



КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА УНІВЕРСИТЕТУ ОЧИМА ВИКЛАДАЧІВ ТА СТУДЕНТІВ

Александрова Олена Станіславівна,
доктор філософських наук, професор,
завідувач кафедри філософії

Михайлич Олександр Володимирович,
кандидат соціологічних наук, завідувач НДЛ соціології.

Корпоративна культура –

це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, властивих цій корпорації, відбиваючих її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному середовищі, що проявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і довкілля.

Напрямки, за якими можна класифікувати конкретний тип культури (Г. Хофстеде):

- *індивідуалізм і колективізм;*
- *владна дистанція;*
- *уникнення невизначеності;*
- *маскулінність - фемінінність;*
- *короткотермінова і довготермінова орієнтація.*

Типи корпоративної культури (К. Камерон та Р. Куїнн):

Кланова.

Адхократична.

Ринкова.

Ієрархічна.



Типи корпоративної культури (Ч. Хенді):

- *силова*
- *рольова*
- *особистісна*
- *цільова*



Трирівнева структура корпоративної культури (Е. Шейн):

- *поверхневий рівень*
- *підповерхневий рівень*
- *глибинний рівень*



Поверхневий рівень

- це видимі культурні артефакти (*artifacts*), або формально-ієрархічна структура організації: система лідерства, технологія, стійкі способи відносин із середовищем, поведінка членів організації.



Підповерхневий рівень - це цінності (*espoused values*), що поділяються членами, відповідно до того, наскільки вони відбиваються в символах і мові, яким чином вони несуть у собі смислове пояснення верхнього рівня.



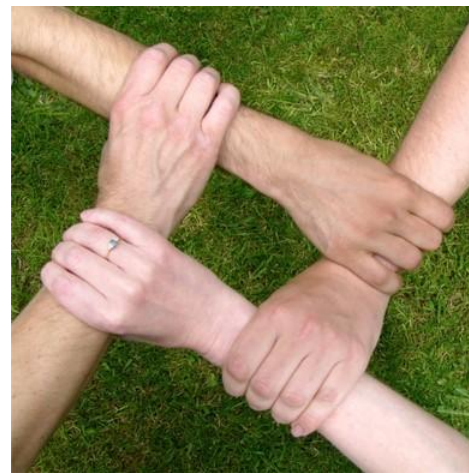
Глибинний рівень

- поєднує фундаментальні уявлення організації (*assumptions*), що приймаються її членами бездоказово. Сукупність цих базових уявлень створює так звану «культурну парадигму» організації і формують її цілісний образ.



Складові корпоративної культури:

- *поведінкові стереотипи;*
- *звичаї і традиції;*
- *ритуали;*
- *групові норми;*
- *декларовані цінності;*
- *філософія організації;*
- *правила поведінки;*
- *традиції і обмеження;*
- *організаційний клімат;*
- *практичний досвід;*
- *інтеграційні символи*



Атрибути, що ідентифікують корпоративну культуру (Ф. Харрис, Р. Моран):

- усвідомлення себе і свого місця в організації;**
- комунікаційна система і мова спілкування;**
- зовнішній вигляд, одяг і самопрезентація;**
- взаємини між людьми;**
- цінності, норми і те, в який спосіб вони зберігаються;**
- віра, лояльність;**
- процес розвитку особистості працівника
і його навчання**

Принципи, на підставі яких формується корпоративна культура:

- *загальності;*
- *доступності;*
- *чіткості й однозначності;*
- *апріорності;*
- *поваги до індивідуальної особистої культури і національної культури;*
- *обґрунтованості;*
- *досяжності основних цілей і цінностей корпоративної культури.*

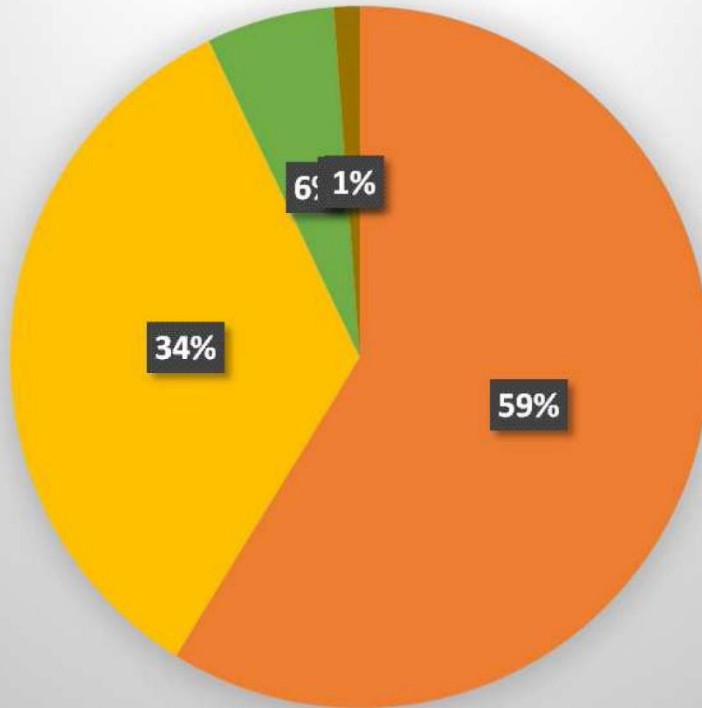
Соціальна ефективність корпоративної культури обумовлюється виконанням таких функцій:

