

Визначення сутності поняття «організаційна культура кафедри вищого навчального закладу» / В. В. Гавриляк // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Педагогічні науки». — 2017. — № 1 (306). — Ч. 2. — С. 36-43.

УДК 37.07:005.7

**В. В. Гавриляк**

### **ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА КАФЕДРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ»**

Високий рівень конкуренції на ринку вищої освіти висуває високі вимоги щодо якості надання освітніх послуг вищими навчальними закладами. Кафедра є основним структурним підрозділом, який найбільшою мірою впливає на результативність навчальної й науково-дослідної діяльності закладу. Уся робота університету та його підрозділів будується таким чином, щоб забезпечити можливості для ефективної роботи кафедри. Вона відіграє велику роль у справі підвищення загального інтелектуального рівня сучасної молоді та забезпечення підготовки висококваліфікованих фахівців, оскільки саме працівники кафедри є безпосередньою ланкою у спілкуванні зі студентами.

Ефективне функціонування кафедри напряму залежить від ступеня сформованості та розвитку її організаційної культури. Організаційна культура є важливим чинником ефективного управління будь-якою організацією, – фінансовою чи освітньою.

Організаційна культура освітніх організацій – явище особливо складне та багатогранне у зв'язку з тим, що їх діяльність характеризує специфічна результативність, пов'язана одразу з кількома типами професійних сфер: спеціальною (фаховою) та педагогічною [1, с. 51].

Різні аспекти організаційної культури розглядалися в дисертаційних дослідженнях О. Алєєвої, Л. Ахмаєвої, М. Богатирьова, Г. Гвоздкової, А. Зігаленко, С. Лукова, О. Ненашевої, Х. Шима, С. Щербіни та ін.

Проблемам становлення й розвитку організаційної культури

присвячені роботи І. Ансоффа, Т. Базарова, Р. Блейка, О. Віханського, Т. Діла, К. Камерона, А. Кеннеді, Р. Куїнна, Ж. Маршала, Д. Мутона, Є. Нестеренка, Дж. Ньюстрома, У. Оучі, Т. Пітерса, Т. Соломанідіної, О. Стеклової, Р. Уотермана, Г. Хофстеде, Е. Шейна та ін.

Специфіці структури та функціонування організаційної культури вищих навчальних закладів присвячені роботи Л. Захарова, С. Кусаянагі, О. Томіліна, Н. Макаркина, В. Олсон, О. Смолінської, Л. Спіциної, Т. Темнюк, А. Пошкіне, Б. Фралінгер, К. Цикалюк та ін.

На жаль, в теорії управління, незважаючи на наявність чисельних робіт, не існує єдиного визначення поняття „організаційна культура”. У багатьох випадках визначення доволі суперечливі. Одні автори вбачають в ній знання, уявлення та припущення працівників [2-5], інші розглядають організаційну культуру як сукупність цінностей або матеріальних і духовних надбань організації [6-8], треті трактують її як інтегральну характеристику організації [9].

Що стосується робіт, присвячених організаційній культурі кафедри вищого навчального закладу, її (організаційної культури) структурі, складовим та критеріям оцінювання ступеню її та розвитку, то вони взагалі відсутні.

Мета статті – використовуючи метод понятійно-термінологічного аналізу, розробити визначення поняття «організаційна культура», що відбиває сучасний стан розробки проблеми організаційної культури в теорії управління, та на його основі дати визначення поняття «організаційна культура кафедри».

Для проведення понятійно-термінологічного аналізу цього поняття ми відібрали вісім визначень, що якнайповніше відображають тлумачення організаційної культури в сучасній теорії управління. Ці визначення наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

### Визначення поняття «організаційна культура»

№ з/п	Автори	Зміст визначення
1.	Е. Шейн	Культура групи (організації) може бути визначена як патерн (шаблон, система)

колективних базових уявлень, що набуваються групою при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи в якості правильної системи сприйняття і розгляду названих проблем [3, с. 31].

2. Т. Базаров Організаційна культура – це інтегральна характеристика організації (її цінностей, способу поведінки, способів оцінки результатів діяльності), дана в мові певної типології, цілісне уявлення про цілі і цінності, властиві організації, специфічні принципи поведінки і способів реагування [9, с. 361-372].
3. Т. Соломанідіна Організаційна культура – це система загальних цінностей, правил і норм поведінки. Вона визначає єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем та поведінки персоналу компанії і дозволяє організації просуватися до успіху [2, с. 206].
4. К. Камерон Культура організації виявляється в тому, що для неї цінно, який стиль її лідерства, мова і символи, процедура і повсякденні норми, а також в тому, як відзначається успіх. Іншими словами, це система усього, що визначає унікальність характеру організації [8, с. 45].
5. О. Стеклова Організаційна культура – це соціальне явище, яке виникає на будь-якому підприємстві і є системою цінностей, переконань, а також норм, ролей, правил, які спрямовують діяльність організації (підприємства) [7, с. 10].
6. О. Віханський Організаційна культура – це набір найважливіших припущень, що приймаються

