

## МІСЦЕ ТА РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*Обґрунтовано місце та роль організаційної культури у діяльності навчального закладу, зокрема приватної форми власності. Розглянуто загальноприйняті підходи щодо місця й ролі організаційної культури в структурі організації.*

*Охарактеризовано функції організаційної культури у вищій школі на основі наявних типологій. Удосконалено та поглиблено зміст функцій організаційної культури, з огляду на досвід функціонування приватного навчального закладу.*

*Указано на необхідність виділення виховної функції в структурі організаційної культури як самостійної.*

**Ключові слова:** організаційна культура, корпоративна культура, функції організаційної культури, виховна функція.

**Постановка проблеми.** Одним із важливих чинників ефективного функціонування та розвитку навчального закладу є організаційна культура, а напрямом дослідження – визначення її пріоритетності в діяльності навчального закладу загалом і приватної форми власності зокрема. За змінних процесів розвитку системи освіти зумовлюється необхідність вивчення функцій організаційної культури навчальних закладів та розширення і поглиблення їх змісту.

**Стан дослідження.** Питання організаційної культури досі актуальне, про що свідчить чимала кількість наукових публікацій. Ця проблематика є предметом розгляду західних (Д. Боллінже, К. Камерона, Р. Куїнна, А. Кеннеді, Е. Шейна, О. Донована, В. Оучі, С. Гарріса, Ч. Хенді, П. Харріса та ін.), російських (А. Занковського, Н. Макаркина, А. Бритова, С. Рощина, В. Снеткова, В. Томілова та ін.) та українських (С. Максименка, Г. Балла, Л. Карамушки, Т. Білоруса, І. Горбася, В. Івкіна, В. Заболотної, Н. Завацької, О. Ковальчук, В. Лагодзінської, О. Мігичкіної, М. Семикіної та ін.) учених.

Потребує удосконалення визначення місця і ролі організаційної культури в діяльності навчального закладу приватної форми власності.

**Мета статті** – обґрунтувати місце і роль організаційної культури в діяльності навчального закладу приватної форми власності, удосконалити зміст функцій організаційної культури в діяльності приватного навчального закладу.

**Виклад основних положень.** Аналіз наукових джерел щодо структурних складових організаційної культури дозволяє зробити висновки про її функціонально-змістовну визначеність.

Більшість авторів притаманні організаційній культурі функції поділяють, як правило, на дві особливі групи – внутрішню та зовнішню. До першої групи, зокрема, відносять: охоронну, інтегруючу, регулюючу, функцію заміщення, адаптивну, освітню і розвиваючу, функцію управління якістю, орієнтувальну, мотиваційну та функцію формування іміджу організації. До другої групи належать: функція орієнтації на споживача, регулювання партнерських відносин, пристосування економічної організації-корпорації до потреб суспільства та інші [1].

Погоджуючись із таким поділом, зазначимо, що він здійснений за дещо формальним критерієм (внутрішнє–зовнішнє). Окрім того, функція, як відомо, є параметром змістовного підходу і, на думку автора, здійснює вплив на організацію (корпорацію) як інструмент удосконалення її діяльності в усіх аспектах функціонування. Це підтверджується і дослідженнями О. А. Родіонової, на думку якої, організаційна культура має «загальний характер, тобто пронизує усі сфери життєдіяльності організації, всі її структурні елементи» [2].

Українські дослідники А. Карамушка, В. Лагодзінська, В. Івкін, О. Ковальчук, аналізуючи місце та роль організаційної культури в структурі організації, посилаються на думку С. Ліпатова про існування двох підходів щодо цієї ролі [1]. Перший підхід полягає у тому, що організаційна культура розглядається як одна із організаційних підсистем (поряд із технологічною, адміністративною тощо), яка виконує функцію адаптації організації до навколишнього середовища та ідентифікації її співробітників. Другий підхід полягає в тому, що організаційна культура – це те, чим є організація. З цих позицій організації розуміються і аналізуються не в економічних і матеріальних термінах, а в експресивних чи символічних аспектах [1, с. 226].

