

УДК. 378. 012

DOI 10.31494/2412-9208-2020-1-2-78-86

ORGANIZATIONAL CULTURE IN ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF CHINA

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ КИТАЮ

Hanna KRAVCHENKO,

Doctor of Pedagogical Sciences,
Associate Professor

Ганна КРАВЧЕНКО,

доктор педагогічних наук, доцент

<https://0000-0002-2156-3203>

innovatica @ukr.net

Jin LANG,

graduate student

Дзін ЛАНЬ,

аспірант

<https://0000-0001-8377-4076>

akujin@foxmail.com

*Kharkiv National Economic University
named after Semyon Kuznets*

*Харківський національний
економічний університет
ім. Семена Кузнеця*

✉ 9-a, Nauki Ave., Kharkiv, 61166

✉ пр. Науки, 9-а, Харків, 61166

Original manuscript received: June 12, 2020

Revised manuscript accepted: August 10, 2020

ABSTRACT

The article discusses the issues of improving the modern university management system with Chinese characteristics. It is noted that in the administration of colleges and universities in China, the implementation of values plays an important role in the effectiveness of their management. It is noted that organizational culture is an immanent component of the higher education institution management system. It acts as a composite and at the same time integral characteristic of the organizational environment of scientific and pedagogical workers and students.

An understanding of the concept of "organizational culture" and its role in the administration of universities in China is provided. It was found that the following definition is appropriate for the study: organizational culture is a set of the most important proposals directed at all members of the collective that express the values declared by the organization and give people guidance on their behavior and actions. The organizational culture of universities includes the concepts of values, which provide norms, standards and requirements.

It has been established that a "mature" management system must strictly implement values in order to achieve the development of all levels of management in universities. The academic style, academic nature, educational environment is reflected both in many departments of the organization and in existing working relations at the university.

The values for managing the university administration are described, which include: creating a dynamic, intelligent, standardized, effective administrative office; the presence of an effective management style, starting from the first level; continuous professional development of the organization's employees; the creation of conditions that emphasize the orientation on a person, his physical and mental health, optimistic attitude to life and work, ensures the quality of professional activity.

Key words: *organizational culture, administrative management, management values, university.*

Вступ. Зі створенням та вдосконаленням сучасних систем управління аналізується важливість культурних факторів. Організаційна культура стала нагальною потребою для підвищення основної конкурентоспроможності закладів вищої освіти, а також гарантією їх сталого розвитку, постійної життєздатності та творчості організації.

Університети вимагають сучасного управління. У практиці підвищення рівня адміністративного управління в ЗВО і навіть у прагненні до вдосконалення сучасної університетської системи управління з китайськими характеристиками функція організаційної культури привертає все більшу увагу.

Основною організаційної культури є цінності. В адміністративному управлінні коледжами та університетами Китаю реалізація цінностей відіграє важливу роль в ефективності управління організаціями. Організаційна культура коледжів та університетів – це поєднання матеріальної культури, культури поведінки, інституціональної культури та духовної культури.

Організаційна культура є іманентною складовою системи управління закладом вищої освіти. Вона виступає інтегральною характеристикою організаційного оточення науково-педагогічних працівників та студентів, а саме тому за рахунок впливу на організаційну культуру можна створити основу ефективної взаємодії людини й організації. Взаємодія працівника й організації має з точки зору управління стратегічний характер, так як впливає на продуктивність та ефективність праці, досягнення стратегічних цілей, інноваційну активність організації, позиціонування закладу вищої освіти в суспільстві тощо. Ставлення керівництва до організаційної культури може проявлятися так: якщо культура не суперечить цільовим установкам керівництва та створює відчуття комфортності, при цьому, керівники її не відчують, не помічають. Однак, якщо базові установки культури не сприяють розвитку організації, якщо цілі працівників суперечать цілям керівництва, то культура стає серйозною перешкодою на шляху розвитку і може стати причиною краху організації [1].

