

УДК: 159.9.001.891:[37.013.43:378]

Сучасні тенденції психологічних досліджень організаційної культури вищих навчальних закладів
Спіцина Л.В.

Стаття присвячена розгляду сучасних тенденцій психологічних досліджень організаційної культури вишів. Проведено аналіз витоків існуючих напрямків організаційно – психологічних розробок, психологічної специфіки діяльності освітніх організацій, проблеми організаційної культури. Найбільш відповідним сучасним завданням освіти визнано організаційно – культурну тенденцію, яка вбачає доцільною орієнтацію менеджменту освіти на соціально-психологічну модель організаційної культури закладу.

Ключові слова: організація, системний підхід, трансляція норм, організаційна культура, соціокультурні умови.

Статья посвящена рассмотрению современных тенденций в психологических исследованиях организационной культуры ВУЗов. Проведен анализ истоков существующих направлений организационно – психологических разработок, психологической специфики деятельности образовательных организаций, проблемы организационной культуры. Наиболее соответствующей современным заданиям вузовского образования признана организационно – культурная тенденция, которая считает целесообразной ориентацию менеджмента образования на социально-психологическую модель организационной культуры.

Ключевые слова: организация, системный подход, трансляция норм, организационная культура, социокультурные условия.

The article is devoted consideration of modern tendencies in psychological researches of organization culture of educational organizations. The analysis of sources of existent directions is conducted organizationally – psychological developments, psychological specific of activity of educational organizations, problem of organization culture. Most proper the modern tasks of education acknowledged organizationally – cultural tendency which considers expedient the orientation of management of education on the social-psychological model of organizational culture.

Keywords: organization, systems approach, translation of norms[standard], organizational culture, sociokultural| terms.

В умовах невинної динаміки соціальних процесів, що відбуваються в світовій спільноті, загострення конкуренції на ринку освітніх послуг, нових явищ, що виникають в соціальних і організаційних середовищах, на думку фахівців в галузі психології організаційного розвитку та психології менеджменту, ретельного дослідження і суттєвих трансформацій, потребує культура освітніх організацій (Т.Ю.Базаров, В.С. Лазарев, Л.Г. Логінова, К.М. Ушаков та ін.).

За своїм змістом організаційна культура відноситься до розряду тих феноменів, які здатні вбирати в себе величезну кількість явищ, фактів, уявлень і пов'язаних з життєдіяльністю освітньої установи. Для того, щоб отримати орієнтири в цьому потоці, необхідно систематично і цілеспрямовано вивчати і проектувати розвиток організаційної культури, наскільки це можливо, з урахуванням безлічі її суб'єктивних складових.

В якості предмета, що заслуговує окремого наукового інтересу і самостійного дослідження, організаційна культура виокремилася зовсім недавно, лише в останні два з половиною десятиріччя. Організаційна ж культура вишів є взагалі новою для психологічних досліджень темою, яка отримує живлення для розробки і розвитку в значній мірі з суміжних галузей наукового пізнання. І саме тому в коло нашого розгляду попадають дослідження з багатьох близьких, за своїм предметним змістом, сфер, і насамперед, з організаційної психології, менеджменту, соціальної та педагогічної психології.

Основу напрямку, який послужив теоретичною основою для побудови вітчизняної організаційної психології вишів, склали дослідження, присвячені психологічним питанням управління та психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій В. П. Казміренко, Л. М. Карамушки, Н. Л. Коломінського, С.Д. Максименко, В.У. Москаленко, Л. Е. Орбан-Лембрік, М. І. Пірен, В. В. Трет'яченко, Ю.М. Швалба та інших дослідників.

Дослідження організаційної культури є предметом робіт багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених - Е.Шейна, К.Шольца, К.Камерона, Р.Куінна, М.І. Магури, В.А. Співака, Т.О. Соломанідиної, Г.Л. Хаєта; висвітленню психологічних проблем організаційної культури присвячені роботи Ф. Харриса і Р. Моран, Ч. Ханді, Е. Шейна, Л.Н. Аксеновської, Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна, А.Н. Занковського, С.А. Ліпатова, А.Н. Пригожина, В.А. Співак, В.В. Скуратова, ін.

В той самий час, як показав аналіз джерел, сьогодні ми практично не маємо робіт, в яких би здійснювалось цілеспрямоване системне дослідження психологічних проблем організаційної культури вишів, було б розроблено цілісний підхід до використання ресурсів організаційної культури в освітньому менеджменті.