Без сумніву, організаційна культура, попри багатоманітність складових, є невід’ємним елементом будь-якої організації (корпорації) і може розглядатися як підсистема останньої, яка має свої характерні особливості. Але з іншими підсистемами – технологічною, адміністративною і т. д., як аргументує С. Ліпатов, пронизує всю систему організації, зокрема її підсистеми. У цьому, власне, і проглядається її роль в діяльності організації [3].

Важливо зазначити, що і зарубіжні, і вітчизняні учені, порушуючи так чи інакше питання про функції організаційної культури однакостайні в тому, що вона виконує пізнавально-навчальну, освітньо-

розвивальну функцію в будь-якій організації. Крім того, це безпосередньо стосується організаційної культури навчального закладу.

Останньому особливу увагу приділяє Н. Завацька, вирізняючи типологію функцій організаційної культури у вищій школі сім її різновидів: пізнавальну, ціннісно-утворюючу, комунікативну, нормативно-регулюючу, мотиваційну, інноваційну, стабілізаційну [4, с. 181–182].

Перевага цієї типології, вважаємо, у тому, що вона значною мірою акумулює позитивний зміст інших класифікацій функцій організаційної культури, хоча, що стосується, наприклад, управлінської функції, автор не відносить її до основних. Однак остання є організаційно-психологічною парадигмою організаційної культури, орієнтованою на підвищення ефективності діяльності організації (корпорації). Управлінський процес у навчальному закладі виконує одну з провідних ролей – у формуванні та розвитку організаційної культури.

І все ж, на нашу думку, окреслені Н. Завацькою сім основних функцій є прийнятними і використовуватимуться нами як інструментарій моніторингу.

Перша з функцій – пізнавальна – одна з найбільш важливих місій навчального закладу як середовища отримання нових знань.

Оскільки Н. Завацька зводить цю функцію лише до реалізації співробітником корпорації в межах організаційної культури особистісних мотивів, таких як допитливість, бажання краще усвідомити своє «я» та своє місце в колективі [4, с.181], а це, на нашу думку, не стільки пізнавальна, скільки світоглядна функція. Тому вважаємо за необхідне дещо повніше розкрити цю проблематику.

Дотримуючи найбільш загального визначення процесу пізнання як отримання нового знання, можна констатувати, що пізнавальна функція організаційної культури має, так би мовити, подвійну природу. По-перше, як засіб озброєння співробітників організації знанням досягнень її організаційної культури, як принципово нової для співробітників сфери знань, зумовлених специфікою освітньої діяльності. По-друге, як чинника синтезу загальноосвітніх і професійних знань.

Ця орієнтованість організаційної культури на нове загальноосвітнє і професійне знання може ефективно здійснюватися лише в умовах наявності творчої атмосфери, як панівної, в життєдіяльності навчального закладу. Для цієї атмосфери як суто психологічного явища є притаманним конструктивізм, формування у студентів самостійності, мислення, ініціативності та зацікавленості в оволодінні фаховими знаннями та вміннями.

Це особливо значуще, вважаємо, підкреслити, оскільки зріла корпоративна культура встановлює високі вимоги та стандарти до

якості освіти, тому цей її прогресивний бік розвитку повинен постійно удосконалюватись, висувати нові, більш прогресивні цілі.

Одна з перших цілей у створенні творчої атмосфери в навчальному закладі – формування нестандартності мислення як у викладачів, так і у студентів. Адже творчість за сутністю є не стільки пізнавальним відображувальним актом, скільки критично-осмислюючим відображенням нового знання. У психологічній літературі зазначається, що творчій особистості притаманні «здібності, мотиви, знання і вміння, завдяки яким створюється продукт, який відрізняється новизною, оригінальністю, унікальністю» [5, с. 146].

Окрім критичності та нестандартності мислення, важливою домінантою творчості є феномен креативності в мисленні та діях особистості (викладачів і студентів). Загалом креативність як психологічне явище визначається як комплекс творчих здібностей індивіда, який характеризується готовністю до прийняття і створення принципово нових ідей, що відхиляються від традиційних, або загальноприйнятих схем мислення і входять у структуру обдарованості.

