

ПСИХОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

УДК 005.73:373

Карамушка Л.М., Шевченко А.М., Терещенко К.В.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА, ФУНКЦІЇ, ТИПИ

Карамушка Л.М., Шевченко А.М., Терещенко К.В. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи. У статті проаналізовано особливості організаційної культури освітніх організацій. Розкрито сутність організаційної культури як певної ієрархії цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в навчальному закладі й дотримуються його членами. Досліджено основні компоненти організаційної культури («робота», «управління», «комунікації», «мотивація і мораль»). Проаналізовано функції організаційної культури освітніх організацій (соціально-економічні та соціально-психологічні). Виділено основні типи організаційної культури освітніх організацій: а) «прогресивні», які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних загальноосвітніх навчальних закладів; б) «консервативні», які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань.

Ключові слова: освітні організації, організаційна культура, структура організаційної культури, функції організаційної культури, типи організаційної культури.

Карамушка Л.М., Шевченко А.М., Терещенко К.В. Организационная культура образовательных организаций: сущность, структура, функции, типы. В статье проанализированы особенности организационной культуры образовательных организаций. Раскрыта сущность организационной культуры как определенной иерархии ценностей, правил, норм, традиций, церемоний и ритуалов, которые приняты в учебном заведении и придерживаются его членами. Исследованы основные компоненты организационной культуры («работа», «управление», «коммуникации», «мотивация»). Проанализированы функции организационной культуры образовательных организаций (социально-экономические и социально-психологические). Выделены основные типы организационной культуры образовательных организаций: а) «прогрессивные», которые ориентированы на решение инновационных заданий современных общеобразовательных учебных заведений; б) «консервативные», которые ориентированы на решение более традиционных заданий.

Ключевые слова: образовательные организации, организационная культура, структура организационной культуры, функции организационной культуры, типы организационной культуры.

Постановка проблеми. Одним із важливих чинників оптимізації діяльності освітніх організацій і забезпечення їхнього інноваційного розвитку є організаційна культура. Зазначена проблема недостатньо висвітлена в літературі

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема організаційної культури знайшла певне відображення у працях зарубіжних [7; 14; 19; 32; 34; 38; 42; 44; 45; 46; 47 та ін.] та українських [3; 4; 26; 18; 35; 37; 41] авторів. У цих роботах відображено зміст організаційної культури, її структура, типи, роль в життєдіяльності сучасних організацій. Разом із тим, недостатньо осмисленими є особливості організаційної культури освітніх організацій, її спрямованість на вирішення актуальних завдань такого типу організацій.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробленості проблеми, нами було визначено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати сутність організаційної культури освітніх організацій.
2. Розкрити структуру організаційної культури освітніх організацій.
3. Проаналізувати функції організаційної культури освітніх організацій.
4. Визначити типи організаційної культури освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження:

1. Сутність організаційної культури освітніх організацій. Насамперед слід наголосити, що організаційна культура освітніх організацій, так само, як і організаційна культура в цілому, являє собою *складний феномен*. Про це свідчить той факт, що у психологічній літературі [18; 22; 35; 43; 45] називається більше десятка різних складових організаційної культури. Разом із тим, аналіз психолого-педагогічної літератури дає можливість виділити основні компоненти організаційної культури, які можуть бути, на наш погляд, покладені в основу розуміння її сутності.

У першу чергу, слід підкреслити, що в багатьох джерелах, які аналізують феномен організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, вказується, що організаційна культура даного типу організацій, так само, як і організаційна культура в цілому, включає, насамперед, *цінності та ціннісні орієнтації*. Тобто йдеться про *ціннісно-смісловий аспект* організаційної культури.

Так, В. Болгаріна у своїх роботах указує на те, що основу організаційної культури навчального закладу як цілісного явища складає, насамперед, система цінностей, які мають бути зрозумілими, доступними і такими, що сповідуються всіма членами колективу [5].

На думку В. Симонова, організаційна культура навчального закладу – це система ціннісних орієнтацій, яка приймається членами організації, спрямовує їхні думки, почуття, вчинки [36].

Як підкреслює Я. Стемковська, організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів – це відкрита соціально-педагогічна система професійно-педагогічних й особистісних цінностей [40].

Ж. Серкіс говорить про те, організаційна культура школи як психологічне явище являє собою сукупність професійних цінностей [35].

На значущість професійних і загальнолюдських цінностей у структурі організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів вказує К. Ушаков [42].

Разом із тим, дослідники говорять про те, що організаційна культура, окрім цінностей, які лежать у її основі, включає ще і *правила, норми, ритуали, церемонії, традиції тощо*, які впливають на особливості взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу й особливостями взаємодії між ними. Тобто вказується на те, що структура організаційної культури обов'язково відображає *поведінково-діяльнісний аспект*.

Так, Г. Костенко зазначає, що організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу – це система взаємовідносин і стосунків між членами шкільного колективу, яка ґрунтується на спільності інтересів, цінностей і норм поведінки [26].

Підкреслюється, що поняття «культура школи» найчастіше визначають як сукупність норм, цінностей, традицій, звичаїв, ритуалів, правил, що регулюють діяльність і стосунки членів шкільного колективу й визначають устрій життя в навчальному закладі. Важливим при цьому є загальна психологічна атмосфера, яка створюється в школі і в кожному її класі [36].

Зазначається, що організаційна культура школи як психологічне явище являє собою сукупність і складну взаємодію різноманітних психологічних конструктів, таких як професійні цінності, переконання, норми членів педагогічного колективу в шкільному середовищі, які формують мотиви й моделі трудової поведінки, що відображаються та передаються традиціями школи [35].

К. Ушаков, описуючи структуру організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, представляє її у формі рівневої моделі, яка, окрім професійних і загальнолюдських цінностей, поєднує такі елементи, як: символи навчального закладу, «героїв» шкільної спільноти, мову організації, переконання дітей і дорослих [43].

При цьому дослідники наголошують, що організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу має передбачати полісуб'єктивну діалогічну взаємодію між усіма учасниками навчально-виховного процесу (адміністрацією закладу, педагогічним й учнівським колективами, батьківською громадою та громадськістю), зберігаючи й реалізуючи традиції, ритуали, символи тощо [40].

