

6. МЕТОДИКА РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ПРІОРИТЕТІВ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ, ЩО ГРУНТУЄТЬСЯ НА МЕТОДОЛОГІЇ ІНСТРУМЕНТАЛЬНОЇ ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ, КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Простежуючи послідовність зміни організацій у часі, на шляху життєвого циклу від малої до поступового перетворення у більш крупну організацію, визначаються характерні етапи розвитку. Так, на стадії народження молода організація має домінуючу адхократичну культуру – ніякої формальної структури, а все, що створюється, характеризується як нове, простежується явний підприємницький настрій. При цьому в організації не дотримуються якої-небудь офіційної політики, а управління здійснюється одним “сильним лідером-провідцем”. З часом така організація доповнюється орієнтацією на кланову культуру, де розвинуте відчуття єдності із колективом, особистої причетності до організації, що асоціюється з родиною. Члени колективу свої соціальні та емоційні потреби задовольняють саме в організації, де їх єдне відчуття спільності та особистої дружби. Але зі зростанням в організації зароджується потенційна криза. Поступово визріває потреба у впровадженні стандартизованих процедур у структурі, без чого неможливо контролювати сфери відповідальності, що все більш поширюються. Прагнення порядку та передбачуваності зумовлює переміщення до ієрархічної культури. Як правило, у членів колективу виникає відчуття втрати духу дружніх стосунків, особистого співчуття, що були характерними саме для цього місця роботи, що викликає незадоволення людей умовами праці. Поступово ієрархічна культура доповнюється рисами ринкової культури – конкурентоспроможність, намагання добитися результату та акцент на зовнішніх взаємозв'язках. Фокус культури зміщується на увагу до споживача та конкуренцію поза організацією. У зрілій організації створюються структурні підрозділи із характерними для них типами організаційної культури. Таким чином, Р.Е. Куїнн та К.С. Камерон описують майже класичний життєвий цикл

розвитку організації, відповідної їй організаційної культури [19, с. 90], тобто модель розвитку.

Ми дійшли висновку про необхідність створення системи критеріїв оцінки сталого розвитку університетської освіти. В основу розробленої системи критеріїв оцінки покладені: ідеї формування рейтингової оцінки за 100-бальною шкалою; методологія оцінки організаційної культури, індивідуального вимірювання та інструмент оцінки професійних навичок менеджменту [19, с. 165]; перелік пріоритетів стратегічного розвитку управління університетом, що запропоновано Д.В. Пузанковим [47].

