

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**

НАКОНЕЧНА НАТАЛІЯ ВАСИЛІВНА

УДК 159.98:005.73:378.018.593

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ
ВЛАСНОСТІ**

Спеціальність: 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Вищому навчальному закладі «Університет економіки та права «КРОК».

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
Яценко Володимир Арсентійович,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
професор кафедри теорії та історії
держави і права

Офіційні опоненти: член-кореспондент НАПН України,
доктор психологічних наук, професор
Карамушка Людмила Миколаївна,
Інститут психології імені Г.С. Костюка
НАПН України,
заступник директора, завідувач лабораторії
організаційної психології

кандидат психологічних наук
Бірюк Олександр Олексійович,
гімназія № 315 з поглибленим
вивченням іноземних мов,
директор

Захист відбудеться 4 березня 2016 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.130.02 ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Лагерна, 30-32, аудиторія 245.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Лагерна, 30-32.

Автореферат розіслано «___» лютого 2016 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат психологічних наук, доцент

Ю. О. Живоглядов

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми зумовлена зростанням ролі громадянського суспільства в усіх сферах життєдіяльності соціуму. Провідне місце серед інститутів громадянського суспільства, як свідчить чвертьвікове існування незалежної України, займають корпорації як об'єднання громадян за фаховими, становими, майновими, освітніми та іншими інтересами. За цей період вони сформували свою унікальну корпоративну культуру.

Цей культурний феномен є значною мірою як соціально-психологічним, так і організаційно-психологічним явищем, і потребує постійного розвитку, відстеження процесу його становлення та формування. Особливо це важливо для таких корпорацій, як приватні вищі навчальні заклади, у функціонуванні яких корпоративна культура відіграє одну з провідних ролей. Вона є світоглядним, інтегруючим, адаптаційним чинником і разом з тим таким, який спрямований на змістовний розвиток корпорації.

У сучасній системі освіти України поряд з державними ВНЗ функціонують вищі приватні навчальні заклади (близько 200), що зумовлено пріоритетним розвитком інституту приватної власності, який визначає зміну відносин в освітній сфері, а відтак, і змісту та форм усієї освітньої діяльності.

За останні 20 років приватні вищі навчальні заклади, конкуруючи з державними освітніми установами, накопичили позитивний світовий та вітчизняний досвід підготовки фахівців, спроможних реалізовувати набуті знання та кваліфікацію в умовах глобального інформаційного суспільства та ринкової економіки.

Корпоративна культура таких закладів освіти, що сформувалась за ці роки, теж відзначається своєрідністю, функціонуючи в умовах конкурентності та вимог сучасного ринку праці, що формує принципово новий тип відносин між суб'єктами освітньої діяльності як в самій корпорації, так і за її межами, що відзначається своєрідним поєднанням приватно-власницьких інтересів та традиційних педагогічних цінностей.

Разом з тим нові умови функціонування вищих навчальних закладів, зокрема інтенсифікація процесу входження в європейський освітній простір, зумовлюють потребу здійснення змін в організації і змісті навчально-виховного процесу, що без відповідного коригування корпоративної культури може призвести до так званого культурного розриву, наслідком якого може бути втрата досягнутих навчальним закладом цінностей та завоювань.

Подальший розвиток корпоративних цінностей зумовлює необхідність мобілізації її психологічних чинників: ціннісно-світоглядних, поведінкових, освітньо-традиційних та інноваційних підходів, що виступають змістовними компонентами корпоративної культури і є її функціональними складовими. Таким чином, за своїми завданнями вони виступають психологічними умовами розвитку культури корпорації.

У вивченні організаційної (корпоративної) культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувалися і чітко визначилися окремі тематичні напрями аналізу цього феномена і створені відповідні наукові школи. Це, перш за все, типологізації організаційної культури К. Камерона, Р. Куїнна, А. Радугіна, К.

Радугіна, Ч. Хенді, Е. Шейна, класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Н. Макаркина, Т. Соломанідіної, Л. Теплової, встановлення рівнів розвитку організаційної культури І. Ладанова, і, особливо, стосовно становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науково-методичні праці вітчизняних вчених: Г. Балла, О. Винославської, Н. Завацької, Л. Карамушки, С. Максименка, А. Шевченко та ін.

Орієнтаційну роль для дисертаційного дослідження становлять інноваційні напрямки досліджень, зокрема освітнього менеджменту та психологічних основ управління змінами в освітніх організаціях (Н. Алюшина, О. Бірюк, О. Винославська, Л. Даниленко, В. Івкін, Л. Карамушка, М. Кутас, С. Максименко, Т. Малкова, Л. Мороз, Л. Парашенко, О. Сафін, В. Семиченко, І. Сингаївська, В. Сідак, В. Шимко та ін.).

Водночас в існуючій монографічній літературі та дисертаційних роботах у запропонованій редакції тема дослідження не розглядалася, не піднімалися питання психологічних умов розвитку корпоративної культури у співвідношенні з іншими професійно-культурними кодексами в межах єдиного корпоративного чинника. Наприклад, у закладах освіти – викладача та студента, управління персоналом, змісту та організації освіти тощо. Тому актуальність і недостатня розробленість даної проблематики зумовили вибір теми нашого дисертаційного дослідження: «Психологічні умови розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності».

Наукове завдання дослідження полягає у висуненні та обґрунтуванні системи методів психологічного аналізу стану корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності та теоретичного моделювання її подальшого розвитку.

Зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано на кафедрі психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» у межах науково-дослідної роботи за темою: «Психолого-акмеологічні засади професійної підготовки майбутнього фахівця у сфері менеджменту та права» (номер державної реєстрації 0111U002758).

Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Університету економіки та права «КРОК» (протокол № 2 від 16.10.14 р.) та узгоджено з Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 4 від 26.05.15 р.).

Мета дослідження – розкрити зміст психологічних чинників формування та розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності.

Для досягнення мети поставлено такі **задачі**:

1. Здійснити аналіз стану розробленості проблеми в організаційній психології в умовах реформування освітньої сфери в Україні;
2. Визначити природу та механізм дії психологічних умов функціонування корпоративної культури ВНЗ;
3. Провести теоретичне та експериментальне дослідження наявного стану корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності та визначити шляхи її подальшого розвитку;
4. Здійснити формувальний експеримент, на основі якого розробити та реалізувати психокорекційну тренінгову програму.

Об'єкт дослідження – корпоративна культура приватного вищого навчального закладу в єдності всіх її складових.

Предмет дослідження – психологічні умови функціонування та розвитку корпоративної культури приватного вищого навчального закладу.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає діалектика категорій змісту та форм корпоративної культури, її сутності як організаційно-психологічного явища в різноманітності його проявів у сфері вищих навчальних закладів. Провідним методом виступають не стільки мисленнево-раціональні конструкції, скільки емоційно-чуттєві параметри корпоративної дійсності.