Таким чином, на основі проведеного аналізу літератури та з урахуванням праць зарубіжних і вітчизняних авторів (М. Елвессон [46], Л. Карамушка [20–21; 23], В. Кириченко [24], Т. Соломанідіна [38], Е. Шейн [45] та ін.), які стосуються змісту організаційної культури в цілому, *організаційну культуру освітньої організації* ми розглядаємо як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в навчальному закладі й дотримуються його членами.

На нашу думку, у цьому визначенні, окрім ідентифікації основних компонентів організаційної культури, суттєвим є підкреслення *активного характеру* організаційної культури, оскільки наголошується, що цінності, правила, норми, традиції, церемонії, ритуали тощо повинні бути прийняті в навчальному закладі й дотримуватися його членами.

2. Структура організаційної культури освітніх організацій. Таким чином, проаналізувавши зміст структури організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, доцільно, *по-перше*, зробити висновок про те, що в процесі її аналізу слід враховувати, насамперед, такі її «первісні» складові, як цінності, правила, норми, традиції тощо.

По-друге, варто, на наш погляд, брати до уваги також те, що «первісні» складові організаційної культури знаходять відображення в усіх основних напрямках діяльності загальноосвітніх навчальних закладів. Відповідно, погоджуючись із розробками І. Ладанова [28], вважаємо за доцільне виділити в структурі організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів такі *основні компоненти*: а) «робота» (ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

На основі аналізу літератури [22; 28; 42; 45] можна говорити про зміст цих компонентів.

Такий компонент, як «робота», передбачає розкриття потенціалу працівників організації й удосконалення їхнього професійного рівня. Цей компонент спрямований на: аналіз розвитку творчих здібностей працівників організації; систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників; залучення співробітників до прийняття управлінських рішень; упровадження системи лідерства; використання методів управління, що забезпечують задоволення роботою працівників; підтримку особистої ініціативи працівників організації; дотримання чесності і довіри в ділових стосунках; розвиток прагнень до інноваційної діяльності; орієнтацію на перспективний розвиток організації; дотримання загальнолюдських цінностей і відповідальності тощо.

Компонент організаційної культури «комунікації» дає можливість проаналізувати такі особливості педагогічних працівників, як-от: орієнтація в різноманітних ситуаціях спілкування, які базуються на знаннях і

життєвому досвіді працівників; спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням у результаті адекватного розуміння себе й інших (при постійній видозміні психічних станів, міжособистісних відносин і умов соціального середовища); готовність і вміння контактувати з колегами; забезпечення привабливості (атрактивності) у спілкуванні; виявлення емпатії (співпереживання емоційному стану співрозмовника та проблемі, яку він обговорює); володіння знаннями, уміннями і навичками конструктивного спілкування; уміння встановлювати психологічний контакт з учасниками спілкування та ін.

Аналіз «управління» як компонента організаційної культури дає можливість проаналізувати такі аспекти діяльності організації, як-от: чіткість і деталізованість організації праці працівників; упровадження системи професійної оцінки діяльності працівників; аналіз і вирішення конфліктних ситуацій; застосування дисциплінарних заходів; ефективність прийняття своєчасних і ефективних рішень; участь працівників організації в прийнятті рішень у межах своєї компетенції; спрямованість діяльності організації на інноваційний тип розвитку та ін.

Аналізуючи такий компонент організаційної культури, як «мотивація і мораль», слід звертати увагу на такі особливості: рівень заробітної плати; нагородження дипломами, грамотами різних рівнів; можливість професійного зростання та розвитку професійних якостей; винагорода за якість успішної роботи; заохочення творчості й ініціативності працівників; підтримка позитивних взаємовідносин; прояв уваги до індивідуальних відмінностей і потреб працівників тощо.

3. Функції організаційної культури освітніх організацій. Виходячи із базового визначення організаційної культури освітньої організації, наведеного вище, можна зробити висновок, що організаційна культура відіграє важливу роль у їх життєдіяльності.

Це передбачає розгляд **основних функцій організаційної культури освітніх організацій.**

Аналіз зарубіжної і вітчизняної психолого-педагогічної та менеджерської літератури засвідчує, що дослідники вказують на різні аспекти ролі організаційної культури як у діяльності керівника, так і в діяльності всього педагогічного колективу.

Так, зокрема, зазначається, що організаційна культура освітнього закладу, у тому числі її педагогічного колективу, – це інструмент, який дає можливість керівнику зрозуміти особливості своєї організації [33].

А. Тимошко вказує на те, що організаційна культура школи – це така система життя шкільного колективу, у якій панує ініціатива, організація, реалізація, коли вчителі й учні усвідомлюють, що і як їм робити, коли є взаємна повага, взаємодопомога, взаємовимогливість, емпатія, толерантність, альтруїзм тощо. Культура школи – це живий дух, живе натхнення, успіх, радість, самоствердження й саморозвиток [41].

На думку Я. Стемковської, організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів об'єднує учасників навчально-виховного процесу єдиною ідеєю й організаційним світоглядом; орієнтує їх на досягнення цілей освітнього закладу [40].

Т. Серджіованні висловлює впевненість у тому, що культурний аспект існування шкільної організації пов'язаний із конкретними успіхами в навчально-виховному процесі [48]. При цьому вказується на те, що культура впливає на все, що відбувається в школі: стиль одягу шкільного персоналу, теми розмов учителів, їхнє бажання приймати зміни, навчальну практику, стиль взаємин між учителями, учнями, батьками, керівництвом школи тощо.

Учені зазначають, що, незважаючи на те, що визначити і контролювати культуру школи складно, вона є надзвичайно впливовим фактором існування шкільної організації. Саме ігнорування цього аспекту життя школи часто є причиною невдач освітніх реформаційних процесів [48].

Отже, базуючись на різних визначеннях поняття «організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів», ми можемо констатувати, що організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів розглядається як потужний стратегічний і тактичний інструмент, що дає змогу орієнтувати всіх учасників навчально-виховного процесу на спільні цілі, мобілізувати їхню ініціативу, виховувати відданість ідеям і традиціям школи, покращувати процес комунікації, поведінку тощо.

Таким чином, із урахуванням названих та інших, наявних у літературі підходів (Т. Білорус, І. Горбась [4], В. Заболотна [16], О. Родіонова [32], Н. Самоукіна [34] та ін.), зокрема підходу Л. Карамушки [20], можна, на нашу думку, говорити про такі основні **функції організаційної культури освітніх організацій**: а) *соціально-економічні* (сприяння врахуванню навчальним закладом вимог суспільства, його орієнтації в освітньому середовищі, визначенню пріоритетних цілей і завдань, навчанню та вихованню конкурентоздатних випускників тощо); б) *соціально-психологічні* (сприяння формуванню організаційної ідентичності, згуртованості учасників навчально-виховного процесу, їх адаптації до навчально-виховної та педагогічної діяльності, професійному й особистісному розвитку тощо) (див. *рис. 1*).

