

## **РОЗДІЛ 2.**

### ***ПРОБЛЕМИ МОЛОДІ, СТУДЕНТСТВА ТА ОСВІТИ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ***

#### **ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ДІАГНОЗ ТА ПРОГНОЗ**

**Бірюкова Марина Василівна**

доктор соціологічних наук, професор, доцент кафедри соціології та політології  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»

Сьогодні, коли різко змінюються політичні та соціальні обставини, швидко розвиваються процеси глобалізації та інтеграції в загальносвітовий економічний простір, загострюються проблеми в зв'язку з поширенням пандемії, вітчизняні організації з метою підвищення своєї конкурентоспроможності змушені або швидко адаптуватися до універсальних норм ведення справ, або відстоювати свої соціокультурні особливості, які проявляються в корпоративній культурі, яка стає ефективним засобом збереження їх цілісності й стійкості.

Звернення до дослідження корпоративної культури закладів вищої освіти загалом та умов праці співробітників, зокрема, як частини корпоративної культури обумовлено необхідністю вирішення цілої низки теоретико-методологічних та практичних завдань з оптимізації регулювання соціокультурних процесів у соціумі та інтеграції вітчизняної освіти у світову освітню систему.

Україна активно входить в загальноєвропейський освітній простір, що представляє собою висококонкурентний ринок освітніх послуг, лідери якого мають свою особливу корпоративну культуру, що виділяє заклад вищої освіти з безлічі подібних і робить його конкурентоспроможним.

Модернізація освіти відповідно до «Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті» [1, 2] стимулює пошуки оптимізації та гармонізації соціально-трудова відносин і процесів, одним із яких є формування та трансляція корпоративної культури і всередину навчального закладу, і зовні.

Крім того, сучасні заклади вищої освіти є організаціями, основним завданням яких є не тільки підготовка висококваліфікованих кадрів, але і формування особистості майбутніх фахівців, тому питання вивчення, аналізу, виявлення тенденцій, зміни корпоративної культури є актуальними для успішної діяльності навчальних закладів України.

На сьогодні в Україні корпоративна культура є сукупністю правил, звичаїв і сталої практики у сфері корпоративного управління, яка не отримала нормативного відображення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, ділової практики тощо, стан яких обумовлений рівнем економічного розвитку країни та фінансового ринку зокрема.

У доробках науковців виокремлені наступні предмети наукового пошуку: корпоративна культура ЗВО як інструмент управління поведінкою членів організації (О. Бетіна); управління соціальними конфліктами у ЗВО на основі корпоративної культури (О. Тішина); соціально-психологічні й організаційно-управлінські механізми формування ефективної корпоративної культури ЗВО (М. Іонцева); педагогічні умови формування корпоративної культури ЗВО (М. Ахмедова); становлення корпоративної культури в університетському окрузі (А. П'ятицька) та інші.

Корпоративна культура закладів вищої освіти – це своєрідна, досить ефективна форма життєдіяльності освітніх організацій, яка дозволяє говорити про організовану систему, побудовану на принципах самоцінності знання, свободи навчання, що і є конкретним способом реалізації ідей вищої освіти. Така корпоративна культура закладу вищої освіти як

інтегрованої системи покликана і здатна виконувати універсальні функції культурної спадщини, бути хранителем, генератором і розповсюджувачем культурних зразків. Корпоративна культура українських освітніх закладів поки ще недостатньо сприяє виконанню ними суспільних функцій.

Між тим залишається багато невіршених питань, а також головного – створення системи цілеспрямованих технологій з формування і розвитку корпоративної культури закладів вищої освіти. У зв'язку з цим постає необхідність розвитку корпоративної культури навчального закладу та корпоративної компетентності його керівника.

Процес формування корпоративної культури може бути досить довгим і складним, тому що включає в себе наступні етапи: визначення місії організації; визначення основних базових цінностей, формулювання стандартів поведінки членів організації виходячи з базових цінностей; опис традицій і символіки, що відображають усе вище перераховане.

Отже, роль корпоративної культури у навчальному процесі закладу вищої освіти виявляється в тому, що вона дає знанням особливу цінність; надає процесу здобуття знань та їхньому застосуванню усвідомленого характеру; формує культуру самого процесу навчання; впливає на мету та цілі застосовування знань через певну систему цінностей; забезпечує взаємозв'язок індивідуального знання із колективним; регулює взаємини всіх суб'єктів процесу навчання; сприяє розвитку й самоорганізації творчої особистості; стимулює обмін знаннями тощо. Корпоративна культура дозволяє значною мірою узгоджувати проблеми відповідно до індивідуальної і загальної мети організації для створення гармонійного культурного простору, який містить цінності, норми та поведінкові моделі, що поділяються всіма учасниками освітнього процесу, вищого навчального закладу як організації. Вона дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на досягнення спільної мети, мобілізувати ініціативу співробітників,

підвищити їхню мотивацію і спрямованість, забезпечити продуктивну взаємодію.