- членами організації та виражаються в заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через «символічні» засоби духовного і матеріального внутрішньо організаційного оточення [4, с. 428]
7. Є. Нестеренко Організаційна культура – сукупність матеріальних і духовних надбань організації, які відображають її унікальність, певний етап розвитку і втілюються в практичній діяльності [6].
  8. Т. Темнюк Організаційна культура – це система важливих припущень, що приймаються членами організації та виражаються в цінностях, які заявляються організацією та визначають людям орієнтири їхньої поведінки [5, с. 327].
  9. В. Співак Організаційна культура - це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, притаманних цій організації, що відображають її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальній та речовинній середовищі, що втілюється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища. [10, с. 27]

Згідно з процедурою понятійно-термінологічного аналізу кожне з дев'яти визначень, що наведені у таблиці 1, поділяємо на складові. Це, в свою чергу, дозволить зіставити їх і виокремити спільні елементи, що входять до складу визначень декількох науковців, а також елементи, що притаманні визначенням лише окремих авторів, для більш глибокого розуміння сутності організаційної культури. Відповідно до мети статті, узагальнення спільних елементів визначень дозволить нам розробити поняття організаційної культури, що відбиває сучасний стан розробки проблеми організаційної культури в теорії управління. Структуру визначення поняття «організаційна культура» наведено у таблиці 2.



типології									
втілюється в сприйнятті себе і навколишнього середовища									+
набувається групою при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції	+								
дозволяє організації просуватися до успіху									+
спрямовує діяльність організації (підприємства)									+ + + + +
відображає унікальність організації									+ + +
визначає єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем та поведінки персоналу									+ + + + +
									спрямовує діяльність організації, відображає унікальність організації

Проведений аналіз свідчить про те, що троє науковців вбачають в організаційній культурі систему. Деякі з них вважають її інтегральною характеристикою, сукупністю та соціальним явищем. Можемо погодитися з першою групою дослідників, які визначають організаційну культуру як систему, оскільки вона має більшість притаманних системам ознак, а саме має певну структуру, що складається з компонентів (цінностей, припущень, норм та ін.), які знаходяться у внутрішній взаємодії та взаємодії з зовнішнім середовищем і дають відповідний інтегральний результат (рівень розвитку організаційної культури організації).

Друга група ознак характеризує те, як організаційна культура втілюється у життя, в чому знаходить своє вираження. Спільні компоненти визначень дають нам змогу зробити висновок, що організаційна культура найбільшою мірою втілюється у принципах,

правилах і нормах поведінки.

Третя група ознак аналізує елемент визначень, що безпосередньо пов'язаний з цінністю організаційної культури як важливого інструмента ефективного управління. Можна зазначити, що вони дають відповідь на питання «В чому практична значущість організаційної культури?». П'ятеро авторів вважають, що організаційна культура спрямовує діяльність організації задає людям орієнтації їх дій і поведінки; троє науковців дотримуються думки, що вона відображає унікальність організації; один наполягає що вона вирішує проблему адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, другий підкреслює здатність організаційної культури просувати організацію до успіху. Можемо погодитися з думками усіх науковців, оскільки вони не є такими, що виключають одна одну. Узагальнюючи цю групу елементів визначення, вважаємо цілком обґрунтованим стверджувати, що організаційна культура спрямовує діяльність організації та відображає її унікальність.

Отже, враховуючи результати, що отримані на основі проведення понятійно-термінологічного аналізу, можемо дати власне визначення поняттю організаційної культури. Організаційна культура – це система цінностей та припущень, що виражається в принципах, нормах і правилах поведінки, і відображає унікальність організації та спрямовує її діяльність.

Другою складовою частиною мети цієї статті було визначення поняття організаційної культури кафедри вищого навчального закладу. Треба зазначити, що майже всі науковці, які займаються проблемою організаційної культури, наголошують на тому, що її сутність є універсальною незалежно від спеціалізації організації або її форми власності. Різнитися вона може лише за рівнями сформованості та типами.

Кафедра є базовим структурним підрозділом вищого навчального закладу, що має свої специфічні завдання та функції. Отже, поняттю організаційної культури кафедри вищого навчального закладу можемо дати таке визначення: це система цінностей та припущень завідувача, викладачів та співробітників кафедри, що виражена в їхніх переконаннях, нормах поведінки, процедурах та підходах до вирішення

проблем, та спрямовує діяльність кафедри.

Результати цієї дослідної роботи можуть використовуватися для подальшого дослідження феномену організаційної культури кафедри або будь-якої іншої установи, слугувати підґрунтям для виділення її компонентів, основних ознак певного ступеня її сформованості, а також чинників її розвитку.

