

та будувати довірчі відносини з клієнтами та колегами. Успішна інтеграція теоретичних знань та практичних навичок, а також використання сучасних методів навчання сприятиме розвитку високого рівня комунікативної культури у здобувачів професійно-технічної освіти професій 4222 Адміністратор.

Список використаних джерел

1. Галацин К. Комунікативна культура майбутнього фахівця: монографія / Катерина Галацин, Алла Хом'як. – Луцьк : Вежа-Друк, 2019 – 132 с.
2. Садова В. В. Формування комунікативної культури вчителів початкових класів у процесі методичної роботи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Садова В. В. – Х., 2000. – 18 с.

Iryna Kolmogorova,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Teacher/Master of Industrial Training. Chernomorsk Maritime Appliede College of Odessa National Maritime University,
Chornomorsk, Ukraine.

kolmogorova@ukr.net

FORMATION OF COMMUNICATIVE CULTURE AMONG APPLICANTS FOR VOCATIONAL EDUCATION OF THE PROFESSION 4222 ADMINISTRATOR

Key words: *communicative culture, professional communicative culture, structure of communicative culture*

Костенко Ростислав Валерійович,

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри філософії освіти

КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»,
м. Одеса, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-6022-6904>

kostenko305@ukr.net

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Ключові слова: *організаційна культура, цінності, мораль, аксіологізація*

В сучасних умовах аксіологізації освіти виникає потреба у високоморальних науково-педагогічних та педагогічних кадрах із

сформованими цінностями. У цьому контексті все більшої актуальності набуває проблема формування організаційної культури закладу освіти.

Організаційна культура є предметом досліджень широкого кола науковців. Вчені (Г. Хаєт, О. Єськов, Л. Хаєт та інш.) розуміють під поняттям «організаційна культура» систему цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т.д., які склались в організації та її підрозділах за час діяльності та які сприймаються більшістю співробітників [4, с. 11].

На думку К. Комарової, організаційна культура являє собою модель ключових цінностей, переконань, уявлень і норм, спільних для членів організації і які новим членам передаються як істинні або єдино правильні [3, с. 10].

Успіх та ефективність закладу освіти в умовах динамічних змін зовнішнього середовища є основною метою розвитку організаційної культури у контексті управлінського підходу. Проведення освітньої діяльності в умовах реформування системи освіти зумовлює необхідність проведення постійних змін у процесі нематеріального виробництва та надання освітніх послуг. Важливою передумовою успішного запровадження цих змін є цілеспрямована робота менеджменту закладу освіти над формуванням організаційної культури.

Як справедливо зазначає О. Білецька, «... робота над здійсненням змін в культурі організації означає творчий підхід, ретельну підготовку, хороше планування, вибір правильного шляху, добросовісну роботу і так далі. Це означає, що за умови ретельної підготовки ризик і опір зводяться до мінімуму. Від дирекції вимагається, що вона твердо відстоюватиме ухвалені рішення, успішно долатиме опір і керуватиме процесом змін» [1, с. 251]. Вчена наголошує, що зміни в культурі особливо важливі, коли культура, що існує в організації, не сприяє досягненню організацією необхідного рівня

ефективності. Важливим, на її думку, є необхідність підвищення організаційної ефективності і моралі [1, с. 251].

Тісний взаємозв'язок моралі з організаційною культурою є беззаперечним. Мораль визначає критерії оцінки організаційної культури, встановлює правила поведінки у колективі закладу освіти. Моральні норми суспільства регулюють поведінку людини у її міжособистісних взаєминах, формують її уявлення про добро і зло. Можна погодитись з думкою В. Гевко, що організаційна культура всередині підприємства формується в результаті внутрішніх міжособистісних та ділових комунікацій щодо досягнення мети окремого проєкту чи успіху підприємства загалом та стратегії вирішення супутніх проблем [2, с. 10].

Вчені (Л. Шимановська-Діанич, О. Лозова, Я. Барибіна, В. Шимановська) зазначають, що процес розробки організаційної культури є по своїй суті довгостроковим та фактично ніколи не завершується, адже цінності компанії, як і культура змінюються відповідно до чинників, які на них впливають (політичні, економічні, екологічні фактори, кадрова політика чи фінансовий стан підприємства) [5, с. 69].

На підставі аналізу теоретичних праць та практичного досвіду з формування організаційної культури підприємства можна дійти висновку, що для успішного формування організаційної культури закладу освіти керівництву необхідно звернути увагу перш за все на такі проблеми:

- 1) розробка ефективної системи мотивації персоналу з урахуванням цінностей кожного окремо взятого працівника;
- 2) організація віддаленого та гібридного режиму роботи працівників у сучасних умовах на період дії воєнного стану, що забезпечить ефективність використання робочого часу та безпеку працівників;
- 3) забезпечення інклюзивності робочого простору та психологічної підтримки кожного працівника;

- 4) створення умов для професійного розвитку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до напрямку їхньої діяльності у закладі освіти;
- 5) розробка прозорої системи рейтингової оцінки кожного працівника з розміщенням матеріалів, поданих для цієї оцінки, у відкритому доступі для всього колективу закладу освіти;
- 6) впровадження у межах підвищення кваліфікації персоналу організації просвітницьких курсів з аксіології, міжособистісного, ділового, службового спілкування, розвитку ділових та організаційних навичок тощо;
- 7) визначення критеріїв підвищення на посаді з урахуванням моральних якостей та сформованих цінностей особистості працівника.

Список використаних джерел

1. Білецька О. Методи зміни організаційної культури підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2010. № 6. Т. 3. С. 249-252.
2. Гевко В. Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 16. С. 9-12.
3. Комарова К.В. Організаційна культура: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ: ДДФА, 2011. 166 с.
4. Корпоративна культура : навч. посіб. / [Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г.Хаєт та інш.]; за заг ред. Г.Л. Хаєта. К.: ЦУЛ, 2003. 403 с.
5. Шимановська-Діанич Л. М., Лозова О. В., Барібіна Я. О., Шимановська В. Л.. Типи та механізм розробки і впровадження організаційних культур: досвід мультинаціональних та українських компаній і сучасні тренди управління персоналом в умовах війни. Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. 2023. Вип. 25. С. 67-76.

Rostyslav Kostenko,

Doctor of Pedagogical Sciences, Profesor, Department of Philosophy of Education

Odessa Regional Academy of In-Service Education,
Odesa, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-6022-6904>
kostenko305@ukr.net

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATIONAL CHANGES

Key words: *organizational culture, values, morality, axiologisation*