

## Рефлексивно-історичний підхід у формуванні організаційної культури вищого навчального закладу

У статті уточнюються поняття організаційної культури в психології, а також обґрунтовується рефлексивно-історичний підхід у формуванні організаційної культури закладу вищої освіти. Визначається, що стосовно установ державних освітніх закладів найбільш адекватним є поняття організаційної культури, яке відображає меншу залежність від особи керівника, більшу стабільність й послідовність, більшу колегіальність й демократизм. Рефлексивно-історичний підхід у формуванні організаційної культури ВНЗ передбачає актуалізацію осмислення колективом студентів та викладачів свого унікального місця в часовому просторі, що відбувається через активізацію історичного пошуку стосовно минулого свого закладу.

**Ключові слова:** організаційна культура, історико-рефлексивний підхід, формування організаційної культури.

В статье уточняется понятие организационной культуры в психологии, а также обосновывается рефлексивно-исторический подход в формировании организационной культуры учреждения высшего образования. Определено, что в отношении учреждений государственного высшего образования наиболее адекватно понятие организационной культуры, которое отражает меньшую зависимость от личности руководителя, большую стабильность и последовательность, большую коллегиальность и демократизм. Рефлексивно-исторический подход в формировании организационной культуры ВУЗа предполагает актуализацию осмысления коллективом студентов и преподавателей своего уникального места во временном пространстве, что происходит через активизацию исторического поиска развития своего образовательного учреждения.

**Ключевые слова:** организационная культура, историко-рефлексивный подход, формирование организационной культуры.

**Постановка проблеми.** Можна засвідчити, що культура вищого навчального закладу як об'єкт дослідження багатогранна, містить різні аспекти, з яких психологічний є досить важливим. Поняття культури взагалі розглянуто у працях багатьох визначних мислителів, філософів, культурологів (М. Бердяєва, І. Канта, Е.Кассіраера, Ортега-і-Гассета, Е. Тайлора, О.Шпенгелера та ін.). Згідно із їх поглядами, культура (від лат. cultura – обробка) становить соціально корисну, творчу діяльність людства в усіх

сферах буття, спрямовану на створення матеріальних й духовних цінностей (техніки, архітектури, мистецтва, знань, норм, знакових систем тощо) й на засвоєння культурної спадщини минулого шляхом перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, всебічного виявлення й розвитку її сутнісних сил.

Дослідження питань культури у працюючих колективах проводяться у різних, хоча й взаємопов'язаних, сферах науки: культурології (Л.С.Вечер [2], Л.Г. Зубенко і В.Д.Немцов [6], Т.І. Холопова і М.М.Лебедева [16] та ін.), теорії управління й менеджменту (М.Альберт, М.Х.Мескон і Ф.Хедоурі, П.Ф.Друкер [5], Д.М.Іванцевич, Л.Лімонова, Дж. В. Ньустром, Г.В.Осовська [11], Г.Л. Хаєт [9] та ін.), психології (І.О. Баклицький [1], В.П.Казміренко [7], Л.Е. Орбан-Лембрик [10] та ін.), школознавства (Ю.А.Конаржевський, А.С.Макаренко, В.І. Маслов, В.О.Сухомлинський, Т.І.Шамова та ін.) тощо.

Окремі аспекти культури освітніх організацій досліджувались у психологічних роботах Н.П. Анікєєвої, В.С. Грехнева [4], О.І.Бондарчук, А.Б.Добровича, Л.М. Карамушки [15], Н.Я.Коломінського та ін., де відзначається, що культура відіграє важливі функції як у забезпеченні ефективного функціонування, так і у розвитку закладів освіти. Водночас, досліджень, які спеціально висвітлюють психологічні особливості культури вищих навчальних закладів, практично немає.

**Метою дослідження** є уточнення поняття організаційної культури в психології, а також обґрунтування рефлексивно-історичного підходу у формуванні організаційної культури закладу вищої освіти.

