

Критерії оцінювання рівня розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу / В. В. Гавриляк // Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки : зб. наук. пр. — Вип. 1. — Бердянськ : БДПУ, 2017. — 274 с. — С. 240-244.

УДК 37.07:005.7

В. В. Гавриляк

(Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка)

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КАФЕДРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. 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 і науково-дослідної діяльності закладу. Ефективне функціонування кафедри напряму залежить від ступеня розвитку її організаційної культури. На жаль, в теорії управління досі не визначено поняття організаційної культури кафедри, її структура, складові та методика оцінювання рівня її розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій. Різні аспекти організаційної культури розглядалися в дисертаційних дослідженнях О. Д. Алєєвої, Л. Г. Ахмаєвої, М. Р. Богатирьова, Г. Ю. Гвоздкової, А. Б. Зігаленко, С. В. Лукова, О. Н. Ненашевої, Х. Шима, С. В. Щербіни та ін.

Проблемам становлення і розвитку організаційної культури присвячені роботи І. Ансоффа, Р. Блейка, Т. Діла, К. Камерона, А. Кеннеді, Р. Куїнна, Ж. Маршала, Д. Мутона, Дж. Ньюстрома, У. Оучі, Т. Пітерса, Р. Уотермана, Г. Хофстеде, Е. Шейна та ін.

Специфіка структури та функціонування організаційної культури вищих навчальних закладів досліджується в працях О. Б. Томіліна, Н. П. Макаркина, Л. Н. Захарова, К. В. Цикалюк, Б. Фралінгер, В. Олсон, А. Пошкіне, С. Кусаянагі та ін.

Мета статті — обґрунтувати критерії оцінювання рівня розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Критерії виступають основним елементом експериментального дослідження, який дозволяє оцінити стан вирішення певної педагогічної або управлінської проблеми, виокремити шляхи її розв'язання та перевірити ефективність запропонованих методичних систем.

Ну думку Є. М. Хрикова, науково обґрунтоване визначення критеріїв оцінки педагогічних явищ є важливою умовою ефективності експериментальних досліджень та отримання нового знання.

Крім того, критерії виконують низку важливих функцій. По-перше, функцію вимірювання, оскільки вони є найсуттєвішими ознаками явища, яке підлягає оцінці. По-друге, вони виконують моделюючу функцію, тому що описують управлінську або педагогічну систему, яку пропонує дослідник. При реалізації третьої функції критерії виступають у якості методологічного орієнтиру під час аналізу наукової літератури, оскільки надають йому системність і цілеспрямованість. Виходячи з того, що формулювання критеріїв описує досліджуване явище за допомогою науково обґрунтованих понять, то наступною функцією критеріїв є визначення понять.

Дотримуючись логіки визначення критеріїв, що викладена вище, ми на першому етапі провели теоретичну інтерпретацію теми нашого дослідження. Теоретична інтерпретація понять включає в себе декілька етапів. На першому ми виокремили поняття, які нам необхідно визначити, а саме: “культура”, “організаційна культура”, “організаційна культура кафедри вищого навчального закладу”. На наступному етапі ми визначили ці поняття. Слід наголосити, що під організаційною культурою кафедри ми розуміємо рівень вирішення

організаційних завдань, який характеризує наявність та ефективна реалізація розробленої системи норм організаційного порядку [1, с. 92]. Слід за цим ми виокремили в них характеристики, які підлягають спостереженню, реєстрації, виміру та аналізу (відповідність мети, змісту, засобів та форм діяльності працівників та завідуючого кафедри завданню розвитку організаційної культури кафедри). Таким чином, ми отримали орієнтовний перелік критеріїв оцінки розвитку організаційної культури кафедри.

На другому етапі емпіричного обґрунтування критеріїв ми аналізували документацію кафедр, яка допомагає вирішувати їх організаційні завдання (положення про кафедру, посадові обов'язки працівників, план роботи кафедри тощо) з метою визначення, наскільки вони (організаційні завдання) унормовані, і наскільки обґрунтовані ці норми.

Для з'ясування, наскільки діяльність кафедри відповідає наявним нормам організаційного порядку, ми використали метод інтерв'ю з викладачами, завідуючим та іншими працівниками кафедри, представниками інших підрозділів університету та його керівництвом. Для отримання об'єктивної інформації їм ставилися однакові запитання. Це дозволило нам з'ясувати, яким чином вирішуються організаційні завдання на кафедрі: за допомогою зафіксованих норм або цілеспрямованим втручанням керівника. Узагальнення отриманої інформації дозволило визначити чинники ефективного вирішення організаційних завдань, особливості організаційної культури різних кафедр і сформулювати перелік критеріїв.

