

**Міністерство освіти і науки України;
Львівський національний університет імені Івана Франка;**

Історичний факультет

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

**«ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА
У ПРИВАТНИХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ»**

Виконав студент 4 курсу
спеціальності “Соціологія”,
групи ІСС-41 с,
Сітек Петро Петрович

Науковий керівник
к.с.н. , доц. Кудринська А. І.

Львів – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3-5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ..	6-16
1.1. Поняття та функції організаційної культури у науковому дискурсі.....	6-12
1.2. Моделі організаційної культури в освітніх приватних закладах крізь призму символічного інтераціоналізму.....	16-18
Висновки до розділу 1.....	16
РОЗДІЛ 2. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ	17-27
2.1. Особливості реалізації організаційної культури: аналіз зарубіжного досвіду.....	17-21
2.2. Організаційна культура в «Школі вільних та небайдужих» в уявленнях її працівників.....	22-23
Висновки до розділу 2.....	26-27
ВИСНОВКИ	28-29
Список джерел і наукової літератури	30-32
ДОДАТКИ:	
Додаток 1. Програма авторського соціологічного дослідження Організаційна культура у приватних освітніх закладах на прикладі Школи «вільних та небайдужих»»	
Додаток 2. Транскрипти інтерв'ю.	

ВСТУП

Практична актуальність. У сучасному світі приватні освітні заклади стають все більш популярним вибором для батьків та учнів, пропонуючи альтернативу державним установам. До прикладу, в Україні, згідно з даними інтернет-платформи «Опендатабот», станом на 2021 рік нараховувалося 320 ліцензованих приватних шкіл, що складає 2% від усіх шкіл в Україні [1]. Однак, успіх таких закладів залежить не лише від академічних досягнень, а й від якості їх організаційної культури, що визначає цінності, норми та поведінку її учасників. Вивчення організаційної культури в приватних освітніх закладах має велике значення, оскільки це впливає на їх ефективність, конкурентоспроможність та здатність до інновацій.

Зважаючи на те, що в сучасних українців з'являються можливості платити за навчання своїх дітей, створюється все більше приватних шкіл, які, щоб привабити споживача, формують свою унікальність довкола системи цінностей, які є близькими людям, які їх обирають. Оскільки з 320 ліцензованих приватних шкіл 108 знаходяться в Києві[1], можна стверджувати, що попит в столиці України формує конкурентне середовище, яке буде лише розширюватися в інших регіонах. Враховуючи це, важливо досліджувати організаційну культуру в приватних освітніх закладах з метою з'ясування її впливу на процеси управління, залучення та збереження кваліфікованих вчителів, задоволення потреб учнів та розвитку партнерських відносин із батьками.

Організаційна культура приватних освітніх закладів має свої особливості, оскільки вони функціонують у конкурентному середовищі, а їх репутація залежить від задоволеності своїх клієнтів. Вивчення організаційної

культури у цьому контексті дасть змогу виявити чинники, що сприяють ефективності та конкурентоспроможності приватних освітніх закладів, а також окреслити можливості для покращення їх діяльності.

Теоретична актуальність. Тема організаційної культури є досить обсяжною і досліджується широким спектром дисциплін, зокрема таких, як соціологія праці, соціологія організацій, соціологія управління, психологія, соціальна психологія, філософія, менеджмент, економіка, культурологія. В контексті освіти, розглядається з позицій педагогіки, освітології, а також у теорії та методиці управління освітою. Вона має значний емпіричний досвід та суттєві теоретичні доробки. Зокрема, С. Елмонд, П. Карстаньє, В. Козлов, К. Ушаков, Ч. Ханді, О. Харчишина, Г. Хофстеде та Е. Шейн є знаними дослідниками, котрі зробили вагомий внесок у розуміння організаційної культури. Вони послуговувалися різними науковими підходами, що описані в їхніх розвідках та мають загальний характер у вивченні цього феномену. Крім того, вони розробили понятійний апарат, визначили рівні, принципи, умови та етапи формування організаційної культури. Науковці, практики та організаційні консультанти, включаючи Г. Захарчина, К. Камерона, К. Куїнна, Д. Ладанова, Л. Смірсіча та Г. Хаєта, розробили спеціальні методики для діагностики рівня розвитку організаційної культури. Л. Васильченко, Л. Карамушка, Л. Калініна, М. Мескон, Н. Побірченко, М. Поташник, Е. Руднев, Ю. Темрюков, Г. Тимошко, В. Усатенко, К. Ушаков, В. Ясвін та ін. фокусували дослідницький пошук на особливостях функціонування організаційної культури.

У контексті досліджуваної нами проблематики заслуговує уваги й доробок американського фахівця в галузі менеджменту Е. Шейна, котрий використовує метод діагностики для аналізу корпоративної культури, а також система управління компанією, розроблена Д. Нортоном і Р. Капланом. Усі ці

наукові розвідки суттєво доповнюють розуміння та аналіз організаційної культури загалом.

Незважаючи на наявність широкого кола наукових публікацій щодо проблематики організаційної культури, зроблений нами теоретичний аналіз наукової літератури дає підстави зазначити недостатність її розробки саме в контексті приватних освітніх закладів.

Тож, дослідження організаційної культури в приватних освітніх закладах є актуальним завданням, що уможливило б глибше зрозуміти роль культури в успіху таких закладів, запропонувати рекомендації для їх вдосконалення та подальшого розвитку

Метою дослідження є з'ясування особливостей організаційної культури у приватній школі; виявлення конкурентних переваг, які дає ефективна організаційна культура для приватного навчального закладу.

Реалізація поставленої мети зумовила виконання **таких завдань**:

- розглянути теоретичні аспекти організаційної культури, проаналізувати її структуру;
- окреслити моделі організаційної культури;
- проаналізувати особливості функціонування організаційної культури крізь призму зарубіжного досвіду;
- розробити й апробувати авторську програму дослідження організаційної культури в приватних освітніх закладах;
- проаналізувати особливості організаційної культури в уявленнях співробітників «Школи вільних і небайдужих»;
- окреслити вплив організаційної культури на конкурентоспроможність приватних освітніх закладів.

Об'єктом дослідження (за критерієм загальної проблеми) є організаційна культура.

Об'єктом дослідження (за критерієм загальної проблеми) є працівники приватної школи.

Предметом дослідження є особливості формування та розвитку організаційної культури приватної школи.

Теоретико-методологічні засади дослідження. Теоретико-методологічною основою нашого дослідження слугуватиме парадигма символічного інтеракціоналізму. Ця парадигма розглядає організаційну культуру як «продукт» соціальних взаємодій (спілкування, співпраця, конструювання «спільних значень»). Це дає змогу зрозуміти, як взаємодія між учасниками впливає на формування та розвиток організаційної культури, а також які фактори сприяють або перешкоджають цій взаємодії. Використання означеної парадигми дасть змогу сфокусуватися на вивченні організаційної культури, як результату взаємодії індивідів та їхніх особистісних сприйняттях.

У зв'язку зі специфікою об'єкта дослідження та поставленими завданнями, застосовано комплексний підхід, що передбачає використання загальнонаукових та соціологічних методів. Для концептуалізації ключових понять використано методи аналізу та синтезу; для збору емпіричних даних – спеціальні соціологічні методи, зокрема спостереження та індивідуальні глибокі інтерв'ю з керівниками підрозділів та працівниками школи «вільних та небайдужих».

Практичне значення. Запропоновані у бакалаврській роботі узагальнення та результати емпіричних досліджень розширюють існуюче уявлення про особливості організаційної культури у приватних освітніх закладах. Відповідний аналіз та розуміння культурних аспектів дає змогу

окреслити рекомендації для належного формування та розвитку організаційної культури, що сприятиме підвищенню якості освітніх послуг та задоволеності всіх зацікавлених сторін. Теоретичні висновки і положення, представлені в роботі, можуть бути використані в процесі викладання таких навчальних дисциплін, як «Соціологія освіти», «Соціологія управління», «Соціологія організацій».

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, кожен з яких містить два підрозділи, висновків та списку використаних джерел і наукової літератури та додатків. Загальний обсяг роботи складає – 00 сторінок (з них 00 основного тексту). Список використаних джерел і наукової літератури містить 00 найменувань.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

1.1. Поняття та функції організаційної культури у науковому дискурсі

Організаційна культура є важливою детермінантою ефективного функціонування різних організацій, оскільки встановлює правила і норми поведінки, формує відносини і зв'язки між працівниками та підрозділами.

Доцільно зазначити, що в науковому дискурсі відсутнє універсальне тлумачення поняття «організаційна культура», відтак простежуються різні підходи науковців до його інтерпретації. Тож, варіативність цього терміну актуалізує одне з завдань цієї роботи – сформулювати цю дефініцію, завдяки систематизації визначень, представлених у науковій літературі.

Для максимально змістовного розуміння поняття «організаційна культура» доцільно розглянути терміни, з яких воно конструюється, зокрема «організація» та «культура». Якщо говорити про тлумачення поняття «організація», то варто згадати науковий доробок у цьому контексті Й. Завадського, в якому зазначається, що термін "організація" (англ. organization) походить від давньогрецького слова "органон", що перекладається як "інструмент". Це слово також слугує похідною для таких понять, як "орган", "організм" та "організація" [17]. Зважаючи на те, що великий період часу складно було отримати сучасні іноземні джерела, українські дослідники часто сприймали поняття «організація» значно вужче, ніж іноземні науковці. В українському дискурсі «організація» тлумачилась, як складне виробниче утворення, об'єднане спільним керівництвом, тобто як таке, що має певні ресурси. Закордонні науковці сутність організацій розглядали в комплексному контексті, починаючи від моніторингу їх появи та розвитку і закінчуючи розробкою нових ефективних методів управління.

Це включало аналіз різних етапів життєвого циклу організацій, визначення оптимальних організаційних форм і структур, окреслення основних функцій організацій, адаптацію до змін навколишнього середовища та інші аспекти [19].

Загалом у науковому дискурсі, як вже зазначалося, існує велика кількість різних авторських визначень, які розглядають поняття «організація» з різних позицій, характеризуючи його як певне явище чи процес. Наприклад, М. Небава та О. Ратушняк тлумачать організацію як соціальне явище, що передбачає інституціоналізовану групу осіб, взаємодія яких детермінована різними матеріальними, економічними, правовими та іншими чинниками з метою досягнення поставлених цілей [18]. Проаналізувавши ці та низку інших версій терміну «організація», можна виокремити такі характеристики цього поняття:

- 1) наявність не менше, ніж двох осіб, які вважають себе частиною цієї групи;
- 2) наявність щонайменше однієї спільної цілі;
- 3) наявність членів групи, які свідомо співпрацюють з метою досягнення важливої для всіх мети.

При цьому, варто також зазначити, що в цьому контексті «організація» має такі види, як стан, процес та структура [5].

Якщо у випадку організацій все досить зрозуміло, оскільки предметом наукового теоретизування вони стали відносно недавно, то поняття культури як таке існує стільки, скільки існує суспільство. Одне з перших визначень культури запропоноване англійським антропологом Е. Тайлором. У праці «Первісна культура» автор визначив під поняттям культури складне ціле, що включає знання, віру, мистецтво, мораль, закон, звичаї та будь-які інші здібності і звички, які набуває людина як член суспільства» [21, с. 8]. Автор

наголошує на тому, що культура акумулює різноманітні аспекти людського життя, включаючи знання, віру, мистецтво, мораль, закон, звичаї та здібності. Це визначення відображає комплексну та багатогранну природу культури як системи символів, цінностей і практик, які формуються і передаються в межах суспільства.

Однак, варто відзначити, що це визначення може бути критиковане з погляду його універсальності і контекстуальності. Культура має різні прояви у різних культурних групах і суспільствах, і деякі аспекти культури можуть бути більш важливими для одних груп, ніж для інших. Крім того, це визначення може нехтувати впливом взаємодії між культурами, глобалізацією та зміною культурних умов.

Із розвитком антропологічної науки поняття культури збагачувалося змістом, варіювало залежно від того, в якому аспекті розглядалися ті чи інші культурні явища. Як наслідок – наявність великої кількості різних понять «культури». У праці "Культура: Критичний огляд понять та визначень" [31] американські антропологи А. Кребер і К. Клакхон навели 164 дефініції культури, що охоплюють такі різноманітні поняття, як "набута поведінка", "ідеї у розумі", "логічна конструкція", "статистична уява", "психічний захисний механізм" та інше. Підхід до визначення дефініції культури, якому надають перевагу А. Кребер та К. Клакхон і багато інших антропологів, полягає в тому, що культура є абстракцією, а точніше, "абстракцією від поведінки». Автори дійшли висновку, щодо цього, бо вважають, що культура залежить від конкретної поведінки, але сама по собі не є поведінкою. Цей висновок конструює проблематику, яка не була належним чином вирішена цими авторами. Це намагається зробити Л. Уайт у своєму есе "Концепція культури" [32, с. 227-251]. Питання насправді полягає

не в тому, чи є культура реальною або абстракцією, а в особливостях наукової інтерпретації.

Наприклад, у праці "Протестантська етика і дух капіталізму"[15], М. Вебер розглядає взаємозв'язок між протестантською етикою, релігією та розвитком капіталізму. Вебер висуває тезу, що протестантська етика, зокрема кальвінізм, впливає на формування економічної свідомості, а саме розуміння економіки як місії та розпорядження багатством, як діяльністю, що є підтриманою Богом. У цьому контексті Вебер аналізує вплив релігійної культури на економічні процеси та розвиток суспільства, підкреслює важливість культурних чинників у визначенні економічних та соціальних процесів. Він розглядає культуру як важливу складову суспільства, що впливає на економічну діяльність та соціальні відносини.

Зрозумівши етапи формування понять «організація» та «культура» ми можемо констатувати, що «організаційна культура» визначається як сукупність загальних уявлень, цінностей, норм, символів і практик, які характеризують організацію і впливають на поведінку її членів. Цей «конструкт» включає як структурні складові організації (її форму, структуру, функції), так і соціокультурні аспекти, що впливають на сприйняття, цінності, норми та поведінку учасників організації. Організаційна культура впливає на те, як працівники ставляться один до одного та взаємодіють між собою, як вони виконують свої обов'язки, приймають рішення та спілкуються в рамках організації. Вона може формуватись як шляхом офіційно встановлених правил та політик, так і через неофіційні практики та звичаї, що розвиваються всередині організації.

Одне з перших визначень поняття "організаційна культура" запропоновано Е. Шейном - відомим американським психологом, фахівцем у галузі менеджменту. Ґрунтовне тлумачення цього терміну представлено ним

у праці "Організаційна культура і лідерство"[26]. Автор визначив організаційну культуру, як сукупність загальних уявлень, цінностей, норм, символів і практик, які характеризують організацію і впливають на поведінку її членів. Він вважав, що організаційна культура формується шляхом взаємодії між учасниками організації і впливає на їхні сприйняття, поведінку та результативність.