- *смыслоутворюючої;*
- *оціночно-нормативної;*
- *комунікаційної;*
- *пізнавальної;*
- *рекреативної.*

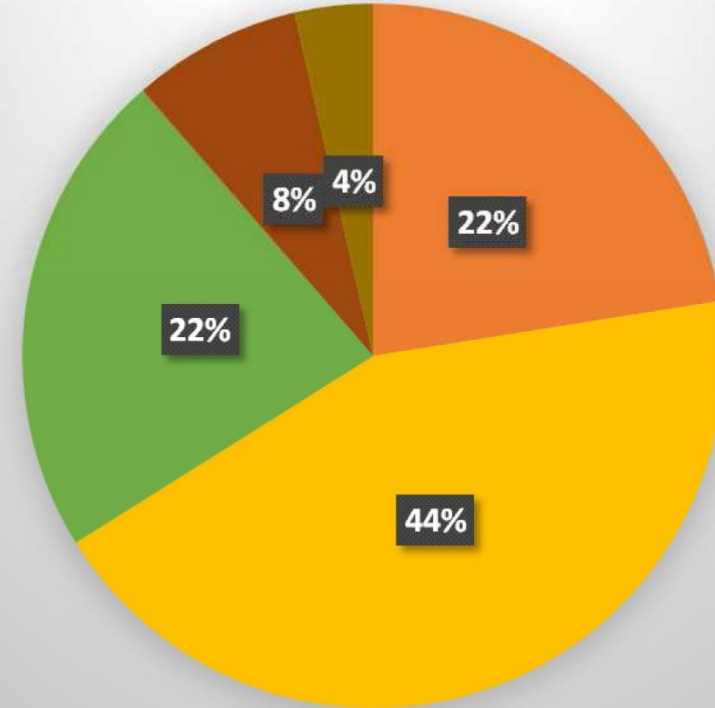


Наскільки Ви знайомі з принципами корпоративної культури Київського університету імені Бориса Грінченка?

Викладачі



Студенти



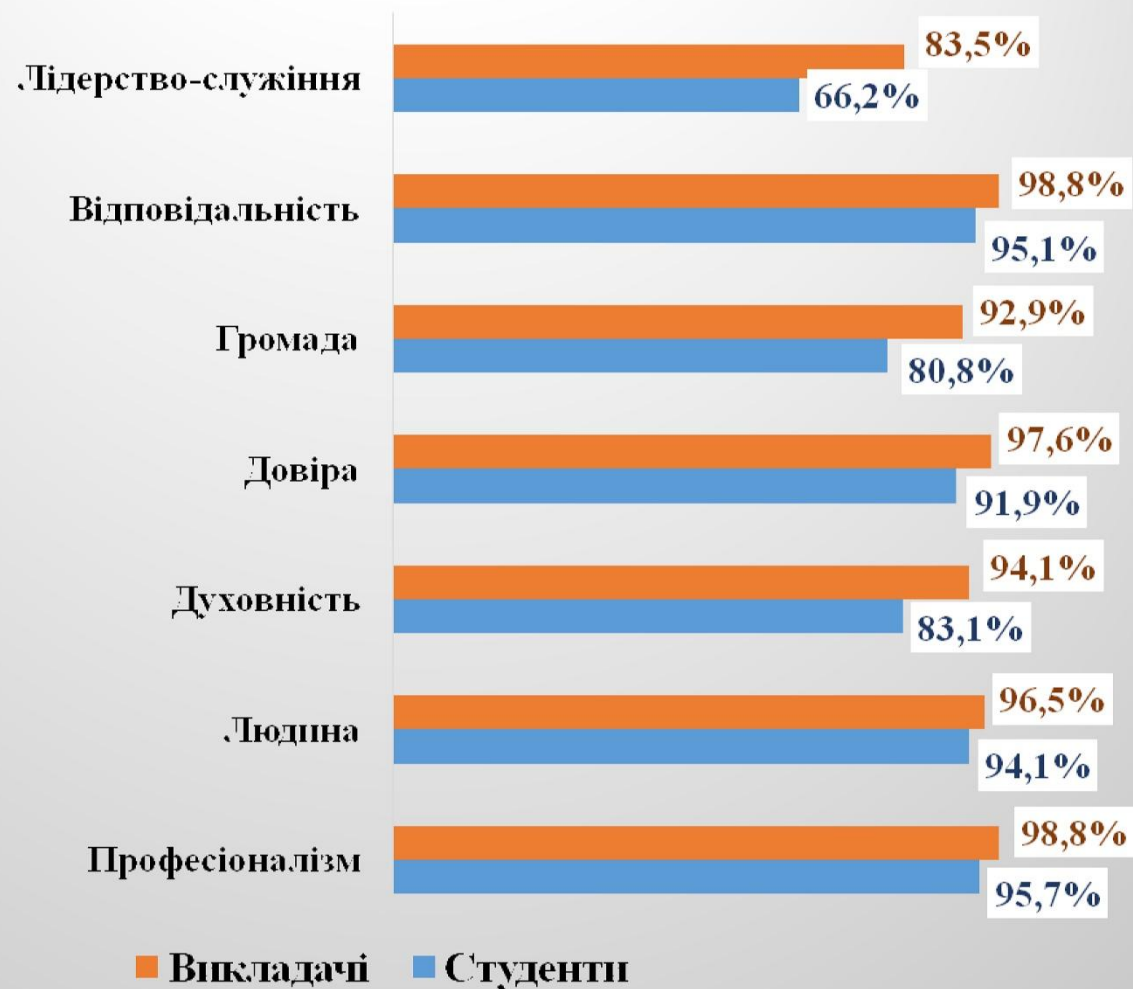
Однозначно знайомий Скоріше знайомий Важко сказати Скоріше не знайомий Зовсім не знайомий

