

studying native and non-native cultures when forming speaking skills; taking into account cultures integration processes oriented at mastering universal values; culture-oriented goal of involving children into active speaking and creative activity. Integrated lessons involve teaching the language, development of speech and communicative skills of speaking the Ukrainian language, forming the perception of the Ukrainian culture and the elements of other ethnical cultures of the region. The lessons content determines the ethnographic component; in the process of its mastering the problems of active speech development are solved: Ukrainian language units are introduced (lexical units, phrasemes, morphological units, syntactic forms), communicative dialogical and monological skills are formed. Communicative and verbal component of the lesson provides deep involvement of children into Ukrainian-speaking activity, and implementation of educational ethnographic component by means of the Ukrainian language facilitates creating Ukrainian-speaking developmental environment and using positive emotional stimuli when teaching non-native language. Children study household of ethnic groups living in social and cultural environment of Southern-Eastern region (Russians, Bulgarians, Greeks, Germans, Armenians, Jews) with culture of nations-neighbours; children's idea of the variety and difference of people's world, which illustrates the unique character and value of the cultures, is formed. At the same time, the children find out what the representatives of different nations have in common; what makes their cultures understandable for everybody living nearby, i.e. ethical and aesthetical standards, basic notions of good and evil, of spirituality and morality. Understanding basic human moral values, the children realize (by means of fairy tales) the similar character of various cultures. In the paper the examples of planning integrated lessons are given, the objectives, educational and speech tasks are determined, communicative situations based on Ukrainian folk-tales are outlined.

Keywords: culturological approach, dialogue of cultures, multicultural environment.

Подано до редакції 21.05.2015

УДК: 378.4+378.124+372.461

Тетяна Іванівна Койчева,

доктор педагогічних наук, проректор з наукової роботи,
Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського,
вул. Старопортофранківська, 26, м. Одеса, Україна

ДІАГНОСТИКА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ УНІВЕРСИТЕТУ

У статті розглядаються особливості оцінки викладачами стану організаційної культури в педагогічному університеті. Проведене експериментальне дослідження методом експрес-діагностики показало, що корпоративна культура педагогічного університету, представлена викладачами без наукового ступеня, сьогодні утворюється чотирима типами (за класифікацією Камерона-Куїнна), досить рівними у своїх проявах. Продуктивність наукової діяльності викладачів у рамках різних типів корпоративної культури має суттєві відмінності. Найбільш високі результати показали викладачі без наукового ступеня, які визначили свої ціннісні переваги в ринковому й ієрархічному типах корпоративної культури. Для викладачів без наукового ступеня, які віддали свої уподобання клановому й ад-хократичному типам корпоративної культури, результати наукової діяльності значно нижче за своєю продуктивністю. Істотно, що за ступенем свого впливу на стан корпоративної культури показники організаційної культури різняться між собою. Для викладачів без наукового ступеня найбільш значущими за вкладом у стан корпоративної культури є приналежність до організації та взаємодія і товариськість. Потім слідує кар'єрний ріст і організація трудової діяльності. Завершує організація умов праці. Таким чином, отримані в результаті експериментального дослідження дані не тільки характеризують фактори, які впливають на стан корпоративної культури викладачів без наукового ступеня як певної категорії викладачів педагогічного університету, а й дають підстави для розробки методики формування корпоративної культури та її вдосконалення.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, педагогічний університет, викладачі.

В умовах глобалізації, розвитку міжнародних зв'язків і співпраці якість і ефективність вищої освіти, що забезпечує підготовку фахівців, визнані найважливішими чинниками прогресу суспільства. На цьому тлі неухильно зростає конкуренція між вишами за студентів, найкращих викладачів, гранти на фінансування тощо. Одним із найважливіших завдань у просуванні вітчизняної системи вищої професійної освіти

на шляху впровадження європейських стандартів якості є формування корпоративної культури. Виступаючи внутрішнім ресурсом розвитку вищих навчальних закладів, корпоративна культура відображає цінності й єдність устремління його викладачів і студентів у досягненні спільних цілей, наявність і рівень усвідомлення таких цілей як загальноновизнаної місії. У рамках концепції єдиних європейських стандартів якості ви-

щої освіти оцінка корпоративної культури університету є обов'язковим параметром моніторингу його функціонування [1].

