307. Ніколаєнко С. М. Вища освіта і наука – найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку [електронний ресурс] / С. М. Ніколаєнко // Вища школа. – 2005. – № 1. – С. 13–30. – Режим доступу до журн. : <http://www.mon.gov.ua/education/higher/topic/rzvosv>.

308. Новиков В. С. Современные направления развития науки и образования / В. С. Новиков // Вестник Санкт-Петербургского отделения Рос. акад. естеств. наук. – 1997. – № 1. – С 13–15.

309. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж. В. Ньюстором, К. Дэвис. – СПб. : Питер-Юг, 2000. – 448 с.

310. О мерах по государственной поддержке молодых российских ученых – кандидатов наук и докторов наук и ведущих научных школ Российской Федерации [Текст]: постановление Правительства РФ от 27.04.2005 № 260 // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 18. – Ст. 1686.

311. О федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы [Текст]: постановление Правительства РФ от 28.07.2008 № 568 // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 31. – Ст. 3739.

312. Образовательный стандарт высшей школы: сегодня и завтра. Монография / [В. И. Байденко, Н. А. Селезнева, Н. А. Гришанова и др.]. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – 206 с.

313. Общение и оптимизация совместной деятельности : [монография / наук. ред. Андреева Г. М., Яноушек Я.]. – М. : Издво МГУ, 1987. – 302 с.

314. Олдхэм Д. Культура организации / Д. Олдхэм. – М. : Инфра-М, 1991. – 91 с.

315. Ортега-і-Гассет Хосе. Місія Університету // Ідея Університету: антологія / [упоряд. : М. Зубрицька, Н. Бабалик, З. Рибчинська; відп. ред. М. Зубрицька]. – Львів : Літопис, 2002. – С. 67–107.

316. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003–2004 рр.) / [ред. В. Г. Кремень]. – Тернопіль : ТДПУ імені В. Гнатюка, 2004. – 147 с.

317. Паламарчук В., Даниленко Л. Тенденції розвитку інноваційних процесів у вищій освіті України у контексті Європейського вибору / В. Паламарчук, Л. Даниленко // Післядипломна освіта в Україні. – 2004. – № 1. – С. 39–43.

318. Парсонс Т. Научная дисциплина и дифференциация наук / Т. Парсонс, Н. Сторер; пер. с англ. Л. А. Седова, М. К. Петрова, А. П. Огурцова // Научная деятельность: структура и институты. – М. : Прогресс, 1980. – Режим доступа. – <http://courier.com.ru/pril/posobie>.

319. Парыгин Б. Д. Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б. Д. Парыгина. – М. : Изд-во Михайлова, 2000. – 352 с.

320. Педагогика открытости и диалога культур/ [ред. М. Н. Певзнер, В. О. Букетов, О. М. Зайченко]. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 265 с.

321. Перегудов Ф. И. Введение в системный анализ / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасенко. – М. : Высшая школа, 1989. – 367 с.

322. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учеб. пособие / Т. Н. Персикова. – М. : Логос, 2002. – 224 с.

323. Петров Ф. А. Российские университеты в первой половине XIX века. Формирование системы университетского образования. Кн. 1. Зарождение системы университетского образования в России / Ф. А. Петров. – М. : Гос. изд. музей, 1998. – 471 с.

324. Петрова Г. И. Новые формы фундаментальности современной науки и формирование когнитивной компетентности в университетском образовании / Г. И. Петрова // Весник ТГУ. – 2010. – №4 (12). – С. 111–116.

325. Петрова І. Л. Особливості стимулювання інноваційної діяльності / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2009. – С. 139–142.

326. Пинто Дж. К. Управление проектами [Текст] / Под ред. Дж. Пинто, пер. с англ. – СПб. : Питер, 2004. – 464 с.

327. Платонова Д. А. Активизация инновационной деятельности методом формирования корпоративной культуры предприятия : автореф. дисс. канд. эконом. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями и инвестиционной деятельностью)» / Д. А. Платонова. – СПб., 2009. – 24 с.

328. Погодина А. В. Модели корпоративной культуры вузов / А. В. Погодина, С. Д. Крылова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 5. – С. 92–97.

329. Погребняк В. А. Культура организации как объект регулярного управления / В. А. Погребняк // Вопросы управления предприятием. – 2005. – № 1 (13). – С. 54–59.

330. Положення про організацію наукової, науково-технічної діяльності у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації. Затвержено наказом МОНУ від 01.06.2006 №422 / Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1197-06>.

331. Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів : Нормативний документ. – К. : Вид-во «Толока», 2011. – 25 с.

332. Поляков М. В. Університет в Україні: класичний, національний, дослідницький / М. В. Поляков, В. С. Савчук // Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах «Грані». – 2010. – №5. – С. 151–157.

333. Попов Л. Е. Простые математические модели динамики коллективной научной деятельности / Л. Е. Попов, М. И. Слободской // Проблемы инженерного образования : матеріали регіональн. науч.-метод. конф., 22-23 апр. 2003 г. – Томск, 2003. – С. 46–55.

334. Поппер К. Логика и рост научного знания / К. Поппер. – М. : Прогресс, 1983. – 605 с.

335. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : [ред. Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, В. М. Снетков]. – СПб. : Речь, 2003. – 448 с.

336. Преподаватель XXI века : современные тенденции и инновационные процессы [Текст] : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 19 ноября 2008 года / [под общ. ред. Е. Б. Заболотного]. – Тюмень : РИЦ ТГАКИ, 2008. – 292 с. : ил., табл.

337. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.

338. Пригожин И. Порядок из хаоса : Новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.

339. Проблеми якості освіти : теоретичні і практичні аспекти. – К. : Вид-во «Фенікс», 2007. – 336 с.

340. Прохоров А. В. Соотношение корпоративной и академической культур университета / А. В. Прохоров // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. – 2010. – № 10 (90). – С. 179–184.

341. Пугачева Е. Г. Самоорганизация социально-экономических систем / Е. Г. Пугачева, К. Л. Соловьев. – Иркутск : Из-во БГУЭП, 2003. – 173 с.

342. Пучков А. А. Приоритетные модели организации высшего учебного заведения в контексте реформы высшего образования / А. А. Пучков // Университет в системе непрерывного образования : междунар. науч.-метод. конф., 14-15 окт. 2008 г. – Пермь, 2008. – 523 с.

343. Пфеффер Дж. Шесть опасных мифов относительно заработной платы. Управление персоналом / Дж. Пфеффер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 82–110.

344. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : «Когито-Центр» , 2002. – 396 с.

345. Радугин А. А. Введение в менеджмент : социология организаций и управления / А. А. Радугин, К. А. Радугин / Воронеж. : Воронеж, гос. арх.-строит. акад., 1995. – 197 с.

346. Рафаева О. С. Коррекция корпоративной культуры / О. С. Рафаева // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 3. – С. 34–40.

347. Рахманова М. С. Инновационный стратегический анализ вуза как стейкхолдер-компании / М. С. Рахманова, К. С. Солодухин // Экономические науки. – 2009. – № 1 (50). – С. 236–242.
348. Реан А. А. Проблемы общей акмеологии : [текст] / А. А. Реан, Е. Ф. Рыбалко, Н. А. Грищенко. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2002. – 156 с.
349. Резник Ю. М. Сущность корпоративной культуры в современной организации / Ю. М. Резник, К. А. Кравченко // Управление персоналом. – 1998. – № 8. – С. 63–69.
350. Розанова Н. Вузы в XXI веке: вызов со стороны исследовательской работы / Н. Розанова, Е. Савицкая // Вопросы экономики. – 2006. – № 7. – С. 118–128.
351. Роль исследовательской деятельности в университете (Круглый стол, июль 2007 г.) // Вопросы образования. – 2007. – № 4. – С. 181–200.
352. Романенко Ю. М. Бытие и естество : Онтология и метафизика как типы философского знания / Ю. М. Романенко. – СПб. : Алетейя, 2003. – 779 с.
353. Романов Е. В. Методологические аспекты разработки стратегии вуза в современных условиях / Е. В. Романов // Инновации в образовании. – 2011. – № 3. – С. 12–17.
354. Романова Ю. Изменение корпоративной культуры: доверить консультантам или возможно провести самим!? / Ю. Романова // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 25–27.
355. Ромашова И. Б. Методологические основы прогнозирования в системе управления современным предприятием-корпорацией : автореф. дис. докт. эконом. наук 08.00.05. – Нижний Новгород, 2006. – 40 с.
356. Ронзина М. Д. Корпоративная культура в науке / М. Д. Ронзина // Известия ЛЭТИ. – 2004. – № 2. – С. 61–65.
357. Роуг В. Университет как явление средневековой культуры / В. Роуг // Вестник высшей школы – 1991. – № 8. – С. 97–109.

358. Рощина Я. М. Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? [Текст] / Я. М. Рощина, М. М. Юдкевич // Вопросы образования. – 2009. – № 3. – С. 203–229.

359. Рубашкин В. Ш. Онтология: от натурфилософии к научному мировоззрению и инженерии знаний / В. Ш. Рубашкин, Д. Г. Лахутин // Вопросы философии. – 2005. – № 1. – С. 64–81.

360. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во Наркомпроса РСФСР, 1940. – 596 с.

361. Рузаев Е. Н. Менеджмент качества образовательных услуг и менеджмент знаний в высшей школе / Е. Н. Рузаев, П. Е. Рузаева // Качество, инновации, образование. – 2004. – № 1. – С. 7.

362. Рюттингер Р. Культура предпринимательства / Р. Рюттингер. – М. : Экономика, 1992. – 240 с.

363. Савельев А. Инновационное образование и научные школы / А. Савельев // Вестник высшей школы. – 2000. – № 5 – С. 15–18.

364. Савицкий И. П. Философия образования для XXI века: кризис образования – необходимость новых воззрений / И. П. Савицкий // Современная высшая школа. – 1990. – № 1. – С. 38–45.

365. Сазонова Ж. В. Инновационная деятельность вуза в контексте корпоративной культуры [текст] / Ж. В. Сазонова // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы междунар. заоч. науч. конф., апрель 2011 г. : Т. II / под общ. ред. Г. Д. Ахметовой. – М., 2011. – С. 128–131.

366. Сайченко О. А. Корпоративная культура как эффективный механизм управления человеческими ресурсами предприятий : дисс. ... кандидата эконом. наук : 08.00.05 / Сайченко Ольга Анатольевна. – СПб., 2002. – 135 с.

367. Санникова О. П. Эмоциональность в структуре личности : Монография / Санникова О. П. – Одесса-Киев : Принт, 1998. – 348 с.

368. Селезнева Н. А. Новое качество высшего образования в современной России. Концептуально-программный поход / Н. А. Селезнева, А. И. Субетто. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1995. – 199 с.

369. Семикова Н. С. Методы изучения социальной среды организации [Текст] / Н. С. Семикова // Управление персоналом. – 2007. – №6. – С. 15.

370. Сергеева Т. Б. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Т. Б. Сергеева, О. И. Горбатько // Педагогика. – 2006. – №10. – С. 11–21.

371. Силласте Г. Г. Включенность вузовских преподавателей в научную деятельность (сравнительный анализ) [Текст] / Г. Г. Силласте // Вестник Финансовой академии. – 2008. – № 1. – С. 32–41.

372. Синергетика и образование / [Сборник научных трудов]. – М. : Наука, 1997. – 212 с.

373. Системы менеджмента качества. Требования : ГОСТ Р ИСО 9001:2001. – М., 2001. – 39 с.

374. Скотт П. Академические ценности и организация академической деятельности в эпоху глобализации / [Электронный ресурс] // П. Скотт – Режим доступа : <http://www-old.informika.ru/text/magaz/evropa/2003/3/art004.html>.

375. Слободчиков В. И. Антропологическая парадигма в современном образовании : [текст] / В. И. Слободчиков // Очерки психологии образования. – Биробиджан : Изд-во БГПИ, 2005. – С. 14–31.

376. Словарь иностранных слов. – [18-е изд., стер.]. – М. : Рус. яз., 1989. – 624 с.

377. Словарь русского языка : в 4 т. / [ред. А. П. Евгеньева]. – Т. 4. С-Я. – М. : Русский язык, 1988. – 800 с.

378. Смирнов В. Т. Лидерские способности преподавателя и научного сотрудника высшей школы. Мотивация творческого труда [Текст] /

В. Т. Смирнов, Г. В. Барсуков, Е. М. Родионова // Аграрный вестник Урала. – 2008. – № 12. – С. 26–29.

379. Советский энциклопедический словарь / [ред. А. М. Прохоров]. – 4-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 1632 с.

380. Соломанидина Т. О. Организационная культура как социально-экономическое пространство управления человеческими ресурсами: дисс. ... доктора эконом. наук : 08.00.05 / Соломанидина Татьяна Оттовна. – М., 2003. – 364 с.

381. Солонин Ю. Н. Понятие культуры: методологические и онтологические проблемы ее сущности / Солонин Ю. Н. // Введение в культурологию. – СПб., 2003. – С. 14–33.

382. Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика / П. А. Сорокина. – СПб. : Питер, 2000. – 564 с.

383. Спивак В. А. Корпоративная культура / А. В. Спивак. – С.-Пб. : Питер, 2001. – 416 с.

384. Старобинский Э. Е. Философия менеджмента в корпорации IBM (США) / Э. Е. Старобинский // Управление персоналом. – 1998. – № 3. – С. 32–35.

385. Староверов О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации / Староверов О., Алехина О. // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 54–57.

386. Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года. – М. : Министерство образования и науки Российской Федерации, 2006. – 124 с.

387. Стрекалова Н. Д. Корпоративная культура и стратегия вуза: проблемы взаимодействия / Стрекалова Н. Д. // Мир гуманитарной культуры академіка Д. С. Лихачева : международные лихачевские научные чтения 14-24 мая 2002 г. : тезисы докл. – С.-Пб., 2002. – С. 205–208.

388. Стриханов М. Анализ и прогноз изменений научно-педагогического потенциала высшей школы / Стриханов М., Трубецков Д.,

Короновский А., Храмов А. // Высшее образование в России. – 2003. – № 3. – С. 9.

389. Субетто А. И. Мониторинг источников формирования содержания высшего образования / А. И. Субетто, В. В. Чекмарев. – М. : Изд-во Кастром. гос. пед. ун-та, 1996. – 242 с.

390. Субетто А. И. Общественный интеллект и образование на рубеже XXI века // Идеи Н. Д. Кондратьева и динамика общества на рубеже третьего тысячелетия / А. И. Субетто, Н. А. Селезнева. – М., 1995. – С. 365–376.

391. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности / Суходольский Г. В. –Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. – 166 с.

392. Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры / М. Сухорукова // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 39–44.

393. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / [П. М. Сенге, А. Клейнер, Ш. Роберте та ін.] ; пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 624 с.

394. Тарасенко Ф. П. Прикладной системный анализ (Наука и искусство решения проблем) : учебник / Тарасенко Ф. П. – Томск : Изд-во Томского университета, 2004. – 186 с.

395. Тацій В. Я. Кожний етап розвитку суспільства вимагає реформування системи освіти / В. Я. Тацій // Вища школа. – 2001. – №4–5. – С. 3–10.

396. Тевене М. Культура предприятия / М. Тевене; пер. с франц.; под ред. В. А. Спивака. – [3-е изд.] – СПб. : ИД «Нева», 2003. – 128 с.

397. Титарев Л. Г. Управление знаниями в современных технологиях / Л. Г. Титарев // Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий. Системы управления знаниями (РБП-СУЗ-2002) : 6-я науч.-практ. конф., 19-20 марта 2002 г. : сб. науч. трудов. – М., 2002. – С. 19–25.

398. Титовец Т. Е. Современные модели университета: состояние, проблемы, перспективы интеграции / Т. Е. Титовец // Университет в системе непрерывного образования : материалы междунар. науч.-метод. конф., 14-15 окт. 2008 г. – Пермь, 2008. – С. 53.

399. Тищенко В. М. Викладач вищої школи: феномен професії / В. М. Тищенко. – Л. : Сполом, 2006. – 396 с.

400. Тодосийчук А. В. Научно–технический потенциал высшей школы и качество подготовки специалистов [Текст] / А. В. Тодосийчук // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 3. – С. 28–34.

401. Толстых В. И. Культурная традиция / Толстых В. И. // Новая философская энциклопедия. – 2001. – Т.4. – 512 с.

402. Томилов В. В. Культура организации международных коммуникаций / В. В. Томилов – [Электронный ресурс.] : <http://www.marketing.spb.ru/read/m8>.

403. Томилов В. В. Культура предпринимательства / В. В. Томилов.– С-Пб : Издательство «Питер», 2000. – 368 с.

404. Тонышева Л. Л, Ильина О. С. Корпоративная культура: траектории развития и инструменты регулирования // <http://imib.tsogu.ru/institute/strukturnye-podrazdeleniya/kafedra-eup/science/grant/rgnf/stat2>.

405. Тоффлер О. Третя хвиля // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посібник / [упоряд. В. Лях]. – Київ : Либідь, 2005. – 384 с.

406. Трансформация университетов в условиях глобального рынка / О. А. Замулин, Б. Г. Капустин, Д. Л. Константиновский [та ін.] // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 52–57.

407. Трапицын С. Ю. Профессиональная мотивация преподавателя вуза как фактор улучшения качества научно–педагогической деятельности [Текст] / С. Ю. Трапицын // Качество. Инновации. Образование. – 2005. – №3. – С. 7–12.

408. Трапицын С. Ю. Система оценки качества деятельности преподавателей вуза как предмет исследования и объект проектирования [Текст] / С. Ю. Трапицын, Е. Ю. Васильева // Известия Российского гос. пед. университета им. А. И. Герцена. – 2006. – Т. 6.– № 14. – С. 128–136.

409. Тюнников Ю. Корпоративная культура как фактор конкурентоспособности вуза / Ю. Тюнников // Высшее образование в России. – 2005. – № 10. – С. 69–77.

410. Тягунова Ю. В. Субъекты и цели интеграции науки и образования в высшей школе / Ю. В. Тягунова, К. Н. Крикунов // Высшее образование сегодня. – 2010. – №5. – С. 21–26.

411. Уварова Т. Г. Проблемы развития человеческого потенциала вуза в системе менеджмента знаний : [текст] / Т. Г. Уварова // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1. – С. 58–60.

412. Уемов А. И. Системный подход и общая теория систем : [текст] / А. И. Уемов. – М. : Мысль, 1978. – 272 с.

413. Университет как центр культуропорождающего образования. Изменение форм коммуникации в учебном процессе [Текст / М. А. Гусаковский, Л. А. Ященко, С. В. Костюкевич и др.]; под ред. М.А. Гусаковского. – Сер. Universitas– Мн. : БГУ, 2004. – 279 с.

414. Урсул А. Д. Устойчивое развитие: истоки, тенденции, дефиниции / А. Д. Урсул // Бюллетень комиссии по разработке научного наследия академика В. И. Вернадского. – 2005. – №18. – С. 99–114.

415. Факторно-балльная оценка интеллектуального потенциала преподавателей высшей школы [Текст] / В. Смирнов, Г. Барсуков, Е. Родионова, Е. Степанова // Управление персоналом. – 2007. – № 16. – С. 53–56.

416. Фаренік С. А. Логіка і методологія наукового дослідження / С. А. Фаренік. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 340 с.

417. Федоров И. Б. Интеграция образования и науки : ключевые аспекты / И. Б. Федоров // Высшее образование. – 2005. – № 6. – С. 8–13.

418. Федорова А. А. Корпоративная культура в системе управления организацией : дисс. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Федорова Анастасия Александровна. – М., 2005. – 172 с.

419. Федорченко В. К. Стратегія розвитку освіти на порозі ХХІ століття (міжнародний аналітичний огляд) // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. / Ред. кол. : В. О. Зайчук (головний редактор), О. Я. Савченко, М. Ф. Дмитриченко та ін. – К. : НМЦ ВО, 2002. – Вип. 32. – С. 205–212.

420. Федулова Л. І. Тенденції розвитку науково-технологічної та інноваційної діяльності в Україні / Л. І. Федулова, О. О. Глушко // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. ДНУ. – 2005. – Вип. 210. – С. 463–476.

421. Философский словарь. – изд. 5-е. – М. : Изд-во политической литературы, 1987. – 590 с.

422. Философский энциклопедический словарь / [ред. Л. Ф. Ильичев и др.]. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

423. Філософський словник / [ред. В. І. Шинкарук]. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : голов. ред. УРЕ, 1986. – 800 с.

424. Флиер А. И. Культурология для культурологов / Флиер А. И. – М. : Изд-во МГУ, 2000. – 211 с.

425. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы / Пер. с англ. – М : Издательство «Весь Мир», 2003. – 232 с.

426. Франц А. С. Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект) / А. С. Франц // Университетское управление : практика и анализ. – 2006. – № 2. – С. 26–30.

427. Хакен Г. Синергетика. Иерархия неустойчивостей в самоорганизованных системах и устройствах / Г. Хакен. – М., 1985. – 424 с.

428. Ханевич А. П. Корпоративная и организационная культура соотношение понятий / А. П. Ханевич // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – № 11. – С. 112–117.

429. Ханевич А. П. Организационная культура высшего учебного заведения в современной России : автореф. дисс. на соискание науч. степени канд. соц. Наук : спец. 22.00.06 «Социология культуры духовной жизни» / А. П. Ханевич. – Ставрополь, 2009. – 32 с.

430. Ходань О Л. Формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Хмельницький, 2010. – 274 с.

431. Холл Дж. Проблема культуры / Холл Дж. – Казань : Изд-во КГУ, 2001. – 265 с.

432. Чавчавадзе Н. З. Культура и ценности / Н. З. Чавчавадзе – Тбилиси, 1984. – 195 с.

433. Чалий О. В. Синергетичні принципи освіти і науки : [монографія] / О. В. Чалий – К. : Віпол, 2000. – 253 с.

434. Шабанова О. В. Социально-педагогические условия становления научно-педагогической деятельности преподавателя высшей школы (На материале классического университета) : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Шабанова Оксана Владимировна. – Воронеж, 2002. – 210 с.

435. Шандер Е. Н. Место корпоративной культуры в вузовской системе / Е. Н. Шандер // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №11. – С. 178–181.

436. Шафранова О. Е. Теоретико-методологические основы аксиологической ориентации непрерывного образования преподавателя высшей школы : [монография] / О. Е. Шафранова. – Биробиджан : Изд-во ДВГСГА, 2008. – 215 с.

437. Швырев В. С. Проблемы разработки понятия деятельности как философской категории // Деятельность : теория, методология, проблемы. – М. : Политиздат, 1990. – С. 9–21.

438. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство : [монография] / Э. Х. Шейн; пер. с англ.; под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

439. Шляхтенко С. Г. Категории качества и количества / С. Г. Шляхтенко. –Л. : Изд-во ЛГУ, 1968. – 144 с.
440. Шпенглер О. Закат Европы. Всемирно-исторические перспективы / О. Шпенглер. – Минск : Попурри , 1999. – 718 с.
441. Шульман Л. Реформа організації науки та процесу взаємодії наука-держава [2005] // Режим доступу: <http://rpl.org.ua/ukr/article;41/>.
442. Щедровицкий Г. П. Педагогика и логика. / Г. П. Щедровицкий – М. : Педагогика, 1993. – 412 с.
443. Щербина С. В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции / С. В. Щербина // Социологические исследования. – 1996. – № 7. – С. 47–55.
444. Щербина С. В. Социальные теории организации : словарь / С. В. Щербина. –М. : ИНФРА-М, 2000. – 264 с.
445. Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации / [под ред. Дж. Биллсберри]. – М. : Междунар. ин-т менеджмента ЛИНК, 1996. – 368 с.
446. Юдин Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность / Э. Г. Юдин. – М. : Эдиториал УРСС, 1997. – 444 с.
447. Юрмашева О. А. Понятие «научно–педагогические кадры»: системно-структурный анализ [Текст] / О. А. Юрмашева // Педагогическое образование и наука. – 2009. – № 8. – С. 47–49.
448. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета / Яблонскене Н. Л. // Университетское управление. – 2006. – № 2 (42). – С. 7–25.
449. Яковлев Е. В. Синергетический подход к исследованию проблем управления качеством образования в высшей школе / Е. В. Яковлев // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2000. – № 2. – С. 40–44.
450. Якушева Л. М. Инновационная деятельность преподавателя высшей школы как средство повышения квалификации преподавательского состава / Якушева Л. М. // Современные наукоемкие технологии. – 2011. –

№ 1 – С. 130–131. – Режим доступа:
www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=6741.

451. Ярома О. В. Основные подходы к университетскому образованию в XXI веке / О. В. Ярома / Университет в системе непрерывного образования: материалы междунар. науч.-метод. конф., 14-15 окт. 2008 г. – Пермь, 2008. – С. 61.

452. Ярошевский М. Г. Основы теоретической психологии / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М. : Инфра-М, 1998. – 525 с.

453. Brown R. Organizational Culture / R. Brown. – London : Pitman Publishing, 1995. – P. 8 (270).

454. Burton R. Clark. Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation / Burton R. Clark. – London Published for the IAU Press Pergamon, 1998. – P. 164.

455. Eldridge J. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – London : Allen&Unwin, 2009. – 230 p.

456. Fey C. F., Denison D. R. Organizational Culture and Effectiveness: the Case of Foreign Firms of Russia. Working Paper Number 179. December 1998. – Режим доступа: <http://www.econpapers.org>.

457. Fralinger B. Organizational Culture At The University Level: A Study Using The OCAI Instrument / B. Fralinger, V. Olson // Journal of College Teaching and Learning. – 2007. – Vol. 4. – № 11. – P. 85–97.

458. Furnham A. Corporate assessment : auditing a company's personality / A. Furnham, B. Gunter. – London; New York : Routledge, 1993. – 293 p.

459. Hofstede G. Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001. – 616 p.

460. Jaspers K. Philosophie and Welt. Reden und Aufsätze / K. Jaspers. – Munhen, 1958. – P. 7–20.

461. Kilmann R., Saxton M. J. Issues in Understanding and Changing Culture / R Kilmann, M. J Saxton // California Management Review. – 1986. – Winter. – P. 89.

462. Koycheva T. I. The problem of higher school lecturers' qualifying evaluation in the context of its innovative development // II Open International scientific forum "Modern tendencies in pedagogical education and science of Ukraine and Israel: the way to integration". – Israel, Ariel University Center of Samaria: Total Graphics. – 2011. – P. 38–39.

463. Koycheva T. Functions of research activity of teachers from higher pedagogical educational establishments / T. Koycheva // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and psychology, 2014. – Vol. II (10). – Issue 20. – P. 7–10.

464. Koycheva T. Novel approaches to form the corporate culture in pedagogical universities / T. Koycheva // Computer Modelling and New Technologies, 2014. – Vol.18. – №2. – P. 286–289.

465. Kroeber A. L. Culture: a critical review of concepts and definitions / Kroeber A. L., Kluckhohn C. K. // Peabody Museum of Archeology and Ethnology Papers. – Cambridge, MA : Harvard University, 1952. – Vol. 47, No. 1. P. 96–97.

466. McLean A. Intervening in cultures, working paper / A. McLean, J. Marshall. – University of Bath, 1993. – P. 25.

467. Mead M. Cultural patterns and technical change / M. Mead. – N. Y., 1955. – 352 c.

468. Morgan G. Images of Organization / G. Morgan. – Beverly Hills, Calif. : Sage, 1986. – P. 135.

469. Ochi W. Theory «Z»: How American Business can meet the Japanese Challenge / W. Ochi, Z. Theory. – Reading, MA : Addison-Wesley Publ. Co, 1981. – 150 p.

470. Ott J. S. The Organizational Culture Perspective / J. S. Ott. – Belmont, California : Dorsey Press, 1989. – P. 34.

471. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities / V. Sathe. – Richard D. Irvin, Inc., 1985. – P. 10.
472. Schultz T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York, 1971. – P. 176.
473. Schwartz H., Davis S. Matching Corporate Culture and Business Strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational Dynamics. – 1981. – Summer. – P. 33.
474. Shein E. H. Organizational Culture / E. H. Shein // American psychologist, 1990, Vol. 45(1). P. 109–119.
475. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis / L. Smircich // Administrative Science Quarterly. – 1983. – Vol. 28. – P. 339–358.
476. Steinmann H. Management. Grundlagen der Unternehmensführung / Steinmann H., Schreyoegg G. – Aufl. 3. : Wiesbaden, 1993. – 678 p.
477. White L. The Concept Of Cultural Systems : A Key to Understanding Tribes and Nations. – New York: Columbia University Press, 1975.
478. Williams A. Changing Culture: New Organizational Approaches / Williams A., Dobson P., Walters M. – London : Institute of Personnel Management, 1993. – P. 18.
479. Wu Jay Y. A general behavior model and new definitions of organizational cultures / Wu Jay Y. // Journal of Socio-Economics. – 2008. – Vol. 37. – Issue 6. – P. 84–86.

Додаток А
Методика оцінювання організаційної культури
за К. Камероном–Р. Куїнном (ОСАІ)

Шановний респонденте, просимо Вас допомогти в дослідженні, відповівши на наступні запитання тесту. Результати тесту залишаться конфіденційними. Дякуємо за допомогу!