Теоретичними методами вивчення корпоративної культури виступають: моделювання, аналітико-синтетичний, системний, метод експертних оцінок, діагностично-прогнозний та інші методи, що дають цілісне уявлення про стан та динаміку розвитку об'єкту дослідження, співвідношення суб'єктивних та об'єктивних чинників функціонування культури навчального закладу. Зокрема, детермінація розвитку особистості в цивілізаційному освітньому середовищі (С. Максименко), теорія і практика психологічного експерименту (С. Кравчук), психолого-педагогічні умови підвищення ефективності діяльності освітніх організацій, дослідження взаємовідносин адміністрації і колективу (Л. Карамушка), психологія педагогічної діяльності (В. Семиченко), методика визначення функцій корпоративної культури (Н. Завадська, К. Терещенко) та ін.

Основу емпіричного дослідження складають такі групи методичного інструментарію: емпіричні методи за класифікацією Б. Ананьєва (опитування), комплекс загальноновизнаних методик типології організаційної культури Ч. Хенді, технологія OCAI (Organization Culture Assessment Instrument – інструменти оцінки організаційної культури), розроблена К. Камероном та Р. Куїнном, «рівень організаційної культури» І. Ладанова, методики рейтингової оцінки домінуючого типу організаційної культури. У якості практичних методів застосовувалися консультативні та тренінгові методики групової психокорекції. Провідним методом вивчення та визначення перспектив розвитку корпоративної культури став психологічний експеримент (констатувальний та формувальний), поетапно проведений (травень – вересень 2014 р., травень – жовтень 2015 р.). Дослідження проводилося на базі Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ). Емпіричні дані проаналізовані із застосуванням пакета програм IBM SPSS Statistics for Windows Версії 13 та 20. До участі у дослідженні в цілому було залучено більше 400 викладачів та працівників ВНЗ.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечено методологічним обґрунтуванням вихідних положень, відповідністю методів дослідження його меті та завданням, репрезентативністю вибірки, поєднанням якісного та кількісного аналізу емпіричних даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що в дисертації:
вперше:

- здійснено теоретичне обґрунтування психологічних умов розвитку корпоративної культури навчального закладу шляхом: а) розробки її теоретичної моделі в єдності ціннісного, навчально-виховного та поведінкового компонентів; б) поєднання корпоративно-культурних цінностей з деонтологічними вимогами

професійної поведінки; в) задоволення особистісно-індивідуальних потреб кожного суб'єкта корпоративної культури;

- практично доведено шляхом розробки та впровадження тренінгової програми можливість та доцільність цілеспрямованої психокорекції: а) ціннісно-світоглядних орієнтирів особистості та цілей корпорації; б) переорієнтації поведінкової складової викладача та студента на суб'єкт-суб'єктні відносини;

удосконалено:

- систему внутрішньо-організаційної комунікації працівників освітнього закладу;

- систему підвищення кваліфікації менеджерського персоналу шляхом запровадження цілеспрямованої тренінгової програми;

отримали подальший розвиток:

- уявлення про співвідношення загальних та професійних компетентностей, колективних та індивідуальних, особистісних та групових психологічних особливостей у процесі розвитку корпоративної культури;

- методи вивчення корпоративної культури шляхом включення в систему опитування положень, присвячених інноваційному розвитку освітнього закладу;

- уявлення про домінуючі типи корпоративної культури в сучасному українському вищому навчальному закладі.

Практичне значення одержаних результатів. Основні ідеї та практичні рекомендації, висловлені в дисертації, були підставою для прийняття управлінських рішень з удосконалення змісту навчального процесу, організаційної роботи, розширення інформування колективу щодо стану та перспектив розвитку навчального закладу, поліпшення міжособистісних комунікаційних зв'язків.

Розроблена теоретична модель корпоративної культури приватного навчального закладу адекватно відображає її стан та втілює шляхи і способи подальшого нарощування потенціалу ВНЗ. Особливо це стосується менеджерсько-управлінської сфери, організаційно-психологічна складова якої продемонструвала свою пріоритетність у питаннях розвитку корпоративної культури.

Результати дослідження **впроваджено** у навчальний процес підготовки менеджерів навчальних закладів: Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» (довідка про впровадження № 8 від 15.01.2016 р.), Дніпропетровської філії ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» (довідка про впровадження № 4 від 12.01.2016 р.), Черкаського національного Університету імені Б. Хмельницького (довідка про впровадження № 425/03 від 25.01.2016 р.), Львівського державного Університету внутрішніх справ МВС України (акт № 2 від 15.01.2016 р.), Черкаської філії Європейського Університету (довідка про впровадження № 03/02 від 20.01.2016 р.), Національної академії управління (довідка про впровадження № 14 від 01.02.2016 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження розглядалися на засіданнях: кафедри психології Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК», Вченої ради, ректорату, зборах трудового колективу університету та ліцею, доповідались на XI Міжнародній науково-практичній конференції «Університет і регіон» (Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, Луганськ, 2006); міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні стратегії

університетської освіти: якісний вимір» (Київський університет ім. Бориса Грінченка, Київ, 2012), науково-практичній конференції молодих учених «Актуальні питання розвитку суб'єктів господарювання в умовах економічної нестабільності» (Університет «КРОК», Київ, 2013), науково-практичній конференції молодих учених «Актуальні проблеми сучасної наукової думки» (Університет «КРОК», Київ, 2014), міжвузівській студентській конференції «Актуальні проблеми сучасної економіки» (Університет «КРОК», Київ, 2015), міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми застосування цивільного та господарського права» (Університет «КРОК», Київ, 2015), V міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» (Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди, Переяслав-Хмельницький, 2015), IV міжнародних Челпанівських психолого-педагогічних читаннях у рамках роботи V-го міжнародного фестивалю «Світ психології» (Східно-Європейський інститут психології, Київ, 2015), IX міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» (Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди, Переяслав-Хмельницький, 2015), міжнародній науково-практичній конференції «Економічна теорія та освіта XXI століття» (Університет «КРОК», Київ, 2015), науково-практичній конференції молодих учених «Еволюція наукової думки в контексті європейського вибору України» (Університет «КРОК», Київ, 2015).

Особистий внесок здобувача. Розроблені автором наукові положення є самостійним внеском у розв'язання завдань дослідження та відзначаються інноваційністю і конструктивністю, орієнтацією на нешаблонні підходи і оригінальні рішення проблеми. Усі публікації автором здійснено одноосібно і втілюють його власну думку.

Публікації. Основні результати дослідження відображено у 12 публікаціях (5 з яких опубліковано у фахових виданнях з психологічних наук, затверджених ДАК МОН України; 1 з них – у міжнародному збірнику; 7 – у збірках матеріалів українських та міжнародних науково-практичних конференцій).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст дисертації викладено на 188 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 11 таблиць, 11 рисунків. Список використаних джерел складається з 209-ти найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** аргументується актуальність дослідження, визначені його об'єкт та предмет, сформульовані мета та завдання, обрані науково зважені методологія та методика дослідження, окреслені теоретико-практична значущість результатів та основні положення, які виносяться на захист.