**Результати теоретичного аналізу проблеми.** У науковому обігу зустрічаються поняття корпоративної, організаційної, управлінської культури (К.Камерон, Р.Куїнн [8], Л.Е.Орбан-Лембрик [10], Г.Л.Хаєт [9], В.А.Співак [13], В.М.Танаєв [14] та ін.), які, на наше переконання, варто розмежовувати. У перелічених поняттях, без сумніву, присутня спільна значеннева основа, й тому для її позначення ми будемо користуватись терміном культура працюючого колективу. Коли мова заходить про тип працюючого колективу, то тоді починаються відмінності, які варто диференціювати термінами організаційна, корпоративна, управлінська культура. Загальне поняття культури в установах, організаціях, на підприємствах і фірмах тощо охоплює матеріальні й духовні форми культури, впроваджувані й використовувані в системі взаємин працівників, як у діловій, так і в особистісній площині. Має значення процес створення і реалізації явищ культури в

управлінській практиці, рівень духовного розвитку й відповідні знання працівників, уміння й навички, необхідні не тільки для виконання ними своїх індивідуальних функцій, але й для їх координації зі своїми колегами, що необхідно для забезпечення колективної праці в організації того чи іншого типу.

Оскільки поняття “культура” виражає досягнутий людством на певному історичному етапі рівень розвитку суспільства і людини, виражений у типах і формах організації й діяльності людей, то відповідно, культура працюючих колективів є однією з форм виявлення культури даного суспільства як історичної цілісності й елементом її загального поняття, що свідчить про закономірність уживання даного терміна для характеристики рівня трудової діяльності колективу.

Культура працюючих колективів реалізується, перш за все, у феноменах “колективного духу”, у різних формах причетності до ідеалів, цінностей, соціальної місії установи, соціальних надзадач і цілей її діяльності; у вигляді професійних або організаційно зумовлених традицій, ритуалів тощо. Культура працюючих колективів – це система найбільш важливих норм, які прийняті їх членами і отримують втілення в колективних ідеях, поглядах, цінностях тощо, які надають орієнтири в їхній поведінці та діях. Цінності також вважають ядром, що визначає культуру працюючих колективів загалом. Завдяки їм виявляються стилі поведінки, стилі спілкування з колегами, керівниками, підлеглими, рівень професійної мотивації і активності та інше. Тому не можна приймати за культуру працюючих колективів лише зовнішні ознаки на кшталт уніформи, гімну, герба, емблеми, ритуалів і т.п.

Конкретні дослідження цих явищ показують, що чим вищий рівень розвитку феноменів групової згуртованості й цілісності, тим сприятливіший стан соціально-психологічного клімату, більш диференційована структура стосунків, вищий рівень партнерської зумовленості соціальної діяльності.

Корпоративна культура – поняття більш адекватне для бізнесових приватних організацій зі значним впливом особистості власника, його цінностей, уподобань, смаків тощо. Власник бізнесу вимагає від підлеглих дотримання певних правил поведінки у компанії – таких, які він вважає потрібними й бажаними [14, с. 260]. Для корпоративної культури властиве виконання таких функцій, як самореалізація власника бізнесу; самоорганізація, дотримання встановленого розпорядку; об’єктивація умов діяльності підлеглих.

Організаційна культура – поняття, що більш вдало відображає умови діяльності різноманітних державних установ (освітніх,

медичних, адміністративних тощо). У таких випадках організаційна культура менш залежна від особи керівника, більш стабільна й послідовна, більш колегіальна й демократична. Якщо визначальним фактором корпоративної культури є особа власника, то в організації культури – навпаки – є фактором діяльності керівника. Вплив культури організації на становлення керівника виявляється у засвоєнні ним цінностей і норм поведінки, цілей і завдань організації, засобів їх досягнення, тощо (Л.Е.Орбан-Лембрик [10]).

Управлінська культура функціонує у системі взаємин керівник-підлеглий, стосується різних аспектів діяльності керівника та становить компонент організаційної чи корпоративної культури. Культура управління – поняття складне й багатогранне. Воно значною мірою виражає суттєві вимоги до управління. Незважаючи на те, що управління є об'єктивною функцією, воно культурно зумовлене, чутливе до цінностей, традицій, звичок даного суспільства, наголошує П.Ф.Друкер [5].

Отже, культура управління – це ступінь досконалості його організації й функціонування, що характеризується функціонально-структурною якістю й рівнем розвитку творчих сил і здібностей його працівників, вмінням застосовувати демократичні й моральні принципи, використовувати передові знання й досвід, професійні навички, прогресивні форми й методи управління. Психологічна культура управління органічно включає і уважне, зацікавлене ставлення до потреб і запитів працівників.

Співвідношення розглянутих понять ілюструє наступна схема.