Саме тому доцільним є досягнення мети нашої статті, яка полягає в аналізі сучасних тенденцій, що виявляються в психологічних дослідженнях організаційної культури вищих навчальних закладів. Враховуючи історію появи та динаміку розвитку психологічних досліджень феномену організаційної культури, розпочати аналіз ми повинні з робіт, які склали теоретико-методологічну основу організаційної психології, і в яких організації розглядаються як соціальні об'єкти, що виникають як форма соціальних умов, в яких знаходить доцільну реалізацію організаційна діяльність в структурі організованого цілого.

Як відзначає засновник соціальної психології організацій в Україні Казміренко В. П., поняття «організація» охоплює широке коло явищ, феноменів і процесів, що зумовлює множинність та багаторівневість його значень і яскраво виражений міждисциплінарний характер. Виходячи з найбільш

поширених визначень, організації можуть розглядатися як [3; с.14]:

- 1) приведення системи в стан цілісності, впорядкування складових частин духовного або матеріального об'єкту;
- 2) співвідношення частин в деякій цілісності, зв'язок між ними і їх функціональна упорядкованість;
- 3) утворені складні бюрократичні соціотехнічні системи і техноструктури, діяльність яких неможлива без централізованого управління і систем, що іменуються інститутами, які зрештою і отримали узагальнену назву організація (установа).

Розвиваючи класичну теорію організації Ф. Тейлора, Х. Файоля, М. Вебера, на початку 1970-х років І. Ансофф виділив два основних підходи у розумінні і розвитку організаційних структур управління – структурний і динамічний підходи. В кінці 1980-х Д. Норт, лауреат Нобелівської премії по економіці, показав, що організаційні чинники грають важливішу роль, ніж технічні, оскільки ведуть до зміни соціальних інститутів, які, у свою чергу, здійснюють істотний вплив на розвиток економіки [3].

Пізніше, в роботах П. Друкера, Д. Оффмана, Д. Мерсера, Ф. Кейпре, П. Сенге обгрунтовується новий підхід до розуміння організаційних систем, як таких, в яких відбувається систематичний інноваційний процес, в рамках якого здійснюються пошук і вивчення нових можливостей задоволення людських бажань і потреб, тобто на базі організаційно – психологічних ресурсів відбуваються системне самооновлення і самоорганізація .

Серед актуальних сьогодні, за В.П. Казміренко, найбільш значущим є інституційно-політичний напрям (Т. Парсонс, Л. Бергаланфі), згідно з яким соціальні організації розглядаються як відкриті системи, що мають тенденцію до спеціалізації і диференціації, безперервних змін та внутрішньої рівноваги – гомеостазису. Другий напрям аналізує управління в системах складних організацій як синтезатор, методологічною основою дії якого є принципи системного аналізу. Третій підхід пов'язаний з логікою порівняльного аналізу, спрямованого на визначення провідних параметрів факторних змінних моделей організації. Основу цих моделей, як правило, складають соціологічні чинники внутрішнього або зовнішнього по відношенню до організації рівня (Лоуренс, Зігель, Вольф, Янг).

В наступній концепції «організаційного опосередкування», основним методологічним положенням виступає єдність, безперервність організаційного цілого, критерії організаційно-цілісного опосередкування, провідним психологічним механізмом є чинник організаційної причетності (Г.Лівітт, Г.Лоуренс, А.Бейвелас). П'ятий напрям пов'язаний з когнітивними процесами в організаційній діяльності, основна функція яких - «вирішення проблем». Цей напрям своєрідно об'єднує концепції різних наукових формально-логічних підходів (Дж. Гілбрейта, Г.Саймона, Р.Акоффа, Д.Каца і Р.Кана та ін.). І, нарешті, - напрям, який В.П. Казміренко пов'язує з аналізом власне соціальних проблем організації, в якому вводиться імператив соціального порядку як синонім соціальної гармонії. З цього виходять всі відповідні параметри, ціннісні, контрольні санкції, механізми, що забезпечують закони соціальних зв'язків, соціальних відносин і взаємодій [3; с.18].

