

Свистун В. І.

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Поліщук Т. П.

*ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище»,
с. Великі Низгірці, Бердичівського району Житомирської області*

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

В статті проаналізовано підходи науковців до розуміння суті організаційної культури, з'ясовано особливості розвитку організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю

Ключові слова: *організаційна культура, педагогічний колектив, професійний навчальний заклад аграрного профілю*

В статье проанализированы подходы ученых к пониманию сути организационной культуры, выяснены особенности развития организационной культуры педагогического коллектива профессионально-технического учебного заведения аграрного профиля

Ключевые слова: *организационная культура, педагогический коллектив, профессиональное училище аграрного профиля.*

The article analyzes the scientific approaches to understanding of the organizational culture revealed features of the organizational culture of the teaching staff of vocational education institution Agricultural Profile

Keywords: *organizational culture of professional school, the pedagogical collective of professional agrarian school.*

Постановка проблеми. У розбудові української держави винятково важлива роль належить професійно-технічній освіті (ПТО), високий рівень розвитку якої є важливим чинником успішного вирішення проблем державотворення в умовах глобалізації, євроінтеграції, національної самоідентифікації. Водночас економічні та політичні перетворення в Україні об'єктивно вимагають від системи ПТО визначення основних напрямів розвитку механізмів адаптації в сучасних соціально-економічних умовах, розв'язання проблем перебудови організаційної структури та форм її управління, кадрового забезпечення. Аналіз діяльності організацій за останні

роки свідчить про серйозний стратегічний поворот управлінських підходів більшості успішних підприємств в бік посилення уваги до людської, перш за все професійно-культурної складової діяльності, що вимагає комплексного дослідження сфери управління персоналом.

Феномен організаційної культури (ОК) у контексті сучасної парадигми управління все більше привертає увагу вітчизняних науковців і практиків. Суттєві напрацювання теоретичних і практичних аспектів ОК зарубіжними вченими (Ч. Бернард, П. Вейл, М. Далтон, Д. Денісон, К. Камерон, М. Коул, Р. Куїнн, Р. Льюїс, Д. Мацумото, У. Оучі, Е. Шейн) переконливо свідчать про необхідність, по-перше, радикальної зміни у сприйнятті ОК, й по-друге, цілеспрямованих досліджень теоретичних, організаційно-методичних та практичних аспектів розвитку ОК в системі управління професійно-технічним навчальним закладом (ПТНЗ).

Ефективність управління ПТНЗ визначається досягнутим рівнем його організаційної культури, що дає можливість за рахунок внутрішнього потенціалу навчального закладу підвищити його конкурентоспроможність, забезпечити мотивацію педагогічного колективу у досягненні визначених цілей та його адаптацію до умов мінливого зовнішнього середовища. Переконливим підтвердженням наявності прямого взаємозв'язку між показниками прибутковості компанії й управлінням корпоративною культурою є результати досліджень І. Пітерса і Р. Уотермена, за якими серед досліджених високодохідних компаній 88 % мали спеціалізовані відділи, які відповідали безпосередньо за впровадження моральних цінностей; 58 % компаній використовували спеціальні програми культурного обслуговування; у 65 % цих підприємств були програми поєднання моральних цінностей з конкретними діями для підвищення рентабельності [7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема організаційної культури є міждисциплінарною й активно досліджується науковцями таких наук і галузей знань як економіка, державне управління, соціологія, психологія, культурологія, антропологія тощо. Так, вчені-економісти досліджують різні аспекти впливу ОК на ефективність діяльності організації, а саме: ОК як

інструмент підвищення ефективності функціонування ринкової системи (О. Броницький), теоретичні підходи до суті ОК підприємства (О. Драган), методологічні основи ОК підприємств (Т. Дяченко), механізм формування ОК на підприємстві (Г. Захарчин), методика діагностики ОК підприємства (С. Кацалап, А. Громова), особливості ОК вітчизняних підприємств (М. Семикіна), показники, що характеризують стан ОК на підприємстві (І. Сіменко), ОК інноваційного розвитку машинобудівних підприємств (Н. Смолінська), ОК в транзитивній економіці: політекономічний аспект (В. Усачова), теоретичні та практичні аспекти формування ОК підприємства, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність (Л. Хомутенко, В. Вязовченко), вплив ОК на конкурентоспроможність підприємства (В. Тютлікова, О. Харчишина).