Кафедра _____

ПІБ _____

Посада _____ Науковий ступінь _____

Вік _____ Стать _____ Стаж науково-педагогічної роботи _____

Інструкція: уважно ознайомтесь з варіантами відповідей. Розподіліть 100 балів між варіантами А, В, С, D в кожному з 6 блоків оцінки найважливіших параметрів організації (на рівні – організація вцілому). Оцініть двічі: поточний стан і бажаний.

	Показники	Тепер	Бажано
	Найважливіші характеристики		
А	Родинна атмосфера. Неформальні контакти. У людей багато спільного.		
В	Динамічна атмосфера. Люди готові йти на жертвність заради ризику. Орієнтація на досягнення успіху.		
С	Діяльність, орієнтована на результат, виконання завдань. Люди орієнтовані на суперництво.		
Д	Жорстка структура. Чіткі уповноваження. Формальні правила та контроль.		

	Разом (балів)	100	100
	Загальний стиль лідерства і керівництва		
А	Менторство. Взаємопідтримка, прагнення допомогти й навчити. Розвиток співробітників.		
В	Інновації. Готовність до ризикованих рішень. Підприємницьке мислення.		
С	Прямолінійність, діловитість, агресивність. Цілеспрямована робота.		
Д	Ефективність. Чітка координація роботи. Робочі процеси відповідають стратегічному плану.		
	Разом (балів)	100	100
	Управління співробітниками		
А	Колегіальність рішень. Робота в команді. Участь в ухваленні рішень.		
В	Розлоге поле діяльності. Підтримка творчих ідей. Індивідуальний підхід до задач.		
С	Високі стандарти роботи. Тиск конкуренції. Заохочення успіхів.		
Д	Гарантія зайнятості. Передбачуваність і стабільність відношень. Дотримання правил і техніки безпеки.		
	Разом (балів)	100	100
	Єдина сутність університету		
А	Лояльність співробітників. Взаємодовіра. Внутрішні зобов'язання.		
В	Готовність до інновацій. Потяг до зростання й лідерства.		
С	Орієнтація на прибуток. Потяг до виробничої спроможності й досягнення мети.		

Д	Дотримання формальних правил, планових дій. Сталі структури. Забезпечення майбутнього університету.		
	Разом (балів)	100	100
	Стратегічна спрямованість		
А	Гуманний розвиток. Висока довіра. Відкритість і співучасть.		
В	Знаходження і використання нових ресурсів. Підвищення кваліфікації співробітників. Апробація нового, вирішення нових проблем.		
С	Досягнення цілей. Конкурентні дії, правильне позиціонування плинності процесів.		
Д	Збільшення продуктивності. Підтримка плавкого перебігу процесів. Стабільність і придатність.		
	Разом (балів)	100	100
	Критерії успіху		
А	Добробут співробітників. Позитивний розвиток співробітників. Готовність співробітників до дії.		
В	Унікальна й інноваційна продукція. Новинки.		
С	Випередження конкурентів. Доля і позиція на освітньому ринку, потяг до лідерства на ринку освіти.		
Д	Рентабельність. Чітке планування термінів.		
	Разом (балів)	100	100

Ключ до анкети К. Камерона-Р. Куїнна

Вимір конкуруючих цінностей в моделі проводиться за допомогою «шкалованих» опитувальників. Оцінюється шість параметрів культури на їх

теперішньому та бажаному рівнях: найважливіші характеристики організації, стиль лідерства й керівництва, управління найманими робітниками, сутність організації, стратегічна спрямованість, критерії успіху.

У цій анкеті параметр «А» відповідає клановій оргкультури, «В» – адхократичній, «С» – ринковій, «D» – ієрархічній. У відповідності з отриманими даними викреслюються два профілі організації – теперішній й бажаний.

Переваги анкети.

По-перше, загальна модель описує цінності культури організації у зв'язку з кожним окремим підходом до визначення ефективності і співставляє перспективу одного підходу з усіма іншими; по-друге, вона дозволяє класифікувати організації за ознаками приналежності до того чи іншого типу культури і визначити силу цієї культури; по-третє, використання графічних профілів може слугувати ефективним інструментом організаційної діагностики. На основі аналізу площі найбільшої розбіжності профілів вже існуючої культури можна намітити шляхи її змін і покращань.

Порівняння діаграм різних параметрів для однієї і тієї ж культури або загальних профілів для різних підрозділів дозволяє зробити висновок щодо культурної погодженості або непогодженості компанії. Рівноважний стан різних аспектів культури в різних підрозділах призводить до зростання з'єднаності компанії і створення сприятливого соціального клімату для ухвалення управлінських рішень. Також зацікавлює порівняння організаційної культури організації з усередненими профілями компаній з тієї ж галузі або сфери діяльності, де вона функціонує; з профілями основних конкурентів; з компаніями, що працюють в такій самій територіальній освіті або галузі.

	поведінки всіх категорій викладачів.											
3	Наша викладацька й наукова діяльність чітко й детально організована.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
4	Система заробітної плати в університеті не викликає нарікань.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
5	Всі, хто бажає, у нас в університеті мають змогу засвоїти та підвищити свій науковий статус.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
6	В нашому університеті є упорядкованою система комунікацій.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
7	У нас ухвалюються своєчасні ефективні рішення.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
8	Запал та ініціатива у нас заохочуються.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
9	У нашому університеті організована розумна система висування на нові посади.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
10	У нас культивуються різнобічні форми й методи комунікацій (ділові контакти, збори, інформаційні роздруківки тощо).	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
11	Наші викладачі беруть участь в ухваленні рішень.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
12	Ми підтримуємо позитивні взаємини один з одним.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
13	Робочі місця в нас облаштовані.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
14	У нас немає затримок в отриманні внутрішньої університетської	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0

	інформації.											
15	У нас організована професійна (продумана) оцінка діяльності викладачів.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
16	Взаємини викладачів з керівництвом гідні високої оцінки.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
17	Все, що є необхідним для роботи, завжди в нас під рукою.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
18	У нас заохочується двостороння комунікація.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
19	Дисциплінарні заходи у нас застосовуються як виключення.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
20	У нас проявляється увага щодо індивідуальних особливостей викладачів.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
21	Нам подобається робота	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
22	У нашому університеті заохочується безпосереднє звернення викладачів до керівництва.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
23	Конфліктні ситуації у нас розв'язуються з урахуванням реальності оточення.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
24	Ініціатива в трудовій та науковій діяльності в нас максимально заохочується.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
25	Робоче навантаження в нас оптимальне.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
26	У нас практикується делегування повноважень на нижчі щаблі	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0

	управління.											
27	Між підрозділами нашого університету та його викладачами панує кооперація та взаємоповага.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
28	Наш університет постійно націлений на нововведення.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
29	Наші викладачі пишуться своїм університетом.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0

Ключ до опитувальника експрес-діагностики організаційної культури

Підрахунок балів

1. Підрахуйте загальний бал. Для цього необхідно додати всі показники відповідей.
2. Підрахуйте середній бал за секціями:
 Робота - 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25.
 Комунікації - 2, 6, 10, 14, 18, 22.
 Управління - 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26, 28.
 Мотивація і мораль - 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

Інтерпретація

Індекс організаційної культури визначається за загальною сумою отриманих балів. Найбільша кількість балів – 290, найменша – 0. Отримані значення свідчать про відповідний рівень оцінювання організаційної культури:

261 - 290 – дуже високий

175 - 260 – високий

115 - 174 – середній

нижче 115 – низький, такий, що тяжіє до деградації.

Вузькі місця організаційної культури визначаються за середніми величинами секцій. Показники в балах за секціями свідчать про відповідний стан колективу.

9-10 – чудові

6-8 – позитивні й оптимістичні

4-5 – помітною є туга й песимізм

1-3 – занедбані

Висновки:

1. Запропоновані 29 суджень зібрані в процесі опитування середньої і вищої ланки управління різних типів організації. Усі судження значущі. Тому показник, що є нижче 4 балів за будь-яким із пунктів, свідчить про непевний стан справ у цьому напрямку організації трудової діяльності і в міжособистісному спілкуванні працівників. Своєчасно вжиті заходи мають змогу перешкодити зсуву організації в кризове становище. Таким чином, роботу з оздоровлення організації необхідно починати з аналізу справ, що відбиваються в конкретних судженнях.

2. Наступний крок діяльності з прийняття оздоровчих заходів – аналіз і відповідне реагування на показники чотирьох секцій: робота, комунікації, управління, мотивація і мораль. Цілеспрямована діяльність у напрямку підвищення показників балів за секціями може сприяти підвищенню індексу організаційної культури вцілому.

3. Ступінь впливу культури на діяльність організації оцінюється за трьома факторами: за направленістю, широтою охоплення і силі впливу на персонал.

Дані тестування дають можливість оцінити перший фактор у прямому вигляді: загальний показник, що перевищує 175 балів, свідчить про позитивну спрямованість організаційної культури; два інших фактори можна оцінити на основі показників секцій.

Додаток В

Методика «СПСК» – соціально-психологічна самооцінка колективу

Шановний респонденте, просимо Вас допомогти в дослідженні, відповівши на наступні запитання тесту. Результати тесту залишаться конфіденційними. Дякуємо за допомогу!

Кафедра _____

ПІБ _____

Посада _____ Науковий ступінь _____

Вік _____ Стать _____ Стаж науково-педагогічної роботи _____

Інструкція: ознайомившись зі списком суджень, оцініть наскільки, на Вашу думку, ці судження є типовим для ставлення і форми поведінки Ваших колег.

Шкала оцінювання: 1 – є типовим для членів нашої організації;

0 – не є типовим.

Обрані оцінки запишіть у листку для опитування навпроти порядкового номера відповідного судження.

№ з/п	Судження	Оцінка
1.	Свої слова завжди підтверджуються їх реалізацією	
2.	Засуджують прояви індивідуалізму	
3.	Мають спільні переконання	
4.	Радіють успіхам один одного	
5.	Завжди надають один одному допомогу	
6.	Вправно взаємодіють один з одним на роботі	
7.	Знайомі з задачами, що поставлені перед колективом	
8.	Вибагливі один до одного	
9.	Всі питання вирішують спільно	

10.	Одноставні в оцінці проблем, що постають перед колективом	
11.	Довіряють один одному	
12.	Діляться досвідом роботи з членами колективу	
13.	Безконфліктно розподіляють між собою обов'язки	
14.	Знайомі з остаточними результатами роботи колективу	
15.	Ніколи і ні в чому не помиляються	
16.	Об'єктивно оцінюють свої успіхи і невдачі	
17.	Особисті питання підпорядковують під інтереси колективу	
18.	Займаються на дозвіллі одним і тим самим	
19.	Захищають один одного	
20.	Завжди рахуються із зацікавленнями один одного	
21.	Заміняють один одного в роботі	
22.	Знають про позитивні та негативні боки колективу	
23.	Працюють з повною віддачею сил	
24.	Не залишаються байдужими у випадку, коли порушуються інтереси колективу	
25.	Однаково оцінюють розподіл обов'язків	
26.	Допомагають один одному	
27.	Подають однаково об'єктивні вимоги щодо всіх членів колективу	
28.	Самостійно виявляють та виправляють недоліки в роботі	
29.	Знають, як правильно поводитися в колективі	
30.	Ніколи і ні в чому не сумніваються	
31.	Не кидають розпочате на півдорозі	
32.	Є відсутніми прийняті в колективі норми поведінки	
33.	Однаково оцінюють успіхи колективу	

34.	Відверто засмучуються під час невдач, що спіткають їх товаришів	
35.	Однаково об'єктивно оцінюють вчинки старих та нових членів колективу	
36.	Швидко розв'язують конфлікти та протиріччя, що виникають у колективі	
37.	Знають свої обов'язки	
38.	Свідомо підкоряються дисципліні	
39.	Вірять у свій колектив	
40.	Однаково оцінюють невдачі колективу	
41.	Тактично поводять себе у ставленні один до одного	
42.	Не підкреслюють своїх переваг один над одним	
43.	Швидко знаходять спільну мову	
44.	Знають основні прийоми та методи роботи	
45.	Завжди і в усьому мають рацію	
46.	Суспільні відношення ставлять вище, ніж особисті	
47.	Підтримують корисні для колективу започаткування	
48.	Мають однакові уявлення щодо норм моралі	
49.	Доброзичливо ставляться один до одного	
50.	Тактично поведуться щодо інших членів колективу	
51.	Беруть на себе керівництво, якщо це стає необхідним	
52.	Знайомі з роботою своїх товаришів	
53.	Як господарі ставляться до суспільного майна	
54.	Дотримуються тих традицій, що склалися в колективі	
55.	Однаково оцінюють якості особистості, які необхідні в колективі	
56.	Поважають один одного	
57.	Тісно співпрацюють з членами іншого колективу	
58.	За необхідністю беруть на себе обов'язки інших членів	

	колективу	
59.	Знайомі з рисами характеру один одного	
60.	Мають хист до будь-якої справи	
61.	Відповідально виконують будь-яку роботу	
62.	Складають опір тим, хто безпосередньо працює в колективі	
63.	Однаково оцінюють правильність розподілу заохочень у колективі	
64.	Підтримують один одного у важкі хвилини	
65.	Радіють успіху інших членів колективу	
66.	Діють чітко й організовано в складних ситуаціях	
67.	Знайомі зі звичками та нахилами один одного	
68.	Активно беруть участь у суспільній роботі	
69.	Турбуються щодо успіхів колективу	
70.	Однаково оцінюють правильність покарань у колективі	
71.	Уважно ставляться один до одного	
72.	Болісно реагують на невдачі членів іншого колективу	
73.	Швидко розподіляють обов'язки так, аби всіх задовольнити	
74.	Знають, як і що відбувається в інших	

Обробка результатів. Підрахуйте суму балів відповідно до наведених нижче груп для кожного співробітника підрозділу. Після цього знайдіть інтенсивність розвитку кожного з показників у підрозділі за допомогою формули: сума отриманих балів за відповідною шкалою ділиться на загальну кількість респондентів, що взяли участь в опитуванні.

Шкала вірогідності – питання 15; 30; 45; 60. Чим більше задовільних відповідей у співробітника, тим менш правдиво він давав відповіді на запитання.