Відтак, якщо мова йде про установи державних освітніх закладів, то ми вважаємо більш адекватним поняття їх організаційної культури. Розвиток цієї культури в Україні належить до актуальних проблем для більшості освітніх установ, у тому числі вищих навчальних. Важливим є той факт, що для України, в якій організаційна культура навчальних закладів була властива лише для кращих з них, надзвичайно значущим є створення власної організаційної системи регулювання, яка б не копіювала систему інших закладів, а відображала історичні та соціально-психологічні особливості конкретного навчального закладу. Здається незаперечним, що така система має формуватись відповідно до європейських традицій і відображати позитивний досвід, набутий у провідних системах управління освітою європейських країн.

Загальновідомо, що культура взаємопов'язана з історією. Остання виступає її компонентом та змістовою основою, саме засвоєння досвіду минулого – є шляхом формування культури особистості й колективу.

На думку українського філософа з Поділля кінця ХІХ ст. С.С.Гогоцького, "...в історії повторюється в широких розмірах те ж саме, що у розвитку кожної людини – перехід від даного і пасивного стану моральних сил до свідомості і самодіяльності" [3, с. 37].

У психології кінця ХІХ століття закладається традиція розглядати психічні й культурно-історичні процеси в єдності та взаємозв'язку (О.О.Потебня, В.Вундт, Л.Леві-Брюль). Проте у радянський період – особливо у 50-ті роки – монополія на дослідження суспільного розвитку належала марксистській філософії. Не випадково відомий радянський психолог того періоду С.Л.Рубінштейн наполягав на тому, що коли психічна структура виявляється з історичного розвитку, то таке дослідження належить до історичного матеріалізму, до суспільно-історичної дисципліни, а не до психології [12, с. 241]. Поряд з такою тенденцією до чіткого розмежування психології з іншими науками, існувала й протилежна, яка представлена у психологів школи Л.С.Виготського (О.Г.Асмолов, В.П.Зінченко, О.М.Леонтьєв та ін.). Концепція розвитку вищих психічних функцій, розроблена Л.С.Виготським, отримала назву "культурно-історичної".

Історія – не тільки наукова дисципліна, але й частка індивідуальної й колективної свідомості, у системі якої осмислюється взаємозв'язок історії суспільства з біографіями людей і генеалогією родин. В особистості, як і у людської спільноти, формується історична свідомість, до компонентів якої необхідно

залучити особистісне ставлення до історії, зумовлене індивідуальними й колективними поглядами на історію, особливостями усвідомлення розміщення своїх “Я” та “Ми” у часовому просторі минулого, теперішнього, майбутнього; ставленням до історії суспільства у зв’язку з власним життям і долею свого роду.

Отже, історія має для кожної людини й соціальної групи значення не тільки науки, але й несе у собі глибокий і особливий сенс. Як відомо, колективна та індивідуальна свідомість не обмежена часовими рамками теперішнього, а проникає у минуле й майбутнє, де люди безпосередньо не можуть діяти, виявляючи свою суб’єктність. Водночас фактор минулого й майбутнього ми завжди маємо на увазі, діючи актуально. Проникнути у минуле, що є сутнісним прагненням людей, можна тільки через історичне знання, яке, у свою чергу, викликає у людей своєрідні переживання, емоції, що впливають на їх інтерес до історії. Сьогодні проблема єдності знання та переживання стосовно історичної свідомості – незважаючи на свою значущість – навіть не поставлена ані у психології, ані у педагогіці. У цих переживаннях вирізняється спектр різномодальних емоцій (гордість за своїх попередників, жаль про минуле, впевненість у своїх можливостях зробити краще, ніж раніше тощо), які слугують важливим мотивом проникнення людей у минуле за допомогою історичного пізнання. Особистісний та колективний сенс історії виявляється як спроможність цієї науки розсунути межі теперішнього, розширити особистісний простір, зрозуміти себе в історичному контексті – у інших обставинах, образах, розкрити зв’язок зі своїми попередниками, логіку розвитку своєї організації в процесі взаємодії різних її представників. Маючи інтерес до свого минулого, люди прагнуть глибше осягнути, як жили, про що думали, чого боялися, чому раділи, про що спілкувалися її попередники. На перший погляд, це питання побутового рівня, але якщо історію суспільства вони не цікавлять, то в історії людської духовності вони є центральними.

Сенс історії полягає також у збереженні зв’язку між поколіннями. Історія людства полягає не тільки у переміщенні народів, у географічних і часових меж держав, а й у становленні людської духовності. Чи змінюється щось у ній із поколіннями людей? Пізнання біографії своїх попередників створює враження повторення людського життя. Те, що відбувається у долі особистості, виявляється, вже здійснилось у житті інших, почуття яких ми робимо своїми. Не випадково латинський вираз відзначає, що “Ми помираємо стільки разів, скільки помирають наші близькі”. Фактично так, на психологічному рівні реалізується філософське

положення про єдність зміни, руйнування тих чи інших старих суспільних форм життя і сталість, незмінність, які даються ідеєю, вічними істинами духовності людини.