Також слід особливо підкреслити, що організаційна культура освітньої організації, виступаючи однією із підсистем організації (поряд із технологічною, адміністративною тощо), має свою особливість, яка полягає в тому, що вона має *загальний характер*, тобто організаційна культура «пронизує» всі сфери життєдіяльності організації.

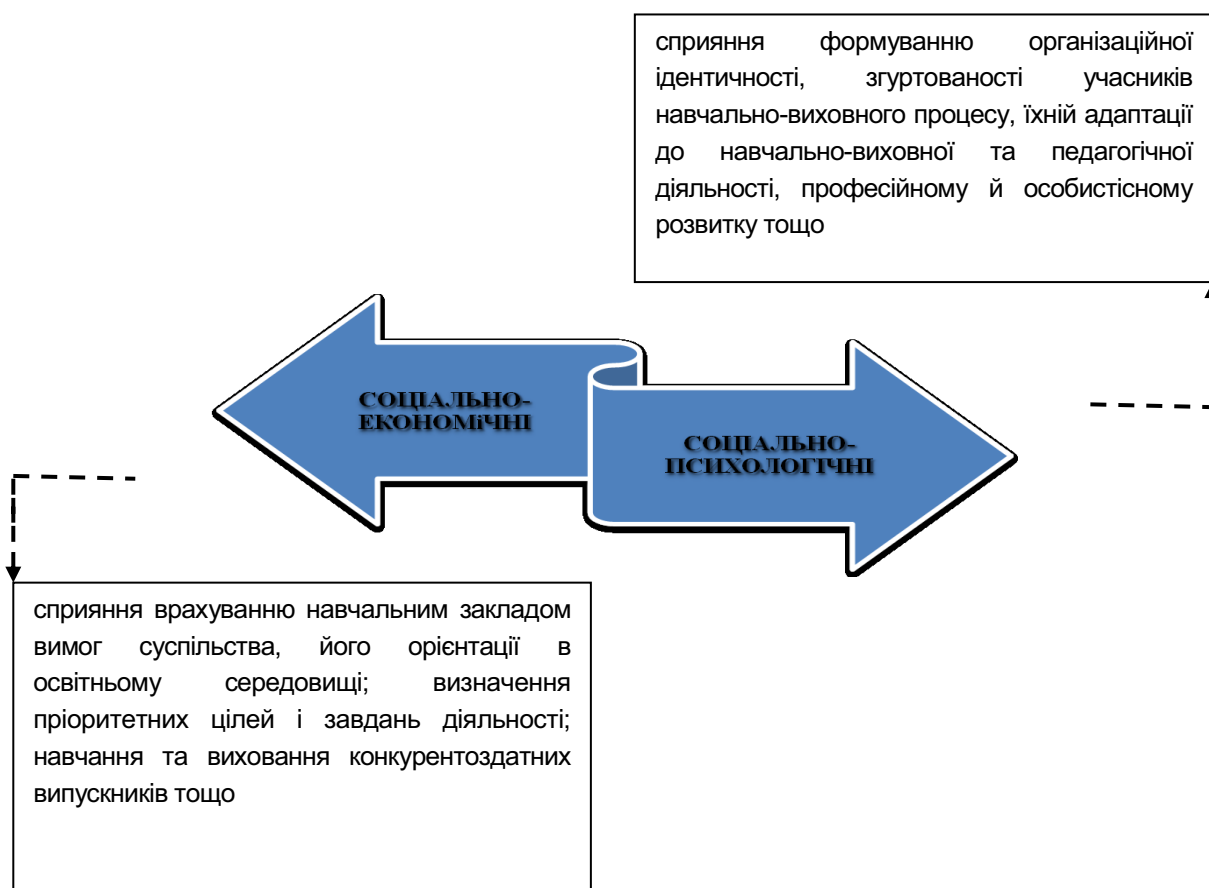


Рис. 1. Функції організаційної культури освітніх організацій

4. Типи організаційної культури освітніх організацій. На основні аналізу літератури (М. Бурке [7], К. Камерон, Р. Куїн [19], У. Оучі [30], Ч. Хенді [44], Г. Хофстеде [47] та ін.) зроблено висновок про те, що одним із важливих аспектів дослідження проблеми організаційної культури освітніх організацій, особливо в контексті напрямів її подальшого розвитку, є проблема визначення особливостей її різних **типів організаційної культури**.

З огляду на специфіку діяльності освітніх організацій, зокрема, загальноосвітніх навчальних закладів, основна мета яких полягає в забезпеченні розвитку особистості, визначено, що доцільним у процесі аналізу їхньої організаційної культури є врахування **типології Ч. Хенді** [44], згідно з якою виділяють такі типи організаційної культури:

- *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо);
- *культура «завдання»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо);
- *культура «влада»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо);
- *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо) (див. рис. 2).

Слід зазначити, що важливість зазначеної типології полягає в тому, що вона враховує *два основні вектори життєдіяльності освітньої організації*, які стосуються як професійної діяльності, так і міжособистісної взаємодії учасників навчально-виховного процесу.

Аналіз літературних джерел засвідчив, що суттєвим у процесі аналізу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є врахування **типології К. Камерона та Р. Куїна** [19], яка доповнює типологію Ч. Хенді, оскільки поряд із «внутрішнім» вектором аналізу діяльності освітньої організації дає можливість урахувати «зовнішній» вектор аналізу діяльності, який стосується особливостей взаємодії навчального закладу із зовнішнім середовищем.

Згідно з класифікацією К. Камерона та Р. Куїна слід виділяти такі типи організаційної культури:

- «ієрархічну» (властива формалізація процесів, плановість тощо, які стосуються, насамперед, внутрішніх аспектів життєдіяльності організації);
- «кланову» (характеризується «внутрішньою» спрямованістю і забезпечує згуртованість колективу, турботу про працівників, сприятливий соціально-психологічний клімат тощо);



Рис. 2. Типи організаційної культури освітніх організацій
(авторське представлення на основі типології Ч. Хенді [44])

- «ринкову» (орієнтована на аналіз та адаптацію до зовнішнього середовища на основі «жорсткої» конкуренції, контролю з боку адміністрації тощо);
- «адхократичну» (враховує особливості зовнішнього середовища, яке базується на заохочуванні ініціативи і свободи працівників, прояву ініціативи і творчості в розв'язанні проблем, особистої свободи тощо) (див. рис. 3).

