

Keywords: Professional development, modern pedagogical technology, information technology, multimedia technology.

Стаття надійшла до редакції 06.04.15

УДК 004.891:378.1

*А.Ю. Дудар, О.П. Мещанінов,
м. Миколаїв, Україна*

ІНТЕРАКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ ВИМІРЮВАННЯ ДОМІНУЮЧОГО ТИПУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ

Постановка проблеми. Динамічний розвиток сучасного суспільства потребує відповідної швидкості прийняття рішень. Університети працюють в умовах змін конкурентного середовища, які потребують відповідної реакції. Коли усі конкурентні переваги вичерпано визначальною характеристикою прийнято вважати організаційну культуру (ОК). Знання типу ОК та напрямку, в якому рухається організація, дозволить підготуватись до змін. Університети не можуть залишатись незмінними та при цьому виживати в конкурентних умовах. Тобто, питання стоїть не в тому, змінюватись чи ні, а в тому як змінюватись, в якому напрямку, послідовності та темпі, враховуючи етап життєвого циклу [1, 2].

Організаційна культура впливає на особистість, її моральний дух, пріоритети, цілі. Проявляється у таких факторах: що для організації цінно, який стиль її лідера, мова і символи, процедури і повсякденні норми, пріоритети, мета – все це визначає унікальність характеру організації. Організаційна культура – це набір цінностей, заповідей та принципів, стрижневі атрибути, що досить довго залишаються незмінними і які характерні для організації та її працівників [2].

Особливістю українських ВНЗ є відходження від традиційних орієнтацій минулого до сучасного акценту на ринкові умови розвитку, що поширені у світі. Підвищення ефективності університету пов'язано з

організаційною культурою, яку слід вимірювати, діагностувати та впроваджувати її зміни в обраному напрямку [3].

Актуальність дослідження обумовлена потребою в прийнятті стратегічних рішень щодо розвитку університету в короткостроковому та довгостроковому періодах. Для університетів актуальність автоматизації процесу виміру, оцінки, діагностики та підтримки планування розвитку полягає в тому, що це дозволить: підвищити конкурентноспроможність при швидкозмінному конкурентному середовищі; спростити процес опитування шляхом використання автоматизованої веб-системи інтерактивним та інтуїтивно зрозумілим інтерфейсом, централізовано зберігати тексти анкет, програми та результати опитувань, зняти обмеження на залучення експертів зі специфічної та поки що унікальної сфери діяльності; надати автоматизовану систему підтримки прийняття рішень людини, що приймає рішення - керівнику закладу.

Комплексний характер задачі потребує системного підходу до університетських систем освіти та підтримки процесу планування розвитку. Керівник, що приймає рішення на основі якісних ознак, таких як ОК, потребує доступ до сучасних інструментів, що реалізують інноваційні методи та засоби підтримки прийняття рішень для забезпечення зваженості оцінки та рішення. Також необхідно опертя на врахування думок колективу університету, що є ключовою конкурентною перевагою та відповідає вимогам корпоративної соціальної відповідальності [4].

Огляд публікацій та аналіз невирішених проблем. Питаннями розвитку організацій, проблемами їх росту та занепаду широко займаються вчені всього світу. Намагання знайти той фактор, який дозволяє організації вигравати конкуренту боротьбу - те якісне, що впливає на організацію, перейшло у теорію організаційної культури. Капіталізм та ринкова економіка на просторах СНД спровокувало відставання у сфері розробки методик та методологій управління організаціями в умовах капіталізму та ринкової конкуренції. Відсутність планової економіки змусило організації задумуватись: що, чому, як та хто повинен робити? За кордоном першовідкривачами стали вчені з США. Перші згадки про корпоративну (організаційну) культуру датовано 80-ми роками. Проте перші інструменти з'явились набагато пізніше, у 1998 р. [2].

Модель Д. Денісона стверджує, що організаційна культура може бути описана чотирма характеристиками - місією, адаптивністю, участю та послідовністю. Кожна з них далі описується: місія - стратегічний напрям і наміри, цілі та завдання й бачення; адаптивність - створення

змін, орієнтація на клієнта та організаційне навчання; участь - розширення прав і можливостей, орієнтація команди; послідовність - основні цінності, координація, інтеграція. Модель зазвичай використовується для діагностики культурних проблем в організаціях [5].