Культура організації відображає цінності, норми поведінки, які сформувалися під управлінським впливом протягом історії розвитку організації. Вона несе в собі, як основу, риси національної культури тієї країни (або регіону), в якій існує організація. Але настільки ж сильний вплив на зміст організаційної культури надали цінності, принципи, установки і уявлення тих, хто створював цю організацію. Для керівників організаційна культура виступає як регулятор поведінки співробітників, який сприяє процвітанню організації або заважає й обмежує можливості розвитку. Культура організації є найсильнішим мотиватором або демотиватором діяльності персоналу, і керівники змушені шукати важелі посилення мотивуючої здатності організаційної культури або ослаблення демотивуючого впливу організаційної культури.

Поняття «організаційна культура» давно перебуває в науковому обігу. Огляд досліджень, у яких спостерігається науковий і практичний

інтерес до цього феномену, свідчить, що необхідне уточнення розуміння сутності поняття «організаційної культури» та її ролі в адміністративному управлінні закладами вищої освіти.

Питанню організаційної культури присвячено низку психологічних і педагогічних праць, у яких розглядаються загальні й часткові її аспекти.

У зарубіжних та вітчизняних наукових дослідженнях поняття «організаційна культура» використовується водночас разом із поняттями «корпоративна культура», «культура організації», «управлінська культура», «інноваційна культура» тощо. Часто названі поняття чітко не розмежовуються, а використовуються як синоніми, хоча саме існування таких визначень означає розрізнення феноменології, яка стоїть за кожним з них.

У словнику термінів державного управління поняття «організаційна культура» тлумачиться як складна композиція базових припущень, властивих організації, які сприймаються персоналом і знаходять вияв у проголошених організацією принципах та цінностях, що визначають для членів організації формальні і неформальні моделі поведінки, які мають свої особливості в різних системах [2].

Організаційна культура, як зазначено в короткому енциклопедичному довіднику з соціології за редакцією В. І. Воловича, – специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації [3].

У межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку. К. Ушаков розуміє поняття «організаційна культура» як усвідомлені й неусвідомлені уявлення співробітників про способи діяльності, набір звичок, писаних і неписаних норм поведінки, заборон, цінностей, очікувань. Як зазначає І. Андреєва, «головним у культурі організації є те, що вона спроможна зменшити ступінь колективної невизначеності, ввести ясність у те, що очікує людину колективу, забезпечити цілісність за рахунок ключових цінностей та норм, що сприймаються членами колективу як вічні та такі, що передаються із покоління в покоління, створити не відторгненість від колективу і відданість загальній справі та висвітлювати перспективу розвитку організації, що дає заряд енергії для руху вперед». Н. Злобін у своїх працях вказує на те, що організаційна культура – це творча діяльність організації, втілена на базі цінностей, традицій, норм [3;8;11].

Е. Коротков наводить цілу серію визначень понять організаційної культури зарубіжних вчених. Культура підприємства – це спосіб мислення та дій, що став традицією та поділяється працівниками організації; це унікальна сукупність норм, цінностей, очікувань, що зумовлюють спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення певних цілей; це унікальні характеристики особливостей організації, що відрізняє її від усіх інших у галузі; це набір важливих установок, що поділяється членами певного

суспільства; це комплекс базових припущень, винаходів, знайдений чи розроблений групою для того, щоб справлятися з проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції [3;8;11].

С. Шекшня пише, що організаційна культура – це цінності, відносини, норми поведінки, характерні для певної організації та показує типовий підхід до вирішення проблем.

З. Румянцева вважає, що організаційна культура регламентує дії особистості. Е. Смірнов зазначає, що це система суспільно прогресивних формальних та неформальних правил та норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних та групових інтересів, особливостей поведінки персоналу, стилю керівництва, показників задоволеності працівників, перспектив розвитку.

Е. Уткін характеризує організаційну культуру як систему цінностей та переконань, що поділяються всіма працівниками організації й зумовлюють їх поведінку, характер життєдіяльності.