Слід підкреслити, що така типологія організаційної культури також дає можливість проаналізувати «реальний» і «бажаний» типи організаційної культури. «Реальний» тип організаційної культури освітніх організацій формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура яких уже сформувалася). В той же час, «бажаний» (ідеальний) тип організаційної культури визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати).

Автори типології наголошують, що *ступінь розбіжностей* між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити *напрями подальшого розвитку* організаційної культури.

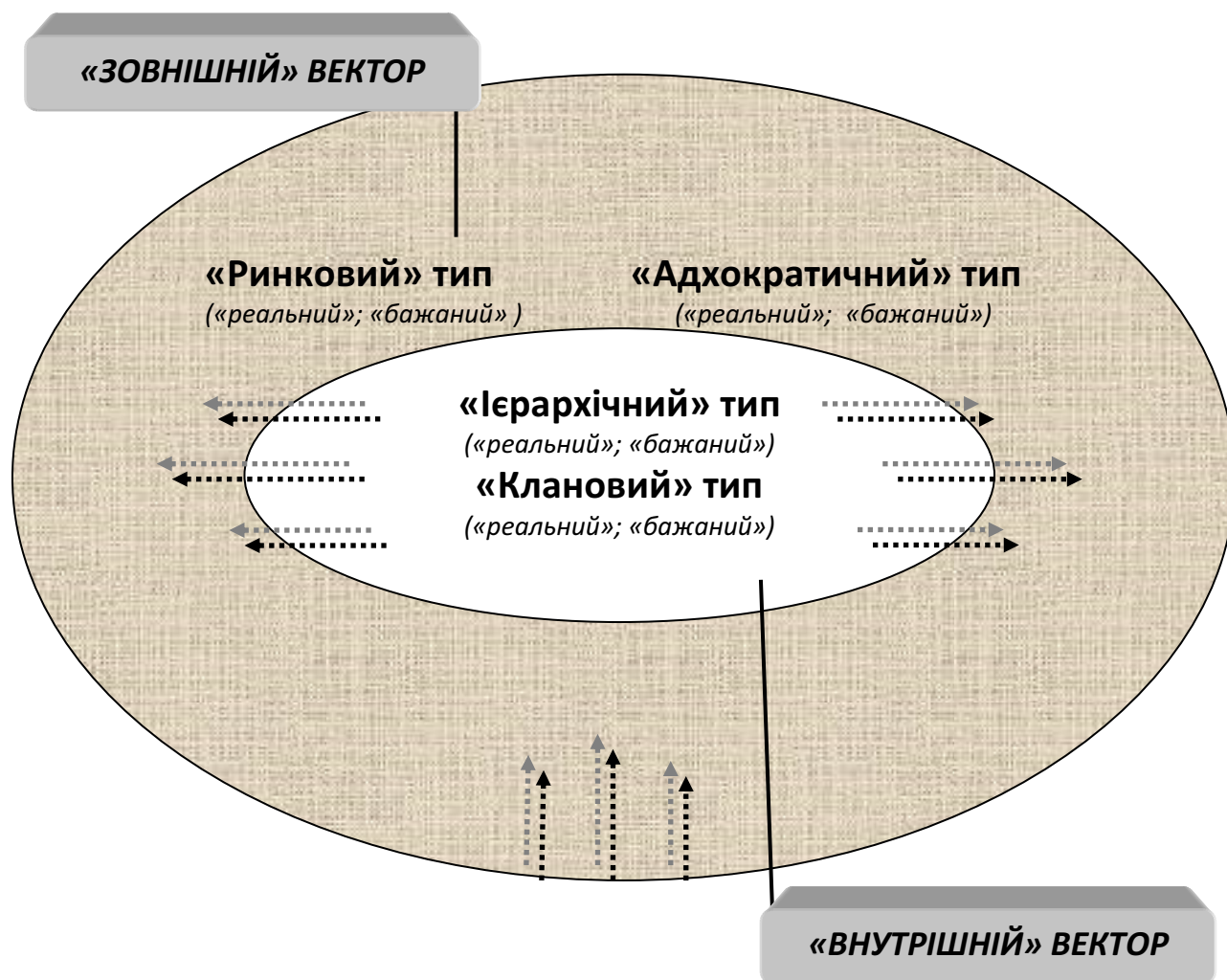


Рис. 3. Типи організаційної культури освітніх організацій
(авторське представлення на основі типології К. Камерона та Р. Куїна [19])

Окрім того, на основі аналізу робіт зарубіжних і вітчизняних авторів, наших попередніх розробок [21] та з урахуванням діяльності освітніх організацій у сучасних умовах можна, на наш погляд, говорити, що *за своєю спрямованістю організаційні культури освітніх організацій* можна підрозділити на два типи: «прогресивні» та «консервативні» (див. рис. 4).