У **першому розділі «Розвиток корпоративної культури приватного вищого закладу освіти, як умова його ефективної діяльності»** корпоративна культура розглядається в статусі соціально-психологічного феномена, розкривається її місце та роль у діяльності закладу освіти приватної форми власності.

Відзначається, що організаційна (корпоративна) культура взагалі і навчального закладу приватної форми власності зокрема стали сьогодні актуальним об'єктом наукового дослідження, про що свідчать числені публікації в монографічних і періодичних виданнях, а також зростаючий арсенал дисертаційних досліджень.

Здійснено аналіз публікацій та видань, присвячених проблемам формування та розвитку цієї культури, подана еволюція теоретичних поглядів науковців стосовно її типів, видів та функцій, вивчена практика корпоративного управління та корпоративних стосунків у ВНЗ, розкриті механізми формування та нарощування потенціалу корпоративної культури.

Розкрито основні психологічні закономірності функціонування організаційно-культурного феномена в освітньому просторі України і його приватного сектора зокрема, а також чинники ціннісно-поведінкового характеру, які зумовлюють нові тенденції у корпоративних відносинах.

Робиться висновок про те, що функціонування організацій як специфічної форми соціальних об'єднань нагально ставить питання про вивчення їх діяльності не лише загально-психологічними засобами, а більше всього адекватними їх природі методами організаційної психології, які спроможні дати об'єктивну картину стану організаційної культури та змін, які в ній відбуваються. Тобто організаційна культура, практика діяльності організацій (корпорацій) фактично породили феномен організаційної психології, який у свою чергу набув статусу чинника вивчення та коригування організаційної культури.

Тому організаційна (корпоративна) культура об'єктивно є предметом науки організаційної психології, тобто всіх тих зв'язків, відносин, опосередкувань, які є основою її існування, а також ідеологічно-світоглядної, морально-професійної, ціннісно-культурної сфер діяльності організації.

Констатується значне розширення тематики наукових пошуків психологічних засад корпоративної культури і, більш того, розробка окремими приватними ВНЗ відповідних цільових програм. Відправним орієнтиром при діагностуванні стану, рівня та типу наявної організаційної культури, в тому числі і навчального закладу, виступає загальновизнана типологія Ч. Хенді. Ця типологія не лише фіксує досягнуте, а головним чином орієнтована на розвиток набутого, на конструктивні зміни. І в цій якості вона знайшла своє кваліфіковане застосування у концепції психології змін, висунутій та аргументованій Л. Карамушкою.

Такому ж рівню узагальнення співзвучна і змістовно-інструментальна типологія К. Камерона і Р. Куїнна (рамкова конструкція) у вигляді конкретної методики (ОСАІ), яка дозволяє здійснювати діагностику організаційної культури за напрямком діяльності організації, у тому числі навчального закладу.

Наголошується, що інтерес науковців викликаний, по-перше, зростанням ролі феномена корпоративної культури в діяльності ВНЗ, як інструменту впливу на мотивацію і ефективність роботи працівників. По-друге, потребою вивчення закономірностей функціонування та специфіки розвитку організаційно-психологічної складової ВНЗ.

Останнім часом все більше поряд з терміном «організаційна культура» вживається словосполучення «корпоративна культура», що цілком правомірно, оскільки вони змістовно споріднені. У той же час термін «корпоративна культура»

більше відповідає етимологічно і в смислового відношенні структурі і змісту діяльності ВНЗ саме як корпорації, тому цей термін застосовується в даному дослідженні. Під корпоративною культурою розуміється система цінностей, традицій, норм поведінки та ритуалів, цілеспрямовано досягнутих корпорацією, на відміну від організаційної культури, яка складається стихійно. Ця цілеспрямованість дає можливість здійснювати вплив на подальший розвиток корпорації.

Аналіз функцій корпоративної культури: пізнавальної, ціннісної, комунікативної, інноваційної, стабілізаційної, виховної та інших дозволив поглибити уявлення про механізм їх реалізації у ВНЗ. Зокрема, щодо пізнавальної функції – встановлена її подвійна природа, по-перше, як засобу озброєння працівників корпорації знанням досягнень її культури, тобто, принципово нової для працівників сфери знань, зумовлених специфікою освітньої діяльності; по-друге, як чинника синтезу загальноосвітніх і професійних знань. Підкреслюється, що пізнавальна функція не зводиться лише до отримання нових знань, а формує у працівників та студентів потребу творчого пошуку. Щодо виховної функції, то йдеться про принципово новий її напрям – виховання людини в душі корпоративізму, оскільки освітня корпорація включає наступні складові: корпоративну ідеологію, корпоративну психологію, корпоративну мораль (етику), корпоративну поведінку, корпоративну свідомість тощо.

Автором підкреслена потреба вивчення корпоративної культури закладів вищої освіти, зокрема, шляхів та методів її розвитку, тим самим сприяння ефективності функціонування навчального закладу в умовах реформації університетської освіти, автономізації навчальних закладів, зростання впливу бізнес-відносин на зміст та технологію навчання.

На відміну від існуючих типологій та класифікацій змістовних складових корпоративної культури навчального закладу, автор зосереджує увагу на її визначальних функціях: формуванні системи цінностей, організації взаємодії та комунікацій персоналу і студентів, психологічних особливостях поведінки та стилях управління, впровадженні інновацій в навчально-виховний процес, що й складає психологічні умови її розвитку.

У другому розділі «Організаційно-психологічний аналіз складових розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності» висвітлено концептуальні підходи до психологічного вивчення стану та перспектив розвитку корпоративної культури, здійснено її теоретичне моделювання, розкрито хід та результати констатувального експерименту.

Здійснено аналіз її функціональних складових, а саме, ціннісно-світоглядних, психолого-педагогічних, стану організаційної поведінки працівників, рівня розвитку комунікаційних зв'язків, стилів управління тощо, що дало можливість встановити наявні досягнення та виявити проблеми у формуванні корпоративної культури, визначити шляхи нарощування її потенціалу.

Побудована система методів вивчення та розвитку корпоративної культури приватного вищого навчального закладу у вигляді своєрідної тріадичної структури: концептуально-методологічний, загальнонауковий та організаційно-психологічний рівні. Останній включає теоретичне моделювання, емпірично-експериментальний (опитування, анкетування) етап та конкретні організаційно-психологічні технології.

Розроблено теоретичну модель корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності, яку можна віднести до типу організаційно-функціональної моделі. Вона не зводиться до віддзеркалення наявного стану корпоративної культури, а дає можливість визначити стратегію її подальшого розвитку. Тому ця теоретична модель виступає не лише методом діагностики корпоративної культури, а й своєрідним чинником її психокорекції.

