

ЦІЛІСНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТЕКСТУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
(З ДОСВІДУ УНІВЕРСИТЕТІВ ПРОВІНЦІЇ СИЧУАНЬ)THE INTEGRITY OF THE MANAGEMENT CONTEXT
OF ORGANIZATIONAL CULTURE (FROM THE EXPERIENCE
OF THE UNIVERSITIES OF SICHUAN PROVINCE)

У дослідженні автор розкрив цілісність управлінського контексту організаційної культури закладу вищої освіти. Провінція Сичуань відкрита для співпраці з великими науковими центрами і дослідницькими корпораціями. Це обумовлює потребу системних трансформацій управління організаційною культурою для підтримки конкурентоспроможності закладів вищої освіти у національному і світовому просторі.

У цій статті автор досліджує феномен розглянувши в єдності чинників: домінування політичного підґрунтя і національної культури у виробленні стратегій управління організаційною культурою в університетах провінції Сичуань; урахування глобалізаційних і глокалізаційних контекстів розвитку університетів як дослідницьких і наукових центрів; національна і особистісна спрямованість організаційної культури, у тому числі її управлінського компонента.

У статті зазначено, що в університетах провінції Сичуань, КНР цілісність управлінського контексту організаційної культури виявляється через особистісну орієнтацію діяльності структурних підрозділів університетів (федерацій, станцій, кафедр, факультетів, шкіл та ін.). Також виразно прослідковується опора на традиційні культурні і філософські висновки, моральні закони життя суспільства. На прикладі Сичуанського університету конкретизовано, що саме цілісність і системність управлінського аспекту організаційної культури забезпечує покращення якості освіти, поширення соціально значимих цінностей-смишлів, створює умови для культивування високого рівня прикладних досліджень. Останнє сприяє підтримці талантів серед студентської молоді, забезпечує соціально спрямованість наукових розробок, орієнтацію на надання високого рівня соціального значення освітніх послуг і наукових розробок, просування результатів наукової праці учених КНР у світовий науковий простір.

У статті серед перспектив подальшого розроблення теми автором визначено корпоративний аналіз кращих практик колегіальної співпраці українських і китайських університетів з підтримки організаційної культури.

Ключові слова: конкуренція, університет, організаційна культура, управління, освітній процес, якість, Сичуань.

In the study, the author revealed the integrity of the management context of the organizational culture of the institution of higher education. Sichuan Province is open to cooperation with major scientific centers and research corporations. This determines the need for systemic transformations of organizational culture management to support the competitiveness of higher education institutions in the national and global space.

In this article, the author considered the investigated phenomenon in the unity of factors: the dominance of the political background and national culture in the development of organizational culture management strategies in the universities of Sichuan province; taking into account the globalization and glocalization contexts of the development of universities as research and scientific centers; national and personal orientation of organizational culture, including its management component.

The article states that in the universities of Sichuan province, the integrity of the management context of the organizational culture is revealed through the personal orientation of the activities of structural divisions of universities (federations, stations, departments, faculties, schools, etc.). Reliance on traditional cultural and philosophical conclusions, moral laws of social life is also clearly traced. On the example of Sichuan University, it is specified that it is the integrity and systematicity of the management aspect of organizational culture that ensures the improvement of the quality of education, the spread of socially significant values-meanings, and creates conditions for the cultivation of a high level of applied research. The latter contributes to the support of talents among student youth, ensures the social direction of scientific developments, orientation to the provision of high-level social significance of educational services and scientific developments, promotion of the results of the scientific work of Chinese scientists in the world scientific space.

In the article, among the prospects for further development of the topic, the author identified a corporate analysis of the best practices of collegial cooperation of Ukrainian and Chinese universities to support organizational culture.

Key words: competition, university, organizational culture, management, educational process, quality, Sichuan.

УДК 378.147:09

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/55.1.3>

Дзін Лань,

аспірант кафедри філології, педагогіки, перекладачу

Харківського національного

університету імені Семена Кузнеця

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сьогодення вищої освіти відзначається трансформаціями в умовах перманентних змін. Пильна увага науковців прикута до освітнього і наукового феномену Китайської народної республіки. Провінція Сичуань, одна з трендових у сфері наукових і технологічних розробок, охарактеризована

нами як унікальний осередок реалізації ідеї Еразмус+ щодо створення відкритого дослідницького простору [7]. Університет у місті Ченду позиціонується як відкритий заклад вищої освіти, який системно працює з великими науковими центрами і дослідницькими корпораціями не лише в КНР, але й з закладами і установами Європи, США [12].

Це обумовлює потребу системних трансформацій управління організаційною культурою для підтримки конкурентоспроможності закладу вищої освіти у національному і світовому вимірі. Цим цікавий досвід контекстно означеної проблеми цілісності управлінського контексту організаційної культури закладу вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема корпоративної культури, організаційної культури закладів вищої освіти перебуває у колі уваги як на трансдисциплінарному, так і на методологічному рівні наукових розвідок. У цій науковій статті ми спираємося на системні наукові висновки в і термінологію, визначену Terence E. Deal Kennedy A. Allan [1]. Принцип системності і цілісності управлінського аспекту ними виділено як основоположний. Виразним технологічним потенціалом відзначено міждисциплінарне узагальнення Thompson A., Strickland A. [2], Рябової З. [11], і Євтушевського В. [8].