Отож, пізнавальна функція організаційної культури навчального закладу не зводиться лише до отримання студентом нового знання, а формує у ньому здібності творчого пошуку, знаходження не вирішених проблем, уміння їх формулювати та пропонувати шляхи й методи вирішення. Пізнавальна функція організаційної культури виступає детермінантним чинником її формування та подальшого розвитку.

Відтак виникає і її пов'язаність із ціннісно-утворювальною функцією організаційної культури. Адже знання, які отримуються в навчальному закладі, об'єктивно є цінністю самі собою, оскільки є набутком, досягненням людства, корпорації (організації).

Н. Завацька визначає ціннісно-утворювальну функцію як «формування у людей поглядів та ставлення до сенсу життя та правильного розуміння тих цінностей, що пропонує навколишній світ» [4, с. 181]. Аналогічне визначення сформульовано і іншими вченими, наприклад Л. Тепловою [6, с. 4].

Оскільки цінності виконують важливу мотиваційну місію, як зазначалось, важлива їх класифікація. Виділяють, зокрема, декілька рівнів цінностей: «індивідуальні (особистісні), групові (колективні), класові, суспільні та загальнолюдські» [7].

Фактично в діяльності навчального закладу виникає складна взаємодія зазначених рівнів цінностей. Їх формування, взаємоузгодження та координація (наприклад, особистісних, групових і соціальних цінностей між собою) – одне з важливих стратегічних завдань управлінської ланки навчального закладу. У зв'язку з цим

в організаційній психології виникає навіть термін – ціннісно-орієнтоване управління. Цікаво, що головним орієнтиром називають формування трудового потенціалу організації.

Отож, йдеться про освітньо-трудоий потенціал, оскільки його складовими є як досягнення співробітників навчального закладу, так і студентів. Зокрема, в структурі трудового потенціалу виділяють: особистісний, ціннісно-світоглядний, творчий та мотиваційний потенціал.

Важливо зазначити, що в навчальному закладі ця структура теж наявна, але головне – їх змістовна наповненість. Наприклад, що стосується науково-педагогічного складу, то, вважаємо, засадничим показником трудового потенціалу в навчальному закладі є сформованість професійних науково-педагогічних шкіл у процесі розвитку організаційної культури. Водночас це і показник зрілості організаційної культури, критерій іміджу та престижу навчального закладу.

Наприклад, в Університеті економіки та права «КРОК» останнім часом сформувалась фундаментальна юридична школа, що не поступається своїм науково-педагогічним рівнем кращим ВНЗ України. Однак найбільш показовим у розвитку організаційної культури навчального закладу є студентський навчально-трудоий потенціал з його наявними та перспективними можливостями практичного застосування набутих під час навчання професійних умінь і навичок.

Ці зазначені цінності стосовно науково-педагогічних шкіл та професійних знань і навичок студентів, очевидно, є стратегічними орієнтирами в системі цінностей навчального закладу, головним мотиваційним чинником їх поведінки.

Спектр прояву мотиваційних чинників в організаційній культурі навчального закладу широкий, оскільки мотивацію розуміють як набір найрізноманітніших чинників, що впливають на поведінку людини. Для науково-педагогічного складу це і наявність наукових ступенів і вчених звань, і інтерес до навчального предмета, і рівень заробітної плати тощо. Для студентів – наявність умов і можливостей для реалізації своїх знань та набуття професійних якостей для майбутньої трудової діяльності.

Що стосується комунікативної функції організаційної культури, то і Н. Завацька, і Л. Теплова визначають її як «встановлення та використання ефективних комунікативних мотивів, які забезпечують взаєморозуміння, взаємодію та єдність в аналізі та оцінці інформації та діяльності» [4, с. 181].

У навчальному закладі ця функція – одна із провідних у залученні кожного співробітника та студента до вирішення найбільш важливих питань життєдіяльності навчального закладу.

Підкреслимо, що в навчальному закладі йдеться не тільки про вдосконалення процесу спілкування як стрижневої компоненти навчально-виховної роботи. Навчальний заклад – не лише вогнище освіти, а й горнило набуття та гарту студентом комунікаційних умінь, навичок, комунікативної культури взагалі. Тому майбутня професія студента, незалежно від спеціалізації, – це процес постійного безперервного мислення. В організаційній культурі навчального закладу набуття студентом якостей комунікативності повинно охоплювати всю підготовку, і не лише навчальну, а й участь у студентському самоврядуванні, діяльності різних рад та інших громадських організацій.