Наприкінці ХХ століття дослідження корпоративної культури здійснюється переважно у зв'язку з пошуками шляхів і засобів підвищення економічної ефективності діяльності організацій і в контексті розробки їх ефективного менеджменту. Загальні теоретико-методологічні принципи дослідження корпоративної культури як соціокультурного феномену розкрито у працях С. Белановського, Ю. Борєва, С. Іконнікової, Л. Когана, Ю. Левади, В. Немировського, З. Файнбурга і багатьох інших дослідників. Зокрема, досліджено особливості та рівні трансформації корпоративної культури в умовах пострадянського «транзитивного суспільства» і в специфічних умовах функціонування сучасних університетів (А. Богаєвська, Л. Гордон, І. Дубов, О. Дубровін, Л. Кукса, В. Розін, Т. Стефаненко та інші).

Сьогодні доведено, що внутрішня культура організації, що складається з цінностей, якими керуються її члени, є найважливішим джерелом конкурентної переваги, її інноваційного розвитку (Р. Акофф, А. Кеннеді, У. Оучи, С. Хенді, Г. Хофстеде, С. Шейн та ін.).

За визнанням учених, корпоративна культура за своєю сутністю відтворює сукупність моделей поведінки та способів діяльності членів певної організації, яких вони набули в процесі узгодження цілей, цінностей, способів взаємодії та комунікації, і які є внутрішнім ресурсом, людським потенціалом розвитку організації, простором для удосконалення й модернізації її діяльності [2]. За своєю природою і сутністю корпоративна культура організації на шляху підвищення ефективності діяльності й якості її результатів є інструментом, що дозволяє спрямовувати зусилля й можливості всіх підрозділів організації та її членів на досягнення спільних цілей на засадах взаєморозуміння, співтворчості і взаємного доповнення [2, 3].

Натомість наявні дослідження феномена корпоративної культури зосереджені на виробничих і комерційних організаціях. Тільки в останні десятиріччя, відповідно до вимог Болонського процесу, проблема корпоративної культури стала досліджуватись в умовах діяльності університетів як організацій особливо, не підприємницького типу діяльності [4]. Однак корпоративна культура викладачів педагогічного університету дотепер не була предметом спеціального наукового дослідження.

Мета статті – схарактеризувати особливості оцінки викладачами педагогічного вишу організаційної культури університету як складової його корпоративної культури.

Одну з методологічних труднощів у вивченні феномену «корпоративна культура» складає відсутність у дослідників чітко визначених підстав для його розуміння. Йдеться не просто про виділення загальноприйнятого і визнаного визначення корпоративної ку-

льтури, а про різні концепції осмислення її природи. Тільки до середини ХХ століття ученими з різних галузей наукового знання було запропоновано більше ста п'ятдесяти визначень корпоративної культури. Відтоді з'явилося ще декілька десятків нових дефініцій, що не додає ясності в розумінні цього феномену. Поняття «корпоративна культура» вживається одночасно з поняттями «організаційна культура», «управлінська культура», «виробнича культура», «культура трудових відносин», «ділова культура», «культура підприємства» та іншими як однакове за змістом і значенням.

Найбільшу складність викликає використання у багатьох джерелах понять «корпоративна культура» і «організаційна культура» як тотожних і взаємозамінних [3]. У зарубіжних джерелах поняття «корпоративна культура» найчастіше використовується як синонім поняття «організаційна культура» («corporate culture», «organization culture», «corporate identity» і т.д.). Інша позиція полягає в розгляді корпоративної культури як складової частини організаційної культури (І. Грошев, Т. Соломанідіна, В. Щербина та ін.). Третя позиція ґрунтується на розгляді корпоративної та організаційної культури як самостійних феноменів. На думку вчених – це різні явища, що перетинаються у своїх певних елементах.

У дослідженні ми виходили з того, що корпоративна й організаційна культура є двома взаємопов'язаними та взаємообумовленими феноменами. При цьому організаційна культура є об'єктивним і формалізованим у відповідних нормативних документах відображенням відносин між членами організації. Власне корпоративна культура є наслідком, внутрішнім духовним відтворенням цих унормованих відносин.

З метою виявлення факторів організаційної культури викладачів педагогічного університету протягом 2009–2014 рр. було проведено її моніторинг за допомогою традиційної методики експрес-діагностики організаційної культури, яка передбачала її оцінку за чотирма напрямками – робота, комунікації, управління, мотивація і мораль [5]. Кожне з цих напрямів було представлено декількома показниками, які виявляли ставлення викладачів до стану в університеті взаємодії і товариськості, приналежності до організації, кар'єрного зростання, оцінки трудової діяльності, організації умов праці, організації трудової діяльності, морального клімату, ефективності управління.