З яких джерел Ви знаєте про принципи корпоративної культури Київського університету імені Бориса Грінченка?



Наскільки Ви поділяєте кожну з наведених цінностей?

(кількість тих, хто цінність поділяє)



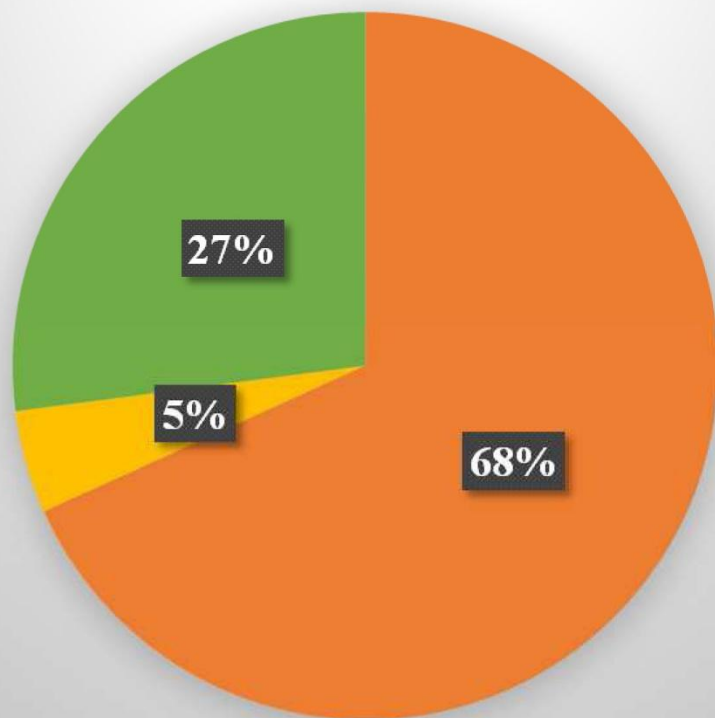
Наскільки наведені університетські символи значимі особисто для Вас? (кількість тих, для кого символ значимий)



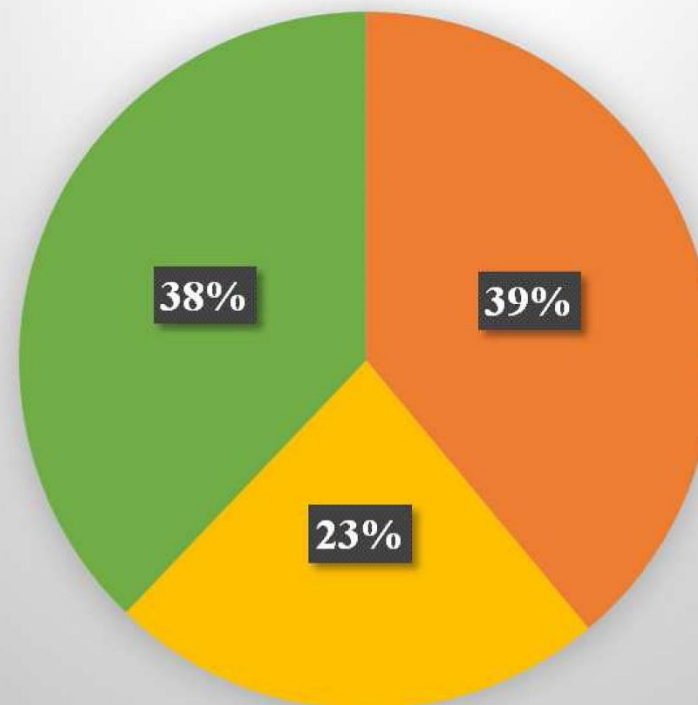
МОВНА ПОВЕДІНКА

Якою мовою Ви переважно спілкуєтесь в університеті?