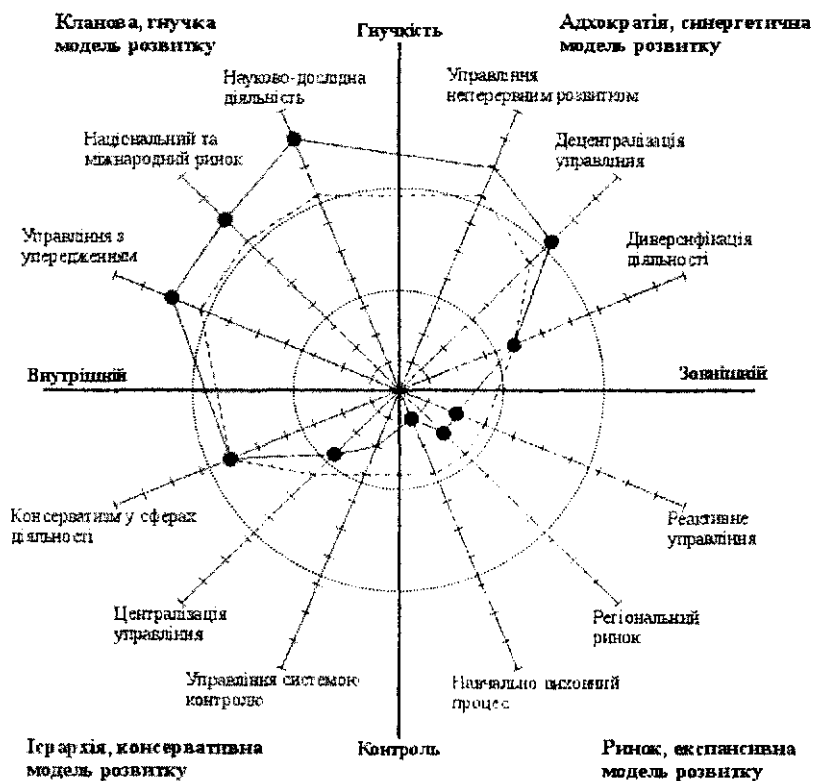


Рис. 6.1. Профіль системи критеріїв оцінки управління сталого розвитку університетської освіти

На рис. 6.1 представлено профіль системи критеріїв оцінки управління для сталого розвитку університетської освіти, де координати осі утворюють квадранти для діаметрально протилежних пріоритетів управління змінами. Тонкою лінією наведена рейтингова оцінка за пропозицією Д.В. Пузанкова. Пунктирною лінією – запланована рейтингова оцінка, що більш зважено визначає пріоритети розвитку управління змінами і яка, на наше переконання, виконує роль системи критеріальної оцінки сталого розвитку.

На рис. 6.2 представлено профіль організаційної культури та моделі розвитку університетської освіти, який розраховано як середнє для кожної групи з квадранту, що характеризують один з чотирьох типів організаційної культури. Очевидна спрямованість змін на кланову культуру за гнучкою моделлю розвитку університетської освіти. Використання профілю організаційної культури забезпечує інтегральну оцінку інформації. При цьому нівелюється співвідношення складових у кожній групі з переліку пріоритетів управління змінами університетської освіти.

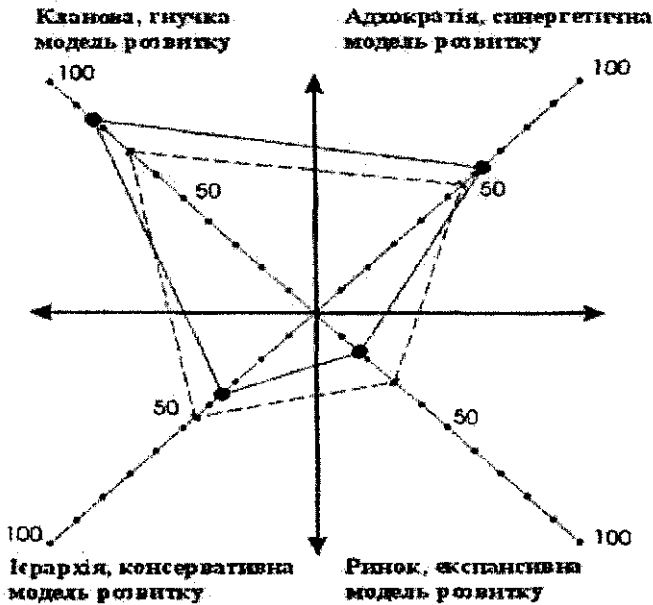


Рис. 6.2. Профіль організаційної культури та моделі розвитку університетської освіти

Перспектива полягає в утворенні системи самоексплуатації висококваліфікованого професорсько-викладацького персоналу, що починає ставитись до конкурентоспроможності університету якоюсь мірою як до своєї власної справи. Фактично виникає колектив власників, і центр конфліктних питань пересувається на проблеми якісного розвитку наукових досліджень, підґрунтя навчального процесу як основи надання платних освітніх послуг і розподілу усіх прибутків та обліку збитків.

Враховуючи специфіку управління змінами університетської освіти, підкреслимо, що використання інструменту оцінки організаційної культури з опертям на моделі розвитку університетської освіти дає можливість колективу досягти ще кращого стану, стати ще більш вдосконалим університетом, здобути здібність переміщення акценту, так, як вимагає конкурентне зовнішнє оточення.