Схематично це модель двокомпонентна, включає структуру корпоративної культури і дозволяє діагностувати її зміст, функції, які виконують складові компоненти корпоративної культури, та форму, тобто внутрішню організацію корпорації, в даному випадку – навчального закладу. Вона не просто орієнтована на визначення тих чи інших функцій складових корпоративної культури, а включає в себе їхні якісні характеристики і в цьому плані виступає своєрідним критерієм бажаних змін у діяльності корпорації.

Аргументовано, що ця теоретична модель втілює можливості саморозвитку своїх структурних компонентів. Наприклад, стиль керівництва навчальним закладом. Модель передбачає зміну від автократичного до демократичного стилю. Вирішальну роль в еволюції керівного стилю відіграє критична самооцінка керівником навчального закладу своїх дій і переорієнтація на врахування колективної думки.

Фактично це метод індивідуальної оцінки управлінської ситуації, осмислення керівником своїх індивідуально-психологічних якостей та відповідних управлінських рішень. Цим самим закладається психологічна можливість до самовдосконалення.

Для кращого уявлення про зміст і структуру розробленої теоретичної моделі наведемо її графічний вигляд (Рис.1).

Наступним за теоретичним моделюванням застосовано емпірично-експериментальний метод як такий, що безпосередньо відтворює ситуації та процеси в корпоративній культурі й дозволяє здійснювати їх психокорекцію.

Зважаючи на багатоаспектність феномена корпоративної культури в експерименті використано методи дослідження, які тривалий час апробовані вітчизняними та зарубіжними вченими при вивченні організаційної культури. Зокрема, це типологія Ч. Хенді, методика І. Ладанова, інструментальна діагностика Р. Камерона та К. Куїнна, а також комплекс діагностичних, експертних, прогнозних, профілактичних, психологічних та інших конкретних методик, значна частина яких рекомендована в якості технології роботи організаційних психологів: формування конкурентоздатної команди, професійно-управлінського самовизначення менеджерів, формування професійної етики менеджерів, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

Виходячи з класифікації психологічних методів дослідження Б. Ананьєва, в якості емпіричного методу застосовано опитування з набором запитань (у вигляді письмової анкети), що передбачало оцінку респондентами ефективності дій менеджменту із формування конкурентоспроможності ВНЗ, якісного оновлення змісту навчально-виховного процесу та поліпшення його організації, схильності до інноваційних нововведень. В опитуванні взяли участь більше 400 викладачів та 1500 студентів.

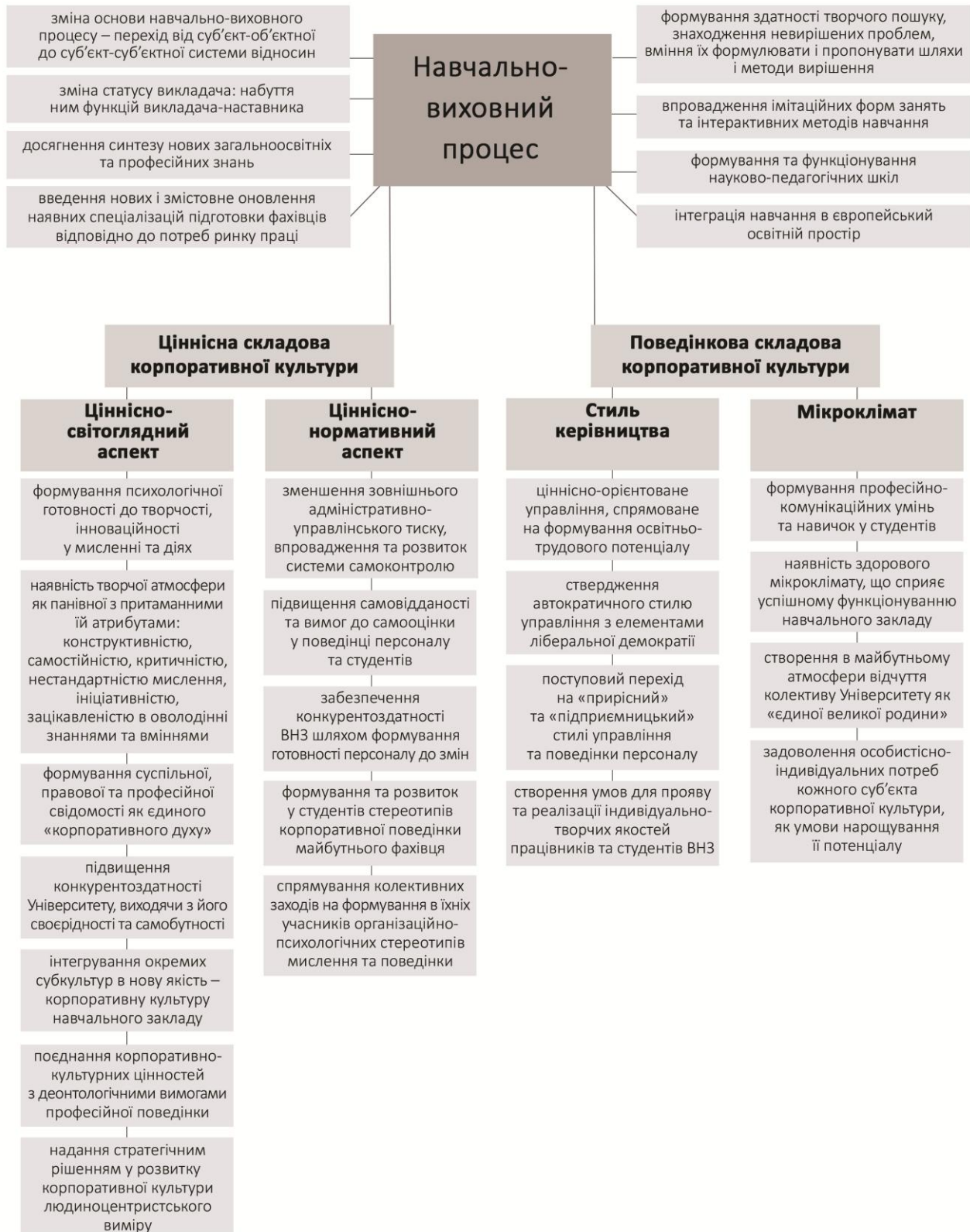


Рис. 1. Теоретична модель корпоративної культури

За цією вибіркою отримані такі дані:

- а)** діяльність адміністративно-управлінського апарату як складової корпоративної культури Університету була оцінена респондентами в середньому на рівні 4,6 бала (за 5-ти бальною шкалою);
- б)** оцінка діяльності менеджменту Університету та його працівників, проведена у 2014 р., на фоні відносно високого загального рівня (4,5 бала) виявила дещо суперечливі тенденції. З одного боку – незначне (0,01–0,05) зменшення ефективності, і в той же час – аналогічне незначне підвищення ефективності;
- в)** відповідність навчальних та робочих навчальних планів завданням якісної підготовки фахівців (2013 р. – 4,04 бала; 2014 р. – 4,06 бала) та нормативно-методичного забезпечення навчальних занять (2013 р. – 4,26 бала; 2014 р. – 4,12 бала);
- г)** необхідність поліпшення взаємодії між підрозділами навчального закладу (15% респондентів);
- д)** наявність можливостей для ділового спілкування, умов для особистісного розвитку студентів, реалізації їх потреб (15% респондентів);
- ж)** наявність можливостей колективних виховних заходів до підвищення рівня зрілості корпоративної культури. Найвище з точки зору згуртування колективу, розвитку взаємовідносин, формування сприятливого мікроклімату були оцінені: демонстрація авторських фоторобіт «КРОКівська галерея», проведення сімейного фестивалю у національному музеї архітектури та побуту України «Музей у Пирогові» та захід «КРОКівський кораблик» (4,88; 4,87; 4,86 бала відповідно).