На третьому етапі оптимізації критеріїв ми використали метод експертного опитування, запропонувавши експертам оцінити значущість кожного з запропонованих критеріїв. Це дозволило нам відібрати чотири найважливіших критерії, розробити їх показники та описати рівні прояву цих критеріїв.

Критерії оцінки рівня розвитку організаційної культури кафедри та їх показники можуть бути представлені наступним чином:

Критерій 1. Наявність норм організаційного порядку.

Першим показником цього критерію є розробленість таких норм організаційного порядку, як: положення про кафедру, посадові інструкції співробітників кафедри, положення про розподіл доручень викладачів, план роботи кафедри на навчальний рік, розподіл навчального навантаження, положення про процедуру розподілення навчального навантаження, положення про функціональні обов'язки викладачів, вимоги до сучасних лекційних та практичних занять, положення про підбор та прийом на роботу викладачів кафедри, тощо.

Другим показником виступає системне охоплення організаційних завдань кафедри нормами організаційного порядку.

Третім показником цього критерію є обґрунтованість норм організаційного порядку та їх відповідність меті роботи кафедри.

Для отримання даних за цим критерієм необхідно проаналізували розробленість норм організаційного порядку, що регулюють виконання організаційних завдань кафедри, та з'ясувати, чи обґрунтовані ці норми, тобто чи дійсно вони мають за мету виконання відповідного організаційного завдання

Критерій 2. Відповідність організаційної діяльності кафедри нормам організаційного порядку.

Першим показником цього критерію є використання наявних норм організаційного порядку в роботі кафедри. Він дозволяє судити про те, чи використовуються ці норми в практиці роботи кафедри вищого навчального закладу, або залишаються лише розробленими на папері.

Другим показником цього критерію є використання системи аналізу та оцінювання якості виконання організаційних завдань кафедри. В межах структури управління проходить управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені завдання і функції управління, і відповідно — права і відповідальність за їх виконання [1, с. 177]. Тож цей показник свідчить про те, чи використовується на кафедрі система звітності, оцінки/самооцінки та аналізу якості виконання організаційних завдань кафедри.

Для отримання даних за цим критерієм цілком можливе використання методу спостереження, метою якого стане з'ясування того, яким чином вирішуються організаційні завдання кафедри. Предметом спостереження виступить механізм вирішення організаційних завдань кафедри вищого навчального закладу. У протоколі спостереження вказується характер організаційного завдання, яке необхідно виконати; структурний підрозділ, від якого надійшло організаційне завдання; роль завкафедрою у його вирішенні; відповідальний за вирішення організаційного завдання; норми організаційного порядку, якими керується відповідальний за вирішення організаційного завдання; час виконання завдання; форма звітності про виконання організаційного завдання; система аналізу якості виконання організаційного завдання.

Крім того, доцільно використати метод письмового опитування (анкетування) співробітників кафедри, завідуючого, працівників деканату, ректорату та інших структурних підрозділів університету з метою визначення ефективності виконання кафедрою її організаційних завдань.

Критерій 3. Готовність працівників кафедри до вирішення організаційних завдань.

Готовність людини до будь-якої діяльності можна зобразити формулою «готовність = бажання + знання + уміння». Тобто, структура готовності включає психологічний або мотиваційний компонент, теоретичний та практичний компоненти [2, с. 44]

У нашому випадку такий критерій дозволяє оцінити готовність працівників кафедри до вирішення організаційних завдань, що знаходить своє втілення в обізнаності ними в організаційних завданнях кафедри, усвідомленні необхідності їх вирішення та володінні практичними навичками, що потрібні для цього.

Показниками цього критерію виступають:

- ⑩ по-перше, обізнаність працівників кафедри нормами організаційного порядку;

- ⑩ по-друге, усвідомлення працівниками необхідності використання норм організаційного порядку;
- ⑩ обізнаність нормами, що регулюють процедуру вирішення організаційних завдань кафедри;
- ⑩ вміння використовувати норми організаційного порядку.

Для отримання даних за цим критерієм можна використати метод усного опитування (інтерв'ю) працівників кафедри, завідуючого, працівників деканату, ректорату та інших структурних підрозділів університету. Опитуваним доцільно ставити такі запитання: “Як визначено те, що і коли Ви повинні робити?”, “Яким чином на кафедрі розподіляються доручення та контролюється якість їх виконання?”, “Чи має якісь наслідки для працівників кафедри якість виконання ними доручень? Якщо так, які саме?”, “Що допомагає/заважає Вам виконувати свої обов'язки?” тощо.

Критерій 4. Практика вирішення ситуаційних організаційних завдань кафедри.

Застосування цього критерію дає змогу оцінити, яким чином вирішуються так звані поточні (ситуативні) завдання, а саме: чи існує певний алгоритм їх вирішення, або вони вирішуються стихійно, можливо, на основі певних традицій; хто зазвичай відповідальний за вирішення таких завдань; яку роль при їх вирішенні відіграє завкафедрою; чи викликає їхнє вирішення певні труднощі, невдоволення або конфлікти у колективі.