Цікаві висновки щодо циклічності як ознаки цілісності презентовано у публікації Воронкової А. [3]. Вирішення цієї проблеми започатковано у роботах Кравченко Г. [10], Гриньової В., Попова О. [5]. Безпосередньо аспект цілісності управління організаційною культурою закладу освіти відмічав Гордієнко В. [4]. Бізнесові важелі управлінського аспекту організаційної культури розглядав Друкер П. [6]. Соціальний контекст досліджуваної проблеми презентовано Котлером Ф. [9].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Опрацьовані джерела і матеріали підтвердили доцільність проведення цієї наукової розвідки, оскільки проблема цілісності управлінського аспекту організаційної культури характеризується динамікою і залежністю від зовнішніх впливів.

Мета статті: конкретизувати цілісність управлінського аспекту в єдності чинників домінування політичного підґрунтя і національної культури у виробленні стратегій управління організаційною культурою в університетах провінції Сичуань.

Виклад основного матеріалу. Контекстно теми цієї наукової розвідки особистісно діяльнісний підхід у здійсненні управління передбачає проактивність, реалістичність, спрямованість на стратегічне майбутнє, сприйняття варіативності довкілля, відповідну адаптивність до середовища, яке постійно змінюється, і ці зміни – контраверсійні.

Вивчення матеріалів з офіційного мережевого ресурсу університету інформації, презентованої у відкритих мережевих ресурсах офіційної сторінки Ченду Chengdu University (CDU) [12] дає змогу констатувати, що нині цей заклад вищої освіти правомірно вважається зачинателем трансформацій в науках, технологіях, освіті. В роботі його структур виразною є тенденція глобалізації і глокалізації управління розвитком організаційної

культури. Стабільно високий рейтинг університету в академічних моніторингових дослідженнях університетів КНР доводить високий рівень цілісності управлінського аспекту. Адже якість освіти і прогресування науково-технологічних розробок можливі лише за умови системності і цілісності управління організаційною культурою [1]. Університет входить у перші п'ять кращих університетів КНР, відкритий як для громадян КНР, так і для абітурієнтів з інших країн. Цей університет завжди дотримувався єдино вірного політичного напрямку і освітньої орієнтації навчання. Базисом організації освітнього процесу в Університеті в Ченду визначено державну політику і головні тези-гасла лідера держави [12].

В організації партнерства, наукової і освітньо-професійної співпраці в університеті в Ченду виходять з апріорного значення національних традицій і китайської культури. Багато зусиль спрямовано на збереження традицій, мистецтва і народних ремесел провінції Сичуань [12]. Разом з тим, помітною тенденцією визначимо спрямованість на орієнтири зовнішнього оточення, креативність, полеміку між класикою і новими трендами в управлінні, менеджменті, адмініструванні і реінжинирингу.

Норми і цінності традиційної організаційної культури і новацій реінжинирингу в університеті Ченду можемо візуалізувати на малюнку 1.

Як бачимо з малюнка 1, конкурентність і якість освіти в університеті провінції Сичуань забезпечується концентрами заявленої моделі. Управління персоналом в університеті Ченду має особливу зорієнтованість на відкритість реальним проблемам суспільства. Так на шпальтах офіційного ресурсу багато уваги приділено відзначенню досягнень молодих і авторитетних учасників освітнього процесу університету у програмах волонтерської підтримки, ентузіастів, які свідомо демонструють прорив у особистісному і професійному становленні в умовах боротьби з пандемією, подолання наслідків ізоляції. Зокрема, цікаво і оригінально представлено історію прогресу випускниці Лі Шу [12], характер і досягнення якої ототожнюються з місцевістю провінції і міста Ченду. Управління персоналом як елемент системи творення організаційної культури передбачає такі ототожнення, продукування і творення традицій, які зрозумілі і однозначні для громадян КНР, викликають увагу і повагу у іноземців.

Висока репутація університету Ченду підтверджується системною підтримкою розроблення актуальних процедур й механізмів ефективного стратегічного управління персоналом в організації. Наприклад, група практики інновацій і просування своєю місією вбачає спонукання студентів прагнути бути хорошими молодими людьми у нову епоху. Взірці вихованості серед молоді визначено так: є міцні ідеали, здатні до усвідомленої



Рис. 1. Цілісність управлінського аспекту на рівні прийняття і прогресу норм і цінностей організаційної культури університету

відповідальності, можуть долати труднощі і готові до боротьби за національні ідеали і інтереси [12]. Виразною ознакою є те, що усі навчальні матеріали супроводжуються натхненними цитуваннями виступів лідера правлячої партії в КНР, стрічки новин фіксують високий рівень активності і керованої ініціативи здобувачів усіх рівнів освіти в організації Універсіади, підготовці і реалізації соціальних, наукових чи технологічних проєктів [12]. Електронна версія журналу концептуально орієнтується на творення і підтримку нової культури університетського містечка, а саме: бачити неповторність в буденному, велике в малому, розмежовувати світло і тінь [12]. Ініціатори видання пропонують чисельні колекції візуального контенту з використанням фільтрів і цифрових сервісів, поєднання сучасних технологій і традицій китайської каліграфії, що, безумовно, викликає інтерес і дає змогу інтегрувати національну традицію вшанування довкілля і сучасний тренд цифровізації життєвого простору.