Відомий теоретик організацій Г. Морган висвітлює сутність поняття "організаційна культура" у своїй праці "Images of Organization" [33]. Науковець використовує метафори для пояснення того, як організації функціонують і як культура впливає на їх поведінку та діяльність. Він запропонував різні моделі (образи) організацій, щоб показати різні аспекти організаційної культури та її вплив на працівників та організаційні процеси. Основна ідея полягає в тому, що організації можна розглядати з різних перспектив, подібно до того, як ми сприймаємо образи або метафори, наприклад:

1. *Машини*: Організація розглядається як механічна система, де кожна частина виконує свою функцію для досягнення загальних цілей. Ця модель акцентує на ефективності та стандартизації процесів.

2. *Організм*: Організація порівнюється з живим організмом, де різні частини співпрацюють та взаємодіють, адаптуючись до змін у навколишньому середовищі. Ця модель відображає органічний розвиток, адаптивність і взаємодію зовнішніх факторів.

3. *Культура*: Організацію розглядається як культурна система, де цінності, норми, символи та способи поведінки формують організаційну культуру. Ця модель зосереджується на соціальних взаємодіях, спільних цінностях та ідентичності.

4. *Політична система*: Організація аналогічна політичній системі, де існує боротьба за ресурси, владу та контроль. Ця модель висвітлює політичні ігри, конфлікти в структурі організації.

5. *Психологічний термін*: Організація розглядається як психологічна система, де відбувається взаємодія та взаємовплив між працівниками. Ця модель акцентує на спілкуванні, мотивації та психологічних процесах.

Всі ці моделі (образи) сприяють ширшому розумінню поняття «організаційна культура»; уможливають усвідомлення того, як різні аспекти взаємодіють та впливають на працівників, їхню комунікацію, організаційні рішення та процеси загалом. Кожна модель відображає певні аспекти реальності організації і може бути корисною при аналізі організаційної культури.

У концептуалізації поняття «організаційна культура» суттєвим є доробок й І. Адізеса У своїй праці "Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It" [22] він аналізує розвиток організацій від початкової стадії до зрілості та відмирання; зауважує, що організаційна культура є одним із ключових факторів, який впливає на цей процес. На його думку «організаційна культура» є важливим аспектом успіху організації, оскільки вона формує спільну ідентичність, впливає на комунікацію, лідерство, співпрацю, інновації, продуктивність та залучення талантів. Розуміння етапів, через які проходить розвиток «організаційної культури», уможливорює усвідомлення її впливу та значимості у контексті успішного управління. З огляду на це, І. Адізес виокремив такі стадії «життя організації» [22]:

- *Формування*. На початковому етапі життєвого циклу організації формуються основні цінності, вірування та норми, що визначають спільну

ідентичність співробітників. Ключова роль у формуванні культури на цій стадії належить засновникам, керівництву та раннім учасникам організації.

- *Укріплення.* Характеризується закріпленням цінностей та норм, створених на попередньому етапі. Формуються й укорінюються комунікаційні системи, стиль лідерства та способи взаємодії. Організаційна культура стає більш стійкою, і співробітники активно керуються нею в своїх діях і поведінці.

- *Зміна.* Це необхідна стадія в контексті розвитку організації та її адаптації до змін у зовнішньому середовищі. На цьому етапі культура може зазнавати змін, адаптуватися до нових викликів та впроваджувати інноваційні підходи. Зміна культури може бути ініційована зсередини організації або детермінована зовнішніми факторами, зокрема такими, як зміна ринку або технологічні зрушення.

У випадку тривалого стабільного функціонування, можуть з'явитись стадії:

- *Стабілізації.* Організаційна культура досягає високого рівня стійкості та закріплюється в організаційних процесах і практиках, стає інтегральною частиною робочого середовища. Ключові цінності та норми є загальноприйнятими серед співробітників, а комунікаційні канали та стиль лідерства визначені та ефективно функціонують.

- *Консолідації.* Організаційна культура стає більш укоріненою та незмінною; є частиною організаційної ідентичності, внутрішнього клімату; сприяє утриманню стабільності та цілісності організації. На цій стадії культура забезпечує сприятливе середовище для співробітників, підтримує внутрішню співпрацю, інноваційність і постійний розвиток.

Зрозумівши ці етапи, компанія може сформувати функції, які повинна виконувати «організаційна культура» для того, щоб бути

ефективною у своєму керуванні. Зокрема І. Адізес у своїй праці "Керування змінами: Ключові питання для керівників та консультантів"[23] висвітлює такі функції організаційної культури:

- *Збереження ідентичності.* Організаційна культура допомагає зберегти унікальність та ідентичність організації; формує спільні цінності, вірування та норми, що сприяють створенню спільного почуття приналежності; слугує підґрунтям співпраці та спільної роботи.

- *Орієнтація на результат.* Організаційна культура впливає на досягнення результатів організації; стимулює ефективність, інноваційність і високу продуктивність шляхом підтримки цілей, якості та конкурентоспроможності.

- *Спільне розуміння та комунікація.* Організаційна культура сприяє взаєморозумінню між співробітниками, формує основу для ефективної комунікації; сприяє передачі інформації, ідей, цінностей, знань і досвіду всередині організації.

- *Нормативність та контроль.* Організаційна культура встановлює норми та правила поведінки, що регламентують дії співробітників; забезпечує внутрішній контроль, виконання обов'язків та дотримання стандартів; формує етичні принципи.

- *Залучення та збереження талантів.* Організаційна культура впливає на залучення та утримання талановитих співробітників; сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату, в якому вони відчують свою значимість і затребуваність, мають можливість розвиватися та реалізовувати свій потенціал.

- *Зміна й адаптація.* Організаційна культура впливає на здатність організації до змін та адаптації до мінливого внутрішнього та зовнішнього

середовища; стимулює гнучкість, інноваційність і відкритість до нових ідей, а відтак, сприяє ефективному функціонуванню.

Підсумувавши цей підрозділ, можемо зазначити, що «організаційна культура» є складним і багатограним поняттям, яке перебуває в полі предметного зацікавлення низки науковців. Проаналізувавши їхній доробок, можемо констатувати, що: «організаційна культура» включає набір цінностей, норм, символів, звичаїв, способів поведінки та комунікації, що характеризують конкретну організацію; формується через соціальні взаємодії, спільний досвід, навчання та трансляцію знань між її співробітниками; реалізує низку функцій; сприяє збереженню ідентичності організації, її орієнтації на ефективні результати; забезпечує належну комунікацію між співробітниками; окреслює норми поведінки та контролює їх дотримання; сприяє залученню талановитих фахівців та адаптації до змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

З огляду на вище викладене, будемо «підходити» до розуміння організаційної культури з урахуванням цих загальних рис та функцій. Розглядати «організаційну культуру», як комплексне явище, що включає цінності, норми, символи та способи поведінки організації, а також її вплив на результативність, комунікацію, ідентичність та адаптацію.

1.2. Моделі організаційної культури в освітніх приватних закладах крізь призму символічного інтеракціонізму

У попередньому підрозділі наша увага фокусувалася на сутності організаційної культури та її функціональній значимості. Вище викладена інформація слугує підґрунтям для аналізу організаційної культури в контексті приватних освітніх закладів.

В Законі України про «Про освіту» зазначено, що навчальні заклади, які засновані на приватній власності, мають статус приватного навчального закладу [2]. Таким чином, ми можемо зрозуміти, що форма власності визначає статус навчального закладу. Відповідно, варто окреслити і зрозуміти сутність поняття «навчальний заклад». Це, своєю чергою, дасть можливість зрозуміти важливість «організаційної культури» та її складових в ефективному функціонуванні приватних навчальних закладів.

У своїй праці «The Presentation of Self in Everyday Life» І. Гофман вислови думку про те, що навчальний заклад – це установа, що здійснює освітній процес із метою навчання, виховання та розвитку особистості [28]. Відповідно до цього, ми можемо сказати, що це інституція, яка ставить собі за завдання навчати та виховувати гармонійно розвинену особистість.

У залежності від ступеня акредитації та рівня освіти, який надається, навчальний заклад може бути загальноосвітнім, професійним, вищим або іншого типу. Також, у нього входять такі інституції, як школи, коледжі, університети, технікуми, академії та інші освітні установи. Як відомо, у навчальних закладах здійснюється навчальний процес, який передбачає планування та проведення уроків, лекцій, практичних занять, відповідно до навчальних програм, та оцінювання досягнень учнів. Зазначені заклади також можуть забезпечувати додаткові послуги, у вигляді індивідуальних консультацій, спортивних, культурних та розвиваючих гуртків. Які в свою чергу, допомагатимуть учням професійно розвиватись та підготують їх до майбутньої кар'єри. Усі ці аспекти фокусуються на особистості, з метою її всебічного розвитку.

Важливо зазначити, що навчальні заклади відіграють суттєву роль у суспільстві, забезпечуючи освіту та навчання громадян. Вони формують і пропонують сприятливе середовище для здобуття знань, розвитку навичок і,

як вже зазначалося, формування особистості. Навчальні заклади також сприяють соціалізації учнів, спілкуванню, взаємодії, тобто розвитку соціальних навичок.

Таким чином, можна резюмувати, що навчальний заклад, це не просто будь-яка інституція, яка існує в нашому суспільстві і не надто нас зачіпає. Вона є важливим структурним компонентом суспільства і має суттєвий вплив на його функціонування, оскільки у всіх розвинених країнах, освіта є базовим правом, яке має отримати кожен. Тому, організаційна культура в освітніх закладах є ключовим фактором, що впливає на якість надання освітніх послуг, навчання та розвиток учнів. З'ясування особливостей її функціонування у приватних освітніх закладах крізь призму символічного інтеракціонізму [28], дає змогу отримати ґрунтовне розуміння процесів та взаємодій, що відбуваються в навчальному закладі. Оскільки, символічний інтеракціонізм фокусується на розумінні взаємодії між людьми та значимості символів, спільно зрозумілих інтерпретацій та соціальних конструкцій. Застосування цієї парадигми до вивчення організаційної культури в освітніх закладах дає змогу розглядати її як соціальний конструкт, що є результатом взаємодії учасників навчального процесу.

Зрозуміло, що в залежності від людей, які працюють в компанії, функціонувати вона може по-різному, оскільки саме їхня взаємодія й формує її внутрішнє середовище. Виокремлюють багато різних моделей організацій. Одна з найбільш відомих і широко використовуваних моделей організацій представлена Кемероном та Куїнном у 1999 році в книзі «Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework» [24]. Зокрема, науковці вирізняють чотири типи організаційної культури:

- *Культура клану (Clan Culture)*: характеризується спрямованістю на співпрацю, збігом цінностей та взаємодією внутрішніх членів організації;

спільною відповідальністю; фокусується на турботі про співробітників та створенні сприятливого робочого середовища.

- *Культура ієрархії (Hierarchy Culture)*: пріоритетом у даній моделі є контроль, формалізація та структурованість; керування чіткими правилами, процедурами та ієрархічною структурою влади.

- *Культура ринку (Market Culture)*: основним акцентом є конкуренція, досягнення результатів та орієнтація на зовнішнє середовище (результативність та конкурентоспроможність).

- *Культура адгократії (Adhocracy Culture)*: характеризується наголосом на інноваціях, гнучкості та творчості; прагненні до змін, експериментів та використання новаторських підходів.

Варто зазначити, що організації можуть мати комбінацію різних типів культур, а також у кожного типу культури можуть бути свої переваги та обмеження. Та в контексті символічного інтеракціонізму важливо виділяти моделі організаційної культури, бо: це допомагає зрозуміти, як індивіди сприймають та тлумачать символи й конструюють соціальну дійсність; це дає змогу виявити та розібратися в символічних елементах, які притаманні конкретному типу культури, що впливає на сприйняття й інтерпретацію спільнотою учасників; уможливорює розуміння особливостей взаємодії між людьми; формує спільне конструювання соціальної дійсності; допомагає з'ясувати особливості комунікації, спільні норми та цінності, що впливають на взаємодію та спілкування. Це підкреслює, що соціальна дійсність в організації конструюється через процеси спілкування та взаємодії між учасниками, що, своєю чергою, допомагає розібратися в механізмах конструювання цієї дійсності, виявити ключові символи, ритуали та обряди, які впливають на сприйняття та дії учасників організації.

Тому, в контексті дослідження цієї теми вписується монографія різнобарвного менеджменту, оскільки ця модель, ставить перед собою мету ефективного управління різноманітністю в організації. Її автором є Валерій Пекар український підприємець, публіцист, викладач і громадський діяч. І її важливість використання в цій роботі полягає в тому, що вона несе в собі українську модель. В. Пекар стверджує, що організації складаються з індивідів з різними характеристиками, такими як стать, етнічна приналежність, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація та інші особисті риси [20, 102-103ст]. Різнобарвний менеджмент відображає усвідомлення того, що ця різноманітність може приносити значний потенціал та переваги для організації, але також може зумовлювати виклики та проблеми. Концепція цієї моделі спрямована на створення інклюзивного та рівноправного робочого середовища, в якому кожен працівник відчуває себе затребуваним, прийнятним і має можливість розвиватися та робити внесок у спільний успіх організації. У контексті символічного інтеракціонізму, різнобарвний менеджмент підкреслює значимість взаємодії та спілкування між працівниками з різними особистісними характеристиками. Тому, ця модель сприяє формуванню позитивного символічного сприйняття та взаємодії між різними групами працівників, допомагає налагодити належну співпрацю всередині організації.

Кожній моделі притаманні свої методи комунікацій та прийняття рішень. Використання нерелевантних методів, призведе до негативного результату. Тому, ми розглянемо різновиди управлінських культур відповідно до моделі різнобарвного менеджменту [20, 105-143ст].

- *Фіолетова родина* — *культура приналежності*. Саме так можна охарактеризувати першу модель, що має управлінський характер, та розглядає організацію, як «родину», очолювану лідером — «старійшиною».

Його авторитет ґрунтується не на знаннях, не на силі, а на містичних (нераціональних) характеристиках (наприклад, на старшинстві або комунікабельності). Відносини у такій організації досить «теплі», майже родинні й зовсім неформальні. Яскравим представника цієї моделі в контексті освітніх приватних закладів є школа сімейного типу.

- *Червоний клан — культура сили.* Очолює організацію — «червоний» лідер, який сам приймає всі рішення і підпорядковує всіх своїй волі. Такий лідер — суворий і вимогливий, але співробітники нерідко обожають його («бояться — значить, поважають»). Авторитет такого лідера ґрунтується на його волі, обов'язково підкріпленій посиленнями на попередні успіхи. Розмір «червоної» організації обмежений кількістю осіб, яких лідер здатний контролювати особисто або через кількох довірених осіб. Тож, сила і влада, визначаються тільки ступенем близькості до лідера. Така організаційна культура унеможливорює накопичення досвіду та знань. Хоча до переваг можна віднести простоту та оперативність керування, відданість членів організації (співробітників), вміння концентрувати енергію й ентузіазм і спрямовувати їх на досягнення цілей. Представником такої парадигми в освітньому приватному закладі, На мою думку, варто виділити «Київський Університет Культури», який розвивається довкола особистості Михайла Поплавського. І виконує дублікат «Київського національного університету культури і мистецтв», де М. Поплавський обіймає посаду президента.