Особливість даного опитування полягає в тому, що, крім засобу діагностування, воно виконує функцію розвивального чинника корпоративної культури, налаштовуючи респондентів, особливо з числа студентів, на сприйняття вже діючих культурно-організаційних стереотипів – як світоглядних, так і професійних: місця та ролі навчального закладу як корпорації в системі соціальних інститутів в країні, деонтологічних, організаційно-психологічних та інших фахових орієнтацій.

Опитування дозволило встановити певні якісні складові навчального процесу (його відповідність завданням професійної підготовки, методичного рівня викладання тощо), ефективності менеджменту. Водночас цей метод не може розкрити стереотипи майбутньої професійної корпоративної поведінки студента (юриста, бізнесмена, психолога, держслужбовця тощо).

Найбільш загальний показник стану корпоративної культури, а саме рівень її зрілості, визначається нами за методикою І. Ладанова шляхом проведення констатувального експерименту. В експерименті взяли участь 59 викладачів та представників менеджерського персоналу.

Якщо на попередньому етапі констатувального експерименту цей рівень загалом відзначався як досить зрілий, що свідчить про сформованість корпоративної культури, то на другому етапі цей висновок був підтверджений з уточненнями, відповідно до градації І. Ладанова: високий (208,9 бала).

Таким чином, формування корпоративної культури приватних навчальних закладів пройшло початковий етап, вона набула певної зрілості, накопичила необхідний потенціал для розвитку на більш високий рівень. Водночас отримані дані свідчать про наступне:

- Сфера «Комунікації» ілюструє досить високий рівень спілкування між працівниками, наявність різноманітних форм зв'язків між ними (91 % респондентів оцінили комунікаційний рівень в межах від 10 до 6 балів);

- Сфера «Управління» – найбільше (9,5 бала) отримала спрямованість управлінського апарату на нововведення. Що ж стосується навчально-виховного процесу, то докорінних змін, спрямованих на його оновлення, респонденти не вбачають. Вони оцінили стан його удосконалення на 6 балів із 10 можливих. Що стосується прийняття «сучасних та ефективних рішень, спрямованих на удосконалення організації роботи і покращення змісту навчання», найвищу оцінку дали лише 0,7 % від усіх опитуваних, а 57 % оцінили на 5 балів і нижче;

- Блок «Мотивація і мораль» виступає своєрідним психолого-етичним критерієм рівня корпоративної культури навчального закладу. Зокрема 98,6 % респондентів оцінюють взаємовідносини в колективі (що становить основу його існування) на самому високому («гарному») рівні;

- Блок «Робота» характеризує зростання інтересу до праці, бажання викладачів до підвищення свого наукового рівня (70% респондентів оцінили в межах 10 балів). Ці відповіді свідчать про спроможність реалізації персоналом своїх власних здібностей та бажань і наявні можливості використати дану тенденцію для подальшого розвитку корпорації.

Проблемними залишаються не лише удосконалення навчального процесу, а й організаційні питання, зокрема кар'єрне просування працівників, що не задовольняє більшість з них (64% оцінили в 5 балів і нижче).

Оскільки важливо дослідити не лише стан, а й перспективи розвитку корпоративної культури, на що орієнтує методика К. Камерона та Р. Куїнна, то її застосування в констатувальному експерименті (взяли участь 34 респонденти) дозволило встановити наявний ступінь згуртованості колективу, який виступає одним із ключових важелів підйому ВНЗ на більш високий рівень конкурентоспроможності (бажана єдність колективу, типу «він подібний великій родині»), оцінена на 68,5 бала).

Це орієнтує адміністративний персонал та науково-педагогічний склад на пошук та впровадження широкого діапазону інновацій: ефективнішого використання потенціалу єдності колективу, економічної та правової складових навчання, розширення палітри напрямків та спеціалізацій для студентів і взагалі забезпечення пріоритетності в реалізації та розвитку тих набутих і унікальних можливостей, які характерні саме для функціонування приватних ВНЗ.

Встановлено, що рівень новаторства (наявні 27 балів) потребує підвищення, про що свідчить бажаність досягнення його більш високого рівня (33,6 бала). Водночас, зростання бажаного рівня новаторства лише на 6,6 одиниць – свідчення все ще недостатньої психологічної готовності персоналу до змін.

Аналогічно і зі стилем менеджменту, де, наприклад, заохочення командної роботи, участі членів колективу в прийнятті рішень оцінене в 26-28 балів. Тим не менш на думку респондентів діяльність менеджменту потребує значної активізації (бажані показники збільшено до 38,6 бала). Разом з тим і стосовно лідерства, і щодо менеджменту респонденти вбачають значний резерв у відмові від жорстких вимог і агресивності в управлінні (бажане зниження з 30,1 до 12,3 бала).

Дослідження типології організаційної культури за класифікацією Ч. Хенді показало: найменше в реальності представлена «культура зірок», що припускає активність і самореалізацію викладачів. Вони оцінили наявність цієї культури на рівні 16%. Усі інші «культури» представлені практично рівномірно: «культура задач» – 27%, «авторитарна культура» – 28 %, «бюрократична культура» – 29%.

Отже, пріоритетним у навчальному закладі не став жоден тип культури. Більш того, доля кожного з них не перевищує 30%. Таким чином, культура, яка сформувалась у навчальному закладі, не може бути беззастережно віднесена до жодного із запропонованих типів, а являє собою змішаний варіант культури корпорації, яка є поліфункціональною за змістом. І це багатство визначає, власне, змішаний, синтетичний характер корпоративної культури, що не виключає можливості виділення тих чи інших типів під впливом різних соціально-психологічних чинників.

Констатувальний етап проведеного експерименту висвітлив наявність досягнутого у ВНЗ відносно високого рівня корпоративної культури, для якого характерні: значний ступінь згуртованості колективу, розвинута комунікаційна сфера, узгодження індивідуальних і колективних інтересів, відчуття гордості за свій навчальний заклад.

Проте наявна потреба удосконалення діяльності навчального закладу зумовлює необхідність подальшого підвищення цього рівня, головним чином за такими напрямками: розвитку інноваційної складової, сфери менеджменту, удосконалення змісту та форм навчально-виховного процесу, посилення конкурентоспроможності навчального закладу, зростання його іміджу та престижу.