Організаційну культуру в організаціях системи державної служби як чинник їх ефективної діяльності досліджують учені в галузі *державного управління*: С. Гайдученко (акмеологічний підхід до формування та розвитку ОК державних службовців), В. Мартиненко (ОК як об'єкт управлінської діяльності у сфері державної служби), Е. Сергієнко (ОК як фактор підвищення якості муніципального управління), А. Рачинський (ОК і стратегічне управління персоналом: особливості взаємозв'язку).

Дослідження ОК як цілісного *соціального феномену*, розробка концепції ОК як соціального явища та шляхів оптимізації управлінського впливу на неї в межах сучасних організацій здійснила Н. Зубрева.

Психологічні аспекти організаційної культури сучасних організацій досліджують І. Андрєєва (роль менеджера у стратегічному розвитку ОК), В. Заболотна (ОК як психологічне підґрунтя підвищення ефективності праці), Л. Карамушка (сутність, природа та структура ОК), В. Кириченко, О. Дніпрова (ОК та особистісні особливості співробітників), О. Король (взаємозв'язок між структурними компонентами ОК та організаційною поведінкою), В. Лагодзінська (ОК в структурі організації та забезпеченні ефективності її діяльності), А. Поплавська (лояльність персоналу до організації як показник розвитку ОК), Ж. Серкіс (адаптація діагностичної методики стану ОК),

К. Терещенко (толерантність персоналу як чинник розвитку ОК), О. Філь (детермінанти ОК сучасних організацій).

Предметом досліджень науковців є зміст та особливості організаційної культури сучасних *організацій різних галузей*, а саме: правоохоронні органи (Н. Баранюк), туристична (Р. Винничук, Гербут М.), комерційні (Я. Гончаренко), промислові підприємства (Г. Захарчин, І. Сняданко), місцеві органи виконавчої служби (Л. Малімон), державна служба зайнятості (К. Охотницька), медичні заклади (Т. Павлюк), агропромислові формування (В. Притула), підприємства харчової промисловості (О. Харчишина) та ін.

Значна кількість досліджень присвячена проблемам розвитку ОК *навчальних закладів*, саме: психологічна культура персоналу освітньої організації як чинник розвитку ОК (О. Бондарчук, А. Москальова), методи дослідження ОК професійно-освітніх середовищ (В. Гордієнко), психологічні особливості стилів керівництва як фактор ОК освітньої організації (П. Прокоп'єва); ОК загальноосвітніх навчальних закладів (Л. Карамушка, Ж. Серкіс, Л. Калініна), особливості розвитку ОК технічного університету (О. Винославська), зарубіжний досвід дослідження ОК ВНЗ (Т. Лупиніс), основні соціально-психологічні характеристики ОК ВНЗ (О. Мітічкіна), умови формування ОК ВНЗ (І. Сингаївська), ОК ВНЗ як чинник духовного розвитку майбутнього професіонала (Л. Спіцина), ОК ВНЗ як чинник професійної соціалізації (О. Іщук).

Проте, незважаючи на наявність окремих праць науковців із проблеми розвитку ОК, практично відсутні системні й комплексні дослідження у педагогічній науці, які б науково розв'язали проблему розвитку ОК педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю. У зв'язку з цим, *метою* нашої статті є аналіз та узагальнення підходів науковців різних галузей знань до суті ОК з тим, щоб врахувати теоретичні та практичні здобутки вчених для розуміння феномену ОК педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю та з'ясувати її особливості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міждисциплінарний характер феномену ОК накладає відбиток на розуміння, використання терміну

«організаційна культура». Так, науковці в галузі економіки вважають ОК складним соціально-економічним явищем, вагомим інструментом управління персоналом й визначають її як:

базовий елемент внутрішнього середовища організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку; формується в результаті міжособистісної взаємодії членів організації в процесі її еволюційного розвитку та цілеспрямованого впливу керівництва; включає імпліцитну (переконання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитну (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складові [13, с. 151];

потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих працівників організації на виконання загальних цілей, мобілізувати ініціативу працівників, забезпечувати лояльність і полегшувати спілкування в колективі [1];

складний елемент внутрішнього середовища організації, що має певні феноменологічні властивості; інтегрує духовні, матеріальні, статичні і процесуальні елементи з метою формування єдиної філософії управління для забезпечення зовнішньої адаптації і ефективного функціонування підприємства [14];

сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища [10, с. 8].