Суттєві відмінності відрізняють освітні організації від організацій в інших галузях. Як відмічає Ю.М. Швалб, система освіти історично складалася як соціальний інститут, покликаний вирішувати два основні завдання. З одного боку, це трансляція норм і зразків культури, без яких неможливий повноцінний розвиток особистості. А з іншого - формування певного набору знань, умінь і навичок, необхідних для відтворення соціальної структури суспільства й успішної адаптації індивіда до соціальних запитів. Протягом тривалого часу, коли виникла й дістала поширення масова освіта, ці два стратегічні завдання залишалися незмінними. У цій традиційній системі освіти конкретний індивід розглядався як об'єкт педагогічних впливів, а точніше, як матеріал, що підлягає обробці й зміні відповідно до завдань освіти. Саме освіта виступала в ролі опосередковуючої ланки, що забезпечує взаємозв'язок між виробничими потребами суспільства (політичними, ідеологічними, економічними, соціальними тощо) і можливостями розвитку індивіда. Осмислення системного характеру суспільних потреб привело до створення освіти як цілісної системи [5; с.304] і освітніх організацій, як соціального інституту, що забезпечує задоволення цих потреб.

Найбільш традиційним для вітчизняної психології довгий час був підхід, заснований на аналізі функціонування і розвитку освітніх установ, переважно середніх, в рамках психології колективу, яка охоплювала питання, пов'язані з формуванням міжособистісних відносин працівників освітньої сфери в процесі здійснення професійної діяльності (А.В.Петровський, А.І. Донцов). Також в українській психології є досвід соціально-психологічного дослідження колективних суб'єктів управління в організаціях (В.В. Третьяченко), розгляду психологічних проблем управління організаціями (Л.Е. Орбан-Лембрик) та, зокрема, закладами освіти (Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський).

За межами психологічного аналізу довгий час залишалися явища, пов'язані з аналізом механізмів формування, управління і розвитку організаційної культури освітніх установ, зокрема вишів. Як показує досвід організаційно-психологічних досліджень і наведених вище у даній статті аргументів, психологічно обгрунтоване вирішення цієї проблеми може дозволити створити умови для ефективного функціонування освітньої організації, а також її розвитку.

Таким чином, психологічна наука і практика надають достатню кількість аргументів на користь розвитку підходу до освітньої організації, як такого соціального інституту, що потребує глибокого наукового аналізу його організаційної культури. Саме цей підхід, на думку автора, найбільше відповідає суті змін, яких зараз потребує система освіти (в тому числі, вищої освіти), а саме, за визначенням

Асмолова – зміні парадигми освіти, «руху від інформаційної накачки до засвоєння способів культури» [1; с.758].

Як вже відзначалося, організаційна культура виокремилася в предмет самостійного наукового аналізу на початку 80-х років минулого століття, коли менеджери, дослідники і консультанти зіткнулися з тим фактом, що колишні концепції менеджменту мають істотні практичні обмеження, оскільки не враховують багатьох культурних аспектів. Саме тоді, у пошуках нових шляхів до успішності підприємства ними був виділений особливий організаційний феномен, - організаційна культура.

В сучасній науці та практиці існують десятки визначень цього поняття, які акцентують увагу на певних сторонах, характеристиках чи елементах культури організації, які дослідники вважають найбільш суттєвими. Так, наприклад, Харрісон (1992) описує поняття організаційної культури через ідеологію, переконання і глибинні цінності, які виникають у всіх фірмах і є неписаними законами для способів дій, в рамках яких люди повинні працювати в організації.

М. Армстронг (1991), який дає одне з найбільш повних визначень організаційної культури, розглядає її як патерн розділених уявлень, соціальних установок і цінностей, які можуть бути і не сформульовані вербально, але завжди формують способи дій і взаємодії людей і здійснюють сильний вплив на перебіг роботи в організації і поведінку людей в цілому. Організаційна культура включає в себе цілі організації, норми поведінки і домінуючі ідеології, які можуть бути виражені через міфи організації, її героїв, легенди, історії, жаргон, церемонії, ритуали тощо. За визначенням Едгара Шейна, яке стало вже класичним, організаційну культуру визначають як: «патерн колективних базових переконань - сформованих організацією при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття і розгляду названих проблем»(6; 28).

В сучасній організаційній психології, психології управління, менеджменті існує багато моделей організаційної культури – структурних (поелементних та рівневих), динамічних, типологічних тощо, які вибудовуються за певними параметрами культури організацій. Дуже важливо, на погляд автора, щоб модель організаційної культури, яка застосовується в дослідженні, відповідала змісту й особливостям основної діяльності організації. В цьому сенсі важливим є врахування специфіки основної діяльності, забезпечуваної вищом, - навчальної діяльності студентів.