Оскільки аналізуємо не лише якісні, а й поведінкові функції організаційної культури, в доповнення до зазначеного розглянемо її нормативно-регулюючу складову.

Ця функція «задає регулятивні норми поведінки» [4, с. 181] – як писані (статути, положення, інструкції), так і неписані (морально-психологічні) – які втілюються в розроблені пам'ятки, рекомендації, правила та кодекси ділової поведінки, які доводяться до широкого кола громадськості організації. Вона двовекторна, виявляється як чинник діяльності апарату управління і фактор саморегуляції поведінки як викладача, так і студента.

Унікальною є інноваційна функція культури. Автори визначають її як зовнішню функцію. Інноваційна функція – зовнішня функція, що допомагає організації вижити в умовах конкурентної боротьби, зайняти передові позиції в економіці. Її основу становить система цілей, що орієнтовані на потреби клієнтів, готовність до ризику та впровадженню інновацій, соціальна відповідальність. А результатом є створення позитивного іміджу організації та завоювання високого авторитету як у постачальників, так і споживачів [4, с. 180].

Погоджуючись із таким трактуванням, вважаємо його неповним, оскільки зовнішня спрямованість інноваційної функції (проти конкурента) є лише продовженням вимог до підвищення стандартів і престижу організації. Основні кореляти інноваційності – творчість, нестандартність, критично-осмислене впровадження в практику кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, культура неординарних рішень.

Загалом комплекс інновацій в діяльності сучасного навчального закладу, особливо приватної форми власності, невичерпний. Це стосується процесу викладання.

Наприклад, імітаційна форма занять, інтерактивні методи навчання позитивно зарекомендували себе в Університеті «КРОК» і стали складовими його організаційної культури.

Однак йдеться не лише про навчальний процес, а й про наукову діяльність ВНЗ, де інноваційна функція організаційної культури проявляється найбільш яскраво. Про це, зокрема, свідчить, тематика останніх захистів дисертацій в спеціалізованій вченій раді Університету «КРОК» зі спеціальності «організаційна психологія».

Як приклад інноваційності можна навести розробку і успішний захист дисертацій з проблем психологічних особливостей розвитку конкурентоздатності викладачів вищого навчального закладу приватної форми власності. Зокрема, висунута і аргументована теза про посилення розвивального фактору конкуренції, формування навичок «відкритої» взаємодії викладачів, самооцінки та розвитку здібностей до підприємницької діяльності, ефективного здійснення взаємодії з іншими суб'єктами освітніх послуг тощо [8, с. 17–18].

Цікаві дослідження щодо моніторингу студентської аудиторії. Так, у результаті вивчення психологічних чинників формування економічного мислення у майбутніх спеціалістів із фінансів зроблено висновок про те, що однією з тенденцій у визначенні студентами завдань економічної діяльності переважає наслідування, водночас – інноваційність орієнтування на нове знання.

Стабілізаційна функція організаційної культури спрямована на розвиток системи соціальної стабільності в організації, досягнення загальної згоди на основі об'єднаної дії складових організаційної культури, зростання згуртованості колективу [4, с. 182].

Вважаємо таке визначення стабілізаційної функції значною мірою формальним. Змістовно ж стабілізуюча роль феномена організаційної культури полягає в гармонізації інтересів корпоративних, групових, особистих на основі усвідомлення суб'єктами організації єдності її цілей, установок, перспектив розвитку.

Стабільність не можна ототожнювати із застоєм, самозаспокоєністю, консервацією досягнутого. Навпаки, для організації важливо невинне стабільне нарощування потенціалу, особливо пошук і реалізація нових цілей та завдань, які організують внутрішнє життя і посилюють зовнішню конкурентоздатність. А якщо говорити більш узагальнено, то організаційна культура виконує роль стабілізаційного чинника в діяльності організації (корпорації).

Ця істина особливо важлива для навчального закладу, оскільки будь-який навчальний процес змістовно тяжіє до консерватизму, насамперед через психологічну усталеність традицій, форм, методів викладання. Та й зміст навчального матеріалу, який, як відомо, відображає не реалізовану практику, приховує загрозу її консервації, що, безумовно, спричиняє нестабільність і конфліктність.