З психологічної точки зору ОК є певною ієрархією цінностей, правил, норм, традицій, церемоній, ритуалів, які прийняті в організації, дотримуються її членами і сприяють ефективності діяльності організації [4].

На сучасному етапі розвитку педагогічної теорії і практики науковцями також дискутується сутність ОК, а саме:

сукупність колективних базових правил або моделей поведінки,

винайдених, відкритих або вироблених певною групою людей, відповідно до яких вони вчилися розв'язувати проблеми, пов'язані з адаптацією організації до зовнішнього середовища і внутрішньою інтеграцією та розроблені достатньо ґрунтовно, щоб вважатися цінними [3];

ідеологія управління, система поглядів, ідей, пов'язаних з управлінням організації, стратегією її розвитку, способами досягнення цілей, з діловою етикою організації [1];

відкрита соціально-педагогічна система професійно-педагогічних й особистісних цінностей, що об'єднує учасників навчально-виховного процесу єдиною ідеєю й організаційним світоглядом; орієнтує їх на досягнення цілей освітнього закладу, враховує особливості соціально-психологічного клімату колективу та взаємодії між його членами у процесі прийняття й реалізації спільних рішень, загальноприйняті способи розв'язання проблем, норми й правила поведінки; передбачає полісуб'єктивну діалогічну взаємодію між адміністрацією закладу, учительським й учнівським колективами, батьківською громадою та громадськістю; зберігає й реалізує традиції, ритуали, символи, які створюють історію і відображають «індивідуальність» й неповторність організації [12, с. 47].

Навіть незначна кількість прикладів, наведених нами таким чином, щоб охопити різні погляди дослідників щодо розуміння сутності ОК, дозволяє чітко визначитись з головною ознакою цієї інтегральної категорії. Суть її, з нашої точки зору, полягає в цілосному уявленні про цілі й домінуючі цінності організації, які визначають її пріоритети й орієнтири в діяльності, поведінці, взаємодії працівників.

О. Харчишина [13, с. 150], проаналізувавши найбільш поширені визначення ОК, визначила її характеристики, на яких найчастіше наголошують автори:

– основу ОК складають цінності і переконання людей, які є засновниками або працівниками підприємства;

– ОК формують ті цінності, які поділяються більшістю власників і працівників підприємства;

– організаційна культура включає дві основні частини: імпліцитну (приховану, ціннісну, духовну) та експліцитну (видиму, матеріальну);

– організаційна культура впливає на організаційну взаємодію, організаційну поведінку та організаційну ефективність;

– організаційна культура включає цілий набір елементів, в складі якого більшість авторів включає ціннісні, символічні, нормативні, інколи комунікативно-управлінські складові; проте згадування про конкретні матеріальні складові організаційної культури у визначеннях відсутні;

– наголошується на еволюційному розвитку організаційної культури;

– організаційна культура є відображенням самої суті організації.

Організації як соціальні утворення мають власну культуру, якій притаманні певні параметри, зумовлені специфікою їх діяльності та процесів виробництва й управління [6]. На думку Н. Побірченко, параметрами ОК є:

система відносин, яка включає взаємопов'язані підсистеми і використовується для регулювання поведінки людей у різних умовах і обставинах;

система уявлень, цінностей, правил, норм, звичаїв, вірувань, звичок, традицій, кодів, знань, практик, законів, знаків тощо, які відомі в суспільстві, поділяються його членами і передаються в його межах від покоління до покоління;

поєднання реакцій, зовнішніх і внутрішніх мотивів та спонукань, які суспільство протягом тривалого часу сприймає як правильні;

структурована система моделей мислення і поведінки, які характеризують спільноту;

поведінкові тенденції, які превалюють у суспільстві;

колективна настанова, настрої, ментальність, спільна для групи людей [8, с. 16].

Як зазначає О. Смолінська «організаційна культура є важливою для педагогіки категорією, зміст якої, механізм формування та функціонування, керування, дозволить оптимізувати різні види ресурсів, підвищити ефективність діяльності навчальних закладів» [11].