- *Синя ієрархія — культура правил.* Таку організацію часто називають бюрократичною і вона створюється, коли організація розростається. а лідер не може самостійно керувати нею. Типовими ознаками такої організації є організаційна діаграма з квадратами і стрілочками, посадові інструкції, звіти, процедури і регламенти, місія та документовані

бізнес-процеси. У «синій» організації в кожного своя роль, тут усі ідентичності чітко визначені. Влада, повноваження і відповідальність тут стосуються не в певної особи, а посади, та цілковито визначаються позицією в ієрархії. Перевагами такої організації є порядок і стабільність (неважливо, чи високою є якість роботи, — головне, вона стабільна), відсутність конфліктів. Недоліки — придушення ініціативи і слабка інноваційність, відсутність «драйву», високі витрати й ізоляція співробітників одне від одного та від клієнтів. Прикладами такої парадигми в приватному освітньому просторі, є приватні школи та університети, що побудовані на засадах державних, та досі масштабуються. На мою думку, «Київський медичний університет» підпадає під цю категорію, оскільки хоч він і є першим приватним медичним закладом. Та цей заклад не приніс нічого нового в організаційну культуру. А лише перейняв моделі інших державних закладів цього ж ступеня, де побудована чітка ієрархія і без погодження ректора, не можна навіть отримати довідку у військкомат.

- *Помаранчева корпорація — культура успіху.* «Корпорація» сучасного світу: орієнтована на результат, керована особами, з певними заслугам. У таких організаціях, як правило, немає жорсткої ієрархії — система керування може бути або матричною, або проектно-орієнтованою, або з неформальною, мінливою оргструктурою. Місце індивіда в такій організації, визначається не його посадою, а кваліфікацією та «шлейфом» його успіхів, що тягнеться за ним. Формується горизонтальна кар'єра, коли найменування посади співробітника протягом багатьох років залишається незмінним, але авторитет, вплив і винагорода постійно зростають. У «помаранчевій» організації теж є формалізовані бізнес-процеси, але рух інформації та прийняття рішень здійснюються на різних горизонтальних рівнях, минаючи ієрархію. Суттєвою ознакою такої компанії є постійні зміни.

Зрозуміло, що для створення «помаранчевої» компанії потрібно мати певну критичну чисельність «помаранчевих людей», адже така компанія будується не на підпорядкуванні, а на одностайному розумінні цілей і завдань. Це зумовлює певні проблеми у «помаранчевих керівників», оскільки вони вважають усіх навколо подібними до себе з точки зору мотивації. Переваги «помаранчевої» культури беззаперечні: висока ефективність, мінімальне «організаційне тертя», оперативність прийняття рішень, інноваційність. Недоліком ж «помаранчевої» управлінської культури є «керований хаос», що йде на зміну «синьому тотальному порядку». З вище перерахованих ознак, можна віднести до представників організацій, де задіяна помаранчева модель «Український католицький університет». Оскільки на відміну від попереднього прикладу, УКУ вирішив відмовитись від звичної моделі вищого навчального закладу та створити середовище, де хочеться творити та навчатись. Хоч і наукове середовище там нічим не відрізняється та ставлення до процесів сприяє включенню студентів до прийняття рішень та формуванню інновацій.

- *Зелене співтовариство — культура взаємин.* Природу такої організації складно зрозуміти. Ніхто не командує, кожен робить те, що вважає за доцільне. Відтак, те, що має бути зроблено, якимось чином робиться. Тут немає ієрархії (усі затребувані й усі рівні, усі терпимі й усі прийняті), кожний має право висловити свою думку. «Зелені» організації нечасто зустрінеш у комерційному середовищі, найбільш примітними прикладами є співтовариство авторів Вікіпедії, бо там все працює без жодних вказівок та модерації. Однак розмір таких компаній обмежений, оскільки «зелена» організація передбачає рівну участь усіх її членів у керуванні, тобто всі збираються і приймають необхідні рішення, причому, як правило, на основі консенсусу. Для таких організацій характерним є командне лідерство

— кожен міг би бути лідером, і кожен, час від часу, бере на себе цю функцію, залежно від обставин. Для «зеленої» управлінської культури характерні взаємна довіра і повага, взаєморозуміння і терпимість, відкритість, визнання права на помилку, вміння брати на себе відповідальність, гнучкі обмеження і нечіткі правила. Переваги «зеленої» управлінської культури - гармонія, консенсус і справедливість. Недоліками можуть виявитися самозаспокоєність, низька продуктивність, висока вартість і повільність прийняття рішень. Приклади таких приватних освітніх продуктів, є складними для інтерпретації в освітньому просторі, хоча такі елементи притаманні багатьом освітнім приватним проектам.

- *Жовта мережа — культура творчості.* Така організація найбільше нагадує мережу, однак у цій мережі деякі вузли важливіші за інші. В цій парадигмі, кожен співробітник залучений у безліч проектів, якими займається багато робочих груп («життя як портфель проектів»). При цьому частину проектів людина ініціювала сама, тому у відповідних групах вона є «керівником». Групи не аморфні — ролі в них розписані. Рішення приймає той, хто є компетентнішим саме у цьому питанні. Тут кожен отримує ту роботу, що йому до вподоби. Усі мають вільний доступ до благ, хоча не всі здатні рівною мірою ним скористатися.

Важливо згадати, що всі вище перераховані організаційні моделі виступають спектром гам, в різних організаціях. І організацію, як таку можна віднести в конкретну модель за структурною ознакою, лідером та методикою прийняття рішень.

Модель різнобарвного менеджменту окреслює рамки для розуміння різних культур організацій, включаючи організаційну культуру освітніх приватних закладів. Ця модель у організаційній культурі, представляє шість кольорів — фіолетовий, червоний, синій, помаранчевий,

зелений і жовтий, які символізують різні цінності, підходи та способи функціонування. Освітні приватні заклади можуть мати різні культури, і розгляд цих культур через призму символічного інтеракціонізму дає нам змогу зосередитися на взаємодії та спілкуванні між людьми в цих організаціях. Адже ця модель розглядає, як люди конструюють реальність через взаємодію та спілкування, а також як символи і значення формують індивідуальну та колективну ідентичність. У контексті організаційної культури освітніх приватних закладів, різні кольори моделей мислення можуть відображати різні підходи до управління, комунікації та взаємодії між учасниками. Наприклад, синя модель може вказувати на організацію, де домінують ієрархічні структури та строгий контроль, тоді як помаранчева модель може описувати організацію, що фокусується на результатах та інновації.

Розглянувши організаційну культуру освітніх приватних закладів через призму символічного інтеракціонізму, ми зможемо зрозуміти, як взаємодія між учасниками впливає на сприйняття та конструювання реальності. Це дає змогу проаналізувати організаційні процеси, включаючи комунікацію, взаємодію та формування ідентичності в освітніх приватних закладах.

Висновок до розділу

Організаційна культура є ключовим аспектом у функціонуванні будь-якої організації, включаючи освітні приватні заклади. Вона визначає цінності, норми, підходи та способи взаємодії між учасниками організації. Дослідження організаційної культури у науковому дискурсі розкривають її поняття та функції, виявляють важливість розуміння та управління культурою для досягнення успіху організації.

Освітні приватні заклади, як особлива форма організаційної діяльності, мають свою унікальну організаційну культуру. Розгляд організаційну культуру в освітніх приватних закладах крізь призму символічного інтеракціонізму, допоможе зрозуміти особливості формування взаємодії та спілкування між учасниками. Тому, в даному випадку, символічний інтеракціонізм відкриває шлях до аналізу та розуміння впливу спілкування, символів та значень на формування організаційної культури.

Залучення моделі різнобарвних менеджменту до аналізу організаційної культури освітніх приватних закладів дає змогу краще розуміти різні підходи, цінності та способи її функціонування в цих організаціях; окреслює рамки для розгляду різних культур, включаючи «фіолетову», «червону», «синю», «помаранчеву», «зелену» та «жовту», що символізують різні аспекти управління та взаємодії. Аналіз означених моделей дає змогу окреслити переваги та недоліки кожної культури, а також зрозуміти взаємодію між учасниками і формування організаційної ідентичності.

Отже, вивчення організаційної культури в освітніх приватних закладах крізь призму символічного інтеракціонізму та моделі різнобарвного менеджменту допомагає розкрити багатогранність цих організацій, збагатити розуміння внутрішнього життя та взаємодії між учасниками, а також сприяє подальшому розвитку ефективного управління та зміцненню організаційної культури.

РОЗДІЛ II. РОЗДІЛ 2. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

2.1. Особливості реалізації організаційної культури: аналіз зарубіжного досвіду

Протягом довгого періоду часу існувала тривала дискусія серед науковців щодо можливості аналізу організаційної культури за допомогою кількісних методів. Низка науковців досить скептично ставились до цієї ідеї [35], але й були і ті, хто висловлювали свої міркування щодо важливості використання кількісних методів в комбінації з якісними [25]. Тому, в цьому підрозділі наша увага фокусуватиметься на вивченні особливостей організаційної культури крізь призму зарубіжного досвіду.

Зокрема, одне з досліджень стосувалося емпіричного дослідження аспектів організаційної культури, вплив на продуктивність співробітників в ІТ-індустрії, Тамілнаду [30]. Воно проводилось науковцями Картік М. та Васуматі А. у 2018 році. Інструментарій дослідження передбачав використання кількісного методу, оскільки це було описове дослідження зі співробітників ІТ-індустрії. Розмір вибірки становить 300 співробітників. І її склали респонденти, які були доступними та готовими відповідати на запитання анкети. Це емпіричне дослідження мало на меті: вивчити зв'язок між досвідом респондентів та їхніми відповідями на часте отримання нагадувань і попереджень щодо виконання своїх завдань; знайти дисперсію між віком респондентів і їхні відповіді на практику відділу кадрів; знайти зв'язок між різновидами завдань, якими займаються працівники і характеристиками продуктивності респондентів. Тому, було використано анкету, як єдиний інструмент збору первинних даних від цільових респондентів. І як результат, завдяки аналізу даних, дослідники виявив, що

існує зв'язок між досвідом респондентів і частотою отримання нагадувань та попереджень про виконання завдань. Зокрема, респонденти з різним досвідом мали різні практики отримання нагадувань. Дослідники також з'ясували, що вік респондентів має значний вплив на їхні відповіді щодо практик управління персоналом. Висновок дослідників підкреслює важливість створення захоплюючого робочого середовища та ролі управління персоналом у добробуті співробітників.

Інше дослідження стосувалося пошуку емпіричних доказів впливу організаційної культури, щодо якості процесу [30]. Воно проводилось дослідниками, Грау К. та Мурманн Дж у 2014 році. І вони мали на меті: зрозуміти чи сильніша стратегічна орієнтація організації, краще впливає на якість процесів організації; чи гнучкіша структура організації, краще впливає на якість її процесів; чи краща співпраця та командна робота в організації, сильніше впливає на якість її процесів; чи робота загального керівництва та керівництва в організації, якісніше впливає на процеси в організації. Тому, вони використали кількісне дослідження, а саме анкетне опитування. Учасників запитали про ступінь їх індивідуальної згоди з кількома біполярними твердженнями, що стосуються пунктів, які були зазначеним в анкеті. І вони змогли виявити значний вплив досліджуваних характеристик на якість процесу. Це в свою чергу, спонукало їх надати пропозиції щодо врахування цього впливу. Для майбутніх досліджень вони порекомендували порівняти різні управлінські ініціативи та їх результати. Та розширити дослідження на інші аспекти організаційної культури, такі як задоволеність працівників або залучення до ініціатив. У висновку, вони також додали, що такі дослідження мають потенціал поєднати наукове знання з різних галузей та отримати нові уявлення з міждисциплінарної точки зору.

Також, було дослідження Ер Рхаїмні та Чарафа К., яке проводилось у 2022 році та мало на меті вивчити зв'язок між організаційною культурою та результативністю, завдяки огляду літератури про посередницькі та модеруючі ефекти[27]. Тому, для цього дослідники використали аналітичний метод дослідження статей. Вони обрали 161 статтю і в процесі дослідження, скоротили кількість до 27, щоб глибинно вивчити тематику дослідження. Під час цього дослідження, вони намагались зрозуміти: чи ефективніша робота бізнесу, допомагає легше долати виклики; чи здатність до інновацій менеджерського складу, впливає позитивно на організацію і чи якісна організаційна культура, несе позитивний вплив на організацію. Завдяки результатам цього дослідження вони підтвердили, що здатність підвищувати ефективність є ключовою для виживання бізнесу загалом і марокканського бізнесу зокрема в глобалізованому економічному кліматі. Організаційна культура має великий вплив на продуктивність фірми, і цей вплив опосередковується через зміну підприємницького управління. На практичному рівні, дослідження надає менеджерам усвідомлення важливості організаційна культура покращує діяльності компанії. Однак, дослідження має обмеження вибором джерел, методологією та часовим обмеженням, тому вони зробили висновки, що для проведення подальших досліджень перевірки різних факторів і характеру їх впливу. Майбутні дослідження можуть розширити цей контекст і перевірити концептуальну модель на практиці. Крім того, дослідити інші посередницькі змінні, такі як спілкування, задоволеність споживачів або підприємницька орієнтація, для отримання додаткового уявлення про їх вплив.

Ще одне дослідження, яке ставило собі за завдання, Емпірично дослідити взаємозв'язк між корпоративним організаційним навчанням та організаційною культурою за прикладом страхової галузі у Тайвані[36] у

2015 році, Юань-Дуен Лі і Ши-Хао Чен провели це дослідження і використали для нього дисперсійний аналіз і кореляційний аналіз. Оскільки вони намагались дослідити кореляції в різниці між організаційною культурою та корпоративною організацією навчання, корпоративної організаційної культури та корпоративного організаційного навчання в трьох різних видах промисловості. З додаванням таких змінних, як: вік, стать, сімейний стан і рівень освіти, а також включити змінні фактори бізнес-статистики: стаж, посада, відділ і кількість співробітників. Тому, вони змогли дослідити взаємозв'язок між корпоративною культурою страхової індустрії та організаційним навчанням на Тайвані. Застосовуючи емпіричні методи і додавання змінних, таких як демографічні змінні та корпоративні фонові змінні, було проведено дослідження співвідношень між корпоративною культурою та організаційним навчанням. Отримані емпіричні результати вказали на високу кореляцію між організаційним навчанням та чотирма категоріями корпоративної культури. Висновок з цього дослідження полягає в тому, що існують взаємовідносини між організаційним навчанням та корпоративною культурою в страховій індустрії на Тайвані. Крім того, дослідження виявило, що різні категорії корпоративної культури мають різний вплив на організаційне навчання, а також що організаційне навчання може впливати на корпоративну культуру. Зокрема, культура адхократії та зобов'язання до навчання виявилися значущими факторами взаємодії. Також, автори додали, що висновки цього дослідження можуть бути застосовані для розвитку ефективних стратегій управління корпоративною культурою та організаційним навчанням в страховій індустрії на Тайвані.