На думку О. Віханського і О. Наумова, «організаційна культура – набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження в цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій»[3]. Автор вважає, що організаційна культура університету відноситься до відносно стійкої поведінки та духовної цінності, що формується університетом у процесі тривалої школи, і його кінцевим результатом є колективна особистість. Організаційна культура університетів може не тільки відображати загальні характеристики учнів школи, але й орієнтувати та керувати їх діями.

Метою статті є охарактеризувати цінності адміністративного управління педагогічним колективом закладів вищої освіти, розкрити значення організаційної культури та визначити її вплив на ефективність роботи адміністративного офісу коледжів та університетів Китаю.

Методи та методики дослідження. Для реалізації поставленої мети було використано комплекс загальнонаукових методів дослідження: порівняння, систематизація, класифікація, узагальнення, що забезпечили пошук, обробку й інтерпретацію наукової літератури з проблеми дослідження; з'ясування суті базових понять, упорядкування вимог до організації та зіставлення поглядів учених, характеристики особливостей і напрямів застосування організаційної культури в адміністративному управлінні закладами вищої освіти.

Результати та дискусії. І культура бізнесу, і людська культура – це частина постійних спроб створити систему, яка буде передбачувано формувати поведінку людей. Якщо розглянути діяльність компаній, які протягом тривалого часу успішно діють на ринку, дуже часто спостерігаються ключові цінності. Вони можуть бути непомітними, але їх цілком можна відчувати, навіть просто прогулявшись у районі розташування офісів цих фірм. А коли головні цінності компанії чітко й усвідомлено приймаються її співробітниками, бізнес отримує можливість досягти успіху, абсолютно недоступного більшості організацій, що не звертають на це уваги [10].

Організаційна культура є іманентним складовою системи управління підприємством. Вона виступає одночасно інтегральною характеристикою організаційного оточення працівника, а тому саме за рахунок впливу на організаційну культуру можна створити основу ефективної взаємодії людини і організації. З точки зору організації вона має стратегічний характер, оскільки впливає на продуктивність праці, досягнення стратегічних цілей, інноваційну активність фірми, позиціювання підприємства в суспільстві та інші стратегічні задачі. Тому завдання оптимізації такої взаємодії є надзвичайно важливим для менеджменту, а організаційна культура виступає в цьому сенсі єдиним і комплексним інструментом [6].

Те саме стосується коледжів та університетів. Зріла система повинна суворо реалізовувати цінності для того, щоб досягти процвітання рівнів управління коледжами. Академічний стиль, академічний характер, освітнє середовище відображається в багатьох відділах та робочих зв'язках в університеті, таких, як адміністрація, викладання, зарахування, працевлаштування, наукові дослідження та логістика. Організаційна культура університетів також включає поняття цінностей, які передбачають норми-станданти та вимоги, що відображено адміністративним департаментом управління та його персоналом, під час виконання обов'язків управлінців. Статус та роль адміністративного управління в загальній роботі закладу вищої освіти визначає, що до основних цінностей її організаційної культури слід віднести лояльність, відданість, працездатність, самодисципліну та підприємливість.

Роль організаційної культури в адміністративному управлінні закладом вищої освіти в Китаї розглянемо на прикладі офісу університету, а саме: офіс партійного комітету, кабінет директора як університетський партійний комітет та адміністративний всебічний офіс.

Управління університетської адміністрації-партійний комітет є одним із важливих управлінських відділів університетів у Китаї. Він відповідає за інтеграцію та випуск університетської інформації, координує щоденну роботу внутрішніх функціональних відділів університетів, є центром забезпечення щоденної управлінської діяльності університетів. Рівень обслуговування та ефективність адміністративного офісу коледжів та університетів визначають якість роботи з адміністративного управління. З поглибленням реформи системи освіти Китаю характерними є особливості служб управління адміністративної канцелярії університету, ускладнюється й формується система робочих процесів, які відіграють ключову роль у розвитку системи університетської освіти [4;5].