У третьому розділі «Формувальний експеримент у інноваційному вимірі корпоративної культури» наведено загальну стратегію формувального етапу дослідження: від наявного досягнутого рівня корпоративної культури до передбаченого теоретичною моделлю її бажаного ступеня розвитку. Розкрито основні організаційні форми та активні методи психологічного навчання менеджерів. Подано зміст та структуру тренінгу «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності», висвітлено результати його експериментального впровадження, здійснено порівняльний аналіз даних, отриманих в експериментальній та контрольній групах.

Мета формувального етапу дослідження полягала у розробці та апробації тренінгової програми для психологічної підготовки менеджерів ВНЗ приватної форми власності до впровадження інновацій. Тим самим формувальний експеримент здійснив місію своєрідного чинника подальшого нарощування потенціалу корпоративної культури Університету «КРОК», а відтак – засобу удосконалення діяльності навчального закладу взагалі.

Учасники формувального експерименту у 2015 році проходили психологічну підготовку в Університеті «КРОК».

Для проведення експерименту було створено контрольну та експериментальну групи менеджерів ВНЗ приватної форми власності (по 25 осіб у кожній групі).

Незалежною змінною у формувальному експерименті став рівень психологічної підготовки та готовності менеджерів ВНЗ приватної форми власності до розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності. Мова йде не про штатних психологів-менеджерів, наявність яких у приватних ВНЗ не

передбачена. Ідеться про організаційно-психологічну підготовку (тренінг) осіб із числа викладачів (переважно провідних), керівників кафедр, факультетів, лабораторій, відділів, кураторів тих чи інших ділянок ВНЗ.

Основним методом психологічної підготовки менеджерів було обрано тренінгову форму навчання. Для цього була розроблена та реалізована відповідна програма, що складалася з 3-х навчальних сесій, кожна з яких проводилася за допомогою інтерактивних технік: міні-лекції, заповнення робочих листків та анкет, «мозкові штурми», групові дискусії, аналіз ситуації, рольові ігри, малювання, захист проектів та інше.

За результатами формувального експерименту отримані такі дані.

В експериментальній групі зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$) між результатами першого і другого зрізів. Ці зміни відбулися за такими компонентами корпоративної культури, як «комунікації» та «мотивація та мораль». Слід зазначити, що за загальним показником рівня розвитку культури та за компонентом «робота» відбулися також певні позитивні зміни, але лише на рівні тенденції. Результати представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз рівня розвитку компонентів корпоративної культури ВНЗ до та після формувального експерименту в контрольній та експериментальній групах (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку компонентів корпоративної культури	Контрольна група		Експериментальна група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Загальний показник				
Низький	0,0	0,0	0,0	0,0
Середній	16,0	16,0	12,0	4,0
Високий	76,0	72,0	84,0	92,0
Дуже високий	8,0	12,0	4,0	4,0
«Робота»				
Низький	8,0	8,0	12,0	12,0
Середній	28,0	36,0	36,0	56,0
Високий	64,0	56,0	52,0	32,0
«Комунікації»				
Низький	12,0	8,0	16,0*	0,0*
Середній	32,0	36,0	44,0*	28,0*
Високий	56,0	56,0	40,0*	72,0*
«Управління»				
Низький	12,0	12,0	8,0	4,0
Середній	60,0	56,0	56,0	64,0
Високий	28,0	32,0	36,0	32,0
«Мотивація і мораль»				
Низький	8,0	4,0	12,0**	0,0**
Середній	68,0	64,0	64,0**	32,0**
Високий	24,0	32,0	24,0**	68,0**

* $p < 0,05$;

** $p < 0,01$

Що стосується контрольної групи, то тут статистично значущих відмінностей не виявлено.

Показники типів культури у своїх середніх значеннях щодо оцінки кланового типу культури зросли з 153,8 до 278,6 бала. Отже, можна зробити висновок про те, що менеджери більшою мірою оцінили значення таких показників корпоративної культури, як згуртованість, відданість, піклування про людей, самореалізація тощо.

Це не суперечить результатам висновків під час констатувального експерименту, де жоден з типів культури не отримав переваг, а свідчить про розвиток уявлень щодо змісту і функцій корпоративної культури, де клановий тип є для респондентів найбільш прийнятним.

Такий важливий показник зрізів як градація «культура особистості» зріс з 6,96 до 9,48 бала. Це значно більше, ніж за рештою інших показників.

Це означає, що в подальшому розвитку корпоративної культури пріоритетними повинні бути питання не лише культури корпорації в цілому, а в першу чергу – зростання долі особистості, врахування її інтересів.

Підсумувавши отримані результати формульованого експерименту за основними критеріями, можна стверджувати, що спостерігаються суттєві зміни в оцінці менеджерами корпоративної культури ВНЗ, її психологічних складових: підвищився рівень розвитку компонентів «комунікації» та «мотивація та мораль», підвищився рівень розвитку «кланового» типу та типу «особистість» корпоративної культури. Цілком можна стверджувати, що проведений формульований експеримент сприяв осмисленню значущості психологічних факторів у корпоративній культурі та управлінні ВНЗ у цілому.

Результати опитування учасників експериментальної групи щодо потреби у навчанні з проблеми розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності показали, що 40% менеджерів ВНЗ чітко усвідомлюють таку потребу, а ще 28% усвідомлюють її трохи меншою мірою (таблиця 1). Тобто можна говорити про те, що майже дві третини опитаних (17 осіб) мають потребу в навчанні з проблеми розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності. Разом з тим чверть працівників мають слабо виражену потребу в навчанні або взагалі її не мають.

Що стосується конкретних мотивів до участі в тренінгу, то результати опитування вказують на те, що 60% менеджерів ВНЗ участь у тренінгу мотивують високим рівнем зацікавленості проблемою корпоративної культури.

Окрім того, 20% опитаних вказали на потребу у професійному та особистісному розвитку, а 15% – на соціально-комунікаційну потребу (налагодження відносин, покращення комунікацій тощо) як на провідні мотиви участі в тренінгу.

Проведення даного тренінгу допомогло працівникам ВНЗ (на думку самих учасників): сформувати позитивне ставлення до інноваційних змін у сучасних кризових умовах; покращити рівень лояльності до розвитку корпоративної культури; вдосконалити особисті якості учасників, які допоможуть підвищити рівень ефективності праці в умовах змін; усвідомити вплив корпоративної культури на ефективність та якість навчально-виховного процесу; сформувати необхідний

рівень знань, умінь та навичок забезпечення формування корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності; оволодіти вміннями аналізу чинників, які формують корпоративну культуру.