І крайнє представлене дослідження, було проведеним Срімульяні В.А. та Германто Ю.Б. у 2022 році. Воно мало на меті зрозуміти зв'язок між організаційною культурою і співробітниками[34]. Тому, для цього

емпіричного дослідження вони використали кількісний метод та провели причинно-наслідкові дослідження для аналізу прямих і опосередкованих факторів лідерства вплив організаційної культури на залучення до роботи як посередник. Дослідження проводили у двох приватних лікарнях. Для цього вони використовували такі типи визначення, як: людські ресурси, обладнання, будівлі та інфраструктура, що належать лікарні, послуги. Також, вони розрізнили чотири види послуг спеціалістів: медичні послуги, хірургічні послуги, педіатричні послуги та акушерсько-гінекологічні послуги. Також, слід зазначити, що використаний метод відбору мав квотну вибірку. Ця методика вибірки бере стільки ж вибірки як кількість, яку визначив дослідник врахування статусу службовців, а не керівництва. Тому, на основі цього, дослідники зробили висновки до цього дослідження. Варто сказати, що надійне керівництво сприяє покращенню організаційної культури. Тому, якщо керівництво лікарні є довіреним та підтримує розвиток сильної корпоративної культури, то організаційна робота покращується. Також, варто згадати, що організаційна культура впливає на залучення до роботи. І тому зміцнення організаційної культури інспірує кадрові ресурси лікарні засвоювати цінності та бути більш прихильними до роботи, що впливає на якість надання послуг та задоволення пацієнтів. Залученість медичного персоналу є ключовим фактором для поліпшення результатів лікарні. Рівень залученості медсестр є прогностичним показником пацієнтського рівня смертності. Більш енергійний та відданий персонал, який задоволений своєю професією, забезпечує краще обслуговування пацієнтів. Організаційна культура виступає посередником між надійним керівництвом та залученням до роботи. Зміна культури організації досягається шляхом ефективного надійного лідерства, що сприяє залученню співробітників та забезпечує конкурентну перевагу в обслуговуванні споживачів.

Висновок використання різних методи дослідження полягає в тому, що у кожному з них, є свої переваги та недоліки, коли ми говоримо про організаційну культуру. Кількісний підхід та причинно-наслідковий аналіз дозволяють встановити зв'язки між факторами організаційної культури та залученням до роботи. Анкетні опитування дають можливість зібрати широкий обсяг даних від респондентів. Аналіз статей дозволяє отримати узагальнену інформацію з наявних джерел. А глибинні інтерв'ю та фокус-групові методи, дозволяють відповісти на питання, чому так відбувається.

Тому, дослідження проведене Грау К. та Мурманн Д., мавши на меті дослідити вплив організаційної культури на якість процесу в організації. Використали анкетне опитування і це дозволило зібрати дані від значної кількості учасників, забезпечивши широкий охоплення вчителів, інструкторів, керівників та їх заступників. Це допомогло отримати репрезентативний зразок та дозволило провести кількісний аналіз даних. А завдяки використанню описової статистики, вони зробили загальну оцінку зібраних даних та виявили значущі зв'язки між характеристиками організаційної культури та якістю процесу. Це ж в свою чергу, сприяло розумінню взаємозв'язків та визначенню важливих аспектів організаційної культури для поліпшення якості процесу.

В свою чергу, дослідження впливу на продуктивність, яке проводили Картік М. та Васуматі А. використало кількісний метод, а саме анкетування. І воно стало інструмент збору первинних даних від співробітників ІТ-індустрії. А достатній розмір вибірки забезпечити репрезентативність.

Дослідження Ер Рхаїмні та Чарафа К., завдяки аналізу статей використовували аналітичний метод. Який з поміж великої кількості статей, допоміг звузити їхню кількість та проаналізувати ті, які були найбільш

цінними цьому дослідженню. Цей підхід допоміг виявити основні зв'язки та встановити залежності між організаційною культурою та результативністю.

Дослідження Юань-Дуен Лі і Ши-Хао Чен використовувало дисперсійний аналіз і його використання, дозволило виявити статистично значущі відмінності між групами та сприяло розумінню, як різні категорії корпоративної культури та організаційного навчання впливають одна на одну та на результативність. А також, кореляційний аналіз і це допомогло встановити наявність зв'язку між змінними. У цьому дослідженні кореляційний аналіз допоміг виявити зв'язок між організаційним навчанням та різними категоріями корпоративної культури.

А дослідження Срімульяні В.А. та Германто Ю.Б. використали кількісний методі це допомогло зібрати об'єктивні дані і застосувати статистичні методи для аналізу цих даних. Це сприяло отриманню кількісних відповідей на дослідницькі питання та зробити узагальнення на основі великої кількості даних. Та також, причинно-наслідкове дослідження дозволило встановити причинно-наслідкові зв'язки між змінними. Аналіз прямих і опосередкованих факторів лідерства та їх впливу на залучення співробітників дозволяє з'ясувати, як організаційна культура впливає на співробітників і на працездатність організації в цілому.

Отже, як свідчать результати досліджень, важливість організаційної культури для покращення продуктивності, добробуту співробітників та успіху організацій є беззаперечною.

Методи ж досліджень, відрізнялись від цілей та гіпотез досліджень. Відповідно одне з досліджень використовувало кількісний підхід та причинно-наслідковий аналіз для вивчення прямих і опосередкованих факторів впливу організаційної культури на залучення до роботи. Кількісний підхід також був використаним і в іншому дослідженні. Завдяки анкетному

опитуванню, науковці змогли дослідити корпоративну культуру та корпоративне організаційне навчання у трьох різних промислових секторах. Третє дослідження також містило в собі кількісні методи дослідження. Одне з досліджень використовувало змішані методи дослідження, оскільки ставило перед собою завдання описати на основі зібраних даних організаційну культуру в корпорації. І останнє з вище згаданих досліджень було аналітичним. Воно базувалося на аналізі 161 статті та ретельному перегляді та відборі 27 статей, для глибинного аналізу.

Тому, враховуючи різноманітність методів, можна підсумувати, що ці дослідження вказують на важливість організаційної культури та її впливу на залучення співробітників, що може мати значення для покращення результатів і задоволення працівників у організаціях.

2.2. Організаційна культура в «Школі вільних та небайдужих» в уявленнях її працівників

У даному підрозділі ми спробуємо проаналізувати результати нашого дослідження, мета якого полягала у з'ясуванні особливостей організаційної культури у приватній школі; виявленні конкурентних переваг, які дає ефективна організаційна культура для приватного навчального закладу. Для отримання максимально об'єктивних даних використано якісні методи дослідження, зокрема глибинне інтерв'ю. Це уможливить отримати більш ґрунтовну інформацію щодо досліджуваної нами проблематики. Загалом нами проведено 9 інтерв'ю,

Організаційна культура приватних освітніх закладів аналізувалася на прикладі функціонування львівської школи “вільних та небайдужих”. Вибіркова сукупність включала респондентів, що по-різному залучені до

процесу навчання в приватній школі, зокрема представник служби охорони, вчителі, керівники напрямів та директори навчального закладу.

школа «вільних та небайдужих» – це модель української школи, завданням якої є на основі цінностей, знання та досвіду виховати вільну, щасливу, гідну, відкриту та небайдужу людину, здатну реагувати на зміни світу, ставити перед собою цілі та досягати їх.

В основу діяльності школи покладено принцип формування системи цінностей, серед яких: свобода, толерування іншості, позитивне мислення, воля, командний дух, небайдужість, активна життєва позиція, вільний розум, відвага, доброта, інноваційність та відкритість до нового, відповідальність, любов і повага до свого, наполегливість, гідність та толерування власного права на помилку і такого ж права стосовно інших, патріотизм.

Ольга Павлишин - програмна директорка школи, вважає, що закладення усіх цих цінностей в дитину в шкільному віці формує міцний фундамент для громадянського суспільства в майбутньому [11]. За її словами, взаємоповага є базовою цінністю, що дає змогу сформувати сприятливе для розвитку середовище. Важливо, аби серед цінностей дитини була присутня любов до свого, рідного.

На думку, Анастасії, вчительки математики, засадничою цінністю українського школяра має бути патріотизм [12]. Адже в країні, що воює, важливо акумулювати цінності, пов'язані з любов'ю до своєї країни. Важливо зазначити, що, як правило, приватні навчальні заклади займають активну позицію в підтримці Збройних Сил України. Діти змалечку вчаться усвідомлювати та робити свій внесок задля мирного майбутнього України. Для прикладу, у вересні минулого року учні «школи мистецтв», яка входить в структуру школи «вільних та небайдужих» дали виставу у п'яти містах США та зібрали 1 027 943 грн., які скерували на підтримку ініціативи “Купи

мені бойовий літак” [1]. У грудні минулого року благодійний ярмарок у “Школі вільних і небайдужих” зібрав понад півмільйона гривень [3], які теж були передані на потреби ЗСУ.

Ідея створення навчального закладу відповідала прагматичним потребам власників корпорації “FEST!”, чії діти підростали і досягали шкільного віку [9]. Усвідомлюючи можливості, які може надавати нова школа, та порівнюючи їх із наявними варіантами освітніх установ, вони вирішили створити абсолютно новий для Львова рівень навчального процесу. Про особистий внесок власників корпорації “FEST!” у становлення школи “вільних і небайдужих” в деталях, серед опитаних респондентів згадав лише керівник напряму цифрових технологій Владислав Єфімчук, який розповів про історію створення навчального закладу . В майбутньому важливо робити більший акцент на популяризації локальної історії школи серед працівників та учнів, для формування позитивного прикладу та формування спільних традицій та пам’ятних дат.

Вагомою перевагою усіх опитаних працівників школи є їх розуміння стратегічних цілей школи. Усі респонденти єдині у баченні розвитку навчального закладу. Такий рівень усвідомлення свідчить про синергію персоналу школи, що, безперечно, впливає на формування єдиної організаційної культури, дозволяє уникнути світоглядних розходжень та сконцентруватися на постійному удосконаленні. До прикладу, Ярослав Смак охоронець школи, виділив рух в майбутнє, як одну з ознак стратегічних цілей організації і пояснив, що це проявляється у повазі, взаємодії та спілкуванні на всіх рівнях: з точки зору учнів, вчителів, прибиральниць, директорів та охорони [14].

Також варто зазначити, що переважна більшість опитаних працівників, розуміє власну роль у досягненні цих стратегічних цілей. Наприклад, Надія

Гаврилишин сказала про це так: *«Кожен, кожна людина, яка працює тут чи поза межами школи, несе ті цінності собі і далі там розвиває. Поза межами школи»* [7]. І ця ознака свідчить про те, що норми та правила організаційної культури мають не декларативний, а транслуючий характер, з точки зору працівників. Це. На нашу думку, слугує ознакою «помаранчевої» моделі різнобарвного менеджменту, яка націлена на успішність та сприйняття процесів, що існують в організації.

Важливою ознакою, досліджуваної нами сучасної приватної школи, є можливість працівників впливати на хід навчального процесу, запроваджувати власні ініціативи, пропонувати зміни та інновації. За словами керівника напрямку фізичної культури Владислава Лазарчука, висловленню власної думки сприяють різні форми регулярних зустрічей на всіх рівнях, на яких кожен має змогу презентувати свої міркування та почути думки інших [6]. За словами вчительки мислення Софії Шимків, *“ти завжди можеш бути почутим”* [13]. Ярослав Смак, теж поділяє таку думку: *“кожна твоя ідея буде проаналізована”* [14].

Проаналізувавши ці фрагменти можемо констатувати, що вони підкреслюють важливість висловлення власної думки та можливості почути інші думки. Це свідчить про наявність ознак, характерних для «помаранчевого кольору» в різнобарвному менеджменті, підтримка, сприяння комунікації та спільному розвитку ідей.

Ефективна комунікація є ключовим аспектом організаційної культури будь-якої компанії, в тому числі і приватних навчальних закладів. Працівники навчального закладу розробляють та практикують механізми комунікації, що сприяють взаєморозумінню, обміну інформацією та співпраці між учасниками навчального процесу. Комунікаційні канали, які використовуються в таких закладах, часто є відкритими та прозорими,

забезпечуючи відчуття «включеності» та взаємодії для всіх членів спільноти, оскільки ефективна комунікація сприяє розумінню та виконанню місії та цілей навчального закладу. Вона допомагає учням, вчителям, керівникам та іншим працівникам закладу спілкуватися відкрито, висловлювати свої думки та ідеї, обговорювати проблеми та знаходити рішення. Комунікаційна культура сприяє створенню сприятливого середовища, де всі учасники відчують себе значимими, затребуваними та почутими.

Завдяки ефективній комунікації приватні навчальні заклади можуть оперативно реагувати на потреби своєї спільноти, враховувати її побажання та впроваджувати зміни, що удосконалюють навчальний процес. Комунікація також сприяє розвитку довіри, взаємодії та співпраці між всіма учасниками, формуючи «здорову» та динамічну навчальну спільноту.

Найкращим показником якості цієї спільноти є той факт, що кожен її учасник готовий пропагувати цінності та ідеали школи в своєму персональному середовищі. Для прикладу, SMM-спеціаліст Надія Гаврилишин так описала атмосферу роботи в школі: *“Тут дуже гарні умови праці, хороший колектив. Класна адміністрація, з якою легко працювати”* [7].

Усі наші респонденти зазначили, що дуже швидко адаптувалися до умов роботи в школі, що свідчить про її сприятливий і комфортний психологічний клімат, універсальність, та відкритість колективу.

Педагогиня Софія Шимків зазначила, що приватна школа якісно контрастує з державними навчальними закладами за рахунок широкого «каталогу можливостей» для учнів та вчителів [13]. Організаційна культура приватної школи сприяє інноваціям та адаптації до змін у сучасному освітньому середовищі. Приватні навчальні заклади часто активно стежать за останніми тенденціями у галузі освіти та швидко впроваджують нові

педагогічні підходи, технології та методики навчання. І це створює умови, де вчителі та інші працівники закладу відчують підтримку та стимул для розвитку інноваційних практик.

Навчальні заклади такого статусу сприяють створенню майданчиків для співпраці, обміну досвідом та ідеями між вчителями, проведенню науково-дослідницької роботи та експериментуванню з новими методами навчання, а відтак активній адаптації до змін у вимогах сучасного освітнього середовища. Це доволі гнучкі структури, готові до викликів і змін у підходах до навчання, технологіях, потребах учнів та суспільства загалом. Це дає їм змогу ефективно реагувати на нові запити та очікування учнів, пропонувати нові програми, методики та форми навчання, а також впроваджувати сучасні технології для покращення якості освіти. Завдяки сприятливій організаційній культурі, приватні навчальні заклади стають центрами інновацій та передовими лідерами у галузі освіти, пропонуючи новаторські рішення та навчальні підходи, що сприяють якісному навчанню та гармонійному розвитку учнів і відповідають потребам сучасного світу.

Цікавим, з точки зору дослідження, стало інтерв'ю з операційною директоркою Русланою Яхимець. Її стиль лідерства відповідає демократичним цінностям європейської спільноти, оскільки вирізняється гнучкістю та залученням різних трудових ресурсів до прийняття важливих рішень стосовно ефективного функціонування школи [5]. Її точка зору збігається із думкою всіх опитаних респондентів, що дозволяє зробити висновок, що директорка керується помаранчевою моделлю мислення відповідно до різнобарвного менеджменту. І це допомагає їй залучати працівників в прийняття рішень, таким чином, даючи їм можливість задовольнити потребу «бути почутим» та «вносити» нові інноваційні ідеї в розвиток шкільної спільноти.