У таблиці 1 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, які надали свою перевагу ринковому типу (С) корпоративної культури (1412,3 бала). Дещо

нижче середній бал продуктивності наукової діяльності (1360,2 бала) був зафіксований у викладачів, що віддали перевагу ієрархічному типу (D) корпоративної культури. Для викладачів, що виявили свою перевагу в адхократичному типі (B), він склав 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 роки, найвищим – у тих, хто визначився у адхократичному типі корпоративної культури (54,2 роки). Для викладачів із уподобаннями в клановому типі корпоративної культури він становив 42,9 роки, ринковому – 41,4 роки.

Таблиця 1.

**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 бала, 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 бала, 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 ієрар-

хічному (6,6) типах корпоративної культури.

Нижче, у таблиці 2, результати експрес-діагностики організаційної культури педагогічного

університету представлені з урахуванням продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня.

Таблиця 2.

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 товариськість	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 роки. Для 20 викладачів середнім віком 40,4 років вона склала 1446,4 бала. Для найбільш численної групи, 94 особи середнім віком 45,6 роки, 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 товариськість (8,5 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 із 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 товариськість 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 товариськість – 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 3 відображає результати дослідження ставлення викладачів без наукового ступеня до психологічного клімату педагогічного університету.

Таблиця 3.

Психологічний клімат педагогічного університету в оцінках викладачів без наукового ступеня

Показники		За вибіркою 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 бали), 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 бала), 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.

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.

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 із 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 бала, колективізм або прагнення до цілісності – 2,7 бала, контактність – 0,8 бала.

Для викладачів із 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.

Корпоративна культура педагогічного університету, представлена викладачами без наукового ступеня, сьогодні утворюється чотирма типами (за класифікацією Камерона-Куїнна), досить рівними у своїх проявах. Продуктивність наукової діяльності викла-

дачів у рамках різних типів корпоративної культури має суттєві відмінності. Найбільш високі результати показують викладачі без наукового ступеня, які визначають свої ціннісні переваги в ринковому й ієрархічному типах корпоративної культури. Для викладачів без наукового ступеня, які віддали свої уподобання клановому й адхократичному типам корпоративної культури, результати наукової діяльності значно нижче за своєю продуктивністю.

Важливо, що за ступенем свого впливу на стан корпоративної культури показники організаційної культури різняться між собою. Для викладачів без наукового ступеня найбільш значущими за вкладом у стан корпоративної культури є приналежність до організації та взаємодія і товариськість. Потім слідує кар'єрний ріст і організація трудової діяльності. Завешує організація умов праці.

Таким чином, отримані в результаті експериментального дослідження дані не тільки характеризують фактори, які впливають на стан корпоративної культури викладачів без наукового ступеня як певної категорії викладачів педагогічного університету, а й дають підстави для розробки методики формування корпоративної культури та її вдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Системы менеджмента качества. Требования : ГОСТ Р ИСО 9001 : 2001. М. : 2001. – 39 с.

2. Ефимов В. С., Лаптева А. В. Корпоративная культура – инструмент развития университета / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление : практика и анализ. – 2010. – № 1. – С. 12–23.

3. Соломанидина Т. О. Организационная культура как социально-экономическое пространство управ-

ления человеческими ресурсами : Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. – М., 2003. – 41 с.

4. 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.

5. Галкина Т. П. Социология управления: подготовка группы к команде : [Учеб. пособие] / Т. П. Галкина. – М. : Финансы и статистика, 2001. – С. 192–195.

REFERENCES

1. Sistemy menedzhmenta kachestva. Trebovaniya [Systems of quality management]. (2001). *GOST R ISO 9001*. Moscow [in Russian].

2. Efimov, V. S., Lapteva, A. V. (2010). *Korporativnaya kultura – instrument razvitiya universiteta* [Corporate culture: the instrument of university development]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz – University management: practice and review*, 1, 12–23 [in Russian].

3. Solomanidina, T. O. (2003). *Organizatsionnaya kultura kak sotsialno-ekonomicheskoe prostranstvo upravleniya chelovecheskimi resursami* [Organizational culture as social and economic space of human resources

administration]. *Extended abstract of doctor's thesis*. Moscow [in Russian].