Викладачі



Студенти



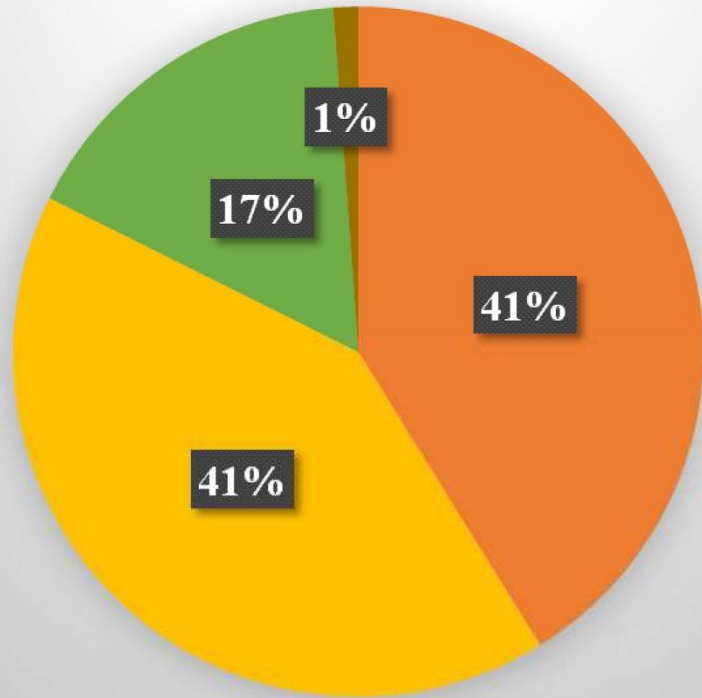
■ Переважно українською

■ Переважно російською

■ Однаково як українською, так і російською

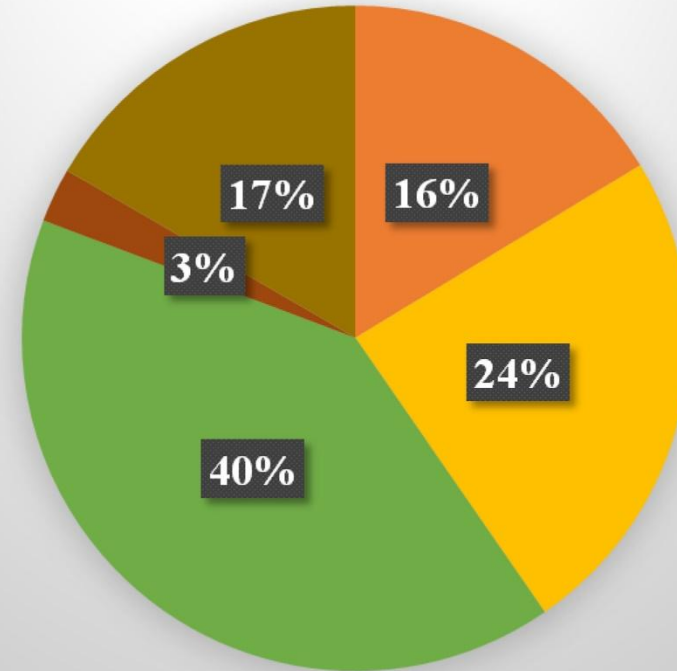
Ким Ви себе відчуваєте в Університеті?

Викладачі



- Невід'ємною його частиною
- Звичайним членом спільноти
- Просто здобуваю тут знання/заробляю гроші
- Переважно активними членом спільноти