№	Показник	Питання
1	Колективізм	2; 9; 17; 24; 32; 39; 47; 54; 62; 69
2	Згуртованість	3; 10; 18; 25; 33; 40; 48; 55; 63; 70
3	Контактність	4; 11; 19; 26; 34; 41; 49; 56; 64; 71
4	Відкритість	5; 12; 20; 27; 35; 42; 50; 57; 65; 72
5	Організованість	6; 13; 21; 28; 36; 43; 51; 58; 66; 73
6	Інформованість	7; 14; 22; 29; 37; 44; 52; 59; 67; 74
7	Відповідальність	1; 8; 16; 23; 31; 38; 46; 53; 61; 68

Отримані дані додаються до кожного показника й заносяться у графік, що наочно демонструє соціально-психологічний клімат обраного для вивчення колективу.

10 балів – ідеальний,

9-8 балів – оптимальний,

7-6 балів – середній,

5-4 бали – низький,

1-3 бали – дуже низький.

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально обумовлена, відносно стійка система відношень його членів до колективу, як до нерозривного цілого. Соціально-психологічний клімат завжди будується на міжособистісних стосунках, у зв'язку з цим і є показником їх стану.

Міжособистісні стосунки – це система настанов, орієнтації та сподівань членів групи відносно один одного, які обумовлені змістом й організацією

спільної діяльності, а також цінностями, на яких ґрунтується спілкування між людьми. Спільна діяльність будь-якої організації пов'язана з розв'язанням відповідної задачі (виробничої, наукової, комерційної) та наявністю в її учасників спільної мети.

Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу є колективізм, організованість, інформованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

З'єднаність – один із розділів, що об'єднує підрозділи процесів. Характеризує ступінь прихильності членів до групи. Визначається двома основними змінними величинами – рівнем взаємної симпатії в міжособистісних стосунках та ступенем привабливості групи для її членів.

Відповідальність – контроль над діяльністю з точки зору виконання прийнятих в організації правил та норм. У підрозділах з позитивним соціально-психологічним кліматом співробітники прагнуть до того, аби взяти на себе відповідальність за успіх або невдачу спільної діяльності.

Контактування й відкритість – визначають ступінь розвитку особистих взаємин співробітників, рівень психологічної близькості між ними.

Соціально-психологічний клімат у підрозділі залежить від рівня сполученості та спрацьованості членів групи. Сполученість та спрацьованість визначають ступінь організованості та інформованості співробітників. Група, що ефективно працює, є групою цілісною психологічно. Замість множинного «Я» виникає поняття «МИ». Думки, оцінки, почуття і вчинки окремих «Я» наближуються один до одного; з'являються спільні зацікавлення і цінності; взаємодоповнюються інтелектуальні та особистісні властивості.

Виконуючи спільні завдання, вирішуючи проблеми, люди продукують специфічні тільки для цієї групи способи регуляції пізнавальних та емоційних процесів, стратегій поведінки, загальний для групи стиль діяльності. У таких колективах між людьми відбувається обмін досвідом, переймається стиль поведінки, розширюється набір індивідуальних можливостей, розвиваються здібності, бажання й уміння співвідносити свої

цілі й дії з цілями і діями інших людей. На певному етапі взаємодії співробітників колектив має змогу домогтися сполученості і спрацьованості.

Зразок атестаційного листа

_____ факультет (інститут)
кафедра _____

Прізвище, ім'я та по батькові _____

посада _____ наук. ступ. _____ уч. зв. _____

Працює в університеті з _____

Участь у НДР:

Тема

Керівник теми _____

Розділ, який зараз виконується _____

Результативність:

Наукові показники

№	Показники	Кількість	Обсяг	Бали
1.	Міжнародна стаття, видана в:			
	далекому зарубіжжі, у журналах з високим impact-factor			
	ближньому зарубіжжі (СНД)			
2.	Фахова стаття			
3.	Національна стаття			
4.	Доповідь на конференції, проведеної й опублікованої в:			
	далекому зарубіжжі: пленарна/секційна			
	ближньому зарубіжжі (СНД):			
	пленарна/секційна			
	Україні: пленарна/секційна			
5.	Тези міжнародної конференції, проведеної в:			
	далекому зарубіжжі			
	ближньому зарубіжжі (СНД)			

6	Тези міжнародної (проведеної в Україні), всеукраїнської конференції			
7	Тези регіональної конференції			
8	Участь у конференції (програма)			
9	Публікація зі студентом			
10	Підручники з грифом МОН			
11.	- Навчальні посібники з грифом МОН - Словники з грифом МОН - Методичні розробки з грифом МОН			
12.	Навчальні посібники без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ: - Словники без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ			
13.	Методичні розробки без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ: - понад 100 сторінок - до 100 сторінок - до 50 сторінок			
14.	Навчальні посібники, словники без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ (на електронних носіях)			
15.	Методичні розробки без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ (на електронних носіях)			
16.	Монографії (ISBN)			
17.	Монографії (ББК, УДК)			
18.	Комп'ютерна програма			
19.	Захист дисертації (здобувачу)			
	докторської			
	кандидатської			
20.	Підготовка і захист у термін (науковому консультантові (керівнику)):			
	доктора наук			
	кандидата наук			

21.	Присвоєння звання			
	професора			
	доцента			
22.	Складання канд. мінімуму			
23.	Свідоцтво про реєстрацію авторського права			
24.	Деклараційний патент на винахід			
25.	Робота з рецензування			
	підручника, монографії, навчального посібника, збірника конференцій і т. і.			
	докторської дисертації (експертиза)			
	кандидатської дисертації (експертиза)			
	навчальних програм			
26.	Підготовка до друку матеріалів конференції			
27.	Робота в редколегіях фахових видань (за роботу в одному виданні)			
28.	Опонування			
	докторської дисертації			
	кандидатської дисертації			
29.	Відгуки			
	на автореферат докт. дис.			
	на автореферат канд. дис.			
30.	Участь у роботі спец. ради (за 1 засідання) - голова ради - учений секретар - член ради			
31.	Розробка проекту міжнародного рівня (на одержання грантів)			
32.	Отримання гранту			
33.	Розробка проекту на отримання коштів з держбюджету			
34.	Участь у держбюджетній тематиці (кожному виконавцю)			
35.	Підготовка та проведення наукових семінарів і конференцій			
	міжнародного рівня			

	національного рівня			
	регіонального рівня			
36.	Підготовка студентів до олімпіад:			
	міжнародного рівня (диплом I-III ст.)			
	національного рівня (диплом I-III ст.)			
	регіонального рівня (диплом I-III ст.)			
	диплом за участь			
37.	Підготовка студентів до конкурсів студентських НДР:			
	міжнародного рівня (диплом I-III ст.)			
	національного рівня (диплом I-III ст.)			
	регіонального рівня (диплом I-III ст.)			
	диплом за участь			
Разом:				
Творчі показники				
1.	Підготовка та проведення конкурсів, спортивних змагань, концертів, персональних виставок			
	міжнародного рівня			
	національного рівня			
	регіонального рівня			
2.	Участь у виставках, творчих конкурсах, концертах, спортивних змаганнях			
	міжнародних			
	національних			
	регіональних			
3.	Підготовка студентів до конкурсів, виставок та спортивних змагань:			
	міжнародного рівня (диплом I-III ст.)			
	національного рівня(диплом I-III ст.)			
	регіонального рівня (диплом I-III ст.)			
	диплом за участь			
Разом:				

Підсумки комісії:

Веде НДР на _____ рівні

Поради комісії

Таблиця балів

Наукові показники

1.	Міжнародна стаття, видана в:	
	далекому зарубіжжі, у журналах з високим impact-factor	3000
	ближньому зарубіжжі (СНД)	1000
2.	Фахова стаття	500
3.	Національна стаття	300
4.	Доповідь на конференції, проведеної й опублікованої в:	
	далекому зарубіжжі: пленарна/секційна	2000/1000
	ближньому зарубіжжі (СНД): пленарна/секційна	500/300
	Україні: пленарна/секційна	500/200
5.	Тези міжнародної конференції, проведеної в:	
	далекому зарубіжжі	500
	ближньому зарубіжжі (СНД)	250
6	Тези міжнародної (проведеної в Україні), всеукраїнської конференції	100
7	Тези регіональної конференції	50
8	Участь у конференції (програма)	50
9	Публікація зі студентом	коеф2
10	Підручники з грифом МОН	5000
11.	- Навчальні посібники з грифом МОН	3000
	- Словники з грифом МОН	2000
	- Методичні розробки з грифом МОН	1500
12.	Навчальні посібники без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ:	2000
	- Словники без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ	1000
13.	Методичні розробки без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ:	
	- понад 100 сторінок	1000
	- до 100 сторінок	500
	- до 50 сторінок	300
14.	Навчальні посібники, словники без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ (на електронних носіях)	500
15.	Методичні розробки без грифу МОН з рекомендацією Вченої ради ПНПУ або ІУВ (на електронних носіях)	300
16.	Монографії (ISBN)	5000

17.	Монографії (ББК, УДК)	2000
18.	Комп'ютерна програма	500
19.	Захист дисертації (здобувачу)	
	докторської	5000
	кандидатської	2500
20.	Підготовка і захист у строк (науковому консультантові (керівнику)):	
	доктора наук	3000
	кандидата наук	2000
21.	Присвоєння звання	
	професора	1000
	доцента	500
22.	Складання канд. мінімуму	100
23.	Свідоцтво про реєстрацію авторського права	2500
24.	Деклараційний патент на винахід	4000
25.	Робота з рецензування	
	підручника, монографії, навчального посібника, збірника конференцій і т. і.	500
	докторської дисертації (експертиза)	500
	кандидатської дисертації (експертиза)	300
	навчальних програм	100
26.	Підготовка до друку матеріалів конференції	500
27.	Робота в редколегіях фахових видань (за роботу в одному виданні)	100
28.	Опонування	
	докторської дисертації	1000
	кандидатської дисертації	500
29.	Відгуки	
	на автореферат докт. дис.	300
	на автореферат канд. дис.	200
30.	Участь у роботі спец. ради (за 1 засідання)	
	- голова ради	500
	- вчений секретар	400
	- член ради	100
31.	Розробка проекту міжнародного рівня (на одержання грантів)	3000
32.	Отримання гранту	5000
33.	Розробка проекту на отримання коштів з держбюджету	2000

34.	Участь у держбюджетній тематиці (кожному виконавцю)	500
35.	Підготовка та проведення наукових семінарів і конференцій	
	міжнародного рівня	3000
	національного рівня	2000
	регіонального рівня	1000
36.	Підготовка студентів до олімпіад:	
	міжнародного рівня (диплом I-III ст.)	2000
	національного рівня (диплом I-III ст.)	1000
	регіонального рівня (диплом I-III ст.)	500
	диплом за участь	300
37.	Підготовка студентів до конкурсів студентських НДР:	
	міжнародного рівня (диплом I-III ст.)	2000
	національного рівня(диплом I-III ст.)	1000
	регіонального рівня (диплом I-III ст.)	500
	диплом за участь	300

Творчі показники

1.	Підготовка та проведення конкурсів, спортивних змагань, концертів, персональних виставок	
	міжнародного рівня	3000
	національного рівня	2000
	регіонального рівня	1000
2.	Участь у виставках, творчих конкурсах, концертах, спортивних змаганнях	
	міжнародних	1000
	національних	500
	регіональних	200
3.	Підготовка студентів до конкурсів, виставок та спортивних змагань:	
	міжнародного рівня (диплом I-III ст.)	2000
	національного рівня (диплом I-III ст.)	1000
	регіонального рівня (диплом I-III ст.)	500
	диплом за участь	300

Примітка:

1. Якщо робота підготовлена в співавторстві (за винятком студентських), загальна кількість балів розподіляється на кількість учасників пропорційно до участі.

2. Роботи, які опубліковані у співавторстві зі студентами, мають коефіцієнт 2 (наприклад, опублікована фахова стаття $500 \times 2 = 1000$ балів).
3. Проведення конференцій, конкурсів, змагань зараховується за наявності інформаційного листа, програми та звіту. Кількість балів розподіляється на кількість членів оргкомітету.
4. Якщо навчальні посібники, словники, методичні розробки, зазначені в пунктах 10-13, здаються також на електронних носіях, то додатково зараховується 300 балів

Оцінка НДР

Ступ./Рівні	Високий	Достатній	Задовільний	Незадовільний
Професор	понад 8000	8000-5000	4999-2500	до 2500
Доцент, ст. викл.	понад 5000	5000-2000	1999-1000	до 1000
Асистент	понад 2000	2000-1000	999-500	до 500

Додаток Е

Порівняльний аналіз моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету з урахуванням її типів

Динаміка змін, яка спостерігалася за окремими параметрами корпоративної культури, зафіксована за методикою ОСАІ К. Камерона-Р. Куїнна, відображена у вигляді діаграм.

На рис. 1 і 2 представлені діаграми за результатами опитування докторів наук на початку і після формувального етапу експерименту.

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» серед докторів наук після формувального етапу експерименту переважали оцінки, що визначають його як прояв корпоративної культури кланового типу, їх кількість після формувального експерименту зросла на 5,0%. Також збільшилася, порівняно з вихідними даними, кількість виборів, що оцінюють цей параметр як прояв адхократичної культури (+3,1%). Поряд із цим, зменшилась кількість виборів, що оцінюють цей параметр як прояв ринкового (-3,1%) та ієрархічного (-5,0%) типів корпоративної культури.

За параметром «Стиль лідерства» спостерігалася така ж тенденція. Збільшилася кількість виборів, що відносять його до прояву кланового (+7,3%) й адхократичного (+1,0%) типів корпоративної культури. При цьому істотно знизилася кількість виборів, що визначають його як прояв ринкового (-4,3%) та ієрархічного (-3,4%) типів.

За параметром «Управління співробітниками» зменшилась кількість виборів, що відносять його до прояву кланового (-1,7%) і ієрархічного (-3,4%) типів корпоративної культури. При цьому збільшилася кількість виборів, що визначають його як прояв адхократичного (+4,8%) і ринкового (+2,3%) типів.