Розглядаючи навчальну діяльність як соціокультурний тип діяльності, Ю.Швалб показує, що вона виконує особливу функцію зв'язку між предметним змістом культури і психологічних здібностей особистості. До того ж змісти або форми культури не можуть автоматично ставати змістами свідомості (здібностей) особистості, і всі змісти культури тільки потенційно можуть стати змістами індивідуальної свідомості, але реально людина привласнює тільки певні фрагменти культури. Для здійснення цього процесу переходу необхідно, аби форми культури увійшли в зміст навчальної діяльності, були відібрані і спеціально трансформовані. Соціокультурні механізми і процедури такого добору й трансформації базуються на загальному принципі, який полягає у тому, що ті чи інші фрагменти культури вирізняються як цінності [5; с.311], або смислові життєві контексти [2; с.17], котрі підлягають обов'язковій трансляції і відтворенню у свідомості тих, хто навчається.

Людина «занурюється» в культуру, засвоюючи різні смислові життєві контексти. Контекст – це система внутрішніх і зовнішніх чинників і умов поведінки і діяльності людини, що впливають на особливості сприйняття, розуміння і перетворення конкретної ситуації, визначальний сенс і значення цієї ситуації як цілого. При цьому виділяються внутрішній і зовнішній контексти. Внутрішній контекст – це система унікальних для кожної людини психофізіологічних і особистісних особливостей і станів, його установок, відносин, знань і досвіду; зовнішній контекст – система наочних, соціальних, соціокультурних, просторово-часових і інших характеристик ситуації дії і вчинку. На всіх рівнях психічного віддзеркалення внутрішній і зовнішній контексти в їх взаємодії виконують смислоутворюючу функцію (А.А.Вербицький).

З точки зору Жукової Н.В., суб'єкт, що володіє своїм внутрішнім контекстом як результатом попередньої життєдіяльності і освітнього досвіду, «занурений» одночасно в п'ять зовнішніх освітніх соціокультурних контекстів, обумовлених:

- світовим освітнім середовищем;
- освітнім середовищем країни;
- освітнім середовищем сім'ї;
- середовищем комунікативної і інформаційної культури;
- власне організаційним освітнім середовищем.

Світ людської культури багатомірний, тому перший культурний контекст, обумовлений світовим освітнім середовищем, визначається різноманітними підходами у сфері освіти людини, які розкриті в цілій низці досліджень (В.Ю.Большаков, А.М.Ковальов, Е.Ласло, П.Рассел, Н.С.Розов, С.Е.Рибакон, Т.Д.Шапошникова). Існують різні філософські, релігійні, етнічні, національні відмінності в розумінні того, якою повинна бути людина. Разом з цим йде обговорення представників різних країн і їх співдружності стратегії сумісних дій у сфері освіти, пошук загальних шляхів розвитку.

Другий культурний контекст обумовлений освітнім середовищем країни, в якій зустрічаються і переплітаються інтереси і цінності її громадян, що мають різні культурні традиції, стереотипи розуміння, мислення і поведінки. Загальні стандарти освіти, що реалізуються на різних рівнях освіти в одній країні, створюють ситуацію вирівнювання загального інформаційного, комунікативного і ціннісного освітнього поля. Приналежність до різних етнічних, національних і конфесійних спільнот створює умови для

прояву культурного колориту як суспільного і своєрідності кожної людини в житті співтовариства як індивідуального. (С.К.Бондирева, М.І.Вільчек, Б.С.Гершунський, А.П.Ліферов, В.М.Розін та ін.)

Третій культурний контекст обумовлений освітнім середовищем сім'ї, в кожній з яких складаються багатомірні відносини між її членами. Ці відносини залежать від особистої культури батьків, їх очікувань і досвіду спілкування. Внутрішній образ духовної культури, знайдений в контексті конкретних ситуацій соціального життя в батьківській сім'ї, є тим стрижнем в особистій культурі людини, яка спочатку визначає його нормативну і етичну основу діяльності і поведінки (Л.С.Виготський, І.В.Дубровіна, А.Н.Леонтьєв, В.І.Мясищев, Н.Пезешкіян, С.Л.Рубінштейн, С.М.Шакарян і ін.)