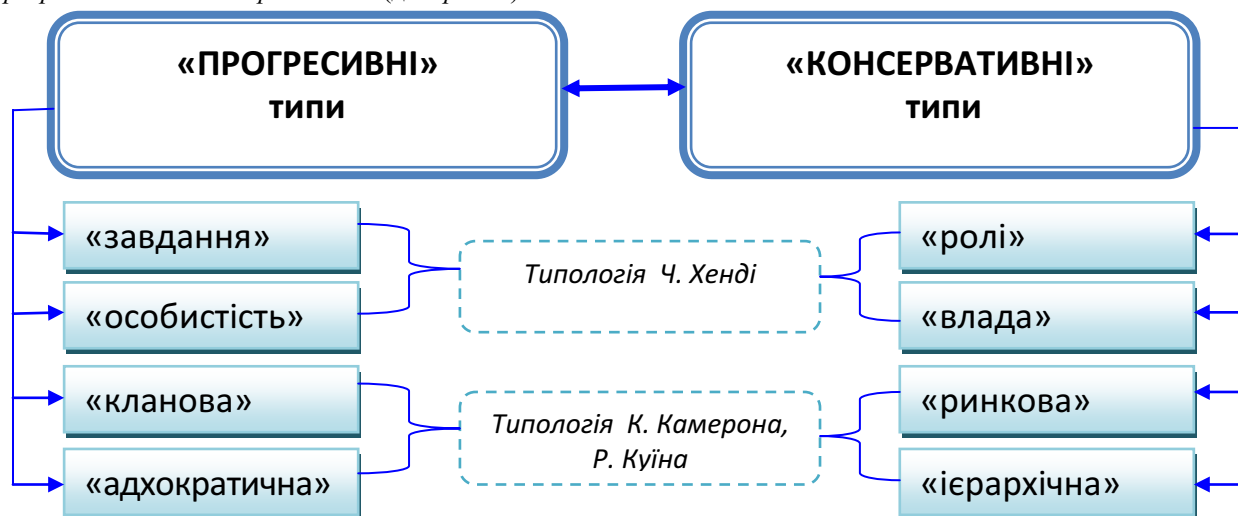


Рис. 4. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів

До «прогресивних» типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних загальноосвітніх навчальних закладів, можна віднести: культуру «завдання» і культуру «особистості» (за типологією Ч. Хенді), кланову та адхократичну культуру (за типологією К. Камерона та Р. Куїна).

До «консервативних» типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань, слід, на наш погляд, віднести культуру «ролі» та культуру «влади» (за типологією Ч. Хенді), ринкову та ієрархічну культуру (за типологією К. Камерона та Р. Куїна).

Таким чином, можна зробити висновок, що організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів характеризується чіткою структурою та виконує важливі функції. При цьому слід брати до уваги, що важливу роль в організації та регуляції життєдіяльності загальноосвітніх навчальних закладів відіграють «прогресивні» типи організаційної культури.

Висновки

1. Організаційна культура освітньої організації являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в навчальному закладі й дотримуються його членами. Такі складові організаційної культури можна вважати «первісними».

2. «Первісні» складові організаційної культури знаходять відображення в усіх основних напрямках діяльності освітньої організації. Відповідно, підтримуючи розробки І. Ладанова, доцільним є, на наш погляд, виділення в структурі організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів таких *основних компонентів*: а) «робота» (ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

3. У рамках реалізації аналітично-системного підходу важливим є виділення двох груп основних функцій організаційної культури освітніх організацій: а) *соціально-економічних* (сприяння врахуванню навчальним закладом вимог суспільства, його орієнтації в освітньому середовищі, визначенню пріоритетних цілей і завдань, навчанню та вихованню конкурентоздатних випускників тощо); б) *соціально-психологічних* (сприяння формуванню організаційної ідентичності, згуртованості учасників навчально-виховного процесу, їх адаптації до навчально-виховної та педагогічної діяльності, професійному й особистісному розвитку тощо).

4. З урахування специфіки діяльності освітніх організацій, основним завданням яких є розвиток особистості, доцільним у процесі аналізу їх організаційної культури є врахування *типології Ч. Хенді*, згідно з якою серед різних типів організаційних культур представлена культура «особистості» (яка характеризується мінімальним ступенем адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставленням з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо). Окрім культури «особистості», вказана класифікація включає ще такі типи організаційних культур: культура «ролі»; культура «завдання»; культура «особистості».

5. За своєю спрямованістю основні типи організаційної культури освітніх організацій можуть бути розподілені на: а) «прогресивні», які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних загальноосвітніх навчальних закладів; б) «консервативні», які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань.

Перспективи подальших досліджень полягають у порівняльному аналізі особливостей організаційної культури організацій різного типу.

Список використаних джерел

- Андрущенко В. П. Роздуми про освіту: статті, нариси, інтерв'ю : посібник / В. П. Андрущенко. – [2-ге вид., допов.]. – К. : Знання України, 2008. – 819 с.
- Биконя С. Ф. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики [Електронний ресурс] / С. Ф. Биконя // Персонал. – 2006. – №4. – Режим доступу : <http://personal.in.ua/article.php?id=266>.
- Білецька О. О. Організаційна культура підприємств: проблеми та перспективи / О. О. Білецька // Вісник СумДУ. – Серія «Економіка». – 2012. – №1. – С. 80–83.
- Білорус Т. В. Організаційна культура / Т. В. Білорус, І. М. Горбась // Міждисциплінарний словник з менеджменту / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К. : Нічлава, 2011. – С. 41–42.
- Болгаріна В. С. Культурологічний підхід до управління школою : посібник. – Х. : Основа, 2006. – 156 с.
- Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
- Бурке М. Типології організаційних культур [Електронний ресурс] / М. Бурке. – Режим доступу : http://psymanager.km.ru/social/orgculture/file_typebyrke.html
- Ващенко Л. М. Інновації в освіті / Л. М. Ващенко // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; [гол. ред. В. Г. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 338–340.
- Виханський О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханський, А. Й. Наумов. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Экономист, 2006. – 670 с.
- Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навчальний посібник / В. Г. Воронкова. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
- Гершунський Б. С. Філософія образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций) : учебник / Б. С. Гершунский. – М. : Совершенство, 1998. – 459 с.