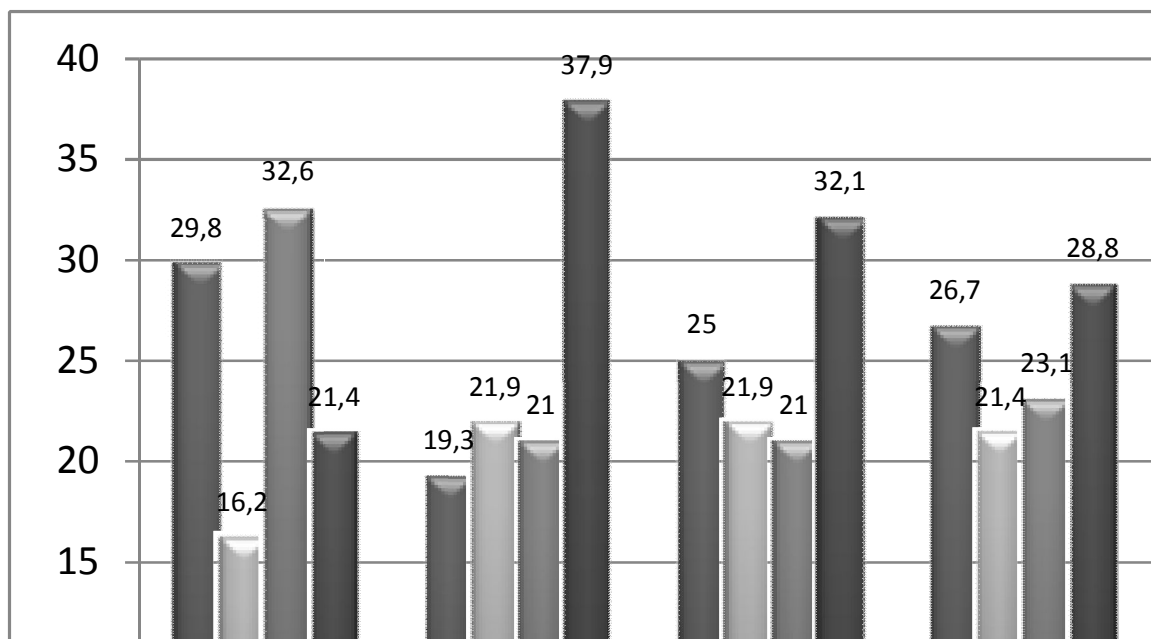


Рис. 1. Параметри корпоративної культури в оцінках докторів наук на початку формувального етапу експерименту

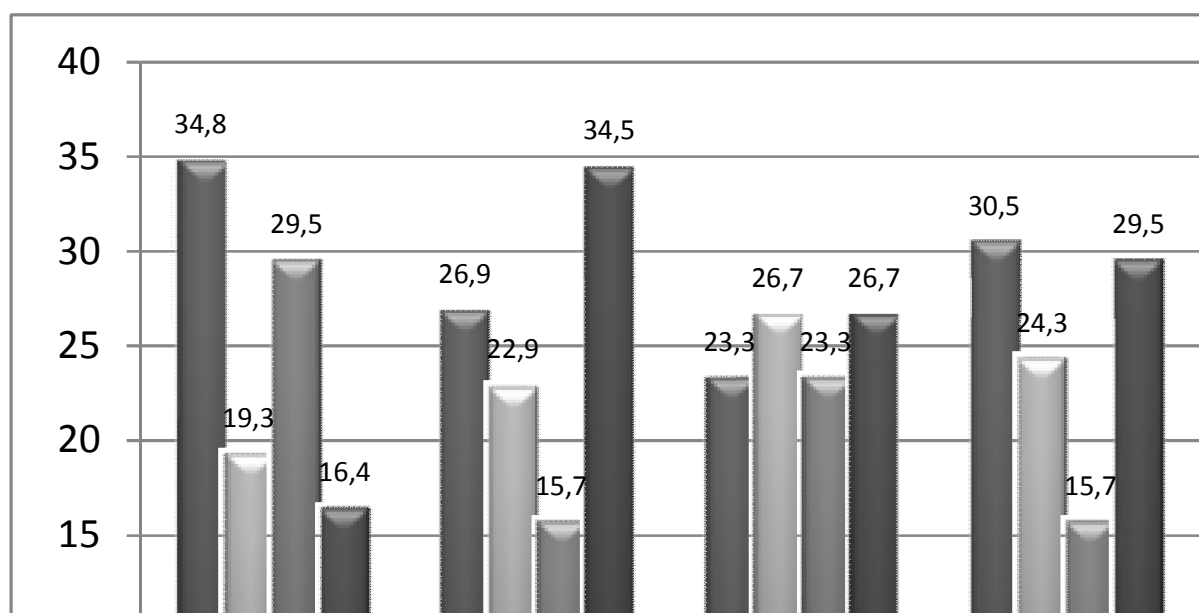


Рис. 2. Параметри корпоративної культури в оцінках докторів наук після формувального етапу експерименту

За параметром «Єднальна сутність організації» збільшилася кількість виборів, що визначають його приналежність до кланового (+3,8%), адхократичного (+2,9%) та ієрархічного (+0,7%) типів корпоративної культури. Поряд з цим значно зменшилася кількість виборів, що відносять цей параметр до проявів ринкового типу корпоративної культури (-6,4%).

За параметром «Стратегічна спрямованість» збільшилася кількість виборів, що відносять його прояв до адхократичного типу (+5,5%). При цьому зменшилася кількість виборів в проявах ринкового (-0,8%) та ієрархічного (-4,7%). Щодо кланового типу корпоративної культури, то оцінки докторів наук за цими параметрами не змінилися.

За параметром «Критерії успіху» оцінки не змінилися відносно адхократичного типу корпоративної культури; збільшилася кількість виборів в ринковому типі (+0,7%) і зменшилася в клановому (-0,8%) та ієрархічному (-0,9%) типах корпоративної культури.

Таким чином, внутрішня динаміка змін за окремими параметрами корпоративної культури в оцінці докторів наук збігається зі змінами в загальному профілі і пояснює їх більш докладно.

На рис. 3 і 4 представлені діаграми, складені за результатами опитування кандидатів наук за методикою ОСАІ до початку і після завершення формувального етапу експерименту.

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» серед кандидатів наук після формувального експерименту переважали оцінки, що визначають його як прояв корпоративної культури кланового типу, їх кількість після формувального етапу експерименту зросла на 1,8%. Також збільшилася, порівняно з вихідними даними, кількість оцінок, які характеризують цей параметр як прояв адхократичної (+3,3%) і ринкової (+1,0%) культур. Поряд із цим, зменшилась кількість виборів, що оцінюють цей параметр як прояв ієрархічного (-6,0%) типу корпоративної культури.

За параметром «Стиль лідерства і керівництва» спостерігалася дещо інша тенденція. Збільшилася кількість виборів, що відносять його до прояву кланового (+4,3%) і ринкового (+0,3%) типів корпоративної культури. Залишилася незмінною кількість кандидатів наук, що оцінюють його як прояв адхократичного типу та істотно знизитися кількість виборів, що визначають його як прояв ієрархічного (-5,4%) типу.

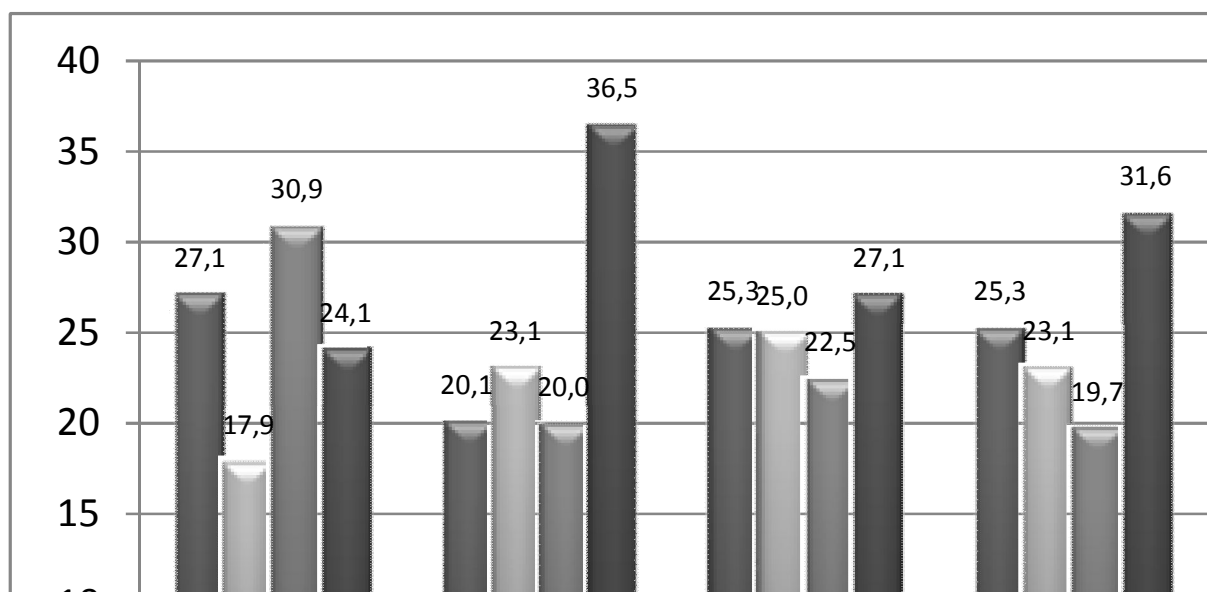


Рис. 3. Параметри корпоративної культури в оцінках кандидатів наук до формувального етапу експерименту

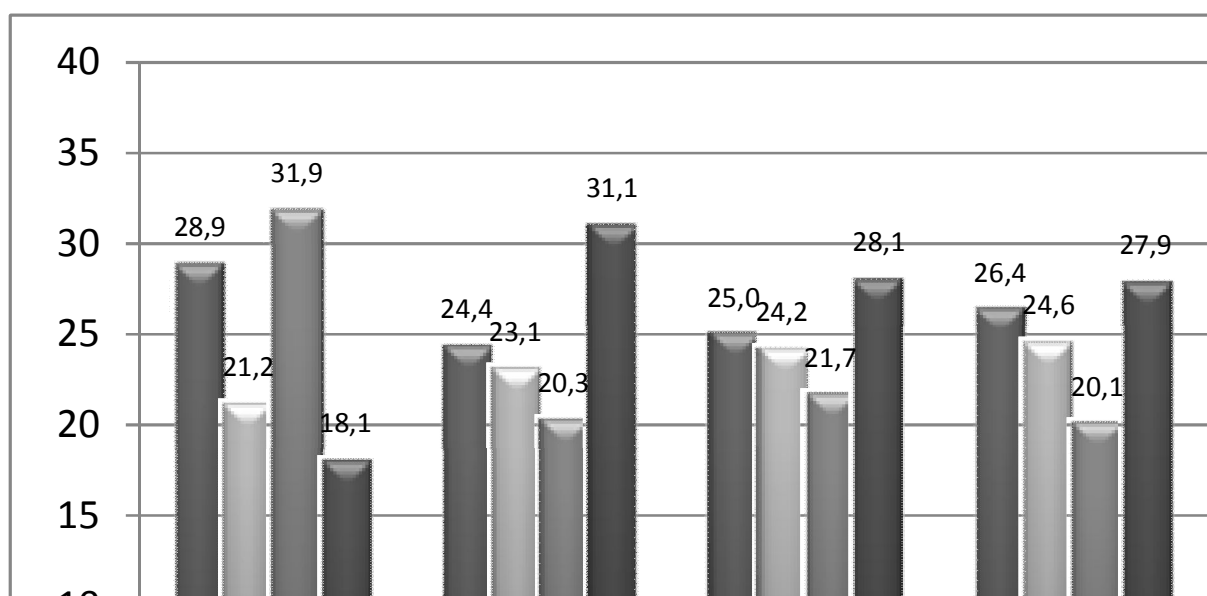


Рис. 4. Параметри корпоративної культури в оцінках кандидатів наук після формувального етапу експерименту

За параметром «Управління співробітниками» незначно зменшилась кількість виборів, що відносять його до прояву кланового (-0,3%), адхократичного (-0,8%) і ринкового (-3,4%) типів корпоративної культури. При цьому збільшилася кількість виборів, що визначають його як прояв ієрархічного типу (+1,0%).

За параметром «Єднальна сутність організації» збільшилася кількість виборів, що визначають його приналежність до кланового (+1,1%), адхократичного (+1,5%) і ринкового (+0,4%) типів корпоративної культури. Поряд із цим зменшилась кількість виборів, що відносять цей параметр до проявів ієрархічного типу корпоративної культури (-3,7%).

За параметром «Стратегічна спрямованість» збільшилася кількість виборів, що відносять його прояв до адхократичного типу (+2,0%). При цьому зменшилася кількість виборів в проявах кланового (-0,1%), ринкового (-1,0%) та ієрархічного (-1,6%).

За параметром «Критерії успіху» кількість виборів не змінилася щодо оцінки ринкового типу корпоративної культури; збільшилася кількість виборів в адхократичному типі (+1,1%) і зменшилася в клановому (-0,1%) і ієрархічному (-1,6%) типах корпоративної культури.

Таким чином, внутрішня динаміка змін за окремими параметрами корпоративної культури в кандидатів наук дещо відрізняється від оцінок докторів наук, але в цілому пояснює зміни в загальному профілі більш докладно.

На рис. 5 та 6 представлені діаграми, складені за результатами опитування викладачів без наукового ступеня за методикою ОСАІ до початку і після завершення формувального етапу експерименту.

З наведених діаграм бачимо, що за параметром «Найважливіші характеристики» серед викладачів без наукового ступеня після формувального етапу експерименту переважали оцінки, що визначають його як прояв корпоративної культури ринкового типу (+3,4%). Зменшилася в порівнянні з вихідними даними, кількість оцінок, які характеризують цей параметр як прояв кланового (-0,1%), адхократичного (-2,0%) та ієрархічного (-1,3%) типів корпоративної культури.