Отже, в цілому результати формувального експерименту підтвердили ефективність розробленого нами тренінгу та довели можливість його використання для психологічної підготовки менеджерів до розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного та експериментального дослідження відповідно до наукового завдання, яке полягало у висуненні та обґрунтуванні системи методів психологічного аналізу стану корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності та теоретичного моделювання її подальшого розвитку, отримані такі результати.

1. У результаті аналізу сучасного стану проблеми психологічних умов розвитку корпоративної культури визначено, що у вищих навчальних закладах приватної форми власності за період їхнього існування сформувався певний рівень корпоративної культури, що поєднує державні освітні вимоги з можливостями приватного способу їх реалізації.

Встановлено, що в умовах автономізації ВНЗ, реформування освітньої сфери в Україні корпоративна культура приватних ВНЗ відзначається своєрідністю, зумовленою потребами забезпечення конкурентоздатності навчального закладу, формування ціннісних орієнтирів (навчально-виховних, світоглядних та поведінкових) в умовах ринкових відносин.

Разом з тим аналіз засвідчив, що ці дослідження сконцентровані на поведінковій та управлінській складових корпоративної культури, а визначальній – навчально-виховній – функції приділяється недостатньо уваги, у зв'язку з чим обґрунтовується потреба висвітлення цієї функції і практичне включення її до психологічних умов розвитку навчального закладу як корпорації.

2. На основі аналізу співвідношення понять «організаційна культура» та «корпоративна культура» висувається та обґрунтовується концепція можливості цілеспрямованого формування корпоративної культури, що створює умови впливу на ефективність діяльності навчальної корпорації.

3. Досліджуючи природу та механізм дії психологічних складових корпоративної культури, зокрема світоглядно-поведінкових, запропоновано включити в аналіз корпоративну свідомість як один з пріоритетних організаційно-психологічних чинників.

Розкрито зв'язок корпоративної свідомості працівника навчального закладу з формуванням корпоративної свідомості майбутньої професії випускника ВНЗ.

4. Виокремлюючи основні функції корпоративної культури: світоглядну, поведінкову, нормативну, стилів управління та мікроклімат, розкривається механізм їх дії у навчальному закладі та особливості прояву. Зокрема, стосовно стилю поведінки пропонується сформувати єдину організаційну модель, що включає стильові особливості поведінки різних категорій працівників та студентів.

5. Встановлено, що в класифікації корпоративної культури вищих навчальних закладів жоден із запропонованих Ч. Хенді типів не став пріоритетним,

а практично представлений рівномірно всіма типами. Водночас за типологізацією К. Камерона, Р. Куїнна ця культура має тенденцію руху до кланового типу. Тому робиться висновок про те, що у навчальному закладі приватної форми власності корпоративна культура носить синтетичний, змішаний характер.

Це дає можливість вибору більш широкого діапазону сфери підготовки кадрів і їх наукового забезпечення, адаптації діяльності навчального закладу до ринкових умов, повнішого задоволення потреб студентів у наданні освітніх послуг.

6. Розроблена та рекомендована як орієнтовна теоретична модель основних структурно-функціональних складових корпоративної культури навчального закладу в єдності трьох її визначальних вимірів: навчально-виховного, ціннісного та поведінкового. Концептуальна відмінність цієї моделі полягає в тому, що вона не лише відтворює наявний стан складових культури, а розрахована на їхнє якісне поліпшення, удосконалення, що сприяє динамічному розвитку навчального закладу, нарощуванню його морального і духовного потенціалу.

7. Сплановані та проведені констатувальний та формувальний експерименти продемонстрували наявність сформованої корпоративної культури, яка набула достатнього рівня зрілості у єдності всіх її складових як структурного (науково-педагогічного складу, менеджменту, студентів), так і функціонального (навчально-виховного, ціннісного та поведінкового) вимірів.

Разом з тим констатується наявність потреби удосконалення змісту та поліпшення організації роботи менеджменту, впровадження інновацій в навчально-виховний процес та наукову діяльність, задіяння додаткових стимулів та ресурсів для вироблення зацікавленості та інтересу персоналу до прогресивних змін у діяльності навчального закладу, що й склало психологічні умови подальшого розвитку культури навчальної корпорації.

Запропоновано до основних закономірностей психологічних умов розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності віднести: а) гармонізацію інтересів засновників, персоналу та студентів ВНЗ у комерційних та навчально-наукових цілях корпорації; б) досягнення такого рівня відповідальності кожного працівника, при якому кожен відчував би свою причетність до корпорації, яка поєднує особистісні та колективні інтереси; в) стимулювання та використання конструктивного, творчого начала корпоративної культури, як рушійного чинника саморозвитку навчальної корпорації; г) розвиток психологічних засад корпоративної етики в її ціннісно-поведінковому вимірі; д) спрямування корпоративно-культурного професіогенезу на збереження та примноження набутків ВНЗ, що забезпечують його конкурентоздатність та самобутність; ж) розвиток всіх складових корпоративної культури, як джерела ідентифікації її суб'єктів з цінностями, цілями та традиціями навчального закладу.

8. Під час формувального експерименту визначено, що розроблена та впроваджена тренінгова програма підготовки менеджерського складу навчального закладу (керівників підрозділів різних рівнів) показала наявність статистично-значущих відмінностей в експериментальній групі, які проявилися у наступному:

- розвиток корпоративної культури за компонентами «комунікація» та «мотивація та мораль»;
- зростання середніх показників рівня розвитку «культури особистості».

У якості підсумку тренінгу констатується, що він сприяв менеджерському персоналу: у формуванні налаштованості до інноваційних змін; підвищенні рівня ефективності праці; усвідомленні впливу корпоративної культури на ефективність роботи навчального закладу.

Визначено, що інноваційна підготовка менеджерів ВНЗ приватної форми власності, за висновком автора, повинна включати наступні **психологічні умови**: а) оволодіння знаннями про психологічні особливості корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності; б) усвідомлення значення особистісного фактору в процесі формування корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності; в) осмислення власних особистісних якостей, що впливають на ефективність здійснення управлінської діяльності та формування корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності; г) оволодіння методами діагностики корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності; д) оволодіння вміннями та навичками інноваційного стилю діяльності.

Потребують подальшого поглибленого аналізу співвідношення корпоративної культури ВНЗ у цілому і окремих її субкультур, що складаються в підрозділах і колективах, а також виявлення психологічних факторів, що створюють умови забезпечення конкурентоздатності навчального закладу, інноваційність його розвитку.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Наконечна Н.В. Цілеспрямоване формування організаційної культури приватного навчального / Н.В. Наконечна // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної АПН України. – Київ; Ніжин: ПП Лисенко, 2015. – Том IX: – Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Вип. 7., – С.222–229.

2. Наконечна Н.В. Організаційна культура як соціально – психологічне явище / Н.В. Наконечна // Вісник післядипломної освіти ДВНЗ університет менеджменту освіти. – К., 2015. – С.111–121.

3. Наконечна Н.В. Місце та роль організаційної культури в діяльності приватного навчального закладу / Н.В. Наконечна // Науковий вісник Львівського державного Університету внутрішніх справ (версія психологічна). – Вип. 1Л., 2015. – С.109–119.