Відчуття повторення чиеїсь долі у своїй власній впливає на людей амбівалентно. По-перше, пригнічуючи в них переживання самоцінності й унікальності їх самих та їх організації, а по-друге, розширюючи рамки їх власного життя. Відчуття повторності не є абсолютним, оскільки врівноважується переживанням унікальності. Організація, як і особистість, прагне до збереження своєї індивідуальності. “Я” та “Ми”, що існує у всіх працівників організації, тим не менше переживаються кожним як неповторні й унікальні.

Єдність повторного й неповторного в історичній свідомості працівників пов’язує минуле організації з її майбутнім. У них формується потреба продовження в інших людях, бажання, щоб наступники не забули, зрозуміли їх почуття, оцінили їх неповторність, виявили інтерес до їх життя. Сенс історії в тому, що вона слугує способом водночас і зрозуміти, і подолати обмеженість людського життя.

Формування історичної свідомості у колективі відбувається як включення свого “Ми” в історичний простір, де минуле, теперішнє і майбутнє перетинаються. Найбільш ефективним шляхом є не просто вивчення історії, побудоване на засвоєнні формальних знань завдяки пам’яті, а глибоке їх осмислення у зв’язку із самопізнанням. Адже, якщо учень знає довгий перелік історичних дат і подій – це ще не свідчення сформованості у нього історичної свідомості, яка передбачає шанобливе ставлення до минулого свого народу і сім’ї, пізнавальний інтерес, здатність до самоосвіти, творчий пошук. Отже, осмислення історії, як і будь-яких знань, здійснюється через їх зв’язок з особистим досвідом працівника. Практичну реалізацію цього дидактичного принципу доцільно будувати на активізації в колективі історичного пошуку стосовно своєї організації, його минулого, оскільки саме тут прямо простежується зв’язок із самопізнанням і самосвідомістю кожного працівника.

Отже, в організації історичне пізнання виконує такі важливі функції:

- виступає частиною індивідуальної та колективної свідомості;
- слугує джерелом багатого спектра своєрідних переживань;
- орієнтує колектив і особистість в їх актуальних діях;
- врівноважує враження працівників організації щодо своєї повторності, з одного боку, та унікальності, з другого;
- слугує способом водночас і зрозуміти, і подолати обмеженість людського життя.

Враховуючи важливі функції історичного пізнання в діяльності організації, можна стверджувати, що організаційну культуру потрібно розглядати й вивчати в історичному ракурсі. Культура організації формується у процесі її розвитку на основі різноманітних соціальних впливів. Процес розвитку організації у минулому можна представити як її історію, відтак вивчення цієї історії, а також її відображення у різних формах (публікацій, фотогалерей, альбомів, музеїв, виставок тощо) слугує важливим засобом прилучення працівників організації до її культури.

Історія розвитку закладу вищої освіти пов'язана з постійною його динамікою, оновленням і взаємодією колективу викладачів, співробітників і студентів, і разом з тим вона додає йому своєрідність і неповторність. У кожного вищого навчального закладу свій родовід, ідеали, традиції, які слугують дороговказом для його розвитку. Тому дуже важливо у вищому навчальному закладі організувати роботу з вивчення викладачами й студентами його історії та досягнень. Зокрема, така робота плідно проводиться у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка. З ініціативи ректорату видано близько двадцяти монографій про історію цього закладу, про викладачів, які тут працювали і працюють, мають вагомий науково-методичні досягнення. Для першокурсників запроваджено спецкурс "Іван Огієнко і Кам'янець-Подільський університет". Під час його вивчення студенти знайомляться з постаттю І.І.Огієнка (1882-1972 рр.) – релігійного, громадського та державного діяча, лінгвіста, філософа, педагога, первоієрарха українського православ'я і одного із засновників Державного Українського Університету в м. Кам'янці-Подільському, його першого ректора (1918 р.).

Подібна робота, як зазначає Г.П.Хаєт [9, с. 176-180], проводиться і в багатьох інших ВНЗ, що підкреслює актуальність проблеми її психологічного обґрунтування.