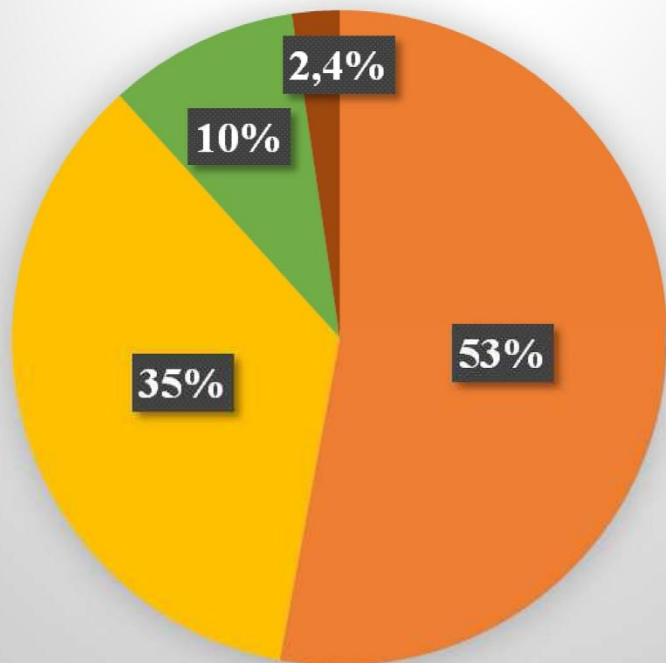
Студенти



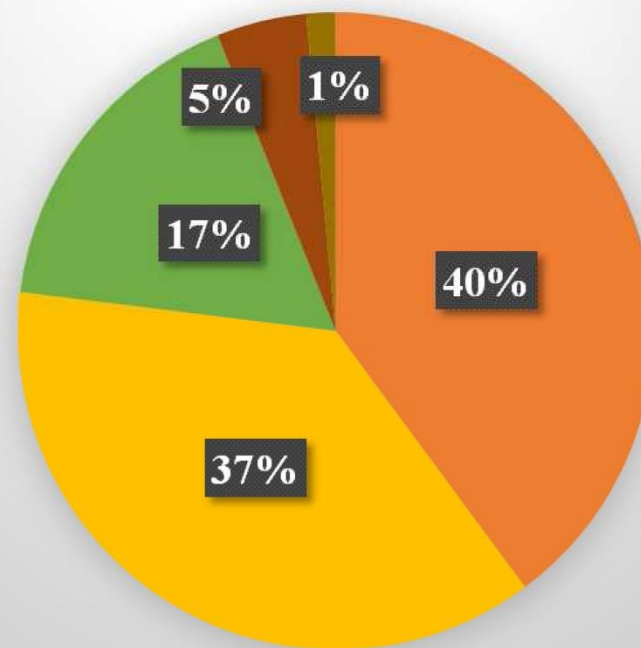
- Переважно активними членом спільноти
- Переважно байдужим членом спільноти

Наскільки престижно навчатись/працювати в Київському університеті імені Бориса Грінченка ?

Викладачі



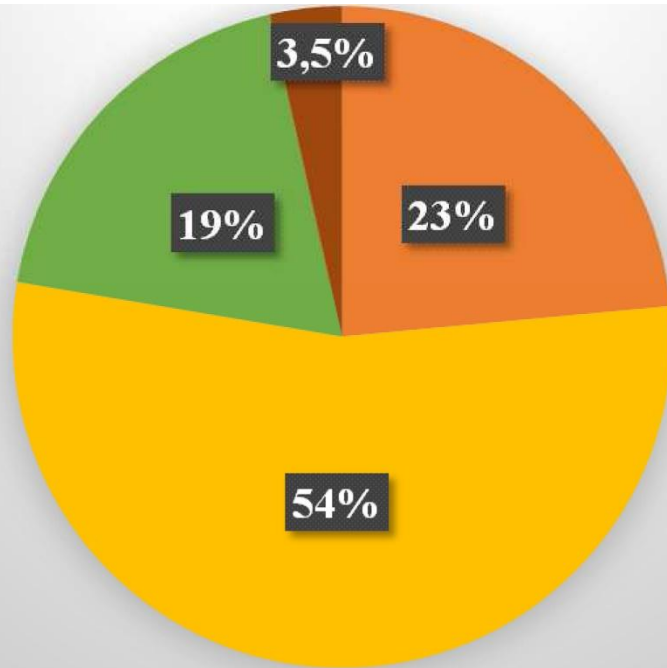
Студенти



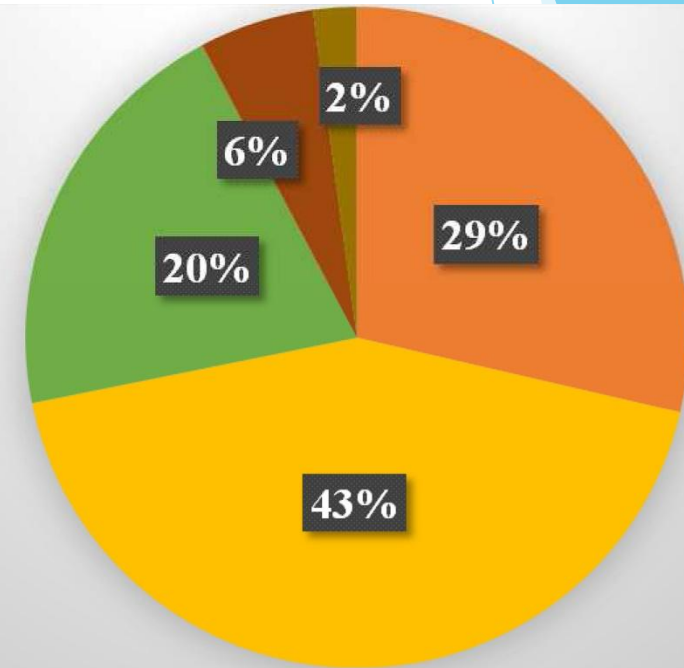
■ Однозначно престижно ■ Скоріше престижно ■ Важко сказати ■ Скоріше не престижно ■ Зовсім не престижно

Наскільки, на Вашу думку, колектив Університету згуртований?