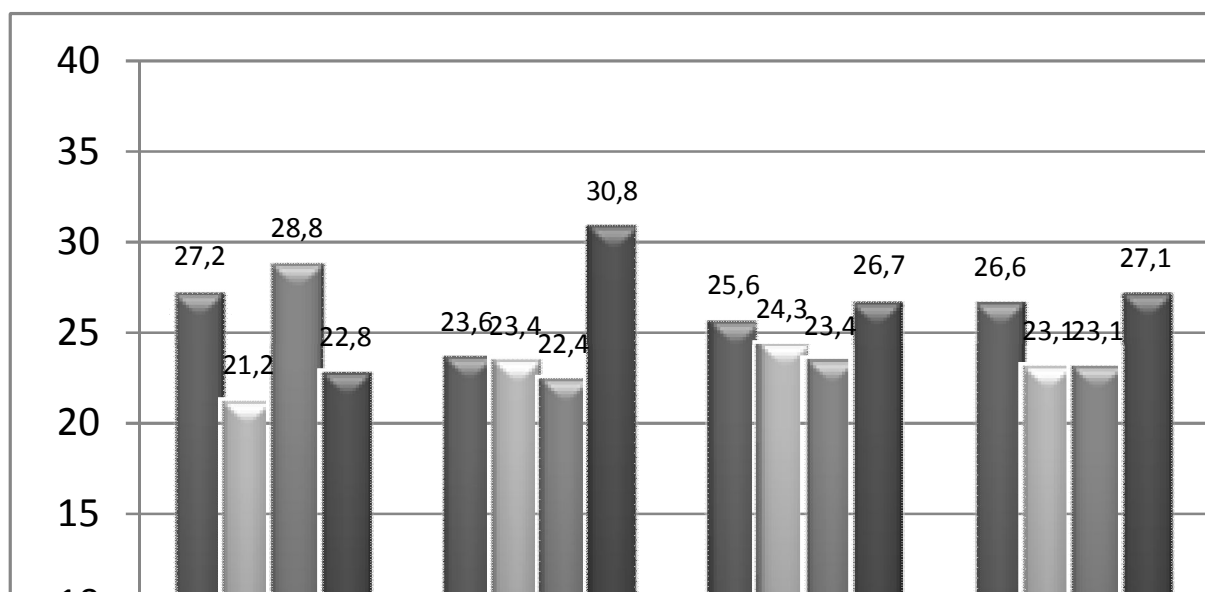


Рис. 5. Параметри корпоративної культури в оцінках викладачів без наукового ступеня до формувального етапу експерименту

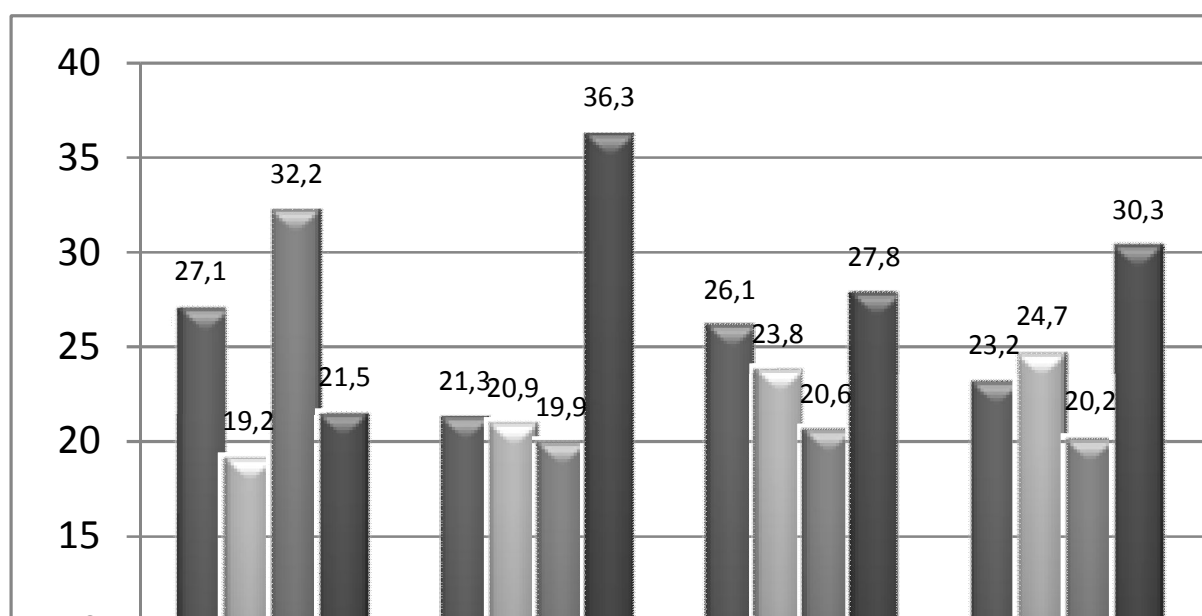


Рис. 6. Параметри корпоративної культури в оцінках викладачів без наукового ступеня після формувального етапу експерименту

За параметром «Стиль лідерства и керівництва» збільшилася кількість виборів, що відносять його до прояву ієрархічного (+5,5%) і знизилась кількість виборів, що оцінюють його як прояв кланового (-2,3%), адхократичного (-2,5%) і ринкового (-2,5%) типів корпоративної культури.

За параметром «Управління співробітниками» зменшилась кількість виборів, що відносять його до прояву адхократичного (-0,5%) і ринкового (-2,8%) типів корпоративної культури. При цьому збільшилася кількість виборів, що визначають його як прояв кланового (+0,5%) та ієрархічного (+1,1%) типів.

За параметром «Єднальна сутність організації» збільшилася кількість виборів, що визначають його приналежність до адхократичного (+0,4%), і ієрархічного (+3,6%) типів корпоративної культури. Поряд із цим зменшилась кількість виборів, що відносять цей параметр до проявів кланового (-3,4%) і ринкового типів корпоративної культури (-2,9%).

За параметром «Стратегічна спрямованість» збільшилася кількість виборів, що відносять його прояв до ринкового типу (+1,1%). При цьому зменшилася кількість виборів в проявах кланового (-0,5%), адхократичного (-0,7%) та ієрархічного (-1,7%).

За параметром «Критерії успіху» збільшилася кількість виборів в адхократичному типі (+1,3%) і зменшилася в клановому (-1,4%), ринковому (-0,1%) та ієрархічному (-1,4%) типах корпоративної культури.

Таким чином, внутрішня динаміка змін за окремими параметрами корпоративної культури у викладачів без наукового ступеня відрізняється від оцінок докторів і кандидатів наук. Для цієї категорії викладачів після формувального етапу експерименту була властива більш критична оцінка основних параметрів корпоративної культури, що в цілому виявилось в тенденції зменшення позитивних оцінок за всіма типами корпоративної культури.

Нижче діаграмами проілюстровані зміни, які за оцінками викладачів спостерігалися в організаційній культурі педагогічного університету. Нагадаємо, що ці оцінки були отримані методом експрес-діагностики і включали такі показники, як взаємодія і товарицькість; приналежність до організації; кар'єрний ріст; оцінка трудової діяльності; організація умов

праці; організація трудової діяльності; моральний клімат; ефективність управління.

Результати змін в оцінках докторів наук проілюстровані діаграмами на рис. 7 та 8.

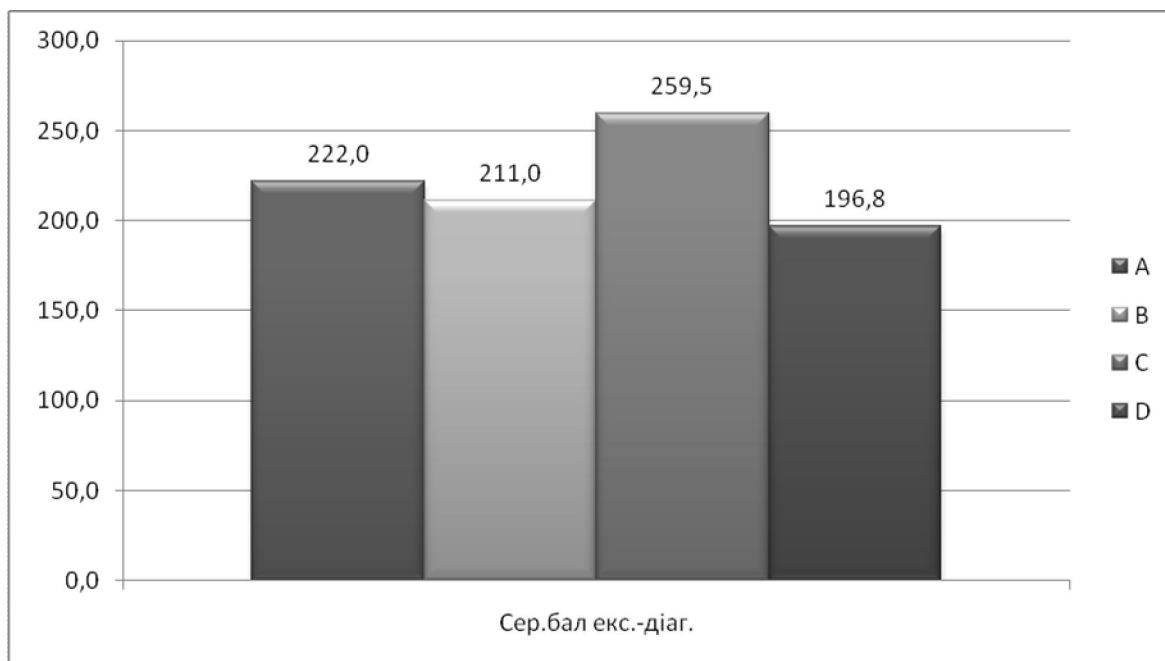


Рис. 7. Оцінка докторами наук організаційної культури педагогічного університету до формувального етапу експерименту

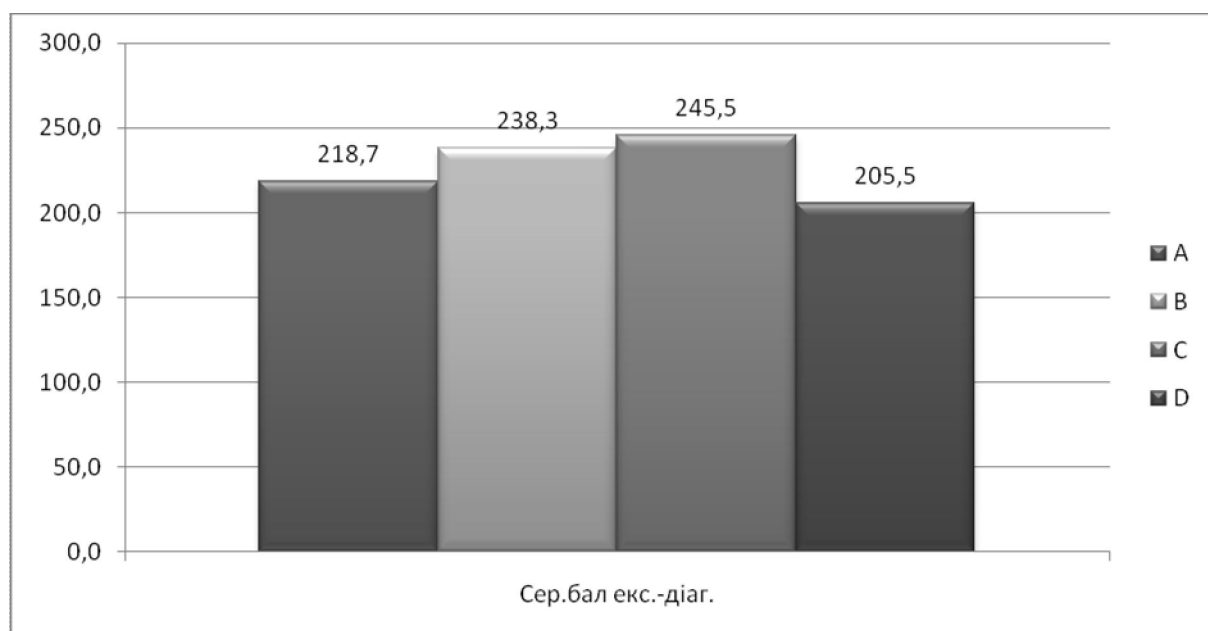


Рис. 8. Оцінка докторами наук організаційної культури педагогічного університету після формувального етапу експерименту

Як бачимо, у цілому середній бал в оцінках докторами наук параметрів організаційної культури педагогічного університету підвищився – з 209,8 до 219,4. Проте всередині окремих типів корпоративної культури ці оцінки були не настільки однозначні. Так, серед докторів наук, представників кланового і ринкового типів корпоративної культури, після завершення формувального етапу експерименту вони знизилися (-3,3 і -14,0 балів відповідно). У той же час у представників адхократичного та ієрархічного типів вони зросли (+27,3 і +8,7 бала відповідно).

Оцінка кандидатами наук організаційної культури університету проілюстрована діаграмами на рис. 9 і 10.

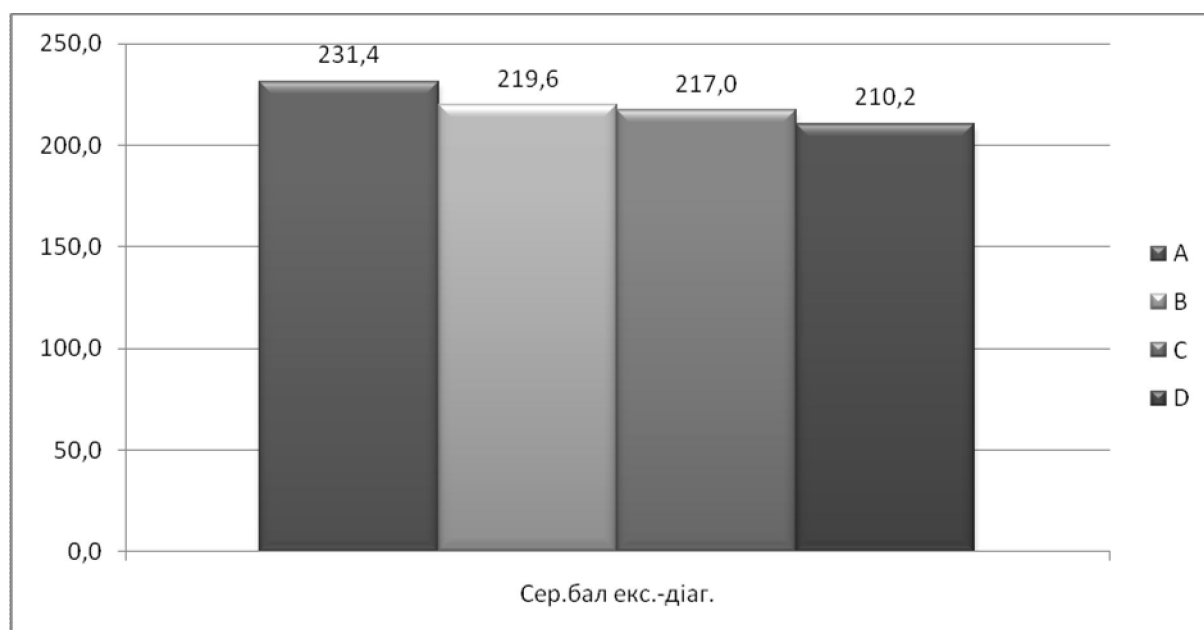


Рис. 9. Оцінка кандидатами наук організаційної культури педагогічного університету до формувального етапу експерименту

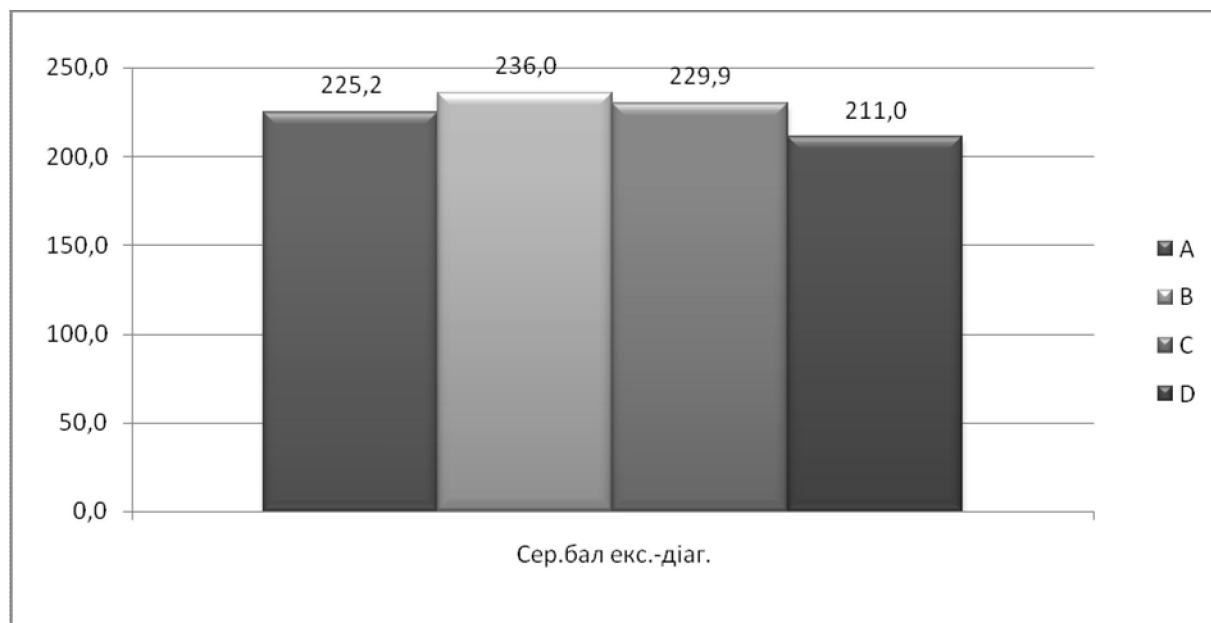


Рис. 10. Оцінка кандидатами наук організаційної культури педагогічного університету після формувального етапу експерименту

З діаграм випливає, що в трьох типах корпоративної культури середні оцінки організаційної культури підвищилися. Так, на думку кандидатів наук, представників адхократичного, ринкового та ієрархічного типів корпоративної культури, вона покращилася (+16,4; +12,9; +0,8 бала відповідно). І тільки на думку представників кланового типу корпоративної культури вона погіршилася (-6,2).