4. Vysshee obrazovanie v XX veke: podkhody i prakticheskie mery [Higher education in XX century: approaches and practical measures]. *Vsemirnyy statisticheskiy obzor po vysshemu obrazovaniyu 1980-1995 gg. YuNESKO – Global statistical review on higher education in 1980-1995, UNESCO*. (1998). Paris [in Russian].

5. Galkina, T. P. (2001). *Sotsiologiya upravleniya: podgotovka gruppy k komande* [Sociology of management: preparing a group to be a team]. Moscow: Finansy i statistika [in Russian].

Татьяна Ивановна Койчева,
доктор педагогических наук, проректор по научной работе,
Южноукраинский национальный педагогический университет имени К. Д. Ушинского,
ул. Старопортофранковская, 26, г. Одесса, Украина

ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА

В статье рассматриваются особенности оценки преподавателями состояния организационной культуры в педагогическом университете. Одной из важнейших задач в продвижении отечественной системы высшего образования на пути внедрения европейских стандартов качества является формирование корпоративной культуры. Будучи внутренним ресурсом развития высших учебных заведений, корпоративная культура отражает ценности и единство стремлений его преподавателей и студентов в достижении общих целей, наличие и уровень осознания этих целей как общепризнанной миссии. В рамках концепции единых европейских стандартов качества высшего образования оценка корпоративной культуры университета является обязательным параметром мониторинга его функционирования. Проведенное экспериментальное исследование методом экспресс-диагностики показало, что корпоративная культура педагогического университета, представленная преподавателями без ученой степени, сегодня бывает четырех типов (по классификации Камерона-Куинна), достаточно равными в своих проявлениях. Производительность научной деятельности преподавателей в рамках различных типов корпоративной культуры имеет существенные различия. Наиболее высокие результаты показали преподаватели без ученой степени, которые определили свои ценностные предпочтения в рыночном и иерархическом типах корпоративной культуры. Для преподавателей без ученой степени, которые отдали свои предпочтения клановому и адхократическому типам корпоративной культуры, результаты научной деятельности значительно ниже по своей производительности. Важно, что по степени своего влияния на состояние корпоративной культуры показатели организационной культуры различаются между собой. Для преподавателей без ученой степени наиболее значимыми по вкладу в состояние корпоративной культуры являются принадлежность к организации, взаимодействие и общительность. Затем следуют карьерный рост и организация трудовой деятельности. Наименее значимой является организация условий труда. Таким образом, полученные в ходе экспериментального исследования данные не только характеризуют факторы, влияющие на состояние корпоративной культуры преподавателей без ученой степени как определенной категории преподавателей педагогического университета, но и дают основания для разработки методики формирования корпоративной культуры и ее совершенствования.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, педагогический университет, преподаватели.

Tetiana Koicheva,
Doctor of Pedagogy, vice-rector for research,
South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky,
26, Staroportofrankivska Str., Odesa, Ukraine

DIAGNOSTICS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF UNIVERSITY TEACHERS

The article is focused on the peculiarities of estimation of organizational culture state at the pedagogical university by teachers. One of the most important tasks in domestic higher education progress towards implementing European quality standards is corporate culture formation. Being the inner source of higher educational institutions development corporate culture reflects values and unity of lecturers and students' ambition for achieving common goals, considering these goals as a generally accepted mission. Within the concept of unified European standards of higher education quality the assessment of university corporate culture is an obligatory parameter of monitoring its functioning. The experimental research was carried out by means of express diagnostics; it has shown that pedagogical university corporate culture represented by degreeless teachers can be of four types (according to Cameron-Quinn classification). The productivity of teachers' scientific work within different types of corporate culture is not the same. The highest level is observed among degreeless teachers whose value preferences relate to market and hierarchical types of corporate culture. Scientific work productivity of degreeless teachers preferring clannish and adhocratic types of corporate culture is much lower. It is important that corporate culture indicators are different in terms of their impact on corporate culture state. For degreeless teachers the most significant indicators in terms of contributing to the state of corporate culture is belonging to the organization, interaction and sociability. Next is career development and organization of work. The least significant indicator is working conditions organization. Thus, the data obtained in the course of experimental research characterize the factors affecting the state of corporate culture of degreeless teachers as well as give ground for developing the procedure of corporate culture formation and development.

Keywords: corporate culture, organizational culture, pedagogical university, teachers.

Подано до редакції 22.05.2015