Четвертий контекст обумовлений освітнім середовищем, що існує в країні і світі комунікативної і інформаційної культури. Взаємодія цих двох культур формує у людини критерії сприйняття миру і впливає на ціннісно-смыслову основу особистісної культури суб'єкта пізнання. Цим проблемам присвячений ряд досліджень (М.М.Бахтін, А.В.Брушлінський, А.А.Брудний, Б.Ф.Ломов, З.С.Трофімова, Дж. Хеллет та ін.)

П'ятий культурний контекст обумовлений власне організаційним освітнім середовищем, в якому створюються умови для розвитку студента як суб'єкта пізнання в просторі конкретної системи освіти, які реалізують розмаїття підходів і технологій навчання (А.А.Бодальов, Л.С.Виготський, А.А.Вербицький, П.Я.Гальперін, В.В.Давидов, І.А.Зимня, Н.Ф.Тализіна, Д.І.Фельдштейн, ін.). Множинні ситуації взаємодії, переплетення, обумовленості культурних особливостей цілей, змісту освіти, діяльності самих суб'єктів освітнього процесу приводять до того, що студент, який навчається, «привласнює» культуру як суб'єкт, сприймаючи її крізь призму своєї особистісної культури, створеної в процесі попередньої життєдіяльності. При цьому конкретне освітнє середовище тієї або іншої країни схильне до змін, які відбуваються в світовому освітньому середовищі. Менш фундаментальні освітні середовища більше схильні до впливу зовнішніх чинників [2; с.56].

Кожен культурний контекст в освіті несе в собі свою систему цінностей. Значення конкретної культури, що реалізовується в моральних принципах, вимогах і очікуваннях, способах і стереотипах сприйняття миру, які суб'єкт пізнання засвоює і якими керується в своєму житті і діяльності, стають для нього особистісними сенсами. Всі контексти пронизані впливом цінностей загальнолюдської, етнічної, національної, комунікативної культур. Ці культури складають основу розвитку суб'єкта пізнання, обумовлюючи зміст його особистісної культури. Базова основа особистісної культури студента розвивається за рахунок збагачення його індивідуального досвіду в процесі рішення освітніх і практичних проблем інформаційної і професійної культури.

Отже, враховуючи вищезгадані закономірності, організаційна культура вищого навчального закладу може розглядатися як соціально-культурний феномен, що забезпечує створення комплексу умов для становлення у її суб'єктів життєво-професійних орієнтирів, стимулюванні у них процесів саморефлексії, саморозвитку і самовдосконалення, розвитку на цій основі їх особистісної культури. В цьому сенсі під організаційною культурою ми розуміємо соціокультурний простір освітньої організації з притаманними тільки йому цілями і цінностями, нормами поведінки, традиціями, що є динамічною єдністю предметів матеріальної і духовної культури, що визначає умови життєдіяльності і динаміку розвитку суб'єктів на особистісному і соціальному рівнях.

Для прикладу розглянемо одну з моделей інтегративного характеру, (Андрєєва, 2001), відповідно до якої, організаційна культура інтегрує в собі наступні рівні:

1. Ціннісно-нормативний (основні цінності, що розділяються в організації; організаційні традиції; корпоративні правила (взаємини з клієнтами)).
2. Організаційної структури (формальна і неформальна організаційна структура; структура влади і лідерства; норми і правила внутрішньої взаємодії; традиції і правила поведінки).
3. Структури комунікацій (структура формалізованих і неформальних інформаційних потоків; якість комунікації: втрата і спотворення інформації; направлені дії з внутрішнього PR).
4. Структури соціально-психологічних відносин (структура взаємних симпатій, виборів, переваг; система ролей в організації (конструктивних, деструктивних); внутрішня позиційність і конфліктність; відношення до керівників організації (авторитетність).
5. Ігрові, міфологічні структури (корпоративні історії; міфи і легенди; ігри).
6. Структури зовнішньої ідентифікації (імідж організації; сприйняття компанії і її продукції в суспільстві; рекламні атрибути: логотип, слоган та ін.)