В організаціях, які розвиваються, важливим є перманентність навчання, що дає змогу завжди бути в тренді та пропонувати релевантні послуги. Тому, для організацій важливо створювати можливості, які сприяють розвитку працівників. Разом із тим, важливо зазначити, що не всі опитані були задоволені тими можливостями, які створює організація. До прикладу, Надія Гаврилишин згадала про це так: *«Насправді я би хотіла більшого в плані професійного зростання. Але це так само і залежить від мене. Можливо, я недостатньо прокомунікувала про те, що мені треба»* [7]. З одного боку це дає можливість зробити висновки, щодо того, що не всі працівники відчують достатню можливість у професійному розвитку від школи. А з іншого, також показує нам, що працівники відчують відкритість до того, що вони можуть створити запит на це, і керівництво може на нього відреагувати.

Незважаючи на залучення всіх працівників до прийняття рішень, у школі існує орган прийняття важливих рішень і чітка система роботи організації. З інтерв'ю мені вдалось дізнатись, що школа «вільних та небайдужих» поділяється на підструктури: «школа мистецтв», «школа гарту», «школа пригод», «школа щастя», «школа іноземних мов» та «школа цифрових технологій». Внутрішнє середовище цих шкіл презентоване такими напрямками, як, наприклад «фізичне виховання», «театр» чи «дизайн». Як відбувається процес взаємодії та прийняття рішень всередині окремих структур та школи «вільних та небайдужих» в цілому, зазначає, керівник «школи цифрових технологій» Владислав Єфімчук зазначає так [9]: *«Прийняття рішень щодо школи цифрових технологій покладають на мене. Проте кожних 2 місяці у нас відбувається зустріч із дирекцією школи та керівником проекту. Там звітують щодо: фінансів, розвитку». «Окрім того в школі є орган прийняття рішень. Кожного вівторка зустрічаються всі*

керівники напрямків та директори». Як демонструють результати дослідження, незважаючи на те, що всі працівники можуть бути залученими до прийняття рішень, є чітка система того, як працює організація та як, у кінцевому результаті, приймаються рішення. Це свідчить про наявність формальних структурованих зустрічей для обговорення різних питань та чіткої ієрархічної структури, яка говорить нам про наявність синьої парадигми мислення, коли ми говоримо про структурне функціонування організації.

Беззаперечним позитивом є те, що всі опитані нами респонденти зазначали, що в школі панує дружня атмосфера і їм комфортно працювати в такому психологічному кліматі. Та все ж важливо згадати слова Ольги Павлишин про наявність рамок взаємодії та роботи. *«Є певні правила яких, потрібно дотримуватись. Якщо працівники їх не дотримуються, ми проводимо різні бесіди. Розмовляємо та скеровуємо їх»* [11]. Це знову ж відсилає нас до наявності елементів «синьої» культури в організації, яка свідчить про наявність контролю за дотриманням правил і встановлених стандартів поведінки в організації. Бесіди, які згадуються, можуть бути спрямовані на виправлення недоліків, нагадування про правила або надання додаткової підтримки та орієнтації працівникам. Цей фрагмент інтерв'ю може свідчити про те, що організація приділяє увагу належному дотриманню встановлених правил, а також активно втручається, якщо виникають проблеми щодо їх дотримання. Це може бути характерним для організацій з високим рівнем формалізованого контролю.

Більшість наших респондентів зазначали про наявність системи заохочення, як важливої детермінанти приналежності до школи. Зокрема, йдеться про карту «Local», яка працює не лише в середніх школах, але й у всій мережі холдингу емоцій «Фест». Наприклад, Влад Єфімчук зазначає про

це так *«Дозволяє нашим вчителям купувати безкоштовну каву, мати певні знижки»* [9]. А Влад Лазарук виділяє також, як одну з систем заохочення, можливість безкоштовно пообідати: *«Пообідати в школі можу. Мені здається, це знаєте, кажуть диявол в деталях. А власне ці дрібнички і формують ось таку робочу атмосферу»* [6].

Одним з важливих елементів організації-спільноти, є наявність традицій, які існують та підтримуються всіма працівниками. З проведених інтерв'ю можемо умовно поділити такі традиції на формалізовані та неформальні. Формалізовані традиції – це ті, які є обов'язковими до виконання. Неформальні – ті, які працівники можуть втілювати, зважаючи на своє бачення. Руслана Яхимець в інтерв'ю говорить більше про формалізовані традиції, які відсилають до попередньо згаданого професійного зростання: *«Одною хорошою традицією цієї школи – є навчання вчителів на канікулах»* [10]. Цей фрагмент дає нам розуміння того, що професійне зростання є формальною традицією, яка є обов'язковою для вчителів. Це, свою чергу, показує, що не всі працівники організації є включеними в традиції, які існують в школі. І відповідно, залишаються поза увагою. Серед неформальних ж традицій Михайло Брядун виділив: *«День піжам, коли і діти і працівники можуть прийти у своїх піжамах. Всім кайфово, зручно, класно та немає форми»* [8]. Така традиція може сприйматися як своєрідний релаксаційний день, коли людям дозволяється вибрати більш неформальний стиль одягу, такий як піжами. Це може сприяти зняттю напруги та стресу, підвищенню настрою та покращенню комунікації між колегами. Також, наявність такого роду традиції може також свідчити про позитивний підхід до творчості та інновацій у роботі, спонукати працівників до вираження своєї індивідуальності та незвичних ідей, сприяючи створенню атмосфери відкритості та взаєморозуміння.

Також, неможна залишити поза увагою наявність гасел в школі, які на думку всіх респондентів, корелюють із цінностями, місією та цілями школи. Софія Шимків згадує про це гасло так: *«Вчимося творити майбутнє. Це одне з тих гасел, яке є всюди. Навіть на всіх подіях висвітлюються на перших слайдах»* [13]. Наявність такого гасла у школі, говорить про акцент на творчості, інноваціях та розвитку у навчальному процесі. Воно відображає цінність створення та розвитку нових ідей, уміння думати креативно та перетворювати мрії в реальність. А те, що гасло висвітлюється на перших слайдах під час всіх подій, свідчить про його центральну роль у шкільному середовищі. Воно створює єдину мету та спільну візію, яка є настановчою для всього колективу школи.

У підсумку цього підрозділу, варто згадати, що всі опитані респонденти, є задоволеними організаційною культурою, яка панує у школі «вільних та небайдужих». Серед причин було виділено: можливість розвиватись, додаткове навчання (в тому числі закордоном), більшу заробітну плату, ніж в державних школах, структуру, роботу дирекції, шкільні традиції, виключність учнів. Ці всі фактори сприяють тому, що вчителі почуваються вдячними за можливості та щасливими. Та слід також сказати, що в основному фокус в організації ставиться на вчителів, а інші працівники завжди відчують всі організаційно культурні процеси. Бо хоч Ярослав Смак і сказав, що задоволений організаційною культурою по відношенню до себе та додав *«В загальному, я не можу сказати, бо не всюди дотичний»* [14].

Висновок до розділу 2

Емпіричні дослідження, щодо питань організаційної культури є достатньо розробленими закордоном і доступними для того, що аналізувати

ці дані. Та якщо говорити про українські емпіричні дослідження у руслі досліджуваної нами проблематики, то варто зазначити, що ми стикнулися з проблемою. Якщо брати проблематику організаційної культури загалом, то цей аспект є достатньо розпрацьованим. Натомість, якщо йдеться про організаційну культуру закладів освіти, зокрема приватних закладів освіти, то чітко простежується брак таких досліджень і наукових публікацій.

Наші висновки базуються на аналізі отриманих нами результатів дослідження, проведеного з використанням якісних методів (глибинного інтерв'ю) із співробітниками школи «вільних і небайдужих». Відповідно до моделі різнобарвного менеджменту, цілomu можна виділити «помаранчеву» культуру успіху, яка сприяє інноваціям, обміну думок та спільному розвитку всіх в колективі. Також простежуються ознаки «синьої» ієрархічної культури, що виконує роль рамок, які допомагають організації формувати фундамент довкола правил та структури школи. Ці дві парадигми гармонійно в собі поєднують розвиток, який просуває організація та сталість напрацьованих засад, на яких функціонує організаційна культура досліджуваної нами «Школи вільних і небайдужих». Тому, на основі цього, можна зробити висновки, що організаційна культура досліджуваної приватної школи достатньо розвинена. Що підтверджує одну з гіпотез досліджень.

В свою чергу, в цьому дослідженні багато респондентів висловлювали позицію, щодо того, що цінності школи переймаються великою кількістю працівників і транслуються, як на учнів, так і на батьків. Що не підтверджує, одну з запропонованих гіпотез на початку дослідження.

Та варто зазначити, що організаційна культура допомогла сформувати норми поведінки, які сприяють ефективному управлінню організацією. І як зазначала у своєму інтерв'ю Ольга Павлишин, у випадку виникнення

викликів, щодо дотримання цих норм, з працівниками школи проводиться бесіда і їх намагаються направити на цей шлях. І це також ,дає підставу підтвердити ще одну гіпотезу дослідження.

Оскільки в інтерв'ю при запитанні про цінності, різні працівники називали різні цінності школи. І у самій школі «вільних та небайдужих» є багато цінностей. То важко підтвердити чи спростувати крайню гіпотез, оскільки з дослідження не вдалось зрозуміти чи цінності працівників значною мірою впливають на ціннісні орієнтири приватної школи чи все ж навпаки.

ВИСНОВКИ

В результаті написання бакалаврської роботи проведено дослідження організаційної культури приватної школи, що передбачало ґрунтовне вивчення усіх сфер функціонування навчального закладу пов'язаного із формуванням системи цінностей. В українській та світовій історіографії проблематика не знайшла комплексного вивчення, а окремі питання пов'язані із соціокультурним простором в приватних навчальних закладах вивчені лише дотично.

Джерельна база досліджуваної нами проблематики є представницькою й складається з декількох груп джерел: інтерв'ю, статистичні дані, матеріали преси, наукові публікації, інтернет-ресурси.

Популярність приватних освітніх закладів серед батьків та їхніх дітей із кожним роком зростає, що зумовлено особливостями навчального процесу й низкою інших аспектів. Окрім навчальної компоненти, ключову роль відіграє організаційна культура школи, що слугує фундаментом для формування особистості дитини, системи її цінностей та пріоритетів, вмінню бути ефективним, конкурентноспроможним та прогресивним громадянином нашої країни.

В основу дослідження покладено парадигму символічного інтеракціонізму, що уможливило залучити до вивчення індивідуальний досвід суб'єктів функціонування школи. Обрана для бакалаврської роботи парадигма дала змогу розглянути організаційну культуру через взаємодію індивідів, опосередковану низкою символів, їх особистим досвідом та сприйняттям; виокремити важливість соціальної взаємодії між учасниками організації. В рамках парадигми організаційна культура виступає результатом соціальних зв'язків усіх учасників навчального процесу, що

через свою взаємодію продукують спільні цінності та значення. В результаті дослідження виокремлено та систематизовано фактори, що відіграють важливу роль у формуванні та розвитку організаційної культури, а також виокремлено причини, що перешкоджають її становленню.

В якості прикладу для дослідження обрано приватну школу “вільних і небайдужих”, що дало змогу ґрунтовно проаналізувати усі прояви організаційної культури в дії. На основі аналізу, отриманих нами результатів дослідження, окреслено вплив організаційної культури на ефективність функціонування приватної школи та її конкурентоспроможність. Завдяки дослідженню вдалося проаналізувати рівень задоволеності роботою школи усіх учасників освітнього процесу. Як наслідок, можемо констатувати, що суттєву роль у цьому відіграє організаційна культура.

Список джерел

1. Діти-актори зі Львова зібрали у США понад мільйон гривень на бойовий літак для ЗСУ/ Еспресо.Захід. Інтернет медіа.
URL:<https://zahid.espreso.tv/diti-aktori-zi-lvova-zibrali-u-ssha-ponad-milyon-griven-na-boyoviy-litak-dlya-zsu>
2. Закон України «Про освіту». від 20.08.1991 р. - 1991 р., N 34, ст. 451) із змінами і доповненнями
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JF3XB01A?an=3>
3. Львівські учні зібрали півмільйона гривень для ЗСУ.
Твоє місто. Інтернет медіа. URL:
<https://tvoemisto.tv/news/lvivski-uchni-zibraly-piv-milyona-gryven-dlya-zsu-141223.html>
4. Опендатабот URL: <https://opendatabot.ua/analytics/private-schools>
5. Словник української мови: в 11 томах. – Том 5, 1974.
URL: <http://sum.in.ua/s/orghanizovuvaty>
6. Транскрипт 1, інтерв'ю проведене з Владом Лазурчаком 05.05.2023
7. Транскрипт 2, інтерв'ю проведене з Надією Гаврилишин 07.05.2023
8. Транскрипт 3, інтерв'ю проведене з Михайлом Брядуним 08.05.2023
9. Транскрипт 4, інтерв'ю проведене з Владом Єфімчуком 12.05.2023
10. Транскрипт 5, інтерв'ю проведене з Русланою Яхимець 14.05.2023
11. Транскрипт 6, інтерв'ю проведене з Ольгою Павлишин 15.05.2023
12. Транскрипт 7, інтерв'ю проведене з Анастасією Горпинюк 16.05.2023
13. Транскрипт 8, інтерв'ю проведене з Софією Шимків 19.05.2023
14. Транскрипт 9, інтерв'ю проведене з Ярославом Смаком 20.05.2023

Наукова література

15. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. пер. з нім. О. Погорілий. - К. : Основи, 1994.
16. Дюркгейм Е. Правила соціологічного методу /Видавництво: , Серія: Ексклюзивна класика, Сторінок: 384
17. Завадський Й.С Менеджмент: У 3 т. Т. 1 = Management : Підручник /.. – 3-є вид. – Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 542 с.
18. Небава М. І. Менеджмент організацій і адміністрування / ВНТУ, 2012. - 105 с.
19. Осовська Г.В. Основи менеджменту / К.: «Кондор», 2006. – 664 с. 4
20. Пекар В. О., «Різнобарвний менеджмент»/ Вид. Фоліо/ (2016) / - 270 с.
21. Тайлор Е. Б. «Первісна культура»/ М., Политиздат, 1989. - 573 с.
22. Adizes Ichak. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It / The Adizes Institute; 1st edition (February 7, 1990) / —pp. 384
23. Adizes Ichak. Managing Corporate LifecyclesThe/ Adizes Institute; 1st edition (January 1, 2019) / —pp. 498
24. Cameron, Kim S. Diagnosing and changing organizational culture : based on the competing values framework/ The Jossey-Bass business & management series (2006) / — pp. 234
25. Denison, D.R., & Mishra, A. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organizational Science, 6/ (1995) / - pp. 223
26. Edgar H. Schein Organizational Culture and Leadership/ —3rd ed. pp. 429
27. Er Rhamini H.M. & Charaf K. «Relationship between organizational culture and performance: literature review of the mediating and moderating effects», (2022)/ pp - 146

28. Goffman Erving. The Presentation of Self in Everyday Life/ University of Edinburgh Social Sciences Research Centre; Monograph No. 2 (1956) / — pp. 152
29. Grau, C., Moormann, J. Empirical Evidence for the Impact of Organizational Culture on Process (2014)/ - pp. 12
30. Karthik M., A Vasumathi. «An empirical study of organizational culture dimensions impacting employee's performance in IT industry, Tamilnadu» International Journal of Engineering & Technology / (December 2017)/ - pp. 139
31. Kroeber & Kluckhohn. Culture, A Critical Review of Concepts and Definitions Leslie A. White The Concept of Culture/ 1952. pp. 251
32. Leslie A. White The Concept of Culture/ New Series, Vol. 61, No. 2 (Apr., 1959), pp. 251
33. Morgan Gareth. SAGE Publications, Inc; First Edition (June 1, 1986) / —pp. 368
34. Srimulyani V.A. & Hermanto Y.B., «Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia», Humanities and Social Sciences Communications volume 9, Article number: 274/ (2022) – pp. 11
35. Trice, H., M., & Janice, M., B. The culture of work organizations/ Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall/ (1993) / — pp. 528
36. Yuan-Duen Lee and Shih-Hao Chen. An empirical research in the relation between corporate organizational learning and organizational culture : a case study of insurance industry in Taiwan Region. Problems and Perspectives in Management, (2015)/ - pp. 35-44

ДОДАТКИ

Програма авторського соціологічного дослідження
Організаційна культура у приватних освітніх закладах на прикладі
Школи «вільних та небайдужих»»

1.Методологічна частина.