Вчені Т. Діл, А. Кенеді визначили організаційну культуру як «шлях\спосіб, як все робиться\виконується тут (в організації)» [6].

У проведеному дослідженні О'Рейлі, Дж. Чатман та Д. Калдвел розробили модель, засновану на переконанні, що у культурі можуть бути виділені значення, які підкріплюються і в організаціях. Їх організаційна модель профілю є окремим інструментом звітності, яка робить виміри по семи категоріях - інновації, стабільність, повага до людей, орієнтація на результат, увага до деталей, орієнтація команди та агресивність. Модель також підходить для вимірювання як організаційної культури так і організаційної ефективності [7].

Вчений Е. Шейн - запропонував трирівневу систему ОК, яка на нашу думку, не є наглядною та є більш складною у застосуванні на відміну від нижче наведеної методології К. Камерона та Р. Куїнна [8, 2].

Дослідники К. Камерон та Р. Куїн запропонували інструмент оцінки організаційної культури. Авторами запропоновано рамкову конструкцію конкуруючих цінностей. Передбачались лише паперові опитування респондентів.

На основі аналізу наукових праць зроблено висновок, що на даний час не має комплексних систем та технологій для автоматизації підтримки планування розвитку університету, які синергетично поєднують традиційні моделі визначення домінуючого типу організаційної культури, психокорекції, оцінки управлінських характеристик, визначення життєвого циклу для планування сталого розвитку університету.

Основна частина. Еволюція процесу вимірювання ОК передбачає перехід від паперових анкет, через імплементацію в окремих інтерактивних технічних засобах до автоматизованої веб-системи підтримки планування сталого розвитку університету (ABC). Планування змін включає процес вимірювання, оцінки та діагностики. Відомі визначення нижче наведених термінів розширено відповідно для використання у ABC, яка забезпечує інтерактивну технологію визначення домінуючого типу ОК, враховуючи ряд важливих характеристик, що дозволяє підвищити адекватність дій.

«Вимірювання» - встановлення (надання) кількісних значень альтернативі, яка складається з двох протилежних тверджень, значення встановлюється у межах від 0 до 100 умовних одиниць; «оцінка» - надання якісним характеристикам кількісного значення, обробка

результатів опитування респондента та представлення у графічній та кількісній формах; «діагностика» - встановлення підсумкового результату опитування шляхом генерування інтегральної оцінки та плану дій, подібно з медичним діагнозом.

Звернемось до досліджень, що проведені американськими вченими К. Камероном та Р. Куїнном, які доводять, що питання про успішність та ефективність організації як в короткостроковому так і в довгостроковому періоді тісно пов'язане з ОК. Вчені виокремлюють чотири типи організаційної культури [2]:

Адхократична – новаторська продукція й послуги, швидка адаптація до нових можливостей, ризик й передбачення майбутнього – це формула успіху.

Кланова – дружнє місце роботи, нагадує велику родину з власними традиціями, внутрішній клімат оснований на турботі про членів команди.

Ієрархічна (бюрократична) – формалізоване й структуроване місце роботи, процедури керують усіма процесами, довгострокові турботи організації полягають у забезпеченні стабільності, передбачуваності й рентабельності.

Ринкова – організація орієнтована на ринок, зовнішнє оточення, а не на свої внутрішні справи.

Зазначимо, що жоден тип організаційної культури не є кращим чи гіршим порівняно з іншим, вони однаково цінні та необхідні.

У АВС домінуючий тип ОК визначається через опитування респондентів за категоріями та з використанням вагових коефіцієнтів. Адміністративний персонал: ректор, проректори, декани факультетів – 0,4. Викладацький склад: викладачі, доктори та кандидати наук – 0,3. Інші працівники університету – 0,2. аспіранти; докторанти, студенти – 0,1. Аналітики, розробники, адміністратори – 0, оцінки респондентів цієї групи не враховуються. Вибрано такі категорії тому, що кожен є носієм типів ОК. Безпосередніми учасниками впровадження змін є працівники університету. АВС інтегрована у MOODLE та складається з шести етапів [9,10]. Загальним елементом кожного етапу є візуалізація результатів у вигляді графіків-профілів.