Викладачі



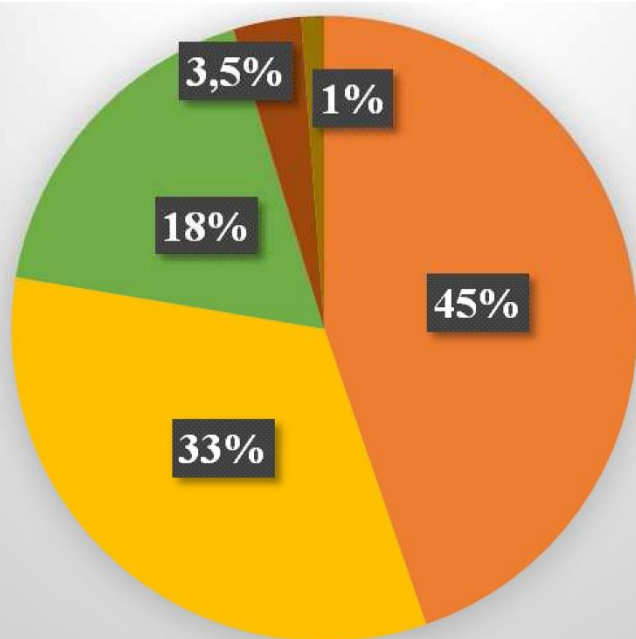
Студенти



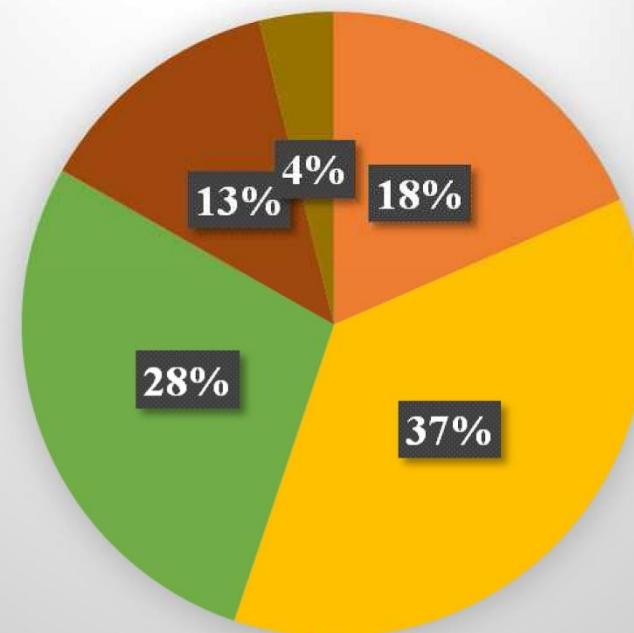
■ Однозначно згуртований ■ Скоріше згуртований ■ Важко сказати ■ Скоріше не згуртований ■ Однозначно не згуртований

Чи мотивує Вас корпоративна культура університету краще навчатись/працювати?

Викладачі



Студенти



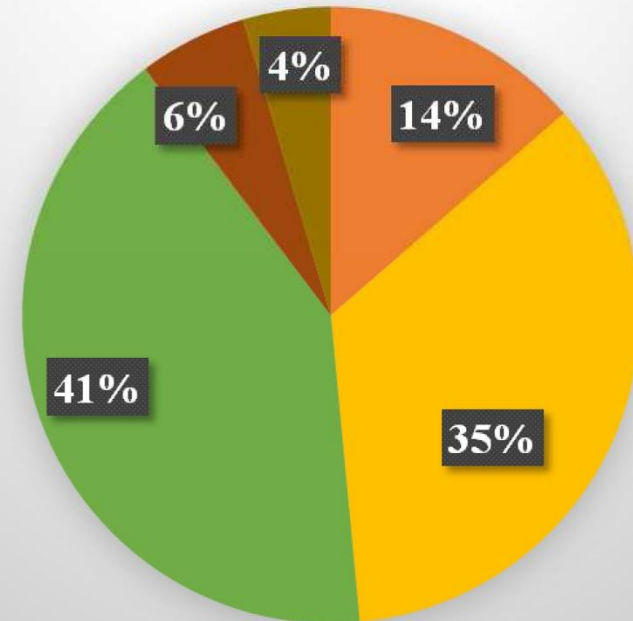
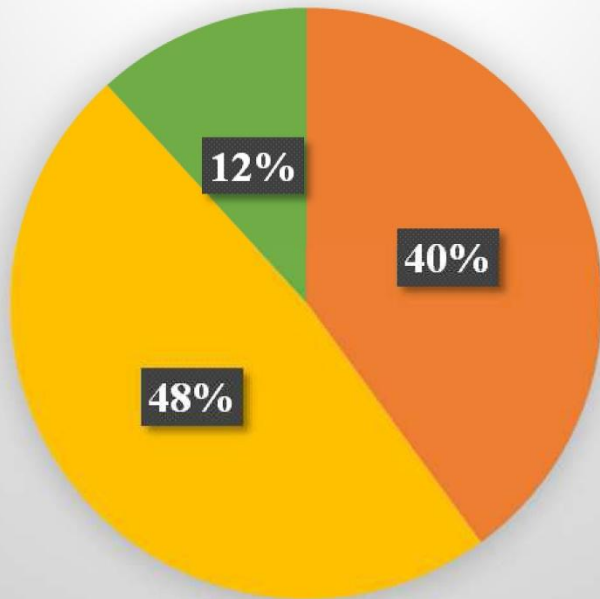
Однозначно мотивує Скоріше мотивує Важко сказати Скоріше не мотивує Однозначно не мотивує

ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОРПОРАТИВНОЇ УГОДИ

Наскільки особисто Ви виконуєте положення
«Корпоративної угоди про участь у розбудові
Київського університету імені Бориса Грінченка»?