На сучасному етапі розвитку педагогічної науки проблема розвитку ОК досліджується у різних аспектах, зокрема: ОК як складова культурного простору професійного навчального закладу (В. Болгаріна), аналіз феномену ОК (Т. Койчева), організація самоосвітньої учнів у контексті розвитку ОК сучасної вечірньої школи (О. Лавриненко), ОК у проблемному інституційному середовищі (Т. Лагутіна), роль ОК в управлінні методичною роботою (І. Линьова), категорія ОК у вищій педагогічній освіті (О. Смолінська), сучасні тенденції управління розвитком ОК загальноосвітніх навчальних закладів (А. Шевченко).

Останнім часом активно дискутуються науковцями і практиками-педагогами питання формування й розвитку ОК загальноосвітнього навчального закладу на науково-практичних конференціях, наприклад: теоретико-прикладні засади управління розвитком ОК загальноосвітнього навчального закладу, механізми управління загальноосвітнім навчальним закладом та ОК його керівника, роль ОК в забезпеченні компетентнісного підходу в інноваційній діяльності навчального закладу, ОК в професійній комунікації вчителя («Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу» (4–5 квіт. 2013 р.)) [5], управлінська культура керівника як фактор впливу на розвиток ОК школи; механізми управління загальноосвітнім навчальним закладом в контексті ОК; стратегічний менеджмент як основа розвитку ОК; аксіологічні основи комунікації в ОК школи; роль ОК в інноваційному розвитку загальноосвітнього навчального закладу («Сучасні тенденції розвитку організаційної культури та її вплив на ефективність роботи загальноосвітніх навчальних закладів» (10 квіт. 2014 р.)).

Спираючись на дослідження вчених, що вивчають проблему розвитку ОК в загальноосвітніх навчальних закладах, ВНЗ, підтримуючи їх позицію, ми робимо спробу акцентувати увагу на цій проблемі в ПТНЗ.

В умовах підвищеної уваги до якості ПТО та підготовки кваліфікованих робітників зокрема, змінюється роль ПТНЗ, ускладнюються їх навчально-виховні функції, що вимагають від педагогічних працівників більшої

відповідальності за якісну професійну підготовку фахівців з робітничих професій. Значення і роль організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю стрімко зростає. Важливим елементом у діяльності ПТНЗ є розвинена ОК педагогічного колективу як специфічна система відношень, взаємодії його суб'єктів – педагогічних працівників. Вона включає особливості їх професійної свідомості, стилю поведінки, діяльності й ґрунтується на професійних, етичних цінностях і нормах. Розвинена організаційна культура сприяє створенню в педагогічному колективі позитивного психологічного клімату, що забезпечує високу та якісну продуктивність праці педагогічних працівників, підвищення позитивного іміджу навчального закладу. Організаційна культура впливає на усі процеси в роботі педагогічного колективу та ПТНЗ в цілому, а також на чинники, що їх супроводжують – від педагогічного етикету до якості підготовки майбутніх робітників-аграрників.

Особливості педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю зумовлені специфічними умовами його життєдіяльності в сільській місцевості, ігнорування яких може призвести до серйозних прорахунків в формуванні й розвитку ОК. По-перше, це – своєрідність суспільних відносин на селі, життєустрою і виробничої діяльності сільського населення. Сільськогосподарська праця є однією з найскладніших видів праці в сфері матеріального виробництва, тому що в аграрній галузі технологічний процес – це великий та єдиний комплекс робіт з виробництва сільськогосподарської продукції, представлений окремими трудовими діями та операціями (і саме в цій галузі працівники є універсальними виконавцями всього комплексу робіт, операцій і різних прийомів, виконання яких вимагає наявності великого обсягу знань, навичок і вмінь, професійного досвіду, життєвої та фахової інтуїції) [9].

По-друге, педагогічні працівники ПТНЗ аграрного профілю, крім вирішенням загальних для всіх типів ПТНЗ функцій виконує і ряд специфічних, викликаних необхідністю підготовки учнів до праці в аграрній галузі. Сільськогосподарське оточення навчального закладу створює виключно сприятливі умови для забезпечення зв'язку навчання і виховання учнів ПТНЗ з

майбутнім професійним середовищем, збагачення занять і позакласних заходів природним матеріалом, залучення учнів до практичних занять безпосередньо на виробництві, виховання поваги до аграрних професій. Надзавданням педагогічного працівника ПТНЗ аграрного профілю є не просто навчити професії, а привити любов до об'єктів навчання – рослин і тварин, які є живими організмами й розвиваються за певними біологічними законами, що зумовлює особливості навчального процесу – необхідність врахування технологічних процесів сільськогосподарського виробництва.