Перший етап – «структуризація» – авторизація респондента для визначення його ролі, призначення вагового коефіцієнту.

Другий етап – «вимірювання» ОК – шість блоків питань [1]. Питання анкети спеціально підібрані та модифіковано для визначення типу організаційної культури в університеті. Також введено межі сталого розвитку [3]. .

Третій етап – «оцінка особистих характеристик респондента» на основі праць С. Бахтіярової та М. Аптера [11-12]. Їх теорію розвинуто для використання у рамковій конструкції конкуруючих цінностей.

Четвертий етап – «оцінка управлінських характеристик респондента» за тестом MSAI (інструмент для оцінки управлінських навичок). Респонденти оцінюють свої управлінські якості та власну компетентність у сфері менеджменту [1].

П'ятий етап – «діагностика» – визначення життєвого циклу. Будь-які зміни, дії потрібно робити зважаючи на етап життєвого циклу [1].

Шостий етап – «колективна інтегральна оцінка» – візуалізація особистої, категорії респондентів та колективної інтегральних оцінок (КІО); обґрунтування та формування плану дій. Також наводяться нормальні та аномальні проблеми розвитку університету для станів «Зараз», «Бажано» та «Перспектива» з врахуванням результатів опитування респондентів. На цьому етапі людина, що приймає рішення (керівник) отримує можливість порівняти оцінки для групи респондентів та з КІО.

Форма представлення результатів, що запропонована американськими авторами, вдосконалена та наведена на рис. 1. Лінією позначено графік-профіль організаційної культури у стані «Зараз», пунктирною – «Бажано». Вони відображають уявлення респондента про типи організаційної культури. Введено третій стан «Перспектива» (пунктирна з крапкою), який характеризує уявлення респондента про найбільш перспективний стан стратегічного розвитку університету, віддалений в часі порівняно зі станами «Зараз», що висвітлює сучасний стан та «Бажано» – у короткостроковій перспективі [3]. Результати опитування традиційно квадранти, відображають типи ОК (рис. 1.). Квадрант А – адхократична, В – кланова, С – ієрархічна, D – ринкова культури. Порядок А-В-С-D відображає життєві цикли - процес розвитку університету. Порівняно з оригінальною методологією змінено порядок з В-А-D-С на А-В-С-D. Межі, у формі кіл, відображають межі сталого розвитку (надано числові значення, та представлено у графічному вигляді) [3].