12. Гондюл І. Л. Школа сприяння здоров'я. Дорога в майбутнє / І. Л. Гондюл // Педагогічна майстерня. – 2012. – №3. – С. 8–15.
13. Гончаров В. М. Управління організаційно-економічною стабільністю на основі аналізу, формування і використання організаційного потенціалу підприємства / В. М. Гончаров, В. Л. Іванов, В. Ю. Припотень // Держава і регіони. – Серія: Економіка та підприємництво. – 2006. – №5. – С. 93–97.
14. Грошев І. В. Определение понятий, составленных с использованием материалов книг «Организационная культура» : учебник / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
15. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Інститут педагогіки АПН України / Л. І. Даниленко. – К., 2005. – 230 с.
16. Заболотна В. О. Організаційна культура як психологічне підґрунтя підвищення ефективності праці / В. О. Заболотна // Психологічні основи управління персоналом : навчальний посібник. – К. : Гнозис, 2010. – С. 227–241.
17. Ільчук Г. І. Організаційна культура: особливості формування та оцінювання впливу на результати діяльності колективу / Г. І. Ільчук // Науковий вісник НЛТУ України : збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2011. – Вип. 21 (18). – 400 с.
18. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
19. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
20. Карамушка Л. М. Аналіз основних підходів до класифікації функцій організаційної культури в діяльності сучасних організацій / Л. М. Карамушка, О. С. Ковальчук, В. М. Івкін // Збірник тез ІХ Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 року) «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу» / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 10–12.
21. Карамушка Л. М. Взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та організаційним розвитком освітніх організацій традиційного та інноваційного типів розвитку / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології / ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) [та ін.]. – К. : А.С.К., 2010. – Т. 1. – Ч. 25/26 / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2010. – С. 212–220.
22. Карамушка Л. М. Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження / Л. М. Карамушка // Збірник тез ІХ Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 року, м. Київ) «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу» / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 6–9.
23. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
24. Кириченко В. В. Особистісні особливості уявлення працівників про організаційну культуру підприємства в умовах конкурентного середовища / В. В. Кириченко // Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. – Серія «Педагогіка і психологія». – 2011. – №1 (1). – С. 109–116.
25. Клокар Н. І. Управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06 / Наталія Іванівна Клокар. – К., 2011. – 605 с.
26. Костенко Г. Проблема культури американської школи у вітчизняних порівняльно-педагогічних дослідженнях / Г. Костенко // Порівняльно-педагогічні студії [Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини]. – 2010. – №3–4. – С. 91–98.
27. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
28. Ладанов І. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учебное пособие / И. Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
29. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
30. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы : пер. с англ. / У. Оучи. – М. : Прогресс, 1984. – 217 с.
31. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про загальноосвітній навчальний заклад» від 27.08.2010 №778 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/778-2010-%D0%BF>
32. Родионова Е. А. Концепция организационной культуры в профессиональной деятельности / Е. А. Родионова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: Теория и практика / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2010. – С. 342–397.
33. Руднев Е.А. Прихована реальність: розуміти, щоб успішно керувати / Е. А. Руднев // Народна освіта. – 2006. – № 5. – С. 46–56.
34. Самоукина Н. Корпоративная культура организации / Н. Самоукина // Управление персоналом: российский опыт. – СПб. : Питер, 2003. – С. 44–63.
35. Серкіс Ж. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж. В. Серкіс ; Центр. ін-т післядиплом. освіти АПН України. – К., 2004. – 268 с.
36. Симонов В. П. Системный подход – основа педагогического менеджмента / В. П. Симонов // Педагогика. – 1994. – № 1. – С. 14–19.
37. Сняданко І. І. Особливості привабливості організаційної культури для працівників та менеджерів підприємства / І. І. Сняданко // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 7. – С. 255–262.

38. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 456 с.
39. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом : учеб. пособие. / В. А. Спивак – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
40. Стемковська Я. Є. Моделі організаційної культури школи у змісті підручника для директора / Я. Є. Стемковська // Збірник наукових праць «Проблеми сучасного підручника» [Електронний ресурс]. – Вип. 12. – 2012. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Psp/2012_12/2_75.pdf
41. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці / Г. М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігівський НПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2012. – Вип. 96. – С. 148–153.
42. Ушаков К. М. Организационная культура : уровневая модель / К. М. Ушаков // Директор школы. – 1995. – №3. – С. 13–18.
43. Ушаков К. М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы : учебное пособие / К. М. Ушаков. – М. : Сентябрь, 1995. – 128 с.
44. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224.
45. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; [пер. с англ. / под ред. Т. Ю. Ковалевой.]. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.
46. Elvesson, M. Organizational culture [Organizational culture] / M. Elvesson. – Moscow : Genезis, 2005.
47. Hofstede, G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – [2-nd ed.]. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.
48. Sergiovanni, T. Leadership and excellence in schooling / T. Sergiovanni // Educational leadership. – 1984. – Vol. 41. – P. 4–13.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Andrushhenko V. P. Rozdumi pro osvitu: statti, narisi, interv'ju : posibnik / V. P. Andrushhenko. – [2-ge vid., dopov.]. – K. : Znannya Ukraini, 2008. – 819 s.
2. Bikonja S. F. Innovacijna kul'tura – umova realizaciji innovacijnoji politiki [Elektronnij resurs] / S. F. Bikonja // Personal. – 2006. – №4. – Rezhim dostupu : <http://personal.in.ua/article.php?id=266>.
3. Bilec'ka O. O. Organizacijna kul'tura pidprijemstv: problemi ta perspektivi / O. O. Bilec'ka // Visnik SumDU. – Serija «Ekonomika». – 2012. – №1. – S. 80–83.
4. Bilorus T. V. Organizacijna kul'tura / T. V. Bilorus, I. M. Gorbas' // Mizhdisciplinarnij slovník z menedzhmentu / za red. D. M. Chervan'ova, O. I. Zhilins'koji. – K. : Nichlava, 2011. – S. 41–42.
5. Bolgarina V. S. Kul'torologichnij pidhid do upravlinnja shkoloju : posibnik. – H. : Osnova, 2006. – 156 s.
6. Bondarchuk O. I. Social'no-psihologichni osnovi osobistisnogo rozvitku kerivnikiv zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv u profesijnij dijalti : monografija / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
7. Burke M. Tipologii organizacionnyh kul'tur [Elektronnij resurs] / M. Burke. – Rezhim dostupu : http://psymanager.km.ru/social/orgculture/file_typebyrke.html
8. Vashhenko L. M. Innovaciji v osviti / L. M. Vashhenko // Enciklopedija osviti / Akad. ped. nauk Ukraini ; [gol. red. V. G. Kremen']. – K. : Jurinkom Inter, 2008. – S. 338–340.
9. Vihanskij O. S. Menedzhment : uchebnik / O. S. Vihanskij, A. J. Naumov. – [4-e izd., pererab. i dop.]. – M. : Jekonomist, 2006. – 670 s.
10. Voronkova V. G. Upravlinnja ljuds'kimi resursami: filosofsk'i zasadi : navchal'nij posibnik / V. G. Voronkova. – K. : Profesional, 2006. – 576 s.
11. Gershunskij B. S. Filosofija obrazovanija dlja XXI veka (v poiskah praktiko-orientirovannyh obrazovatel'nyh koncepcij) : uchebnik / B. S. Ger-shunskij. – M. : Sovershenstvo, 1998. – 459 s.
12. Gondjul I. L. Shkola sprijannja zdorov'ja. Doroga v majbutne / I. L. Gondjul // Pedagogichna majsternja. – 2012. – №3. – S. 8–15.
13. Goncharov V. M. Upravlinnja organizacijno-ekonomichnoju stabil'nistju na osnovi analizu, formuvannja i vikoristannja organizacijnogo potencialu pidprijemstva / V. M. Goncharov, V. L. Ivanov, V. Ju. Pripoten' // Derzhava i regioni. – Serija : Ekonomika ta pidprijemstvo. – 2006. – №5. – S. 93–97.
14. Groshev I. V. Opredelenie ponjatij, sostavlenykh s ispol'zovaniem materialov knig «Organizacionnaja kul'tura» : uchebnik / I. V. Groshev, P. V. Emel'janov, V. M. Jur'ev. – M. : JuNITI-DANA, 2004. – 288 s.
15. Danilenko L. I. Teoretiko-metodichni zasadi upravlinnja innovacijnoju dijalti : dis. ... d-ra ped. nauk : 13.00.01 / Institut pedagogiki APN Ukraini / L. I. Danilenko. – K., 2005. – 230 s.
16. Zabolotna V. O. Organizacijna kul'tura jak psihologichne pidgruntja pidvishhennja efektnosti praci / V. O. Zabolotna // Psihologichni osnovi upravlinnja personalom : navchal'nij posibnik. – K. : Gnozis, 2010. – S. 227–241.
17. Il'chuk G. I. Organizacijna kul'tura: osoblivosti formuvannja ta ocinjuvannja vplivu na rezul'tati dijalti kolektivu / G. I. Il'chuk // Naukovij visnik NLTU Ukraini : zbirnik naukovu-tehnicnih prac'. – L'viv : RVV NLTU Ukraini, 2011. – Vip. 21 (18). – 400 s.
18. Ishhuk O. V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnij identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psihologichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O. V. Ishhuk. – K. : In-t psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraini, 2013. – 20 s.
19. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kuinn / per. s angl. pod red. I. V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
20. Karamushka L. M. Analiz osnovnih pidhodiv do klasifikaciji funkcij organizacijnoji kul'turi v dijalti suchasnih organizacij / L. M. Karamushka, O. S. Koval'chuk, V. M. Ivkin // Zbirnik tez IH Mizhnarodnoji konferenciji z organizacijnoji ta ekonomichnoji