Саме організаційна культура, на нашу думку, в цьому випадку долає консерватизм і негативні тенденції, наприклад, поєднання менеджерського стилю керівництва з вимогами навчально-виховного процесу.

Слід зазначити, що таку можливість найбільш успішно може реалізувати навчальний заклад приватної форми власності, оперативно реагуючи на поточні зміни і передбачаючи перспективи відкриття нових спеціальностей, розширення спеціалізацій, відгукуючись на потреби в фахівцях, дотримуючись кадрової політики держави.

Враховуючи, що одним із пріоритетних принципів національної освіти України є єдність навчання та виховання, організаційна культура навчального закладу виконує унікальну виховну функцію. Ця унікальність, очевидно, в тому, що організаційна культура, особливо в навчальному закладі, є чинником підготовки залучення людини до життя (життя взагалі, професійного та суспільного, корпоративно-комунікативного тощо).

На жаль, дослідники організаційної культури поки що не виокремлюють цієї функції як самостійної, намагаючись включити її елементи в інші функції – ціннісно-утворювальну, комунікативну, нормативно-регулюючу та інші.

Ця сфера, виховна в організаційній культурі, як зазначалося, має свої закономірності, відмінні від інших функціональних складових організаційної культури, тому, на нашу думку, моніторинг стану та рівня організаційної культури навчального закладу неможливий без урахування цього чинника. Особливо, коли йдеться про принципово новий напрям виховної роботи в сучасному українському суспільстві, а саме – виховання людини в дусі корпоративізму. Адже корпорація – це не лише вузькопрофесійне середовище, а й, як ми зазначали, організаційно-культурний феномен сутнісних складових: корпоративна ідеологія, корпоративна психологія, корпоративна мораль (етика), корпоративна поведінка, корпоративна свідомість тощо. Напрямок корпоративного виховання потребує самостійного аналізу, найперше як важливого чинника формування та коригування культури організації.

Також корпоративна культура здійснює «величезний мобілізуючий ефект, спрямовуючи енергію членів організації на досягнення загальних цілей».

Ця культура забезпечує максимальний позитивний синергетичний ефект, за якого можливості і потенціал організації значно перевищують сукупність потенціалів окремих її елементів. Це досягається завдяки тому, що в межах корпоративної культури забезпечена гармонізація колективних та індивідуальних інтересів» [9, с. 5].



Відтак виникає ще одна важлива місія організаційної культури – інтегративна, яка накопичує, зберігає та відтворює систему міжособистісної взаємодії співробітників корпорації, забезпечуючи гармонію інтересів у напрямі досягнення загальних цілей організації.

**Висновки.** Організаційна культура за сутністю, особливо змістовно, є невичерпним гуманістичним потенціалом, який у концентровано узагальнювальному вигляді можна уявити у двох рольових іпостасях: ціннісно-світоглядній та поведінково-практичній.

Основні функції організаційної культури на основі існуючих типологій є прийнятними і використовуються нами як інструментарій моніторингу у контексті діяльності приватного навчального закладу. Також надзвичайно важливою складовою організаційної культури є виховна функція, яку варто виокремити.

**Перспективами подальших досліджень** може бути діагностика організаційної культури навчального закладу приватної форми власності.

1. Карамушка Л. М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів / Л. М. Карамушка, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – К.-Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Т. І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. Д. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 225–229.

2. 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.

3. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С. А. Липатов // Организационная психология: хрестоматия; сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипникова. – СПб.: Питер, 2000. – С. 432–443.

4. Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект: монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Мітчикіна; під ред. Н. Є. Завацької. – Луганськ: Ноудіж, 2013. – 192 с.

5. Психологія особистості: словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.