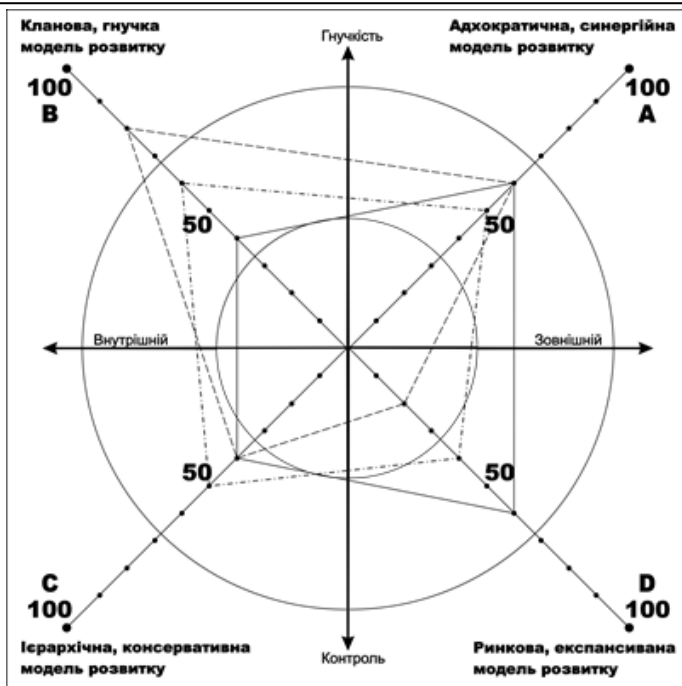


Рис. 1. Результати опитування

Висновки. В статті розглянуто інтерактивну технологію визначення домінуючого типу організаційної культури університету на базі автоматизованої веб-системи підтримки планування сталого розвитку університету. Кожен етап АВС підвищує зваженість вимірювання. За рахунок синергії методологій досягнуто визначення, оцінка та діагностика організаційної культури університету з врахуванням життєвого циклу, меж сталого розвитку, та обґрунтування й формування плану дій для керівника. У подальших дослідженнях доцільно до груп респондентів додати аналітиків з власним коефіцієнтом, так як вони більш обізнані у сфері визначення організаційної культури. Потрібно додати меню (повний список дій) для формування плану дій керівником.

ЛІТЕРАТУРА: 1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / Пер. с англ. под науч. ред. А. Г. Сеферяна. — СПб.: Питер, 2007. — 384с.: ил. (Серия «Теория менеджмента»). 2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой [Текст] / К. Камерон, Р. Куинн. — СПб.: Питер, 2001. — 320с.:

ил. (Серия «Теория и практика менеджмента»). 3. Мещанинов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні / О. П. Мещанинов [Монографія]. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2005. – 460 с. 4. Майкл Фуллан. Сили змін: Вимірювання глибини освітніх реформ / Майкл Фуллан; [пер. з англ.; Галина і Роман Шиян]. – Літопис. : Львів, 2000. – 272 с. 5. Методика діагностики організаційної культури Д. Денісона / Denison Consulting. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://www.denisonconsulting.com>. 6. Charles A. O'Reilly III, Jennifer Chatman and David F. Caldwell. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. The Academy of Management Journal, Vol. 34, No. 3 (Sep., 1991), pp. 487-516. 7. Deal T. E. and Kennedy, A. A. (1982) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Harmondsworth, Penguin Books. 8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство // Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой . – СПб.: Питер, 2007. – 330 с. 9. Дудар А. Ю. Структура веб-системи планування змін організаційної культури університету // Наукові праці: науково-методичний журнал. — Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. — Вип. 179. Т. 191. Комп'ютерні технології. — с. 87-92. 10. Автоматизована веб-система підтримки планування розвитку університету. – Режим доступу: URL : <http://moodle.chdu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=61407>. 11. Бахтиярова С. А. Азбука самопонимания. Реверсивный психоанализ. – К.:ООО «Росава» ЛТД, 2002. – 440 с. 12. Apter M. J. Adult play: A reversal theory approach. – Amsterdam: Swets & Zeitlinger B. V., 1991.

Bibilijgraphy (transliterated): 1. Adyzes Y. Upravlenye zhyznennym tsyklom korporatsyy / Per. s anhl. pod nauch. red. A. H. Seferyana. — SPb.: Pyter, 2007. — 384s.: yl. (Seryya «Teoryya menedzhmenta»). 2. Kameron K., Kuynn R. Dyahnostyka y yzmenenye orhanyzatsyonnoy kul'tury / Per. s anhl. pod red. Y. V. Andreevoy [Tekst] / K. Kameron, R. Kuynn. — SP.: Pyter, 2001. — 320s.: yl. (Seryya «Teoryya y praktyka menedzhmenta»). 3. Meshchaninov O. P. Suchasni modeli rozvytku universytet-s'koyi osvity v Ukraini / O. P. Meshchaninov [Monohrafiya]. — Mykolayiv: Vyd-vo MDHU im. Petra Mohyly, 2005. — 460 s. 4. Maykl Fullan. Syly zmin: Vymiryuvannya hlybyny osvithnikh reform / Maykl Fullan; [per. z anhl.; Halyna i Roman Shyyan]. — Litopys. : L'viv, 2000. — 272 s. 5. Metodyka diahnostyky orhanizatsiynoy kul'tury D. Denisona / Denison Consulting. [Elektronnyy resurs]. — Rezhym dostupu : URL : <http://www.denisonconsulting.com>. 6. Charles A. O'Reilly III, Jennifer Chatman and David F. Caldwell. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. The

Academy of Management Journal, Vol. 34, No. 3 (Sep., 1991), pp. 487-516. 7.