1.1 Опис проблемної ситуації:

Організаційна культура є одним з найважливіших нематеріальних ресурсів, який може значно впливати на результативність функціонування корпорації. У сучасному швидкозмінному середовищі організації, де звернення до культурного потенціалу стає все більш важливим, цей ресурс може забезпечити економічній системі більшу стійкість, інноваційну спроможність та здатність до постійного розвитку.

Одним з найбільш складних завдань для людей, що займаються розвитком управлінських культур всередині приватних шкіл, є розробка заходів з формування, підтримки та розвитку корпоративної культури та їх успішне впровадження у практику. Це завдання є постійно актуальним на будь-якому етапі розвитку організації. Оскільки від нього залежить ефективність персоналу та вчителів зокрема. А це в свою чергу впливає на учнів та їх батьків, як споживачів цього освітнього продукту.

Незважаючи на те, що більшість українських приватних освітніх установ уже мають свою історію, традиції та культуру. Питання підтримки та розвитку організаційної культури є надзвичайно важливим для них. Зміна складу співробітників, будь то через плинність кадрів або позитивне зростання організації, може призвести до розмиття організаційної культури, якщо не будуть вжиті спеціальні заходи для її збереження.

Підтримка необхідного рівня організаційної культури у приватних школах, може бути складною через те, що нові працівники приносять з

собою не лише нові ідеї та індивідуальні підходи до роботи з учнями, але й власні цінності, погляди та переконання. Ці особисті цінності можуть підірвати вже сформовану культуру, приватної школи, у яку вони прийшли. Тому, щоб підтримати культурні цінності організації, необхідно постійно впливати на формування ціннісних орієнтацій співробітників та максимально наближати їх до цінностей організації.

Якісна організаційна культура може стати важливою складовою конкурентної переваги у приватній школі, що забезпечує не лише ефективну роботу внутрішніх процесів, але й довіру та підтримку батьків та учнів. Організації з вираженою організаційною культурою можуть бути більш привабливими для потенційних співробітників, що в свою чергу може забезпечити більш високий рівень кваліфікації та робочого досвіду команди. Управління організаційною культурою має досить складний характер, однак правильно сплановані та реалізовані заходи можуть принести значну користь для організації і збільшити її шанси на успіх на ринку.

1.2. Тема дослідження : «Організаційна культура у приватних освітніх закладах»

1.3. Мета : дослідження змісту та унікальності розвитку організаційної культури у приватній школі; виявлення конкурентної переваги, які дає ефективна організаційна культура для приватного навчального закладу

Завдання:

- розглянути теоретичні аспекти організаційної культури, проаналізувати її структуру;
- окреслити моделі організаційної культури;
- проаналізувати особливості функціонування організаційної культури крізь призму зарубіжного досвіду;

- розробити й апробувати авторську програму дослідження організаційної культури в приватних освітніх закладах;
- проаналізувати особливості організаційної культури в уявленнях співробітників «Школи вільних і небайдужих»;
- окреслити вплив організаційної культури на конкурентоспроможність приватних освітніх закладів.

1.4. Об'єктом дослідження (за критерієм загальної проблеми) є організаційна культура.

Об'єктом дослідження (за критерієм загальної проблеми) є працівники приватної школи.

1.5. Предметом дослідження є особливості формування та розвитку організаційної культури приватної школи.

1.6. Теоретична інтерпретація базових понять:

Культура - це сукупність цінностей, звичок, традицій, норм поведінки, у проявах людської діяльності, що відображається у різних аспектах життя і на різних рівнях суспільної організації. Культура є невід'ємною частиною людського життя і має велике значення для розвитку суспільства в цілому.

Організаційна культура - це комплекс норм, цінностей та умов, які були вибрані, створені та прийняті колективом з метою забезпечення внутрішньої інтеграції та успішної адаптації до змін у зовнішньому середовищі. Це може включати спільні цінності, які ділять працівники, норми поведінки та способи роботи, які є типовими для даної організації.

Організаційна етика - це сукупність етичних правил, що містяться в документах, прийнятих добровільно представниками будь-якої професії, галузі, громадського об'єднання й обов'язкові для виконання особами, що є членами об'єднання, що прийняла цей документ.

Суб'єктивна організаційна культура – це сукупність колективних цінностей, переконань, етичних норм, духовних символів, які спільно приймають і ділять всі працівники в організації. Суб'єктивна корпоративна культура служить основою для формування управлінської культури, яка включає в себе стилі керівництва та рішення, які приймаються керівниками в організації. Суб'єктивна корпоративна культура створює відмінності між схожими на вигляд організаційними культурами, оскільки вона відображає унікальні цінності та переконання, які є властивими саме цій організації.

Об'єктивна корпоративна культура - це фізичне оточення організації, яке включає будівлі, їх зовнішній вигляд, місце розташування, обладнання та меблі, колірну гамму інтер'єру, зручності, кафетерії, стоянки для автомобілів та самі автомобілі, уніформу, інформаційні стенди та інше. Ці аспекти можуть створювати сприятливу атмосферу для працівників, що підвищує їхню продуктивність та задоволеність роботою. Також, об'єктивна корпоративна культура може відображати цінності та місію організації через її візуальне представлення. Наприклад, колірна гамма, логотип та інформаційні стенди можуть відображати основні цінності та ідеї організації.

Мотивація - це внутрішня чи зовнішня динаміка, яка впливає на поведінку людини та її готовність досягати певної мети або задовольняти певну потребу. Вона може бути спонуканням до дії, рушійною силою певної поведінки, що спрямована на досягнення певних цілей чи задоволення потреб. Мотивація може бути внутрішньою, якщо вона походить від самої людини, або зовнішньою, якщо вона стимулюється зовнішніми факторами, такими як винагорода, покарання або очікування соціального визнання.

1.7 Робочі гіпотези дослідження :

1.Організаційна культура приватної школи достатньо розвинена.

2. Організаційна культура допомагає сформувати норми поведінки, які сприяють ефективному управлінню організацією.

3. Організаційна культура приймається всіма співробітниками на декларативній основі.

4. Цінності працівників значною мірою впливають на ціннісні орієнтири приватної школи.

2. Методична частина

2.1 Методики і техніки отримання інформації : Для цього типу дослідження є доцільним використання методу індивідуального глибинного інтерв'ю. Тому що, цей метод дає можливість отримати відкриті, повні відповіді та необхідну інформацію. Для цього слід використати структурований м'який запитальник.

Запитальник (до керівника)

1. Назвіться, будь ласка.
2. Яку посаду ви займаєте у школі Вільних та Небайдужих.
3. Скільки часу ви працюєте тут?
4. Якою є історія створення цієї приватної школи?
5. Що ви можете сказати про організаційну культуру цієї школи?
6. Чи є у вас якийсь орган прийняття важливих рішень? Якщо так, як часто ви бачитесь?
7. Чи проводите ви наради з вчителями чи іншими працівниками школи? У якому форматі вони відбуваються?
8. Скажіть чи є у вас організаційна культура у школі? Якщо так, як вона працює?

9. Чи є у вашій організації цінності? Якщо так, вони відіграють лише декларативний характер чи всі працівники усвідомлюють та транслюють їх?
10. Як саме ви покращуєте організаційну культуру школи, якщо ви це робите?
11. Чи ви задоволені організаційною культурою Вашої школи? Якщо так, що Вам подобається найбільше? Як щодо працівників?
12. Чи траплялися у Вас ситуації, ті люди, яким ви надавали послуги, були незадоволені чимось з того, що ви декларували, але не виконували?
13. Якщо так, то що ви зробили в такому разі?
14. Яким було становлення культури з роками?
15. Чи є у вас мото, девіз? і чи показує він ціль вашої організації?
16. Які є цінності у вашій школі?
17. Наскільки цінності відповідають місії, баченню, цілям школи?
18. Як працівники та учні ставляться до цінностей школи?
19. Чи виникають проблеми з дотриманням цінностей?
20. Чи ви орієнтуєтесь на цінності школи, коли приймаєте людей на роботу у відношенні того, наскільки ці люди їм підходять?
21. Чи ваші працівники отримують підтримку з боку один одного?
22. Наскільки добре, працівники взаємодіють один з одним?
23. Як ви би описали стиль лідерства, який ви застосовуєте у школі?
24. Чи не провокує цей стиль керівництва конфліктні ситуації у колективі?
25. Які є традиції у компанії?
26. Вони підтримуються всіма працівниками?

27. Чи всі вони впливають формування сильної організаційної культури?
28. Чи існують індивідуальні плани розвитку співробітників?
29. Заохочується до навчання, прагнення знань?
30. Чи відзначаються успіхи працівників? Як?
31. Яке ставлення до дисципліни в організації?
32. Як розподіляється відповідальність між керівниками та підлеглими, чи делегуються завдання?
33. Чи є у Вас система організаційного заохочення працівників? Картки, знижки, курси і т.д.?

Запитальник(до працівників)

1. Представтесь будь ласка.
2. Яку посаду ви займаєте?
3. Скільки років ви працюєте в школі?
4. Як довго Ви плануєте ще працювати тут? Чому?
5. Що ви можете сказати про організаційну культуру школи у якій працюєте?
6. Організаційна культура була створена спонтанно чи сформувалась керівництвом компанії?
7. Чи є у вас чітке розуміння стратегічних цілей організації?
8. Чи розумієте ви, якою є ваша роль у досягненні цілей компанії?
9. Чи вважаєте ви, що ви маєте можливість індивідуального кар'єрного зростання в компанії? Поясніть.

10. Ви б порекомендували нашу школу як роботодавця своїм друзям та знайомим? Чому?
11. Чи керівництво поважає ваш особистий час?
12. Чи завжди є хтось, хто зможе допомогти Вам швидко прийняти важливе рішення? Чи інформує вас компанія про інновації та зміни, які зачіпають вас безпосередньо? Розкажіть про це.
13. Чи відчуваєте ви, що керівництво мотивує вас виконувати свою повсякденну роботу? Як це відбувається?
14. Чи відчуваєте ви достатню винагороду за вашу самовіддачу та відданість своїй роботі?
15. Ваша думка прислухається та цінується вашим керівником?
16. Компанія пропонує вам достатньо можливостей для особистого та професійного зростання? Поясніть.
17. Чи відчуваєте ви особистісне зростання, наприклад, удосконалюєте свої навички та вивчаєте інші завдання, крім звичайних? Як це відбувається?
18. Як ви вважаєте, ваш директор однаково ставиться до всіх членів команди? Поясніть.
19. Чи пояснює ваш керівник чітко та професійно покладені на вас очікування?
20. Вам було легко адаптуватись у колективі, коли ви почали тут працювати?
21. Які зараз взаємовідносини між працівниками?
22. Як відбувається спілкування з керівництвом?

23. Наскільки комфортно ви почуваетесь при спілкуванні з керівниками та колегами на зустрічах, у рамках проектів чи при вирішенні проблем?
24. Які цінності наявні в школі?
25. Чи дотримуєтесь ви їх?
26. Наскільки цінності відповідають місії, баченню, цілям компанії?
27. Наскільки декларовані цінності та інші елементи корпоративної культури відповідають особистим ціннісним орієнтаціям працівників?
28. Які є традиції у компанії?
29. Які найбільше подобаються вам?
30. Чи відзначаються успіхи та досягнення організації та окремих її співробітників? Як?
31. Як часто організації проводить загально корпоративні заходи та з яких приводів вони відбуваються?
32. Чи відома історія створення організації?
33. Як Ви опишете стиль лідерства у ваших керівників
34. Як він впливає на соціально-психологічний клімат у колективі?
35. Чи задоволені ви кліматом у школі?
36. Як вирішуються конфлікти? Чи вислуховуються всі сторони?
37. Чи існують в організації девізи чи гасла?
38. Чи виражають девізи/гасла цінності (мети, завдання, філософію, місію) компанії?
39. Чи задоволені ви організаційною культурою вашої організації?

Транскрипти інтерв'ю

Інтерв'ю 1

Інтерв'юер (Петро)

Окей, я беру у вас інтерв'ю в рамках дипломної роботи по управлінській організаційній культурі приватних освітніх закладів на основі школи вільних та небайдужих. Тому я буду записувати з вашого дозволу, давайте спершу з вами познайомимось. Назвіться, будь ласка, як Вас звати, як до вас можна звертатися?

Респондент (Влад)

Називаюсь Влад Лазарюк, я працюю в школі вільних та небайдужих. Займаюсь напрямком фізичної культури.

Інтерв'юер

(Петро)

Це входить сфера вашої діяльності, тобто ваша посада напрямом, фізична культура. Скільки часу ви вже?

Респондент

(Влад)

Працюю 4 рік.

Інтерв'юер

(Петро)

4 рік. Ви ознайомлені трошки з історії створення цієї школи, як вона розвивалася.

Респондент

(Влад)

Хотілося би, але певні якісь ази знаю.

Інтерв'юер

(Петро)

ОК. Чи є що може сказати про організаційну культуру? Чи є вона взагалі в цій школі, яка, якщо так, в чому направляєється, яка вона аспектах?

Респондент

(Влад)

Мені здається, що неможливо збудувати ідеальну структуру, але в принципі. Саме ця школа прагне вдосконалюватись, а це, власне, і є розвиток, і все залежить від певного людського чинника. Це більш індивідуальна історія ви

ж самі розумієте, що кожен кожна людина це як гвинтик і школа це як великий годинник, і якщо кожен буде працювати, годинник запрацює і буде рухатися в такт.

Інтерв'юер (Петро)

Дякую вам дуже. Чи є в школі якісь органи прийняття важливих рішень? Якщо так, то може ви знаєте, як часто не збираються, що вони вирішуються якісь питання, наприклад?

Респондент (Влад)

Так, звичайно, в школі проводяться, щотижневі зібрання з вчителями з керівництвом, де обговорюються нагальні проблеми школи. Якісь вагомі питання, які з'являються під час навчального процесу і вони вирішують.