- психології (Kijiv, 30–31 travnja 2013 roku) «Psihologichni osoblivosti rozvitku organizacijnoi kul'turi v sistemi derzhavnoi sluzhbi, osviti, promislovosti ta biznesu» / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 10–12.
21. Karamushka L. M. Vzajemozv'jazok mizh rivnem rozvitku organizacijnoi kul'turi ta organizacijnim rozvitkom osvitnih organizacij tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv rozvitku / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji / red. kol. : S. D. Maksimenko (gol. red.) [ta in.]. – K. : A.S.K., 2010. – T. 1. – Ch. 25/26 / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki, 2010. – S. 212–220.
22. Karamushka L. M. Sutnist', priroda ta struktura organizacijnoi kul'turi: aktual'ni rakursi doslidzhennja / L. M. Karamushka // Zbirk tez IH Mizhnarodnoi konferenciji z organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologiji (30–31 travnja 2013 roku, m. Kijiv) «Psihologichni osoblivosti rozvitku organizacijnoi kul'turi v sistemi derzhavnoi sluzhbi, osviti, promislovosti ta biznesu» / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 6–9.
23. Karamushka L. M. Psihologija upravlinnja zakladami seredn'oi osviti / L. M. Karamushka. – K. : Nika-centr, 2000. – 332 s.
24. Kirichenko V. V. Osobistisni osoblivosti ujavlennja pracivnikiv pro organizacijnu kul'turu pidprijemstva v umovah konkurentnogo seredovishha / V. V. Kirichenko // Visnik Dnipropetrovs'kogo universitetu ekonomiki ta prava imeni Al'freda Nobelja. – Serija «Pedagogika i psihologija». – 2011. – №1 (1). – S. 109–116.
25. Klokhar N. I. Upravlinnja pidvishhennjam kvalifikacii pedagogichnih pracivnikiv v umovah pisljadiplomnoi osviti regionu na zasadah diferencijovanogo pidhodu : dis. ... doktora ped. nauk : 13.00.06 / Natalija Ivanivna Klokhar. – K., 2011. – 605 s.
26. Kostenko G. Problema kul'turi amerikans'koji shkoli u vitchiznjanih porivnjal'no-pedagogichnih doslidzhennjah / G. Kostenko // Porivnjal'no-pedagogicni studiji [Umans'kij derzhavnij pedagogicnij universitet imeni Pavla Tichini]. – 2010. – №3–4. – S. 91–98.
27. Kremen' V. G. Osvita i nauka v Ukrajinі – innovacijni aspekti. Strategija. Realizacija. Rezul'tati / V. G. Kremen'. – K. : Gramota, 2005. – 448 s.
28. Ladanov I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotehnika upravljenja i samotrenirovki : uchebnoe posobie / I. D. Ladanov. – M. : Korporativnye strategii, 2004. – 496 s.
29. Nacional'na strategija rozvitku osviti v Ukrajinі na 2012–2021 roki. – [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
30. Ouchi U. Metody organizacii proizvodstva. Japonsko-amerikanske podhody : per. s angl. / U. Ouchi. – M. : Progress, 1984. – 217 s.
31. Postanova Kabinetu Ministriv Ukraїni «Pro zatverdzhennja Polozhennja pro zagal'noosvitnij navchal'nij zaklad» vid 27.08.2010 №778 [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/778-2010-%D0%BF>
32. Rodionova E. A. koncepcija organizacionnoj kul'tury v professio-nal'noj dejatel'nosti / E. A. Rodionova // Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti: Teorija i praktika / pod red. G. S. Nikiforova. – SPb. : Rech', 2010. – S. 342–397.
33. Rudnev E.A. Prihovana real'nist': rozumiti, shhob uspishno keruvati / E. A. Rudnev // Narodna osvita. – 2006. – № 5. – S. 46–56.
34. Samoukina N. Korporativnaja kul'tura organizacii / N. Samoukina // Upravlenie personalom: rossijskij opyt. – SPb. : Piter, 2003. – S. 44–63.
35. Serkis Zh. V. Psihologichni umovi pidgotovki kerivnikiv zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv do formuvannja organizacijnoi kul'turi shkoli [Tekst] : dis... kand. psihol. nauk : 19.00.07 / Zh. V. Serkis ; Centr. in-t pisljadiplom. osviti APN Ukrajinі. – K., 2004. – 268 s.
36. Simonov V. P. Sistemnyj podhod – osnova pedagogicheskogo menedzhmenta / V. P. Simonov // Pedagogika. – 1994. – № 1. – S. 14–19.
37. Snjadanko I. I. Osoblivosti privablivosti organizacijnoi kul'turi dlja pracivnikiv ta menedzheriv pidprijemstva / I. I. Snjadanko // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : Institut psihologiji im. G. S. Kostjuka APN Ukrajinі, 2002. – Ch. 7. – S. 255–262.
38. Solomanidina T. O. Organizacionnaja kul'tura kompanii : uchebnoe posobie / T. O. Solomanidina. – M. : OOO «Zhurnal «Upravlenie personalom», 2003. – 456 s.
39. Spivak V. A. Organizacionnoe povedenie i upravlenie personalom : ucheb. posobie. / V. A. Spivak. – SPb. : Piter, 2000. – 416 s.
40. Stembkovs'ka Ja. Je. Modeli organizacijnoi kul'turi shkoli u zmisti pidruchnika dlja direktora / Ja. Je. Stembkovs'ka // Zbirk naukovi prac' «Problemi suchasnogo pidruchnika» [Elektronnij resurs]. – Vip. 12. – 2012. – Rezhim dostupu : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Psp/2012_12/2_75.pdf
41. Timoshko G. M. Analiz fenomenu «Organizacijna kul'tura» u pedagogicnij teoriji i praktici / G. M. Timoshko // Visnik Chernigivs'kogo nacional'nogo pedagogicnogo universitetu. – Chernigivs'kij NPU im. T. G. Shevchenka, 2012. – Vip. 96. – S. 148–153.
42. Ushakov K. M. Organizacionnaja kul'tura : urovnevaja model' / K. M. Ushakov // Direktor shkoly. – 1995. – №3. – S. 13–18.
43. Ushakov K. M. Upravlenie skol'noj organizaciej: organizacionnye i chelovecheskie resursy : uchebnoe posobie / K. M. Ushakov. – M. : Sentjabr', 1995. – 128 s.
44. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224.
45. Shejn Je. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. Shejn ; [per. s angl. / pod red. T. Ju. Kovalevoj.]. – [3-e izd.]. – SPb. : Piter, 2007. – 336 c.
46. Elvesson, M. Organizatsionnaia kultura [Organizational culture] / M. Elvesson. – Moscow : Genezis, 2005.
47. Hofstede, G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – [2-nd ed.]. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.
48. Sergiovanni, T. Leadership and excellence in schooling / T. Sergiovanni // Educational leadership. – 1984. – Vol. 41. – P. 4–13.