Deal T. E. and Kennedy, A. A. (1982) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Harmondsworth, Penguin Books. 8.

Sheyn Э. Orhanyzatsyonnaya kul'tura y lyderstvo // Per. s anhl. pod red. T. Yu. Kovalevoy. – Spb.: Pyter, 2007. – 330 s. 9. Dudar A. Yu. Struktura veb-systemy planuvannya zmin orhanizatsiynoyi kul'tury universytetu // Naukovi pratsi: naukovo-metodychnyy zhurnal. — Mykolayiv : Vyd-vo ChDU im. Petra Mohyly, 2012. — Vyp. 179. T. 191. Komp'yuterni tekhnolohiyi. — s. 87-92. 10.

Avtomatyzovana veb-systema pidtrymky planuvannya rozvytku universytetu. — Rezhyim dostupu: URL : <http://moodle.chdu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=61407>. 11.

Bakhtyyarova S. A. Azbuka samoponymanyaa. Reversyvnyy psykhoanaliz. – K.:OOO «Rosava» LTD, 2002. – 440 s. 12. Apter M. J. Adult play: A reveral theory approach. – Amsterdam: Swets & Zeitlinger B. V., 1991.

А.Ю. Дудар, О.П. Мещанинов

ІНТЕРАКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ ВІМІРЮВАННЯ ДОМІНУЮЧОГО

ТИПУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ

Представлено інтерактивну технологію вимірювання домінуючого типу організаційної культури з використанням автоматизованої веб-системи підтримки планування розвитку університету, що синергетично поєднує традиційні моделі визначення домінуючого типу організаційної культури, психокорекцію, оцінку управлінських характеристик, визначення життєвого циклу для планування сталого розвитку університету та побудову колективної інтегральної оцінки.

Ключові слова: автоматизована веб-система підтримки планування розвитку, діагностика, вимір, оцінка, колективна інтегральна оцінка, організаційна культура, життєвий цикл, сталий розвиток.

А.Ю. Дударь, А.П. Мещанинов

ІНТЕРАКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ИЗМЕРЕНИЯ ДОМИНИРУЮЩЕГО

ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

Представлено интерактивную технологию измерения доминирующего типа организационной культуры с использованием автоматизированной веб-системы поддержки планирования развития университета, которая синергетически сочетает традиционные модели определения доминирующего типа организационной культуры, психокоррекцию, оценку управленческих характеристик, определение жизненного цикла для планирования устойчивого развития университета и построение коллективной интегральной оценки.

Ключевые слова: автоматизированная веб-система поддержки планирования развития, диагностика, измерение, оценка, коллективная интегральная оценка, организационная культура, жизненный цикл, устойчивое развитие.

A.Yu. Dudar, A. P. Meshchaninov

INTERACTIVE TECHNOLOGY FOR ASSESSMENT THE DOMINANT ORGANIZATIONAL CULTURE STYLE OF UNIVERSITY

The interactive assessment technology of the dominant organizational culture style using automated web-system of university development planning that synergistically combines traditional models of determining the dominant organizational culture style, psychological correction, evaluation of management performance, determine the life cycle planning for sustainable development of the university and creation collective integral assessment are presented.

Keywords: automated web-system of university development planning, diagnosis, measurement, assessment, collective integral assessment, organizational culture, life cycle, sustainability development.

Стаття надійшла до редакції 06.04.15

УДК 378:37.03

*О. А. Ігнатюк, Г.А.Шахова ,
г. Харків, Україна*

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАГІСТРАНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ» НА ОСНОВІ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Актуальність та постановка проблеми. Професійну діяльність викладача за своїм характером давно й однозначно віднесено в наукових дослідженнях до творчих видів діяльності, яка вважається як досить нелегка праця. Складність професійної діяльності викладача проявляється не тільки в різноманітті компонентів і взаємозв'язків між ними, але й їх взаємозв'язків між цими компонентами й зовнішнім середовищем (О.І. Гура [3], М.Б.Євтух [5] та інші). Педагогічна професія, як ми вже відзначали, є одночасно перетворюючою й керуючою. А для того, щоб