Оцінка організаційної культури університету викладачами без наукового ступеня проілюстрована діаграмами на рис. 11 і 12.

Як бачимо, на думку викладачів без наукового ступеня, що відносять себе до кланового, адхократичного і ринкового типів корпоративної культури, організаційна культура університету за час проведення формувального етапу експерименту певним чином покращалася. Про це свідчать середні бали експрес-діагностики, які в межах кланового типу корпоративної культури підвищилися на 7,0; адхократичного – на 44,6; ринкового – на 4,1 бала. У межах ієрархічного типу ці оцінки знизилися в середньому на 27,6 бала.

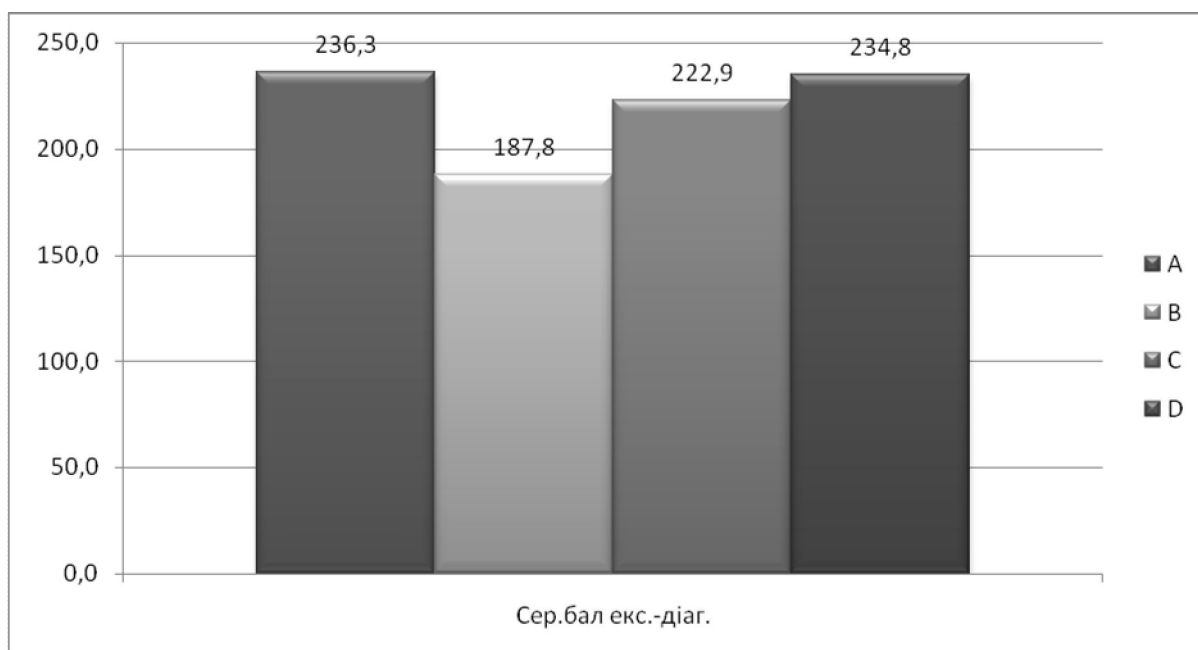


Рис. 11. Оцінка викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету до формувального етапу експерименту

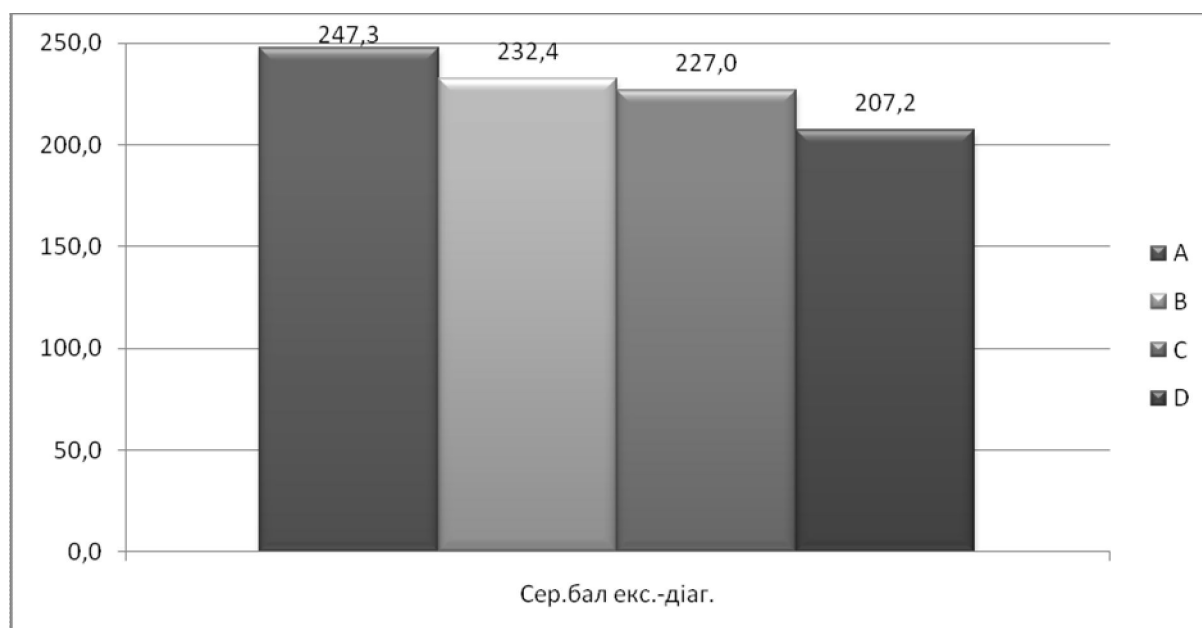


Рис. 12. Оцінка викладачами без наукового ступеня організаційної культури педагогічного університету після формувального етапу експерименту

Поряд з організаційною культурою в педагогічному університеті за час проведення формувального етапу експерименту змінився і психологічний

клімат. В оцінках докторів наук ці зміни проілюстровані діаграмами на рис.13 і 14.

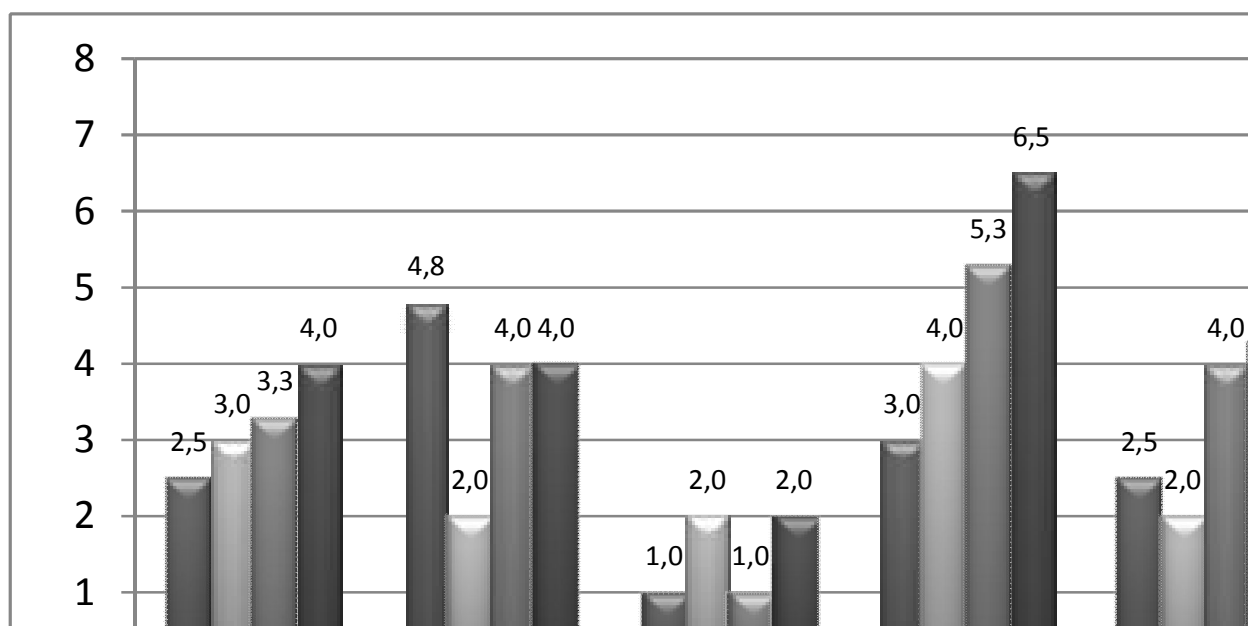


Рис. 13. Психологічний клімат університету в оцінках докторів наук до проведення формувального етапу експерименту

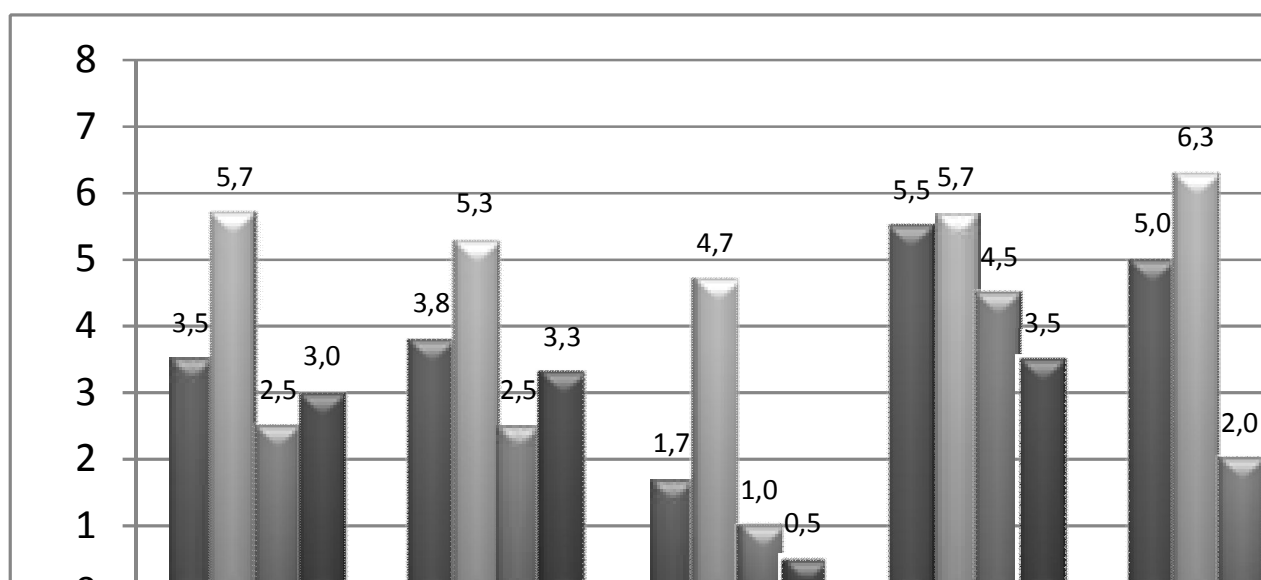


Рис. 14. Психологічний клімат університету в оцінках докторів наук після проведення формувального етапу експерименту

Згідно з отриманими даними за параметром «відповідальність» після завершення формувального етапу експерименту підвищилися оцінки

докторів наук, які представляють клановий (+1,0) й адхократичний (+2,7) типи корпоративної культури. У представників ринкового та ієрархічного типів оцінки психологічного клімату знизилися (-0,8 і -1,0 відповідно). За параметром «колективізм» оцінки психологічного клімату знизилися в докторів наук, які представляють клановий (-1,0), ринковий (-1,5) та ієрархічний (-0,7) типи корпоративної культури. У представників адхократичного типу вони зросли (+3,3).

За параметром «контактність» без змін збереглася оцінка в представників ринкового типу корпоративної культури; у представників ієрархічного типу вона знизилася на 0,5 бала, а в представників кланового й адхократичного типів зросла (+0,2 і +3,7 відповідно).

За параметром «згуртованість» оцінки психологічного клімату у представників кланового, адхократичного типів корпоративної культури підвищилися (+2,5; +1,7 відповідно), а в представників ринкового та ієрархічного – знизилися (-0,8 і -3,0 відповідно). Така ж динаміка спостерігалася і за параметром «відкритість»: в оцінках прихильників кланового й адхократичного типів корпоративної культури він покращився (+2,5 і +4,3), у той же час, на думку представників ринкового та ієрархічного типів, він погіршився (по -2,0 відповідно).