4. Наконечна Н.В. Дослідження організаційної культури приватного навчального закладу: завдання та хід експерименту / Н.В. Наконечна // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – К.: Гнозис, 2015. Дод. 2 до вип. 35, том IV (16): Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». – С.151–161.

Статті, опубліковані у виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз:

1. Наконечна Н.В. Методи діагностики та корекції наявної організаційної культури приватного навчального закладу / Н.В. Наконечна // Правничий вісник

Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК», 2014. – Вип. 20. – С.109–112.

Наукові праці апробаційного характеру:

1. Наконечна Н.В. Проблема інтеграції як предмет педагогічного аналізу в розвитку освітніх систем / Н.В. Наконечна // Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції «Університет і регіон». – Луганськ: Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, 2006. – С. 31–34.

2. Наконечна Н.В. Процес управління якістю освіти як засіб удосконалення діяльності коледжу економічного профілю / Н.В. Наконечна // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні стратегії університетської освіти: якісний вимір». – Київський університет ім. Бориса Грінченка, 2012. – С. 925–929.

3. Наконечна Н.В. Діагностика корпоративної (організаційної) культури навчального закладу: теоретико-методологічний аспект / Н.В. Наконечна //Тези Науково-практичної конференції молодих учених «Актуальні проблеми сучасної наукової думки» (14 листопада 2014 року, м. Київ). – Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – С. 363–365.

4. Наконечна Н.В. Організаційна культура навчального закладу приватної форми власності: результати експерименту / Н.В. Наконечна //Тези V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» (10-11 липня 2015 року, м. Переяслав-Хмельницький). – Переяслав-Хмельницький: Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди». – С. 86–87.

5. Наконечна Н.В. Організаційна культура приватного навчального закладу: методика формування експерименту / Н.В. Наконечна // Тези Науково-практичної конференції молодих учених «Еволюція наукової думки в контексті європейського вибору України» (21 жовтня 2015 року, м. Київ). – Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – С. 301–303.

6. Наконечна Н.В. Організаційна культура в діяльності сучасного Університету / Н.В. Наконечна //Тези міжнародної науково-практичної конференції «Економічна теорія та освіта ХХІ століття» (25 вересня 2015 року, м. Київ). – С. 34–36.

7. Наконечна Н.В. Діагностика організаційної культури приватного навчального закладу: методологія та методика / Н.В. Наконечна //Тези ІХ міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» (3-4 грудня 2015 року, м. Переяслав-Хмельницький). – Переяслав-Хмельницький: Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди». – С. 264–266.

АНОТАЦІЇ

Наконечна Н.В. Психологічні умови розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. – Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Київ, 2016.

Корпоративна культура представлена в дисертації як соціально-психологічний феномен, який фактично визначає природу організації (корпоративного середовища), а відтак, і зміст її діяльності, створюючи відповідні світоглядні, ціннісно-нормативні та поведінкові стереотипи її функціонування. Аналізуються погляди зарубіжних та вітчизняних вчених стосовно класифікації типологій організаційної культури, сформована методика її вивчення та психокорекції.

Як результат дослідження запропонована теоретична модель корпоративної культури навчального закладу, яка може бути використана в якості орієнтиру розвитку його організаційно-психологічної парадигми.

Дисертація містить ряд теоретичних висновків, практичних порад і рекомендацій щодо подальшого розвитку корпоративної культури навчального закладу, поліпшення конкурентоздатності навчально-виховного процесу, наукової, менеджерської складових його діяльності, кадрової політики та інших інституцій.

Ключові слова: психологічні умови, корпоративна культура, психологічна діагностика, навчальний заклад, експериментальне дослідження, модель корпоративної культури.

Наконечная Н.В. Психологические условия развития корпоративной культуры высшего учебного заведения частной формы собственности. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.10 – организационная психология; экономическая психология. – Высшее учебное заведение «Университет экономики и права «КРОК». – Киев, 2016.

Корпоративная культура представлена в диссертации как социально-психологический феномен, который фактически определяет природу организации (корпоративной среды), а следовательно, и содержание ее деятельности, создавая соответствующие мировоззренческие, ценностно-нормативные и поведенческие стереотипы ее функционирования. Анализируются взгляды зарубежных и отечественных ученых в отношении классификации типологий организационной культуры, сформирована методология и методика ее изучения и корректирования, раскрывается содержание и технология осуществления психологической диагностики корпоративной культуры учебного заведения.

С использованием общеизвестных организационно-психологических методик И. Ладанова, К. Камерона, Р. Куинна и лично разработанного инструментария на микропсихологическом уровне осуществлено экспериментальное исследование состояния функционирующей организационной культуры ВУЗ «Университет экономики и права «КРОК», путей и способов ее улучшения как инструмента усовершенствования деятельности учебного заведения. Как результат этого

исследования выработана усредненная психологическая модель организационной культуры учебного заведения, которая может быть использована в качестве ориентира его организационно-психологической парадигмы.

Диссертация содержит ряд теоретических выводов, практических советов и рекомендаций по дальнейшему развитию корпоративной культуры учебного заведения, совершенствованию учебно-воспитательного процесса, научной, менеджерской составляющих его деятельности, кадровой политики и других институций.

Ключевые слова: психологические условия, корпоративная культура, психологическая диагностика, учебное заведение, экспериментальное исследование, модель корпоративной культуры.

N.V. Nakonechna. Psychological conditions of the development of private educational institution corporate culture. – Manuscript.

Inaugural Dissertation for the scientific degree of Candidate of Psychological Sciences, specialty 19.00.10 – Organizational Psychology; Economic Psychology. – Higher Educational Institution «KROK» University. – Kyiv, 2016.

Corporate culture is represented in the dissertation as a socio-psychological phenomenon, which actually determines the nature of the organization (corporate environment) and, consequently, the content of its activity, creating the appropriate worldview, value-regulatory, as well as behavioral patterns of its functioning. The views of foreign and national scientists concerning the classification of organizational culture typologies are analyzed, the methodology and techniques of its study and correction are formed, the content and technology of conduction of psychological diagnostics of the educational institution corporate culture are revealed.

With the usage of well-known organizational and psychological techniques of I. Ladanov, K. Cameron, R. Quinn and personally developed tools the experimental study of the state of the corporate culture functioning at «KROK» University was carried out at micropsychological level, as well as ways and means to improve it as a tool to promote the educational institution activity. As a result of this investigation the averaged psychological model of the educational institution corporate culture was developed, which can be used as a benchmark of its organizational and psychological paradigm.

Dissertation contains a number of theoretical conclusions, practical tips and advices on the further development of the corporate culture of educational institution, improvement of the competitiveness of educational process, managerial components of its' activity, personnel policy and other institutions.

Key words: psychological conditions, corporate culture, psychological diagnostics, educational institutions, experimental research, corporate culture model.