Інтерв'юер (Петро)

Яких форматах відбуваються цієї зустрічі? Тобто це якась знаєте у форматі, дають вам якісь пункти інформації чи якимось більше дискусії.

Респондент (Влад)

Які ми збираємось наживо з вами це так? І проговорюємо, тому що це живий контакт, де зразу можна проговорити нюанси певні ну і власне, є якась певна позиція школи і на рахунок роботи на рахунок напрацювань, які вони хочуть донести власне всьому персоналу.

Інтерв'юер (Петро)

Чи є ваші організації якісь цінності? Якщо так, яку роль вони відіграють? Тобто, це більш декларативна історія, така, що вона просто існує все чи все таки працівники ви як працівник більше. Усвідомлюєте і таке транслуйте їх, в тому числі на дітей.

Респондент (Влад)

Говорити особисто за себе, що я займаюсь напрямком фізкультури ми. Власне, хочемо донести дітям, що заняття спортом може бути веселим, що це не обов'язково мають бути нормативи. Ну і власне розширяти бульбашку, власне, через батьків підходити і напевно, основне завдання вчителя фізкультури це допомогти дитині знайти спортивне хобі, яким вона змогла займатися в подальшому житті після закінчення школи. А це напевно є

цінності.

Інтерв'юер

(Петро)

Далі прийняття рішення. Окей тут одразу відповідаєте на моє наступне питання, як саме ви вкладаєте в організаційну культуру школи, в тому числі завдяки тому, що ви щойно сказали. Окей, в цілому, чи ви задоволені тим, яким є стан зараз цієї організаційної культури? Якщо так, то що вам подобається найбільше, наприклад?

Респондент (Влад)

Що саме метод відзначенням організаційна культура.

Інтерв'юер (Петро)

Тобто якийсь якісь речі, які є нормою організації, тобто способи спілкування якісь речі, які допомагають вам відчувати цінність того, що ви працюєте в цій школі саме в цій школі, в тому числі цінності, про які ми вже говорили якийсь напрацювання системи, способи комунікації так далі.

Респондент (Влад)

Ну, власне, мені подобається те, що школа відкрита до нових ідей. Це така не мало важлива якась певна штука, яка має бути в кожній організації. Це означає, що відбувається якийсь розвиток відбувається якийсь рух. Навіть та сама критика є рухом прогресу. Ну це, напевно, один із важливих факторів, які мені подобаються.

Інтерв'юер (Петро)

Дякую. Чи траплялися у вашій ситуації ті люди, яким ви надавали послуги, в тому числі зараз керівник напрямку вашого, а люди були незадоволені чимось тим, що ви, наприклад, декларували, говорили, але там не виконував, наприклад.

Респондент (Влад)

Так все досить поширена ситуація може з часом змирися з тим, що всім людям неможливо вгодити. Якщо взяти на рівні школи є 2 сторони, є школа є батьки, а діти це провідник між клітиною і комусь підходить комусь не підходить. Ну стараємось бути більш гнучкими.

Інтерв'юер (Петро)

Які ваші дії в такій ситуації, якщо там трапляється щось там незадовільні, наприклад, якісь відгуки чи щось?

Респондент (Влад)

Таке ми стараємось розібратися в ситуації в 1 чергу, і якщо ми дійсно маємо якусь певну провину, ми стараємось це пофіксити. Якщо вини за нами немає, ми повинні теж мати якусь свою певну позицію школи. Бо, як показує досвід, якщо ми будемо гнучкими для всіх, назвемо це так, нам просто вилізуть на голову.

Інтерв'юер (Петро)

Окей, яким було встановлення, то вже сказали раніше, швидше, 3 роки. Тут працюєте встановлені ці організаційні культури, тобто відчували, як вона змінюється в залежності від людей, які приходили, чи вона така навпаки є досить стабільною, а вже люди підходять і приходять якимось збиваються в цю культуру.

Респондент (Влад)

Ну ви ж розумієте, яку можна стабільність говорити, якщо запускається новий проект, будується нова школа ще не 1, 2 і з прогресією. 100 шкіл взагалі план то тут в 1 час взагалі було якимось так що ніхто толком не знав своїх обов'язків. І всі робили все. З часом воно просто якимось систематизувалось більше. Де кожен вже, умовно кажучи взяв собі якусь частинку, якийсь острівцець і обробляє його.

Інтерв'юер (Петро)

Чи може у вас якимось мото девіз школи, які відповідають ці організації?

Респондент (Влад)

Цілої школи чи школи гарту?

Інтерв'юер (Петро)

От і давайте відтак ще можете розповісти нам про підструктуру.

Респондент (Влад)

Ну власне, школа гарту це окремої структура, вони підрозділ школи вільних небайдужих. Він займається плаванням, велоспортом. Ну ми починаємо дітей

після садочка одразу вчити плавати з 3 класу ми вчимо їзди на велосипеді. В чому правила дорожнього руху прививаємо їм любов до роверів. Власне, щоб діти більше проводили в русі, навіть в школу добиралися зі школи, їздили на велосипеді. Плавання це теж дуже важлива. Така життєва навичка. Навіть старших класів проводимо уроки де діти в одязі стрибають в басейн і старається з нього випустити. Тобто такий формуємо ситуації більш до життєвих. Ну власне, фізкультура нас немає нормативів. Ми розуміємо, що діти фізично по різному розвиваються, тому ми хочемо надати вибір. І вони хоч і хочемо, щоб вони займалися спортом своє задоволення.

Інтерв'юер (Петро)

Угу.

Респондент (Влад)

На рахунок гасла. Цікаво, ніколи насправді не задумався над тим.

Ну ось це напевно те що якимось повноцінність.

Напевно це їй буде гасло ми вчимо творити майбутнє.

Якимось так.

Інтерв'юер (Петро)

Напевно окей, а от ми говорили, знову ж таки про цінності можете перерахувати декілька цінностей, які у вас є взагалі в школі.

Можливо, навіть назва теж не просто так називається можливо. У вас є саме такі цінності?

Респондент (Влад)

Там уже говорили, це ми гартуємо характер змалечку.

Як я вже казав, прививаємо любов, розширяємо умовно бульбашку, щоб і батьки зі своєї сторони теж впливали на дітей і розуміємо, наскільки важливо взагалі це все.

Інтерв'юер (Петро)

Наскільки цінності відповідають місії бачення у цілях школи, до якої ми рухаємося куди?

Наскільки воно є відповідним? Вже раніше говорили про те, що школа рухається та масштабування 100 шкіл, тобто одна так розумію місці цілей школи глобальних відповідно, наскільки цінності там от взагалі?

Респондент (Влад)

Особисто моє суб'єктивне бачення було прикольно, якщо би через освіту. Змінити свідомість людей маленьких людей, які ростуть.

І власне це маленькими кроками можна змінити всю Україну.

Тому. Ну всі знаємо, що в нас багато залишилося, то й радянщини і власне, чим займаємось? Що нашому роками ми змінюємо радянську систему на нову сучасну, яку за позичаємо в європейських країнах?

На заході ну, власне, ми ж бачимо, що район життя трошки відрізняється, а так напевно це саме тому, що якісь інші погляди якісь інші цінності, якісь інші стереотипи і все решта.

Інтерв'юер (Петро)

Зрозуміло, дякую, дуже ви згадали про маленьких людей. Тобто там важливо розуміти, що учні це теж важлива частина школи.

Як ви думаєте, як інші працівники, і як також і учні маленькі люди ставиться до цінностей школи, чи вони якось приймає чи ні?

Респондент (Влад)

Ну. Дуже прикольно питання. Я до цього працював в державній школі. І Якщо взяти державну структуру, то це більше субординованою історія вчитель учень не повертайся сиди тихенько все мовчи в нас більше вчитель це як друг, до якого дитина може в будь який момент звернутися?

За допомогою питання відкрили відкритості. Це вже більшості за вчителів. Наскільки він зможе відкритися для дитини? Але власне, це один такий вагомий чинник. Що дитина себе почувала вільну школі, що вона не ховалася по куткам і чекала, поки їй там батьки заберуть, а могла піти до будь кого з дорослих і запитати, будь що тому що ця школа дитина пізнає світ і власне вона. Заслуговує того, щоб її дали відповідь на питання, які вона хоче бо воно школі.

Інтерв'юер (Петро)

Зрозуміло.

Дякую, чи виникають. можливо, якісь проблеми з дотриманням цих цінностей, про які ми говоримо, які існують шкоди?

Респондент (Влад)

Проблема з дітьми чи з власне, з вчителями?

Інтерв'юер (Петро)

Чи розумієте, вас є якась відповідальність, тобто там керівник напрямку відповідно є люди, яких там буде мало на роботу, в тому числі є учні, яких також навчали. Тобто як ну як ви відчували так?

Респондент (Влад)

Можливо, напевно більше спрацьовує критерії вигорання.

Через те може змінитися відношення до роботи, але ми стараємось швидко реагувати на ці подразники. Так називаємих.

Що стосується дітей, дуже прикольна історія є, коли батько каже, я завжди хотів навчити свого сина кататися на велосипеді. Ж він прийшов в школу і навчився там, кажу, я не то, що там взагалі то маєш щось проти, але ви зруйнували мрії в життя.

Інтерв'юер (Петро)

Цікаво цікаво дякую.

Коли ви приймаєте людей на роботу чи ви орієнтуєтесь на цінності школи як на один з критеріїв? Тобто, наскільки люди підходять їм чи ні?

Респондент (Влад)

Дуже ви працювали. Певний механізм цієї селекції.

У нас багато різних людей приходили і казали, що ну класні ми одразу даємо зрозуміти, що в нас нестандартні підходи до уроків і люди, дивлячись тобі в очі кажуть так класно і я хочу вчитися. Хочу змінюватись і просто ми їм даємо випробувальний термін.

Вже в результаті роботи дивимось, як вони працюють з дітьми і все решта а. Переважно фідбек від дітей. Це є показник роботи вчителя, тому що дитина приходить додому, вона каже батькам, ой, був такий класний урок. Там прийшов новий вчитель супер клас або він приходить, каже там пройшов, не вивчите, мені взагалі не цікаво раз.

Інтерв'юер (Петро)

Окей, так зрозуміло дякую.

Поговоримо про працівників.

Як ви думаєте, чи чи ваші працівники отримують підтримку з боку один одного?

Респондент (Влад)

Ну мені здається, що так вони багато спілкуються між собою діляться досвідом.

Певних моментах навіть там можуть прийти перекрити один одного. Під час уроків приїжджають школи один до одного, щоб подивитися підходи, методи напрацювань з дітьми.

Тобто я думаю що так.

Інтерв'юер (Петро)

Тобто, по суті вони добре взаємодіють одне з одним. Так можна так сказати.

Окей, якби ви описали стиль лідерства, який ви можливо, застосовуйте в школі.

Респондент (Влад)

Мені дуже...

Колись проходили курси лідерства Фінляндії і сподобалась, фраза був такий. Чувак. Він сказав, що команда це як джаз бенд, який кожен грає на своєму інструменті, але створює спільну музику.

От я думаю, що це власне про мене, що я завжди готовий прийти, допомогти підказати.

І на направити на правильну дорогу.

Ну якось так.

Інтерв'юер (Петро)

Окей, чи не провокується стиль лідерства, якісь конфлікти, можливо в колективі?

Респондент (Влад)

Так, звичайно, тому що постійно буде якась критика, якщо це більше 2 людей.

У мене невелика команда, це п'ятеро вчителів, але Критика це рух прогресу і потрібно звертати увагу на такі деталі. Тому що, можливо, з 10 ідей. Одна буде саме те, що треба.

Інтерв'юер (Петро)

Які традиції вашій компанії, чи є вони взагалі?

Респондент (Влад)

Ну окей, добре вже ми періодично збираємось випити пакет охопило і просто поговорити не про роботу, а про життя якісь буденності й хто чимось займається взагалі в повсякденному житті, а не тільки школи живе.

Інтерв'юер (Петро)

Такі неформальні зустрічі, дотримується всіма працюю.

Респондент (Влад)

Я думаю, вони зближують навіть.

Інтерв'юер (Петро)

Окей, дякую, чи всі вони впливають на формування в сильної організаційної культури? Оці традиції, так далі. Ви вже встиг сказати, що вони зближують, значить, вони все таки десь підсилюють правильно.

Респондент (Влад)

Свого роду, так.

Інтерв'юер (Петро)

Окей.

Респондент (Влад)

Просто дуже важко, так спонтанно відповісти на це.

Ну мені здається, що власне традиційні цінності це те, що формує команду.

Це те, що формує світогляд колективу.

Ну що команда повинна знати, чого вони прагнуть, і вони повинні розуміти, які остаточний результат вони хочуть бачити в кінці.

Інтерв'юер (Петро)

Добре зрозуміло, дякую, чи існують можливо, якісь індивідуальні плани розвитку співробітників і так далі застосовують.

Респондент (Влад)

Ну так ми розуміємо, що в кожній команді є людина, на яку ти можеш покластися. Вона організує, є люди просто виконавці, з яким потрібно прийти і конкретно нарізати задачу є людини люди напів, тобто вони не знають вони, чи мають трошки лідерських якостей для організації, чи вони просто виконують і в них десь колись там прорізається оце.

Стосовно загальної картини то. Я думаю що.

Інтерв'юер (Петро)

Так окей чи заохочуєте якимось працівників до навчання? Якщо так, як саме?

Респондент (Влад)

До прагнення знань. Чи є взагалі така організаційна історія? Мені здається. Що ми організуємо курси для вчителів, але Кожного з кожен вчитель повинен сам розуміти, якщо взяти той самий телефон ну він кнопках колись був теж дуже класний.

І з часом змінився от ходять з айфонами і з девайсами прикольно сполучатиме, якщо людина не розуміє, що розвиток не потрібно зупиняти або стелі постійно щось під піддивитися, повчитися.

Поговорити з кимось по цікавитись, дізнатись новинки якісь ну і власне, і в заміксувати це сучасними підходами до уроків. Це напевно, є розвиток.

Інтерв'юер (Петро)

Зрозуміло, дякую, чи відзначаєте ви успіхи ваших працівників якимось чином? Якщо так, то як? Чи є якась така система взагалі?

Респондент (Влад)

Ну так там буде це. Словами. Окей, таке ставлення до дисципліни організації. Як Все має бути чітко зрозуміло, чи ні?

Насправді люблю, коли все працює так, як має працювати, але ми не можемо не відмітити людський фактор.

То в когось хтось прийшов без настрою, хтось посварився з дружиною в когось захворіла дитина. Тобто воно всерівно впливає на якийсь робочий процес.

Інтерв'юер (Петро)

Як розподіляється відповідальність між керівниками і підлеглими, чи якимось чи делегуються завдання, як ця структура працює у нас?

Респондент (Влад)

Є певна напрацьована програма.

Ми періодично збираємось і Говоримо, оце в нас не спрацювало, нам це потрібно пофіксити або взагалі забрати.

Голосуємо одні, кажуть, у нас в школі працює.

Ну окей, тоді може вас школі залишити, а в нас в школі забирають, тому що всі відштовхуються від матеріально технічної бази. Зал. Наприклад, якщо низька стеля не повісиш туди баскетбольний кошик. Ну або щось в тому

Інтерв'юер (Петро)

Зрозуміло, дякую, і чи є у вас якась система, можливо, організаційного заохочення працівників картки, знижки курси і так далі?