По-третє, ПТНЗ аграрного профілю в більшості розташовані в селищах і селах, тому особливості діяльності педагогічного колективу зумовлені своєрідністю життя і побуту сільського населення. На селі, де люди добре знають один одного у всіх їх проявах, діяльність педагогічного колективу протікає в умовах підвищеного соціального контролю. Кожна подія в навчальному закладі, кожна дія й вчинки, слова і емоційні реакції педагогічних працівників, як правило, стають відомі всім.

Отже, організаційна культура педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю, зумовлена особливостями життєдіяльності в сільській місцевості, аграрним виробництвом, ціннісними орієнтаціями, поглядами, переконаннями, є унікальною.

Узагальнюючи кількісний і якісний аналіз досліджень з проблеми розвитку ОК, робимо висновок про те, що вона є актуальною в таких науках, як: економіка, державне управління, соціологія, психологія і педагогіка. Аналіз наукових досліджень ОК в організаціях різних галузей показав, що проблема розвитку організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю в педагогічній теорії та практиці залишається поза увагою науковців.

Розвиток ОК педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю зумовлений його особливостями, специфічними умовами життєдіяльності в сільській місцевості й потребує нових управлінських підходів з метою забезпечення його високої ефективності та конкурентоздатності.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі полягають насамперед у пошуку найбільш оптимальних шляхів розвитку ОК

педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю.

Література

1. *Болгаріна В. С.* Культурологічний підхід до управління школою / В. С. Болгаріна. – Харків : Основа, 2006. – 112 с.
2. *Винничук Р. О.* Організаційна культура як інструмент забезпечення конкурентоспроможності організації в індустрії туризму / Р. О. Винничук, М. В. Гербут // Вісник ДІТБ. Серія: Економіка, організація і управління підприємствами (в туристичній сфері). – 2007. – № 11. – С. 164–167.
3. *Калініна Л. М.* Стратегії в контексті організаційної культури / Л. М. Калініна // Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. – К.: Арт Економі, 2013. – С. 9–14.
4. *Карамушка Л. М.* Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження / Л. М. Карамушка // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези ІХ Міжнар. конф. з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 р., м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ: ДонДТУ, 2013. – С. 6–9.
5. Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. – К.: Арт Економі, 2013. – 200 с.
6. *Осовська Г. В.* Основи менеджменту: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2006. – 664 с.
7. *Питерс І.* В поісках ефективності управління / І. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Прогресс, 1986. – 326 с.
8. *Побірченко Н. А.* Інноваційні акценти управління організаційною культурою шкільного навчання / Н. А. Побірченко // Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. – К.: Арт Економі, 2013. – С. 14–23.
9. *Свистун В. І.* Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до

управлінської діяльності: монографія. – К.: Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. – 343 с.

10. *Семикіна М. В.* Організаційна культура вітчизняних підприємств: сутність та проблеми формування в сучасних умовах / М. В. Семикіна // *Економика и управление.* – № 6. – 2009. – С. 7–10.

11. *Смолінська О. Є.* Категорія організаційної культури у вищій педагогічній освіті: проблеми означення / О. Є. Смолінська // *Вісник ЛДУ БЖД. Педагогічні науки.* – 2011. – № 5. – С. 223–228.

12. *Стемковська Я. Є.* Ключові виміри організаційної культури у контексті розвитку організаційної культури школи / Я. Є. Стемковська // *Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р.* – К.: Арт Економі, 2013. – С. 47–48.

13. *Харчишина О. В.* Дослідження сутності категорії «організаційна культура» / О. В. Харчишина // *ВІСНИК ЖДТУ. Економічні науки.* – 2011. – № 2 (56). – С. 148–151.

14. *Шубін О. О.* Організаційна культура як соціально-економічний феномен у контексті сучасної парадигми управління / О. О. Шубін, М. О. Гладкий // *Проблеми економіки.* – 2013. – № 3. – С. 239–246.