6. Теплова Л. Є. Теорія і методологія управління розвитком організаційної культури споживчої кооперації: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.05 / Лідія Євстахівна Теплова // Білгородський університет споживчої кооперації. – Білгород, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ebib.pp.ua/teoriya-metodologiya-upravleniya-razvitiem.html>

7. Щерба С. П. Філософія: навчальний посібник / С. П. Щерба. – К.: Кондор, 2005. – 452 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://megalib.com.ua/content/7027\\_1\\_Priroda\\_cinnostei\\_ta\\_ih\\_tipologiya.html](http://megalib.com.ua/content/7027_1_Priroda_cinnostei_ta_ih_tipologiya.html)

8. Корсакевич В. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психолог. наук: спец. 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / В. В. Корсакевич. – К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2013. – 22 с.

9. Кормсов Г. А. Корпоративная культура и эффективность ее становления в Украине / Г. А. Кормсов // Корпоративная культура и подготовка специалистов гуманитарного профиля: материалы науч.-метод. конференции (12–15 октября 2000 г.). – Донецк: ДНУ; Юго-Восток, 2001. – 296 с.

### **Наконечная Н. В. Место и роль организационной культуры в деятельности частного учебного заведения**

*Обосновано место и роль организационной культуры в деятельности учебного заведения, в частности частной формы собственности. Рассмотрено общепринятые подходы относительно места и роли организационной культуры в структуре организации. Охарактеризованы функции организационной культуры в высшей школе на основе существующих типологий. Усовершенствовано и углублено содержание функций организационной культуры, учитывая опыт функционирования частного учебного заведения. Указано на необходимость выделения воспитательной функции в структуре организационной культуры как самостоятельной.*

**Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура, функции организационной культуры, воспитательная функция.

### **Nakonechna N. V. Place and role of organizational culture in the private educational institution**

*In the article the place and role of organizational culture in the educational institution activities, including private form of ownership, are substantiated. Generally used approaches to the place and role of organizational culture in the organization structure are considered. It is clarified that organizational culture is a subsystem of any organization (corporation), which has its own characteristics, along with other subsystems.*

*The functions of organizational culture in higher education based on existing typologies, namely: cognitive, value-creating, communicative, normative and regulatory, motivation, innovation, stabilization were characterized. The content of organizational culture functions was improved and in-depth. The innovation here is that the existing typologies are improved as methodological and starting, filled with a rich content based on the experience of the private educational institution type.*

*It was highlighted that cognitive function acts as determinant factor of the formation and further development of organizational culture, and the formation and coordination of different levels of values – is one of the important strategic*

objectives of managerial branch of the institution. The need to take motivational factors into account was emphasized. It was indicated that the communicative function allows each member of corporation being involved to the most important issues of life of the educational institution. The importance of standardization and regulatory, innovation and stabilizing function for the formation of the organizational culture of the educational institution was revealed.

The need for educational function of the structure of organizational culture as its' own was highlighted. It is emphasized that the uniqueness of educational function lies in the organizational culture, especially in educational institution, being the factor of attracting human to the life (personal, professional, social, corporate and communicative etc.).

The practical significance of the research is that organizational culture is considered as a tool for improving of the private educational institution. Prospects for further research include: corporate education direction as an important factor of formation and adjustment of organization culture; diagnosis of organizational culture of the private educational institution.

**Key words:** organizational culture, corporate culture, functions of organizational culture, educational function.

Стаття надійшла 19 червня 2015 р.

УДК 37.041:159.947.3-057.87

**Ю. Р. Сурмяк,  
Л. Г. Кудрик**

## **МОТИВАЦІЯ САМОВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Акцентовано на важливості самовиховання для особистісного зростання і професійного становлення студентської молоді. На основі опитування виявлено недостатньо відповідальне ставлення молодих людей до власного розвитку. Обґрунтовано необхідність підвищення мотивації студентів до роботи над собою, грамотного педагогічного керівництва процесом самовиховання з боку науково-педагогічних працівників, створення належних зовнішніх і внутрішніх передумов для самовиховання у вищому навчальному закладі.

**Ключові слова:** самовиховання, професійне самовдосконалення, мотивація самовиховання, педагогічне керівництво самовихованням, програма самовиховання, організація самовиховання у вищому навчальному закладі.

**Постановка проблеми.** У сучасному соціокультурному просторі особливі значущості набуває виховання активного громадянина, відповідальної, творчої особистості, здатної до постійного самовиховання і саморозвитку, спроможної реалізувати свій потенціал на