Для того, щоб зрозуміти, яким саме чином організаційна культура представлена в організації, необхідно вивчити її на різних рівнях. Е. Шейн запропонував розглядати корпоративну культуру на трьох основних рівнях (за Ф.Р.Клукхоном і Ф.Л.Стробеком). В основі її, на глибинному рівні, на думку Шейна, лежать деякі базові уявлення про характер навколишнього світу, реальності, часу, простору, людської природи, людської активності, людських взаємовідносин. Ці приховані і прийняті на віру припущення направляють поведінку людей, допомагаючи їм сприйняти атрибути, які характеризують організаційну культуру. Вони знаходяться в сфері підсвідомого, носять лише гіпотетичний характер, і, відповідно, недостатньо усвідомлюються навіть їх носіями - членами організації.

Другий рівень – рівень декларованих цінностей - складають цінності і вірування, які поділяються членами організації, відповідно до того, наскільки вони відбиваються в символах і мові. Сприйняття цінностей і вірувань носить свідомий характер і залежить від бажання людей. Вони усвідомлюються в більшому ступені, ніж базові уявлення і нерідко безпосередньо формулюються в програмних документах

організації, будучи основними орієнтирами в її діяльності. При цьому далеко не завжди цінності, які декларуються, відповідають справжнім цінностям організації.

Третій рівень - це рівень артефактів, зовнішніх проявів організаційної культури. До них відносяться застосовувана технологія й архітектура, використання простору і часу, конкретні дії людей, які можна простежити (ритуали, церемонії, трудові дії), планування й оформлення приміщення організації. Це ніби видима частина організаційної культури. Однак зміст цих зовнішніх проявів залишається незрозумілим, якщо невідомі базові уявлення, які стоять за цими зовнішніми проявами. На цьому рівні речі і явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтепретувати в термінах організаційної культури.

Забезпечення адекватних умов для набуття сучасної освіти, що відповідає очікуванням суспільства, на наш погляд, лежить в площині формування всіх рівнів організаційної культури вишів, здатної адаптуватися до змінних умов і вимог сьогоденного суспільства. Саме тому формування цінності самовдосконалення, розвитку, самореалізації особистості, тобто її акмеологічної культури, в контексті організаційної культури вищих навчальних закладів може розглядатися як засіб розв'язання нових завдань, які вирішує сучасний освітній менеджмент.

Спрямованість організаційної культури ВНЗ на формування акмеологічної культури студентів, майбутніх професіоналів, тобто акмеологічна культура вишу, може служити критерієм ефективності його діяльності як організації і показником якості освіти, яку студенти отримують [4; с.139].

Висновки. На основі проведеного в статті аналізу психологічних досліджень організаційної культури вищих навчальних закладів виявлено основні тенденції, засновані на 1) джерелах, які склали теоретико-методологічну основу дослідження організацій як соціальних об'єктів, 2) дослідженнях культурного змісту і культурних контекстів в освіті, що складають основу розвитку суб'єкта пізнання, обумовлюючи зміст його особистісної культури, 3) власне організаційно – культурних дослідженнях, інтегруючи ресурси менеджменту і організаційної психології в розгляді проблеми.

Отже, враховуючи вищезгадані закономірності, організаційна культура вищого навчального закладу може розглядатися як соціально-культурний феномен, що забезпечує створення комплексу умов для становлення у її суб'єктів життєво-професійних орієнтирів, стимулюванні у них процесів саморефлексії, саморозвитку і самовдосконалення, розвитку на цій основі їх особистісної культури. В цьому сенсі під організаційною культурою ми розуміємо соціокультурний простір освітньої організації з притаманними тільки йому цілями і цінностями, нормами поведінки, традиціями, що є динамічною єдністю предметів матеріальної і духовної культури, які визначають умови життєдіяльності і динаміку розвитку суб'єктів на особистісному і соціальному рівнях.

Література:

1. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. / А.Г. Асмолов. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 768 с.
2. Жукова Н.В. Контексты в образовании субъекта : Монография / Н. В. Жукова. – М. : РИЦ МГОПУ им. М. А. Шолохова, 2005. – 84 с.
3. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : Монография. / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
4. Спіцина Л.В. Соціально-психологічна модель організаційної культури вишу (акмеологічний підхід). / Л.В.Спіцина // Наукові студії з соціальної та політичної психології. Випуск 28 (31). – Київ: ІСПП, 2011. – С. 135 – 145.
5. Швалб Ю.М. Поняття суб'єкта учбової діяльності / Ю.М. Швалб //Людина. Суб'єкт. Вчинок.- Київ: «Либідь», 2006. – С.303 – 315.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э.Шейн.- СПб.: Питер.- 2002. –335с.