Корпоративна культура навчального закладу характеризується: місією, цілями й завданнями діяльності, спільними цінностями та параметрами, які характеризують: участь педагогів у вирішенні ключових проблем; інформованість громадськості; зв'язок оплати праці з успішністю професійної діяльності; історію, традиції, ритуали; роль корпорації в житті персоналу (захищеність, система стимулювання та ін.); роль навчального закладу на регіональному, загальнонаціональному чи міжнародному рівні; відкритість навчального закладу, його авторитет, імідж.

Таким чином, досліджуючи основні характеристики й ступінь задоволення умовами праці науково-педагогічного персоналу НТУ «ХП», було проведено анкетне опитування й формалізоване інтерв'ю, в якому взяли участь викладачі кафедр Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Результати дослідження показали:

В цілому за оцінками респондентів корпоративна культура в ЗВО функціонує. Переважна більшість респондентів вважають, що корпоративна культура в навчальному закладі була організована керівництвом. Між тим кожен десятий з опитаних вважає, що корпоративна культура закладу сформувалася спонтанно. Це передусім молоді люди віком до 30 років, чия компетентність щодо елементів корпоративної культури більш висока й оцінка більш вибаглива.

Респонденти в цілому високо оцінили важливість й необхідність всіх запропонованих елементів корпоративної культури. Між тим, деякі позиції отримали дещо нижчі оцінки, ніж інші. Наприклад, наявність слогану, фірмовий одяг, можливості для організованого відпочинку. Найбільший розрив між потребою й наявністю саме у функціонуванні загальних цінностей.

На думку респондентів найбільший вплив на формування корпоративної культури навчального закладу мають, передусім, пересічні співробітники, декани й завідувачі кафедрами, що відповідає загальним теоретичним розробкам. На жаль, студентам відведено не головну роль в справі формування корпоративної культури ЗВО.

Що стосується загальних оцінок щодо стану корпоративної культури в цілому у ЗВО, так і її складових, то можемо зафіксувати, що великого й глибокого впливу вона на респондентів не має й взагалі не надихає їх. Також респонденти прискіпливо відносяться до ступеня проникнення й інтеграції корпоративних цінностей і принципів в особистісні. При цьому переважна більшість респондентів вважають, що корпоративна культура навчального закладу майже не впливає на його фінансові результати.

В цілому за новинами ЗВО слідкують майже всі респонденти закладу й користуються при цьому послугами сайту. Опитані демонструють, що канали комунікації досить ефективно організовані не тільки щодо трансляції новин, але й стосовно перспектив розвитку кафедри й ЗВО.

Ступінь лояльності викладачів до ЗВО та його корпоративної культури достатньо високий.

Що стосується дослідження умов праці як складової корпоративної культури ЗВО, то було проведено формалізоване інтерв'ю, яке показало, що респонденти скоріше незадоволені соціально-економічними й технічними умовами праці, комп'ютерним оснащенням, організаційними та санітарно-гігієнічними умовами.

Окрему категорію займають працівники віком від 46 до 60 років та робітники, що займають посаду доцента, які задоволені можливістю користуватися ресурсами Інтернет, роботою сервера, локальної мережі й наявністю необхідних програм для виконання трудових обов'язків, безпосереднім робочим місцем.

Між тим кожного третього з респондентів влаштовує все.

До рекомендацій для адміністрації закладу по подальшому запровадженню технологій щодо розвитку корпоративної культури ЗВО можна запропонувати:

1) Розробити план розвитку корпоративної культури та формування на глибинному рівні, в якому приділити більшу увагу студентам як носіям корпоративних цінностей.

2) Розглянути питання щодо формування й випуску товарів з елементами фірмового стилю, а саме значки, прапорці, краватки, шеврони, светри тощо.

3) Запровадити систему «спільних добрих справ» (наприклад, флешмоби, прибирання навколишньої території, посадка дерев тощо), яка б дала змогу консолідувати весь персонал закладу й студентів та просувати й підвищувати імідж навчального закладу.

4) Розробити програму кадрового резерву, яка підвищать прозорість можливостей кар'єрного росту працівників НТУ «ХП».

5) Розробити й довести до персоналу НТУ «ХП» план по оптимізації умов праці, а саме соціально-економічним, технічним та комп'ютерним оснащенням.

6) Регулярно поводити моніторинг задоволеності умовами праці робітників НТУ «ХП», що дасть можливість використовувати внутрішні ресурси університету для подальшого його розвитку.

#### **Список використаних джерел**

1. Європейська хартія дослідників та кодекс працевлаштування наукових працівників МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/nauka/nauka/reforma-nauki/yevropejska-hartiya-doslidnikiv-ta-kodeks-pracevlashtuvannya-naukovih-pracivnikiv#10.11.2020>.

2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки. URL: <http://Www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>. 12.11.2020.