З початку нового століття Китайський університет Ренміна ініціював історичний процес побудови університету "задоволеність людей та світового рівня". Розвиток вищої школи приніс нові ідеї щодо оновлення концепції, адаптації до розвитку, покращення рівня та створення нової інноваційної ситуації в управлінні першокласними університетами.

Процес трансформації адміністративного відділу університету (від управління досвідом до наукового менеджменту) передбачає створення організаційної культури, подальше впровадження її управлінням, що дасть стійкий поштовх для роботи адміністративного управління, переведення його на новий рівень у роботі зі студентами та науково-педагогічним складом кафедр, інших структурних підрозділів. Тобто, буде відбуватися орієнтація на цінності та формування духовної культури співробітників кафедр та методичних кабінетів, а через них – розвиток культурних цінностей. Увесь педагогічний колектив твердо вірить, практикує, захищає цінності, об'єднує їх та спільно формує колективну особистість як студента, так і молодих викладачів, культурну та духовну силу, впевнену в майбутньому організації.

Надаємо характеристику цінностей управління університетської адміністрації, які повинні включати [7;9;12]:

1. Створення динамічного, інтелектуального, стандартизованого, ефективного, зрілого офісу для навчання та обслуговування. Це складна мета, яка поєднує обов'язки офісу та вимоги часу, вона не лише відображає інституційні особливості та обов'язки університетського офісу, але й пронизує притаманні їм естетичні привабливості та естетичність організації, а також має об'єктивну стратегічну місію.

2. Відчуття загальної ситуації та почуття відповідальності, тобто підкреслювати вірність справі вищої школи, завжди представляючи університет, продумуючи всю ситуацію, сприймаючи інтереси ЗВО і розвиток організації як найвищу цінність.

3. Мати ефективний стиль управління, починаючи з першого рівня. Підкреслюється дух наполегливої праці та надаються моделі для наслідування незалежно від того, на якому рівні керівництва знаходяться керівники закладу, визначається вимога брати на себе ініціативу та приймати рішення в розв'язанні викликів.

4. Удосконалення системи управління ефективною роботою структурних підрозділів університету, постійного професійного розвитку співробітників організації.

5. Створення умов, які підкреслюють орієнтацію на людину, її фізичне та психічне здоров'я, зрілий розум, оптимістичне ставлення до життя та роботи, що забезпечує якість професійної діяльності.

Характеристики адміністративного управління визначають важливість порядку, стандарту та ефективності. Навіть у закладі, який пропагує академічну свободу, заохочує індивідуальність та ціннісну різноманітність, важливо забезпечити, щоб досконала система гарантувала порядок та впровадження освітніх стандартів. Побудова системної культури повинна орієнтуватися на практичні результати, і ми маємо звертати увагу як на формулювання, так і на впровадження цієї системи. Проектування будь-якої системи служить ідеалам і цілям.

Останніми роками різні адміністративні відділи коледжів та університетів Китаю енергійно сприяли реформуванню та оптимізації різних правил та положень, надаючи повну роль організації, просуванню

та демонстрації певних напрямів роботи, таких, як специфікація управління архівами, службових обов'язків та підготовка навчальних та методичних посібників до роботи, а також широко вимагали управління інформаційними ресурсами. Завдяки постійному вдосконаленню суміжних систем вимоги стратегічних цілей вищої школи були відображені в посадових обов'язках усіх працівників, що посилило обізнаність про посаду, відповідальність за результати роботи, академічну доброчесність тощо.

З побудовою освітньої організації як носія культури та прагнення до гуманістичної грамотності в Китайських університетах культивується культура поведінки адміністративних офісів. Культура організаційної поведінки має характеристики непомітності, ролі регулювання людей, керівництва ними – це довготривалий процес культивування. Культура поведінки та системна культура є жорсткими та гнучкими, і разом вони відіграють певну роль у зміцненні організаційних цілей та напрямку розвитку.