Вивчення історії вищого навчального закладу акцентує увагу його працівників і студентів на тому, що персональні внески у його розвиток є необхідною умовою, а тому вони мають високу цінність й значущість для всього колективу. Дослідження минулого формує шанобливе ставлення до людей, які вклали свій духовний та інтелектуальний багаж у розбудову закладу; активізують особистісну пам'ять працівників, що посилює їх ідентифікацію з організацією. З іншого боку, прилучення до історії організації допомагає усвідомити її культуру, місію та мотивацію діяльності.

**Висновки.** Рефлексивно-історичний підхід у формуванні організаційної культури ВНЗ передбачає актуалізацію осмислення колективом студентів і викладачів свого унікального місця в



часовому просторі, що відбувається через активізацію історичного пошуку стосовно минулого свого закладу, результатом чого є зростання рівня організаційної культури ВНЗ – таких її показників, як згуртованість, ідентифікація, відданість, задоволеність робочим спілкуванням і взаємодією, шанобливість взаємин тощо.

Вивчення колективом закладу вищої освіти його історії розвитку становить важливу умову формування організаційної культури ВНЗ, виконуючи такі функції, як: формування дбайливого й шанобливого ставлення колективу до історії свого закладу; осмислення його минулого; засвоєння традицій і норм поведінки; посилення почуттів гордості, відданості й відповідальності; оздоровлення соціально-психологічного клімату. Перспективами використання отриманих результатів є підготовка експериментального дослідження рефлексивно-історичного підходу у формуванні організаційної культури вищого навчального закладу.

#### Список використаних джерел

1. Баклицький І.О. Психологія праці: підручник /І.О.Баклицький. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Вечер Л.С. Секреты делового общения / Л.С.Вечер. – Мн.: Высшая школа, 1996. – 367 с.
3. Гогоцкий С.С. Введение в историю философии /С.С.Гогоцкий. – К., 1871. – 120 с.
4. Грехнев В.С. Культура педагогического общения: кн. для учителя / В.С.Грехнев. – М.: Просвещение, 1990. – 142 с.
5. Друкер П.Ф. Практика менеджмента / П.Ф.Друкер; Пер с англ. – М.: Вильямс, 2009. – 400 с.
6. Зубенко Л.Г. Культура ділового спілкування: навч. посіб. / Л.Г.Зубенко, В.Д.Немцов.–К.: “ЕксОб”, 2000. – 200 с.
7. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: монография/ В.П.Казмиренко. – К.: МЗУУП, 1993 – 384 с.
8. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куинн; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
9. Корпоративна культура: навчальний посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
11. Осовська Г.В. Комунікації в менеджменті: гурс лекцій / Г.В.Осовська. – К.: Кондор, 2003. – 218 с.
12. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание / С.Л.Рубинштейн. – М.: Изд-во АН СССР, 1957. – 328 с.

13. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А.Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
14. Танаев В.М. Практическая психология управления / В.М.Танаев, И.И.Карнаух. – М.: АСТПРЕСС КНИГА, 2003. – 304 с.
15. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів ВНЗ та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма “ІНКОС”, 2005. – 366 с.
16. Холопова Т.И. Протокол и этикет для деловых людей / Т.И.Холопова, Холопова Т.И., Лебедева М.М.Лебедева. – М.: Изд. центр “Анkil”, 1994. – 208 с.

The article considers the concept of organizational culture in psychology, grounds the history and reflexive approach to organizational culture forming in establishment of higher education. It's determined that the concept of organizational culture is the most exact for circumstances of establishment of higher education. This concept reflects less dependence from manager person, more stability and consequence, more collegiality and democracy. The history and reflexive approach to organizational culture forming in establishment of higher education includes actualization of students and pedagogues understanding their individual place in time space while studying of their establishment history.

**Keywords:** organizational culture, the history and reflexive approach, organizational culture forming.

*Отримано: 8.08.2011*

**УДК 159.923**

*І. М.Євченко*

## **Аспекти самоствердження особистості**

У статті розглядаються аспекти самоствердження, робиться наголос на складності зробити життєвий вибір для несформованих особистостей.

**Ключові слова:** самоствердження, особистість, самоактуалізація, життєвий вибір.

В статье рассматриваются аспекты самоутверждения, делается ударение на сложности сделать жизненный выбор для несформировавшихся личностей.

**Ключевые слова:** самоутверждение, личность, самоактуализация, жизненный выбор.

**Постановка проблеми.** Проблема самоствердження особистості в Україні є виключно актуальною і має глибоке соціально-