Karamushka, L.M., Shevchenko, A.M., Tereshchenko, K.V. Organizational culture of educational organizations: the nature, structure, functions, types. The article analyzes the characteristics of organizational culture of educational organizations. The authors describe the content of organizational culture as a hierarchy of values, rules, norms, traditions, ceremonies and rituals that are adopted in the educational institution and respected by its staff and students. The authors discuss the basic components of organizational culture of educational organizations which include: a) 'work' (the attitudes of the participants of the

educational process to work and working environment); b) 'communication' (quality of internal organizational communication); c) 'management' (the management culture); g) 'motivation and morale' (the dominant motivation and morale). From the perspective of the analytical and systemic approach the functions of the organizational culture of educational organizations include: a) socio-economic (meeting social requirements, orientation in the educational environment, definition of the priority goals and tasks, education and training of competitive graduates, etc.); b) socio-psychological (development of organizational identity, bringing together the participants of the educational process, students' adaptation to educational activities, professional and personal development, etc.). It is emphasized that the organizational culture of educational organizations can be of the following types: a) progressive that is focused on innovative tasks; b) 'conservative' that is focused on the traditional tasks.

Keywords: educational organization, organizational culture, organizational culture structure, organizational culture functions, organizational culture types.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук, завідувачка Кабінету педагогічних інновацій комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів», м. Біла Церква, Україна.

Shevchenko, Antonina Mykhailivna, PhD, Head of the Cabinet of pedagogical innovations of the communal educational institution of Kyiv Regional Council 'Kyiv Regional Institute of Postgraduate Teacher Training', Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: t131103@ukr.net

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

УДК 159.922.2:34.08

Баранюк Н.І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Баранюк Н.І. Психологічні особливості розвитку організаційної культури в правоохоронних органах в умовах кризового суспільства. У статті здійснено теоретичний аналіз розуміння поняття «організаційна культура» та основні підходи до її вивчення. Розкрито особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів. Окреслено складові елементи організаційної культури в системі правоохоронних органів та їхній зв'язок з професійною діяльністю працівників цієї сфери. Продемонстровано переконливе розуміння того факту, що розвиток організаційної культури залишається одним із актуальних шляхів реформування правоохоронних органів в умовах кризового суспільства. Показано роль тренінгів у підготовці фахівців правоохоронних органів до розвитку організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, правоохоронні органи, персонал, професійна та психологічна підготовка, реформування, група, корпорація, тренінг.

Баранюк Н.И. Психологические особенности развития организационной культуры в правоохранительных органах в условиях кризисного общества. В статье осуществлен теоретический анализ понимания понятия «организационная культура» и основные подходы к ее изучению. Раскрыты особенности профессиональной деятельности работников правоохранительных органов. Определены составляющие элементы организационной культуры в системе правоохранительных органов и их связь с профессиональной деятельностью работников этой сферы. Продемонстрировано убедительное понимание того факта, что развитие организационной культуры остается одним из актуальных путей реформирования правоохранительных органов в условиях кризисного общества. Показана роль тренингов в подготовке работников правоохранительных органов к развитию организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, правоохранительные органы, персонал, профессиональная и психологическая подготовка, реформирования, группа, корпорация, тренинг.

Постановка проблеми. Сьогоднішній етап розвитку нашої держави характеризується високою інтенсивністю суспільних процесів. Трансформація суспільства з одного соціального стану в інший зумовлює появу нових явищ в економічній, соціальній і політичній сферах. Різновидом таких явищ є підвищена криміналізація суспільства, особливий вплив організованої злочинності та корупції на соціальні відносини. Про актуальність теми свідчить і те, що в умовах реформування правоохоронних органів суттєво змінюється підхід до їхнього управління. Реформування правоохоронних органів здійснюється в умовах складної економічної ситуації, обмеженості фінансових та матеріальних ресурсів. Додаткових коштів на перебудову органів внутрішніх справ не виділяється та, ймовірно, в майбутньому не буде виділено. Отже, нам необхідно знаходити