За параметром «організованість» представники кланового, адхократичного і ринкового типів корпоративної культури відзначили поліпшення психологічного клімату (+3,0; +2,7; +0,7 відповідно). На думку представників ієрархічного типу, він погіршився (-1,3). Подібна тенденція спостерігалася і за параметром «інформованість». За оцінкою представників кланового, адхократичного і ринкового типів корпоративної культури психологічний клімат в університеті покращився (+0,9; +1,7; +0,5), а представників ієрархічного типу – дещо погіршився (-0,7).

Зміни психологічного клімату університету після формувального етапу експерименту в оцінках кандидатів наук проілюстровані діаграмами на рис. 15 і 16.

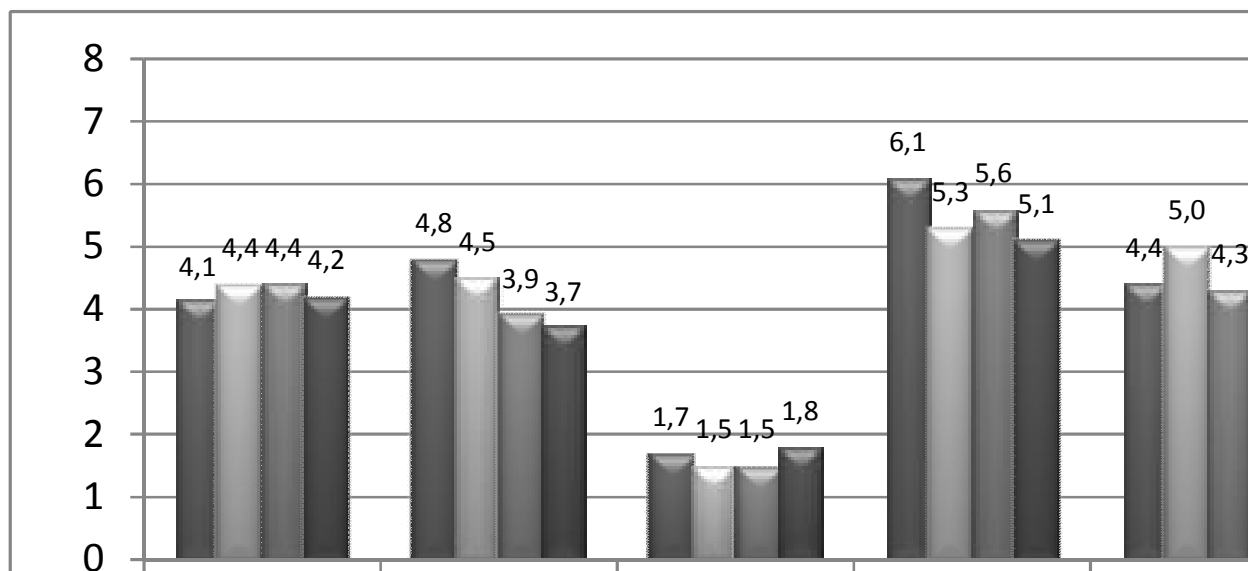


Рис. 15. Психологічний клімат університету в оцінках кандидатів наук до проведення формувального етапу експерименту

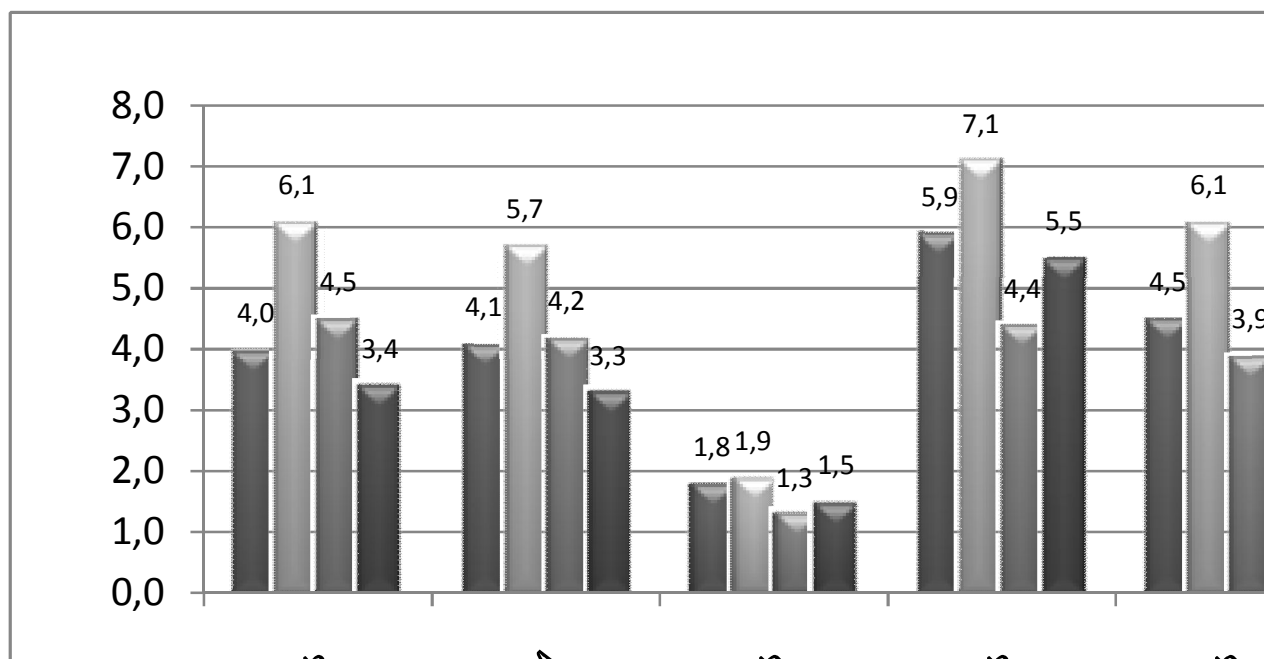


Рис. 16. Психологічний клімат університету в оцінках кандидатів наук після проведення формувального етапу експерименту

За отриманими даними за параметром «відповідальність» після завершення формувального етапу експерименту оцінки психологічного клімату підвищилися в кандидатів наук, які представляють адхократичний (+1,7) і ринковий (+0,1) типи корпоративної культури. У представників

кланового та ієрархічного типу оцінки психологічного клімату знизилися (-0,1 і -0,8 відповідно). За параметром «колективізм» оцінки психологічного клімату підвищилися в кандидатів наук, які представляють адхократичний (+1,2) і ринковий (+0,3) типи корпоративної культури. У представників кланового та ієрархічного типів вони знизилися (-0,7 і -0,4 відповідно).

За параметром «контактність» у представників кланового і адхократичного типів оцінки незначно покращились (+0,1 і +0,4 відповідно), а у представників ринкового та ієрархічного типів також незначно погіршилися (-0,2 і -0,3 відповідно).

За параметром «згуртованість» оцінки психологічного клімату в представників адхократичного та ієрархічного типів корпоративної культури підвищилися (+1,8; +0,4 відповідно), а в представників кланового і ринкового – знизилися (-0,2 і -1,2 відповідно). За параметром «відкритість» психологічний клімат в оцінках прихильників кланового, адхократичного та ієрархічного типів корпоративної культури дещо покращився (+0,1; +1,1; +0,2 відповідно), у той же час на думку представників ринкового типу він погіршився (-0,4).

За параметром «організованість» поліпшення психологічного клімату відзначили представники адхократичного типу корпоративної культури (+1,2). На думку представників кланового, ринкового та ієрархічного типів – він погіршився (-0,5; -0,4; -0,7 відповідно). Подібна тенденція спостерігалася і за параметром «інформованість». За оцінкою представників адхократичного типу корпоративної культури психологічний клімат в університеті покращився (+0,1), а на думку представників кланового, ринкового та ієрархічного типів – дещо погіршився (-1,0; -0,7; -0,8 відповідно).

Зміни психологічного клімату університету після формувального експерименту в оцінках викладачів без наукового ступеня проілюстровані діаграмами на рис. 17 і 18.

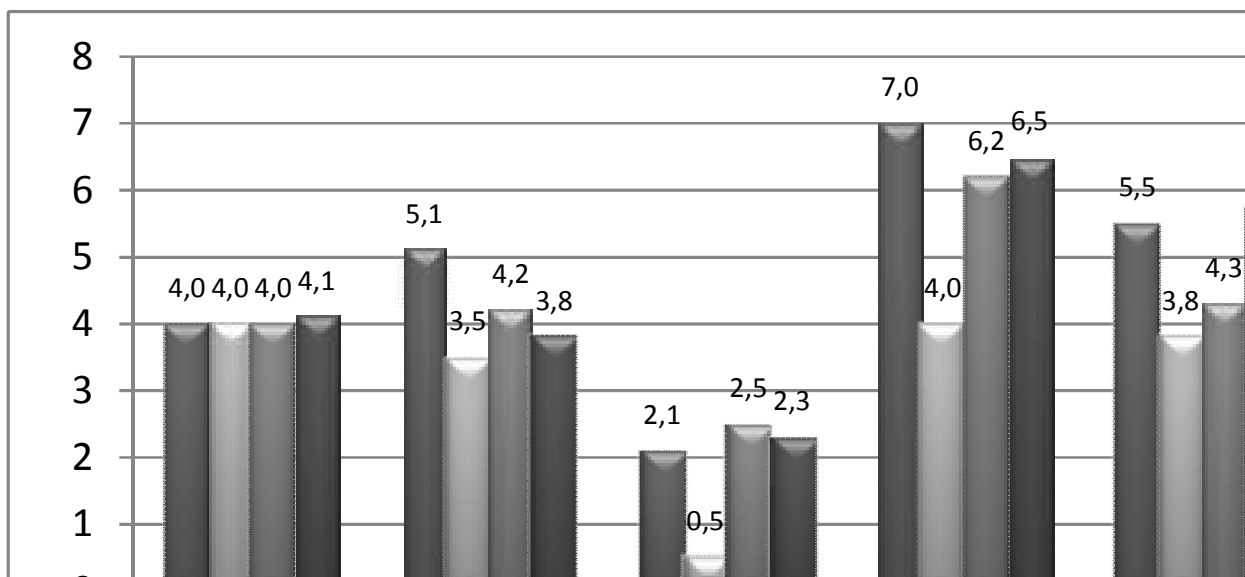


Рис. 17. Психологічний клімат університету в оцінках викладачів без наукового ступеня до проведення формувального етапу експерименту

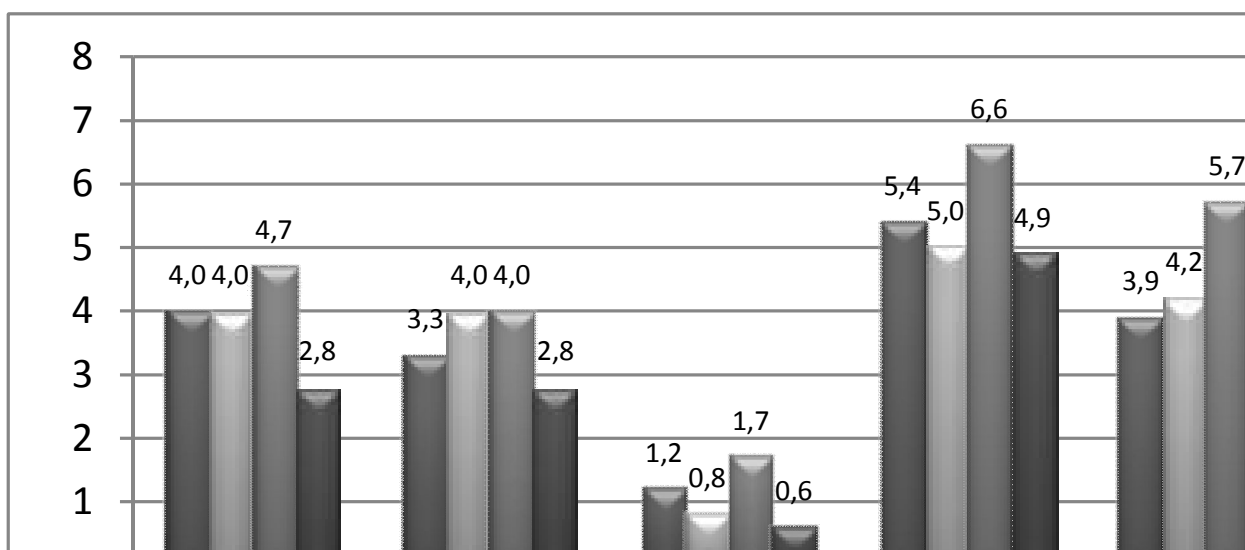


Рис. 18. Психологічний клімат університету в оцінках викладачів без наукового ступеня після проведення формувального етапу експерименту

За параметром «відповідальність» за отриманими даними після завершення формувального етапу експерименту оцінки психологічного клімату підвищилися у викладачів без наукового ступеня, які представляють ринковий (+0,7) та ієрархічний (+2,3) типи корпоративної культури. У представників кланового й адхократичного типів оцінки психологічного

клімату не змінилися. За параметром «колективізм» оцінки психологічного клімату підвищилися у викладачів, які представляють адхократичний тип корпоративної культури (+0,5). У представників кланового, ринкового та ієрархічного типу вони знизилися (-1,8; -0,2; -1,0 відповідно).

За параметром «контактність» у представників кланового, ринкового та ієрархічного типів оцінки знизилися (-0,9; -0,8; -1,7 відповідно), а в представників адхократичного типу також незначно покращилися (+0,3).

За параметром «згуртованість» оцінки психологічного клімату у викладачів – представників адхократичного і ринкового типів корпоративної культури підвищилися (+1,0; +0,4 відповідно), а в представників кланового та ієрархічного – знизилися (-1,4 і -1,6 відповідно). За параметром «відкритість» психологічний клімат в оцінках прихильників кланового та ієрархічного типів корпоративної культури погіршився (-1,6 і -2,5 відповідно), у той же час на думку представників адхократичного і ринкового типів він покращився (+0,4 і +1,3 відповідно).

За параметром «організованість» поліпшення психологічного клімату відзначили представники всіх типів корпоративної культури (+1,2). Оцінки представників кланового типу знизилися на 2,7 бала, адхократичного – на 1,0 бал, ринкового – на 0,2 та ієрархічного – на 2,4 бала. За параметром «інформованість» за оцінками представників адхократичного типу корпоративної культури психологічний клімат в університеті покращився (+1,1), ринкового – залишився без змін, а представників кланового та ієрархічного типу – погіршився (по -1,3 відповідно).

Таким чином, порівняльний аналіз даних вихідного і заключного етапів дослідження показує, що за п'ять років корпоративна культура викладачів педагогічного університету в цілому не зазнала істотних змін, помітних на загальносистемному рівні.