### Список використаної літератури

**1. Смолінська О.** Організаційна культура вишу і знання як результат його діяльності та вияв цілісності / Олеся Смолінська // Вища школа. – 2010. – № 3-4. – Освіта і суспільство. – С. 51–58. **2. Карташова Л.В.** Организационное поведение : учеб. / Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 220 с. **3. Шейн Э.** Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн ; пер. с англ. под ред. В. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Серия „Теория менеджмента”). **4. Виханский О.** Менеджмент : учебник / О. Виханский, А. Наумов. – [3-е изд.]. – М. : Гардарики, 2003. – 528 с. **5. Темнюк Т.** Сучасні підходи до визначення організаційної культури підприємств / Тетяна Темнюк // Європейський вектор економічного розвитку : зб. наук. праць. – 2012. – Вип. 2 (13). – С. 325–328. **6. Нестеренко Є.** Філософське дослідження ірраціонального в організаційній культурі: особливості методології [Електронний ресурс] / Євген Нестеренко // Гілея: науковий вісник. – 2009. – Вип. 28. – Режим доступу до журн. : [www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2009\\_28.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2009_28.htm). **7. Стеклова О.** Организационная культура : учеб. пособ./ Ольга Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с. **8. Камерон К.** Диагностика и изменение организационной культуры / Кирк Камерон, Роберт Куинн ; пер. с англ. И. Андреевой. – СПб : Питер, 2001. – 320 с. (Серия „Теория и практика менеджмента”). **9. Базаров Т.** Управление персоналом : учебник для вузов / Тахир Базаров, Борис Еремин. – [2-е изд.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 506 с. **10. Спивак В. А.** Корпоративная культура : учебник / В. А. Спивак. – СПб: Питер, серия "Теория и практика менеджмента", 2001. – 352 с.



**Гавриляк В. В. Визначення сутності поняття «організаційна культура кафедри вищого навчального закладу»**

У статті розглянуті основні підходи до визначення сутності поняття «організаційна культура». За допомогою понятійно-термінологічного аналізу розроблено поняття організаційної культури, що якнайповніше відбиває сучасний стан розробки цієї проблеми в теорії управління. Відповідно до вимог такого аналізу відібрано дев'ять найпоширеніших визначень організаційної культури; кожне з дев'яти визначень поділено на складові. Це дозволило зіставити їх і виокремити спільні елементи, що входять до складу визначень декількох науковців, а також елементи, що притаманні визначенням лише окремих авторів. Узагальнення спільних елементів визначень дозволило розробити поняття організаційної культури, що відбиває сучасний стан розробки проблеми організаційної культури. Також визначено поняття організаційної культури кафедри вищого навчального закладу.

*Ключові слова:* організаційна культура, організаційна культура кафедри, кафедра, понятійно-термінологічний аналіз.

**Гавриляк В. В. Определение сущности понятия «организационная культура кафедры высшего учебного заведения»**

В статье рассмотрены основные подходы к определению сущности понятия «организационная культура». С помощью понятийно-терминологического анализа разработано понятие организационной культуры, которое наиболее полно отражает современное состояние разработки этой проблемы в теории управления. В соответствии с требованиями такого анализа отобрано девять самых распространенных определений организационной культуры; каждое из девяти определений разделено на составляющие. Это позволило сопоставить их и выделить общие элементы, входящие в состав определений нескольких ученых, а также элементы, присущие определениям лишь отдельных авторов. Обобщение совпадающих элементов определений позволило разработать понятие организационной культуры, отражающее современное состояние разработки проблемы организационной культуры в теории управления. Также определено понятие организационной культуры кафедры высшего учебного заведения.

*Ключевые слова:* организационная культура, организационная культура кафедры, кафедра, понятийно-терминологический анализ.

#### **Gavryliak V.V. Definition of the Term «Organizational Culture of a Department of a Higher Education Institution»**

The article considers the main approaches to the definition of organizational culture. With the help of the concept and terminology analysis the author evolves the definition of organizational culture that most comprehensively reflects the state of the problem in today's theory of management. According to the requirements of the analysis procedure, nine most widely spread definitions of organizational culture were selected. Each of them was segmented into constituent parts. This enabled the author to compare them and single out the elements common to definitions of several scientists, and the ones inherent in a few definitions only. Generalization of the common elements allowed to evolve the term «organizational culture» that reflects the current state of the organizational culture development in the theory of management. Moreover, the term «organizational culture of a department of a higher education institution» is given a definition to in the article.

The results of this research can be implemented for further

investigation into organizational culture of a department of a higher education institution or any other organization. They can also become the basis for singling out its components, characteristic features and factors of its development.

*Key words:* organizational culture, organizational culture of a department, department, the concept and terminology analysis.