З точки зору низових керівників університету виконавча влада повинна бути практичною та операційно спроможною для керівників університету реалізовувати стратегічні рішення, інституційні заходи, резолюції та робочі перспективи розвитку університету на різних рівнях. Потужність виконавчої влади має проходити через увесь процес адміністративної діяльності коледжу [6].

Точка зору теорії організаційної культури полягає в тому, що умови для її формування спрямовані на задоволення потреб зовнішнього середовища, і виникли внаслідок пропаганди та демонстрації невеликої кількості людей, що є результатом наполегливої публічності, постійної практики та академічного управління. Побудова організаційної культури в коледжах та університетах не повинна порушувати закон розвитку вищої освіти і бути відокремленою від стратегічних цілей її розвитку; ігнорувати довгострокові потреби кафедри, в професійне зростання викладачів та студентів.

Висновки. Отже, у процесі побудови адміністративної системи управління коледжів та університетів, а в конкретному випадку організаційної культури, її роль є незамінним складником управління. Організаційна культура коледжів та університетів у Китаї формується всіма співробітниками і має довгострокові цілі. Колективний термін для "виконавчих" цінностей, переконань та поведінкових норм – це поняття адміністративної обізнаності та управління всіма керівниками структурних підрозділів [7]. Спосіб досягнення ефективності організаційної культури в закладах вищої освіти полягає в основному в тому, щоб керувати та регулювати поведінку всіх учасників освітнього процесу на духовному рівні. Ідейне визнання організаційної культури, її впровадження гарантує ефективне виконання управління на всіх рівнях.

Коледжі та університети повинні прищеплювати стратегічне позиціонування, філософію управління школою, цінності та культуру кожному керівнику, а також створювати унікальну виконавчу силу, щоб увесь колектив міг погоджуватися щодо ідей, щоб сформувати однакову ціннісну орієнтацію управлінської команди.

Перспективи подальших досліджень. Тому подальшими напрямками дослідження доцільним вважаємо визначення сучасних моделей організаційної культури та методів їх оцінки.

Література

Гэлэгер Р. Душа организации: Как создать успешную корпоративную культуру: книга / Р. Гэлэгер – М: Добрая книга, 2006 – 352 с.

Noah Webster. An American dictionary of the English language. Paperback – January 15, 2011.

Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів: науково-методичний посібник / Л. М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК. – 2013. – 104 с.

Кравченко Г.Ю. Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні / Г. Ю. Кравченко / монографія. – Х.: «Смуґаста типографія», 2015. -300 с.

Лю Yinglan, Ян Лін, Lu Chaoyou. Короткий огляд досліджень з побудови виконавчої влади в коледжах та університетах. Культурно-освітні ресурси, 2009 – (4): 141.

Лю Ліксія, Чен Гонфанг. Дослідження стратегій вдосконалення виконавчої влади в університетській адміністрації. Дослідження вищої освіти, 2014. – № 08.

Лю Сінлінг. Побудова університетської виконавчої влади з точки зору гармонійного управління. Циндао: Магістерська дисертація університету Циндао, 2011: 21.

Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

Сюй Цінмеі. Дослідження управління університетськими офісами з точки зору теорії комунікаційного менеджменту. Журнал поліції Фуцзянь, 2018. – № 02.

Харчишина О.В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: монографія / Харчишина О.В.– К. 2011–289с.

Черняева Г.В. Организационная культура. Часть 3. Управление организационной культурой: учебное пособие. – М.: МИИТ, 2009. – 152 с.

Чжан Чжигуо, Чжан Цзянь. Дослідження впливу факторів та стратегій управління університетськими офісами на основі системи управління. – Китай Освіта легкої промисловості, 2016. – № 02.

References

Hələher R. Dusha orhanyzatsyy: Kak sozdat uspehshnuui korporatyvnuui kulturu: knyha / R. Hələher– M: Dobraia knyha, 2006 – 352 s.