Першим показником цього критерію є наявність алгоритму вирішення ситуаційних завдань кафедри.

Другий показник — використання алгоритму при вирішенні ситуаційних завдань кафедри.

Третім показником виступає роль завкафедрою при вирішенні ситуаційних завдань кафедри.

Четвертий показник це використання системи аналізу та оцінки якості виконання ситуаційних завдань кафедри.

Для отримання інформації за цим критерієм також можливе використання

методик, розроблених для отримання інформації за першим та другим критеріями, а саме: аналіз документації кафедри, інтерв'ю та спостереження.

При визначенні рівня розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу ми виходили з положення про те, що показники відбивають основні характеристики критеріїв. Тож їх наявність у досліджуваному явищі відбиває високий рівень сформованості критерію, відсутність – низький, а часткова сформованість – середній рівень.

Висновки. Аналіз та узагальнення результатів, отриманих за допомогою методик, що наведені вище, дає змогу виявити наявність певного критерію в роботі кафедри вищого навчального закладу і, відповідно, визначити рівень розвитку її організаційної культури як високий, середній або низький.

Перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження. Результати дослідження, що викладені в цій статті, можуть використовуватися для розробки методики оцінки рівня розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу, що включає в себе критерії оцінювання, показники цих критеріїв, рівні та засоби оцінювання. Можливе також їх використання для обґрунтування системи розвитку організаційної культури кафедри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
2. Резанович А. Е. Развитие готовности студентов вузов к организаторской деятельности : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика проф. образ.» / А. Е. Резанович. – Магнитогорск, 2002. – 22 с.
3. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посібник. Ч. 1. / Є. М. Хриков. — Х. : Компанія СМІТ, 2016. — 354 с.

Гавриляк Вікторія Володимирівна. Критерії оцінювання рівня розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу.

В статті обґрунтовані критерії визначення рівня розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу, а також висвітлена процедура їх отримання. Результати дослідження можуть бути основою для розробки методики оцінювання рівня розвитку організаційної культури кафедри.

Ключові слова: організаційна культура, кафедра, критерії, організаційне завдання.

Гавриляк Вікторія Владимировна. Критерии оценки уровня развития организационной культуры кафедры высшего учебного заведения.

В статье дано обоснование критериям оценки уровня развития организационной культуры кафедры высшего учебного заведения, а также изложена процедура их получения. Результаты исследования могут служить основой для разработки методики оценки уровня развития организационной культуры кафедры.

Ключевые слова: организационная культура, кафедра, критерии, организационное задание.

Viktoriia Gavryliak. Criteria for Evaluation of Organizational Culture of a Department of a Higher Education Institution.

The author substantiates criteria for evaluating the level of organizational culture of a department of a higher education institution. The procedure of evolving the criteria is also described. The research results can be a basis for developing the methodology for assessing organizational culture of a department.

Key words: organizational culture, department, criteria, organizational task.

Viktoriia Gavryliak.

CRITERIA FOR EVALUATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF A DEPARTMENT OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

The article is devoted to substantiating criteria of evaluation of organizational culture of a department of a higher education institution. The author distinguishes

four criteria for assessing the level of organizational culture of a department.

The availability of standards of organizational order is the first criterion. Its indicators are: elaborated organizational standards (the statute of the department, job descriptions of faculty members and the department staff, workload distribution, etc.), the systemic coverage of organizational tasks of the department by the norms of organizational standards; the validity of the norms of organizational standards and their compliance with the department's objective.

The second criterion is the compliance of organizational activity with the organizational standards. The indicators of this criterion are the application of the valid organizational standards in the work of the department and the use of the system of analysis and evaluation of the quality of performing organizational tasks of the department.

The author considers the willingness of the department staff to solve organizational problems to be the third criterion. Its major indicators are: the awareness of the department staff of organizational standards, the comprehension of the importance of using the organizational standards by the department staff, the knowledge of the organizational standards that contain the procedure for solving organizational tasks of the department, and the ability to follow them.

The fourth criterion is the practice of solving situational organizational tasks of the department. It has the following indicators: the availability of an algorithm for solving situational organizational tasks of the department, the application of the algorithm for solving situational organizational tasks of the department, the role of the Head of the department in solving situational organizational tasks of the department and the use of the system of analysis and evaluation of the quality of performing situational organizational tasks of the department.

The research results enunciated in this article can be used to develop a methodology for evaluating the level of organizational culture of a department of a higher education institution. The methodology will include the criteria, the criteria indicators, the levels of organizational culture and the means of evaluation. It is also

possible to use the research to evolve a system of upgrading organizational culture of a department.