Респондент (Влад)

Ну, власне, школа від Локаль (холдинг емоцій Фест). Просто кожен працівник має картку.

Тільки має там певні ніштязки, знижки на їдло на кафешки на каву. Кожен працівник може щодня 2 кави випити. Пообідати в школі можу. Мені здається, це знаєте, кажуть диявол в деталях. А власне ці дрібнички і формують ось таку робочу атмосферу.

Інтерв'юер (Петро)

дякую.

Інтерв'ю 2

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Так вітаю вас беру вас інтерв'ю. В рамках дипломної роботи по організаційній культурі приватних освітніх закладах на прикладі школи і вільних та небайдужих. Будь ласка, представтесь.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Це Надія Гаврилишин. Я є саме менеджером школи вільних та небайдужих.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Скільки років вже тут працюють?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Я працюю. 7 місяців.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Як довго плануєте, що тут працювати і чому недовго не знаю.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Ну мені дуже подобається сама школа і місія цінності, яку вона несе. Тому поки планує залишатися. Але наскільки довго я не знаю.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Що можете сказати про організаційну культуру школи, у якій працюють? Ми вже встигли згадати про цінності, які несе як в цілому. Незадовільне задоволені тим, як вона є, чи не дуже так, як зараз працює школа.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Школа насправді дуже організована в плані того, як побудована структура навчання. Тобто кожен клас має якісь певні фішки, які дозволяють дітям ефективніше навчатися за рахунок того, що. Вони зацікавлені в навчанні їм, цікаво, в них є скрині. Це такі книжечки, де вони можуть. Відзначати свої досягнення. Такого немає в інших школах, і це дуже класний приклад того. Школа може бути цікавою для кожного. Ну. А по самій організації. Структура тут трошки важка. Бо багато керівників є різні відділи, школи, шкіл. Але це дозволяє навпаки школі краще розвиватися, бо кожен керівник розвиває свій напрямок. Таким чином. Розвиває школ.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, чи є у вас якийсь чітке розуміння стратегічних цілей організації, тобто? Куди рухається організація, куди рухається школи, ніхто не подієш.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Мені здається, вона цю цю місію дуже показує. Напрямку батькам, партнерам через те, що проводить різні події, де де якраз висвітлює свою місію. Те, що навчає дітей і батьків, зокрема, втягує в процес навчання. І вчителів так само. І дозволяє. Впровадити цінності школи поза межами.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Зрозуміло, дякую, чи розумієте, ви якої є саме вашу роль досягнення цих цілей компаній?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Розумію. Кожен кожна людина, яка працює. Тут чи чи поза межами школи вона несе ті цінності собі і далі там розвиває. Поза межами школи.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Цікаво, дякую. Чи вважаєте ви, що ви маєте можливість індивідуального кар'єрного зростання в компанії? Тобто що вас незалежність від посади ви

можете по суті індивідуального відношенню до своєї особистості зростати тут, якщо так пояснить, якщо ні, відповідно теж.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Думаю, скоріше так, що тут є можливості для кожного розвиватися і по кар'єрі так само. Кожен навіть вчитель має таку можливість там проявляти власну ініціативу, робити проекти. І ясно, що адміністрація школи це чітко розуміє і бачить, і старається там кожному людину якимось винагородити. Чи подякувати якимось особливо. Тому це якраз школа, д. Де кожен може. Стати тим, ким він хоче?

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Зрозуміло, дякую. Чи порадили б ви рекомендували нашу школу вашу школу як роботодавці своїм друзям та знайомим. Чому якщо так або чому якщо?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Так порекомендувала. Тут дуже гарні умови праці, хороший колектив. Класні загалом ну класно адміністрація. Така, з якою легко працювати.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Ви вже згадали про що адміністрація керівництво? Чи поважають вони ваш особистий час? Ви можете казати яке це нормально це процес?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Загалом я думаю, що вони поважають, але. Ну як там? Я розпоряджаюся своїм часом, це вже там моя особиста справа і там. Деколи. Я вважаю, що я забагато, ніж би мали робити. От але саме по вимогах від керівництва, то то так, тому що боже.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую чи завжди є хтось, хто зможе допомогти вам швидко прийняти важливе рішення тут в організації чи інформує вас в цілому компанія про інновації або зміни, які безпосередньо можуть зачепити вас. Відбувається.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Так напевно, що так.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Як це проявляється? Ну тобто коли щось змінюється, то ви одразу про це

знаєте, якщо це безпосередньо залежить від вас або є в зоні вашої компетенції правління.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Ну бувають такі дис комунікаційні штуки. Але загалом у нас там кожного тижня відбуваються всякі наради, де ми проговорюємо все, що важливе все, що на часі ще. Що стосується там кожного члена команди. Тому. Тому так я загалом в курсі всього, що відбувається і безпосередньо там в моєму. Моїй компетенції моїй професії.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. Чи відчуваєте ви, що керівництво мотивує вас виконувати свою повсякденну роботу, якщо так, як саме це відбувається?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Не відчуваю мотивації від ну з боку керівництва принципі.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Зрозуміло, окей, дякую, чи відчуваєте ви достатньо винагороду за вашу самовіддачу та відданість своїй роботі?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Завжди хочеться більшого, але так я вважаю, що в мене достойно. Виногради вигравати.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. Ваша думка прислухається і цінується вашим керівництвом чи не завжди або, можливо, в цілому ні.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Загалом так. Ну бувають всякі ситуації, де наші погляди не збігаються, але. Але в цілому. Я типу можу переконати щось робити або не робити. Те, що стосується. Само.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую чи компанія пропонує достатньо можливостей для особистісного та професійного зростання поясніть.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Насправді я би хотіла більшого в плані професійного зростання. Але це так

само і залежить від мене. Можливо, я недостатньо про комунікувала про це те, що мені. Треба якесь якісь курси чи. Цю щось таке що? Виходить там за межі том моїх обов'язків.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. Чи відчуваєте ви особисто це зростання? Наприклад, досконаліше свої навички та вивчаєте інші знання завдання, крім звичних вам, як це відбувається?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Ну загалом в потоці і в процесі роботи кожного разу трапляються якісь інші. Бід моєї поточної роботи завдання. Через те якраз і навчаюся, я багато мушу. Комунікувати з різними керівниками. І так само там будуть якісь ну. Більше розв'язкою м'які навички. Крім там. Своїх поточних завдань те, що я роблю технічну. Але так само в роботі я розумію, що я більше зростаю якраз через те, що я роблю там кожного разу якусь роботу і вже сама бачу там недоліки і. Якісь те, що я навчилася вже робити за той час тому.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. Чи пояснюю ваш керівник вам чітко та зрозуміло професійно покладені на вас очікування завдання. Кепі.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Скоріше я сама вибудовую свої завдання і свої КРІ. Бо. Мої керівники більше контролюють роботу всієї школи і. Вони. Передали в ній соцмережі школи як. На власний розсуд можна так сказати і лише деколи коригують там мої якісь завдання. А загалом я там. Сама собі будують план роботи і розвитку саме сторінок.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую чи було вам легко адаптуватися в колективі, коли почали тут працювати всім місця?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Скоріше ні. Через те, що в мене якраз я веду соцмережі, обох шкіл на клепарівській та науковій і обидві школи мають величезні колективи вчителів. Так само дітей і дуже важко було якось втягнутися в цей процес. І почувати починати впізнавати людей, щоб вони так само звикли до мене. Ну. Але там впродовж місяця 2 я думаю, що я вже якраз адаптувалася до того.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, які зараз, на вашу думку, взаємовідносини між працівниками. Дружні чи не зовсім?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Та я думаю що. Стосунки між всіма нормальні ті, що там спілкуються більше як там в своїй команді, там чи психологів чи. Іноземних мов по кафедрах саме то ясно, що вони там більш мають якихось знаю спільних. Там інтересів і більше спілкуються, але загалом стосунки всіх досить класні.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. А як відбувається ваше спілкування з керівництвом? Тобто воно якое. Має якісь чіткі рамки визначення, чи вона більш неформального характеру.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Скоріше неформального. Там, якщо з'являються якісь завдання. То мені зразу комунікують про це. І але немає там ніяких жорстких рамок. Чи ставлять перед фактом ні такого нема.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. Які цінності наявні вашій школі і чи дотримуєтесь своїх?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Насправді це школа має дуже багато цінностей. Їх всіх пригадати буд важко там основні це якраз та що там закладено в назві. Вільність і небайдужість так само в нас є. З ми відзначаємо традиційні дати з календаря нашого шкільного. І це про те, що ми цінуємо традиції, звичаї є і саме там патріотизм багато пов'язаних якраз є з україною любові до україни. І гідність є у нас цінностей. Унікальність. Ну загалом їх багато і якраз школа, прагне того, щоб кожна дитина була носієм цих цінностей і. Якраз на уроках, таких як мистецтво. Ну театр якраз. Вони можуть проявити трохи себе і бути тими тими індивідууми думали, ким вони хочуть бути.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, наскільки цінності відповідають місії печеню цілям глобальним компанії.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Думаю, що вони відповідають місії, але. Це більш загально. Те, що ну

людина в принципі не може не мати там не знаю. 20 нести в собі тих 20 цінностей і. На кожному так сказати приділяти максимум уваги якесь основні. Тому я думаю, що школі. Якраз треба вибрати якийсь напрямок того типу один. Куди рухатися, а не розпорошуватися. Отак на всі сторони, бо людина не може бути. Такою універсальною і.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую. Наскільки декларовані цінності, про які ми вже згадували, яких є дуже багато та інші елементи корпоративної культури, організаційної культури, про яку ми говоримо, відповідають вашим особистим ціннісним орієнтирам і також інших працівників.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Ну я думаю, що про працівників це більше, ніж що там кожен працівник так само так само має схожі цінності до школи, бо якщо би так не було, аби такі люди не працювали. Я думаю, що керівництво кращим на співбесідах дуже звертає увагу на те, які цінності поділяє та чи інша людина. Тому що люди, які дотичні до дітей. Вони мають самі бути показником тим орієнтиром. І щоб навчити дітей так само передавати цей досвід. Але на очну, що вони є носіями цінностей, щоб діти так само ставали тими носіями.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, вже раніше згадали про традиційний календар, який існує, можливо, лише пригадайте, які традиції школи? Можливо, у вас є якісь улюблені?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Ну в цьому календарі якраз є дуже багато всяких свят пов'язаних з. Відомий діячами, можливо, вони навіть не ну не настільки відомі, як би це хотілося. Саме тому школа приділяє достатньо уваги. Таким. Діячам, які творили чи творять Україну, і в нас, наприклад, на стінах школи. Є малюнки, картинки тих всяких діячів. І діти кожного дня проходять тими коридорами. І бачать там людей, які там, хто вони є, там, наприклад, Вернадський, що він робить? От і. Так само з цими діячами пов'язані якраз наші свята. Там, наприклад, день вусі це є в честь Тараса Шевченка, що ми всі в школі надягаємо вуси і транслюємо ніби це. Показуємо Шевченка якраз через цю призму. Що от це дуже модно носити вуса чи так само. Леся Курбаса і Леся Українку, що ми там цей день і що їм присвячений? Одягаємо, всі капелюхи ті капелюхи можна бути різними унікальними, такі як унікальні всі діти в школі. Тому ну це таке, що воно найбільше запам'ятовується і дітям, і дорослим. І дуже кльово якраз показувати. Вказувати. Ті цінності через ці традиції.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Окей, зрозуміло, дякую. Чи відзначаються успіхи та досягнення організацій і окремих співробітників якимось чином школі, якщо так, як саме.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Відзначається. Ну вчителям точно знаю, що дають премії. За якісь. Особливі досягнення чи? Чи ініціативу. От. Ну на собі цього не відчула, але. Сподіваюся, що вчителі. Не за все мають.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, як часто організації проводять загальні корпоративні заходи, і з яких приводів вони взагалі відбуваються.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Мені здається, це 2 рази на рік, тобто там кінці 1 стані, навіть навіть ні не так, навіть 3 рази. На початку навчання на початку навчального року. Що ми починаємо навчання і треба командний дух, і це все так само в кінці 1 семестру і перед літніми канікулами в кінці 2 семестру.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, чи відома вам історія створення, школа вільних та небайдужих, якщо так можете трошки розказати про неї.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Так загалом там школу створили. З такою метою просто особистісною. Зробити таку школу для дітей, де би хотіли навчатися власні діти. Якраз ті організатори, ці школи, керівники, то був юрко назарук. Худо. І. Вони вони хотіли віддати дітей в школу, і тому вони якраз почали розвивати цю ідею і створили школу для своїх дітей. А потім ця школа стала таким загальним відомим брендом і сюди тепер схочуть від 20 дітей усіх.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дякую, давайте повернемося до ваших керівників. Яким стилем лідерства ви би їх описали? Знайшли багато декілька. Припадають до душі або зразу згадують. Ну, якщо ви не знаєте, термін це нормально, це більше про те, наскільки вам комфортно можливо в когось більш авторитарний стиль? Тобто хтось більше так наказує умовно і вам треба виконувати, а можливо, в когось більш демократичний. Тобто вас запитують, я хочу дізнатися вашу думку.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Як. Такі типу неформальні лідери, що всі знають, що. Що це. Авторитетна людина але. Але завжди прислухаються до цієї думки от але ця людина там ніяк не є якоюсь строгою чи зверхнє, як це часто буває. Але суто мої керівники. Вони є такі. Дуже добрі люди.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Дуже добре. І яким чином це на вашу думку, впливає на соціально психологічний клімат в колективі?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Я сушу впливає. Це ну там люди, з якими ти мусиш працювати. І виконувати їхні доручення завдання. Ну і це впливає напряду безпосередньо.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Чи ви задоволені тим кліматом, який існує з рашкою?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Так задоволено, але завжди є до чого прагнути.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

І до чого ви хотіли прагнути?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

До. Кар'єрного зростання.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Як вирішується в цілому конфлікті, якщо такі виникають, чи вислуховуються всі сторони, чи приймають це рішення яось по іншому?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Ну. Ну загалом вислуховують всі ідеї пропозиції. Але потім там. Залежно від ну це буває дуже там такі палкі обговорення щодо того, чи це правильно чи неправильно і демократичним вибором обирають. Тобто прийняття того рішення.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Чи існують в організації якісь девіса чи гасла, і якщо існують, то чи яось вони виражають цінності мету, завдання філософії місії компанії.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Так є. Навчаємо вчити.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Навчаємо вчити, і вона й співпадають на.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

2 дуже.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Цінності. На завершення чи задоволені ви організаційної культури у вашій організації?

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Так задоволено все супер.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Чим саме ну можливо якийсь елемент виділили? Найбільше подобається.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Саме саме типу ієрархія того, як. Як працюють дирекція адміністрація? Бо кожен знає там чітко своїх керівників. Керівники дуже добре комунікують завдання для своїх підопічних. І за рахунок того робота йде вся дуже добре і чітко злагоджено.

ІНТЕРВ'ЮЕР (ПЕТРО)

Зрозуміло, дякую вам дуже бажаю вам гарного дня.

РЕСПОНДЕНТ (НАДІЯ)

Дякую зустрічі вам.