Noah Webster. An American dictionary of the English language. Paperback – January 15, 2011.

Karamushka L. M., Shevchenko A. M. Orhanizatsiyna kultura zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: naukovo-metodychnyy posibnyk / L. M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPК. – 2013. – 104 s.

Kravchenko H.Iu. Adaptivne upravlinnia rozvytkom instytutiv pisladyplomnoi pedahohichnoi osvity v Ukraini / H. Yu. Kravchenko /monohrafiia. – Kh.: «Smuhasta typhrafiia», 2015. 300 s.

Liu Yinglan, Yan Lin, Lu Chaoyou. Korotkyi ohliad doslidzhen z pobudovy vykonavchoi vlady v koledzhakh ta universytetakh. Kulturno-osvitni resursy, 2009 (4): 141.

Liu Liksiia, Chen Honfanh. Doslidzhennia stratehii vdoskonalennia vykonavchoi vlady v universytetskii administratsii. Khelonhtszian Doslidzhennia vyshchoi osvity, 2014 (08).

Liu Sinpinh. Pobudova universytetskoï vykonavchoi vlady z tochky zoru harmoniinoho upravlinnia. Tsyndao: Mahisterska dysertatsiia universytetu Tsyndao, 2011: 21.

Steklova O. E. Orhanyzatsyonnaia kultura: uchebnoe posobyie / O. Ulianovsk: UIHTU, 2007. – 127 s.

Siui Qinmei. Doslidzhennia upravlinnia universytetskymy ofisamy z tochky zoru teorii komunikatsiinoho menedzhmentu. Zhurnal politsii Futszian, 2018 (02).

Kharchyshyna O.V. Formuvannia orhanizatsiynoi kultury v systemi menedzhmentu pidpriemstv kharchovoi promyslovosti: monohrafiia / Kharchyshyna O.V. – K.: 2011. – 289s.

Cherniaeva H.V. Orhanyzatsyonnaia kultura. Chast 3. Upravle-nye orhanyzatsyonnoi kulturoy: Uchebnoe posobyie. M.: MYYT, 2009, – 152 s.

Chzhan Chzhyhuo, Chzhan Tszian Doslidzhennia vplyvu faktoriv ta stratehii upravlinnia universytetskymy ofisamy na osnovi systemy upravlinnia. Kytai Osvita lehkoï promyslovosti, 2016 (02).

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто питання вдосконалення сучасної університетської системи управління з китайськими характеристиками. Звернено увагу, що в ефективності адміністративного управління коледжами та університетами Китаю реалізація цінностей відіграє важливу роль. Зазначено, що організаційна культура є іманентною складовою системи управління закладом вищої освіти і, одночасно, інтегральною характеристикою організаційного оточення науково-педагогічних працівників та студентів.

Надано розуміння сутності поняття «організаційної культури» та її ролі в адміністративному управлінні закладами вищої освіти в Китаї. З'ясовано, що доречним для дослідження є таке визначення: організаційна культура – набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження в цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їх поведінки та дій. Організаційна культура університетів включає такі поняття цінностей, які передбачають норми-стандарти та вимоги, що відображено адміністративним департаментом управління та його персоналом.

Встановлено, що зріла система повинна суворо реалізовувати цінності для досягнення розвитку всіх рівнів управління закладами вищої освіти. Академічний стиль, академічний характер, освітнє середовище відображається в багатьох відділах та робочих зв'язках в університеті.

Надано характеристику цінностей управління університетської адміністрації, які включають: створення динамічного, інтелектуального, стандартизованого, ефективного адміністративного офісу; наявність ефективного стилю управління, починаючи з першого рівня; постійний професійний розвиток співробітників організації; створення умов, які підкреслюють орієнтацію на людину, її фізичне та психічне здоров'я, оптимістичне ставлення до життя та роботи, що забезпечує якість професійної діяльності.

Ключові слова: організаційна культура, адміністративний менеджмент, цінності управління, університет.