**Умови, що забезпечують формування організаційної культури вищого навчального закладу**

*І.В.Сингаївська,*

*кандидат психологічних наук, доцент,*

*професор кафедри психології*

*ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»*

**Актуальність дослідження із теоретико-методологічним обґрунтуванням проблеми.**Організаційна культура вищого навчального закладу (внз) виявляється у всіх сторонах його діяльності й характеризує відносини між співробітниками, відносини викладачів та студентів, відносини професорсько-викладацького складу та керівництва університету. Організаційні стандарти визначають модель поведінки кожного, хто працює та навчається у виші. Від того, наскільки успішно вони обрані та розроблені, залежать як принципи побудови ділових і міжособистісних стосунків у колективі внз, так і його зовнішній імідж.

Організаційна культура – це сукупність ідей, поглядів, цінностей, які поділяються всіма членами організації і є орієнтирами їх дій та поведінки. Організаційна культура визначається ідеями, правилами, цінностями, що впливають на думки та дії всіх співробітників.

Наявність позитивної організаційної культури у вищому навчальному закладі забезпечує відсутність плинності кадрів, професіоналізм кожного викладача й співробітника, високий ступінь професійної взаємодії всередині колективу (викладач – викладач, викладач – студент, співробітник – керівник), відданість і лояльність по відношенню до внз, дружні взаємостосунки всередині професорсько-викладацького та студентського колективу, матеріальні та моральні заохочення.

**Мета дослідження.** Мета дослідження – визначити умови, які впливають на формування позитивної організаційної культури внз.

**Методика та організація дослідження.** Дослідження здійснювалося шляхом вивчення й аналізу наробок науковців та практиків з проблеми, що вивчається; анкетування персоналу вищих навчальних закладів; вивчення роботи підрозділів внз, що займаються формуванням та розвитком організаційної культури.

**Результати дослідження.** Умови, що сприяють формуванню позитивної організаційної культури вищого навчального закладу:

1. забезпечення інформованості працівників про плани та перспективи розвитку університету, успіхи, керівників тощо;
2. підтримання впевненості працівників у майбутньому;
3. проведення мотиваційних заходів;
4. створення комфортної атмосфери на робочому місці;
5. забезпечення системи навчання та підвищення кваліфікації викладачів та іншого персоналу;
6. заохочення до високих результатів праці;
7. забезпечення ротації персоналу (кар’єрного зростання);
8. здійснення політики патерналізму (опіки) співробітників;
9. впровадження «ритуалів» (свят, річниць тощо);
10. проведення «днів відкритих дверей» керівництва для співробітників та студентів;
11. впровадження символіки, кодексу поведінки.

**Висновки.** Формуючи організаційну культуру, слід чітко розуміти, що нею неможливо управляти безпосередньо. Можливо створювати умови, в яких вона буде розвиватися. Ці умови забезпечують два напрямки: 1) подолання стресових факторів праці та навчання; 2) активізація факторів, що сприяють натхненню співробітників та студентів, впливають на їх самосвідомість, відповідальність за своє життя й діяльність. Визначені умови сприяють формуванню позитивної організаційної культури вищого навчального закладу.