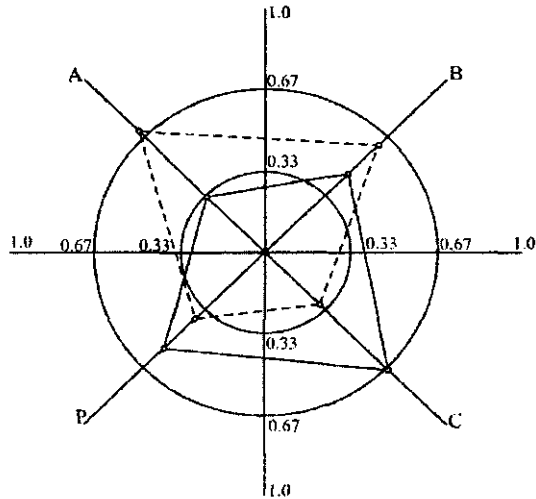
На п'ятому етапі формуючого експерименту для визначення пріоритетів в управлінні змінами університетської системи освіти використовується методика рейтингової оцінки пріоритетів, що ґрунтуються на методології інструментальної оцінки корпоративної культури. Методика синергетично поєднує методологію інструментальної оцінки організаційної культури, з опертям на моделі розвитку університетської системи освіти, та співвідношення пріоритетів стратегічного розвитку управління в сучасних соціально-економічних умовах в Україні. Ядро розробленої методики рейтингової оцінки пріоритетів в управлінні змінами університетської системи освіти оформлено як анкета у формі таблиці [35].

Анкета включає двадцять пар запитань, на кожне з яких запропоновано здійснити вибір між двома альтернативними пропозиціями. Рациональність вибору визначається рейтингом за 100-бальною шкалою. Проведений вибір рівня раціональності по двадцяти запитаннях узагальнюється у таблиці, де також обраховується середньоарифметичне значення з кожної групи відповідей: А, В, С, D.

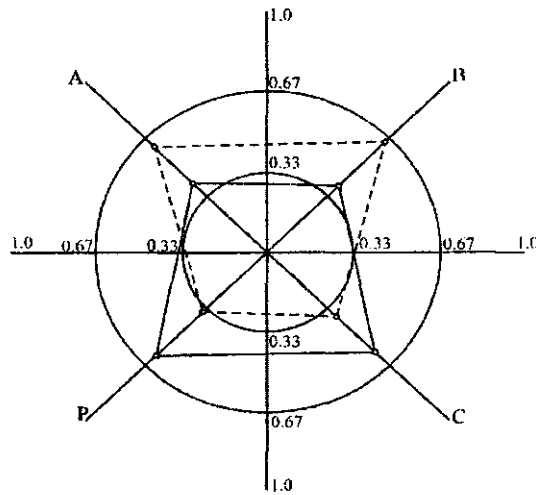
Результати застосування методики оформлюються у графічній формі, що наведена на рис. 6.3, у вигляді профілю рейтингової оцінки пріоритетів в управлінні змінами університетської системи освіти. Область сталого розвитку університетської системи освіти окреслена колами з радіусом 0,33 та 0,67 нормованих одиниць відповідно. Отже, характер сталого розвитку університетської системи освіти у графічній формі визначається або за графіком на рис. 4.1, або за профілем на рис. 6.3.

Проведений аналіз визначає пріоритети у діяльності університетської освіти: для студентів, для забезпечення їх особистого розвитку, який досягається високим рівнем викладацького складу і який, у

свою чергу, отримує підтвердження завдяки власним дослідженням та розвитку, що, на наше переконання, більш властиво клановій та адхократичній культурі університетської освіти [36].



Опитування викладачів



Опитування студентів

Рис. 6.3. Межі сталого розвитку та профіль рейтингової оцінки пріоритетів в управлінні змінами університетської система освіти