Викладачі

Студенти

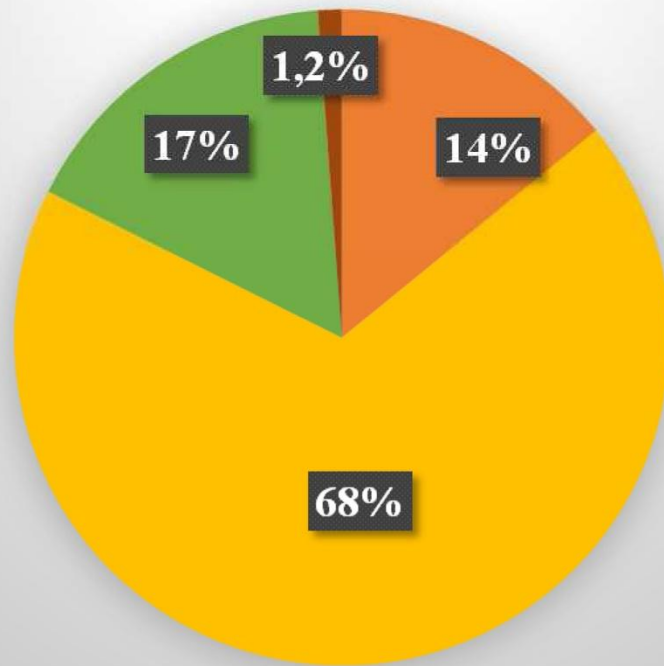


Однозначно виконую Скоріше виконую Важко сказати Скоріше не виконую Зовсім не виконую

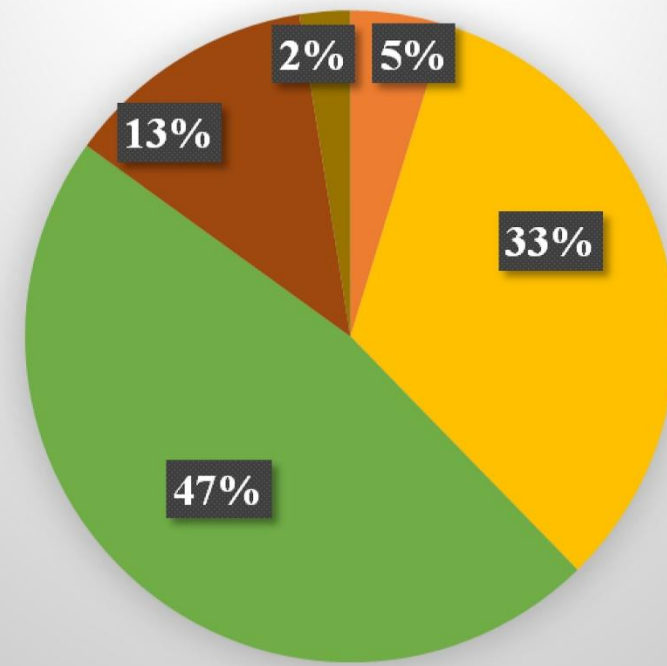
ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОРПОРАТИВНОЇ УГОДИ

Наскільки, на Вашу думку, інші співробітники і студенти виконують положення «Корпоративної угоди про участь у розбудові Університету»?

Викладачі



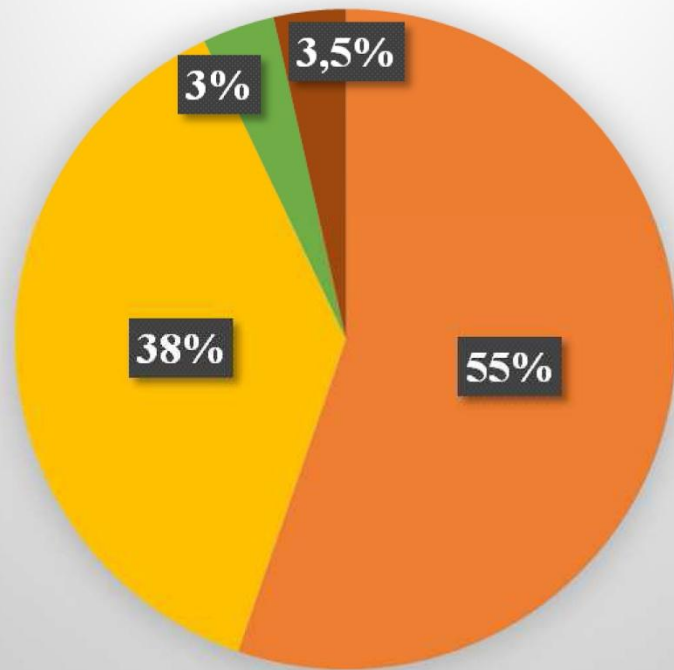
Студенти



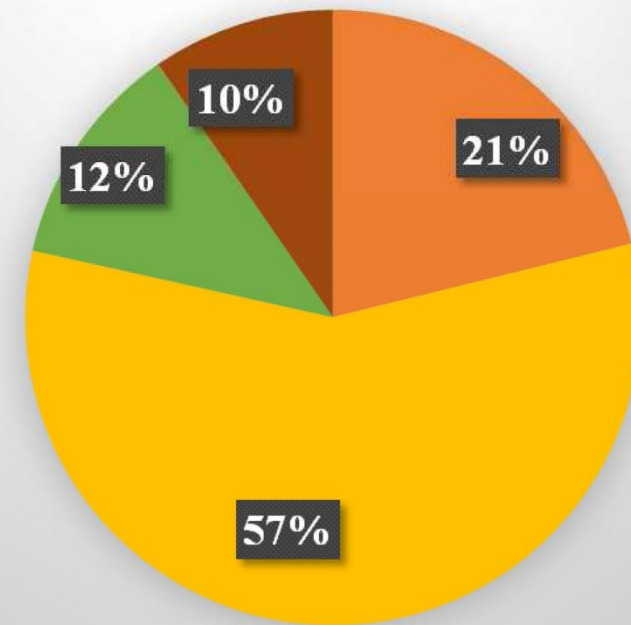
■ Усі виконують ■ Більшість виконує ■ Важко сказати ■ Мало хто виконує ■ Ніхто не виконує

Чи дотримуєтесь Ви рекомендацій щодо дрес-коду зазначені в корпоративному стандарті зовнішнього вигляду співробітників?

Викладачі



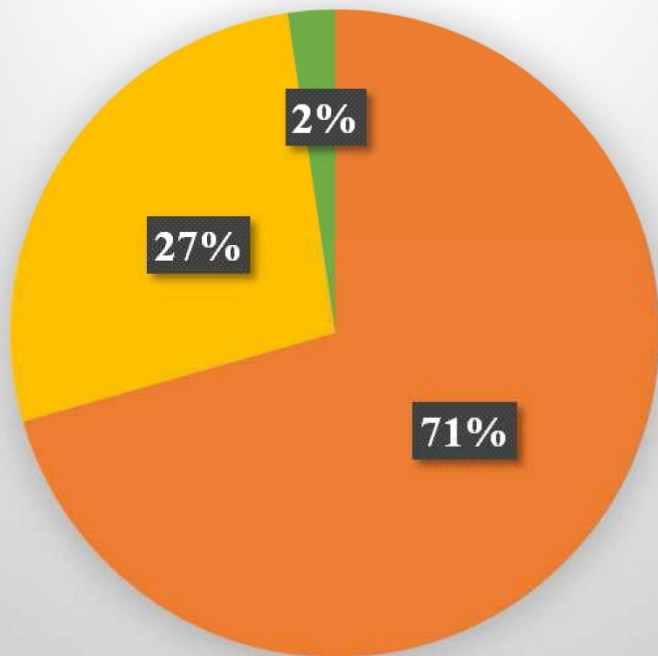
Студенти



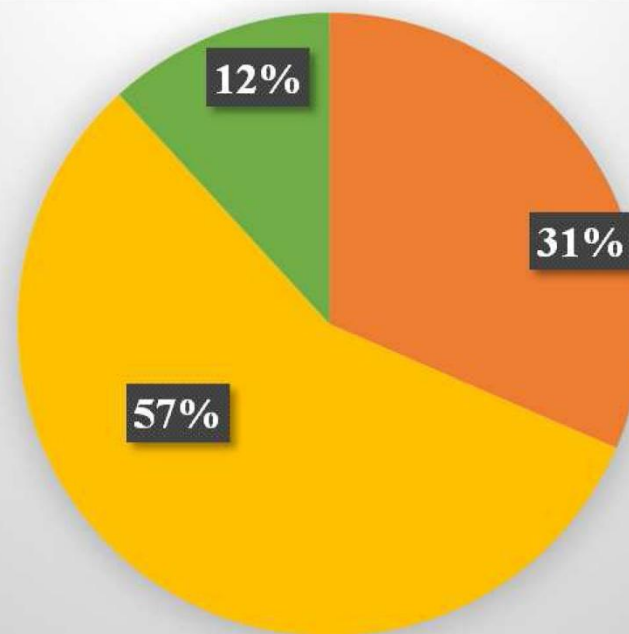
■ Дотримуюсь повністю ■ Дотримуюсь частково ■ Не дотримуюсь ■ Про зазначені рекомендації не знаю

Чи відвідуєте Ви святкові та урочисті заходи університету?

Викладачі



Студенти



■ Так, відвідую регулярно

■ Так, відвідую час від часу

■ Не відвідую

Поверхневий рівень (сформований): поведінкові стереотипи; традиції; ритуали; групові норми; цінності; відповідна філософія; правила поведінки; клімат у колективі; методи і прийоми для досягнення поставлених завдань.

Підповерхневий рівень (у стадії формування): усвідомлення себе і свого місця членами колективу; система комунікацій; самопрезентація; способи формалізації стосунків і вирішення конфліктів; спосіб в який формуються і зберігаються цінності; віра у керівництво та в успіх у власних силах; процес розвитку особистості викладачів і студентів та їх навчання.

Глибинний рівень : на рівні екстраполяції існуючих тенденцій.



Вектори подальшого розвитку корпоративної культури Університету в найближчій перспективі:

- підвищення адаптивної здатності на ринку надання освітніх послуг;
- започаткування і подальша реалізація вже існуючих програм поступового кар'єрного зростання;
- створення цілісного образу Університету за допомогою розробки відповідної «культурної парадигми».





Дякуємо за увагу!