Апріорними цілями діяльності університету Ченду, як усіх вишів у КНР є «національне омолодження і соціальний прогрес» [12]. Так, наприклад, у коледжі Сичуанського університету гасло увиразнює названу тенденцію: «любов до себе, самоудосконалення, самоповага, самопрогрес через дух пошуку істини і прагматизму» [12]. Такий інноваційний підхід у визначенні пріоритетів дає підстави для висновку про людиноцентричність і відкритість демократичним ініціативам у площині реалізації інноваційної культури університетів КНР. У дослідженні нами конкретизовано відповідну тенденцію культурації унікальних стратегій управління розвитком організаційної культури. На наш погляд, це є позитивною констативною ознакою

повернення реформ і освітніх інновацій університетів КНР до світу і служіння суспільству. Ця тенденція продукує покращення якості освіти, набуття організаційною культурою університету соціально значимих цінностей-смислів, створює умови для культивування високого рівня прикладних талантів, соціального спрямування наукових розробок, орієнтацію на надання соціально значимих послуг, просування культурної спадщини і інновацій у світовий культурний і науковий простори.

На підтвердження значимості цього елементу цілісності управлінського аспекту організаційної культури університетів провінції Сичуань, на наш погляд, є досить розгалужена їх інфраструктура. До послуг студентів і викладачів масштабні бібліотеки, у тому числі з чисельними цифрованими базами даних, сучасне обладнання і будівлі, які підтримують високу репутацію працівників, академічних і дослідницьких спільнот.

Для творення механізмів інноваційної культури виразно значимою є інтеграція змістових і процесуальних компонентів організаційної культури на внутрішньому і зовнішньому рівнях. Певною мірою ця теза тотожна із науковою позицією Г. Кравченко [10]. У контексті предмета нашої наукової розвідки акцент робиться на створення відкритого освітнього і наукового простору на основі розроблення чітких верифікованих критеріїв і стандартів у галузі освіти та науки, створення спільних змістових і процесуальних компонентів відкритого освітнього і дослідницького простору. Вагомим підтвердженням успішних практик творення інноваційної культури в університеті Ченду конкретизує матеріал, представлений у блоках «Функції навчального процесу», «Нові навчальні програми», «Медійна перспектива» [12].

Висновки. Отже, феномен управління організаційною культурою університетів провінції Сичуань (КНР) ми розглядали у єдності політичного підґрунтя і традиційної національної культури у виробленні стратегій управління. На прикладі університету Ченду стисло охарактеризували глобалізаційні і глокалізаційні контексти розвитку дослідницьких і наукових центрів у структурі університетів, з'ясували, що саме університет Ченду є флагманом соціально значимих ініціатив на рівні служб управління персоналом. Національна і особистісна спрямованість організаційної культури управлінського компонента чітко прослідковується у механізмах підтримки ефективного стратегічного управління персоналом в організації, зокрема персоналізації, виділення особистості – носія державницьких і національних культурних цінностей. На прикладі Сичуанського університету конкретизовано, що саме цілісність і системність управлінського аспекту організаційної культури забезпечує покращення якості освіти, поширення соціально значимих цінностей-смислів, створює умови для культивування високого рівня прикладних досліджень. Перспективою подальшого розроблення теми вбачаємо корпоративний аналіз кращих практик колегіальної співпраці українських і китайських університетів з підтримки організаційної культури.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Terence E. Deal Kennedy A. Allan. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Mass: Addison Wesley, 1982. 218 p.
2. Thompson A., Strickland A., *Crafting and Executing Strategy: Text and Reading*. Irwin, New York; Burr Ridge :McGraw-Hill, 2001. P. 35-112.
3. Воронкова А.Е. *Корпорації: управління та культура*. Монографія. Дрогобич: Вимір, 2006. 367 с.
4. Гордієнко В. І. *Організаційна культура професійно-освітнього середовища. Наукові записки НаУ-КМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. Т. 33. Видавничий дім «КМ Академія», 2004. С. 55-60.
5. Гриньова В.М., Попов О.Є. *Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: монографія*. Харків: вид-во ХДЕУ, 2003. 324 с.
6. Друкер П. *Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво*; пер. з англ. Київ, Україна, 1994. 319 с.
7. Еразмус+ (2023). URL :<https://erasmusplus.org.ua/>
8. Євтушевський В.А. *Стратегія корпоративного управління*. Монографія. Київ : Знання, 2007. 287 с.
9. Котлер Філіп, Лі. Ненсі. *Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства* [пер. з англ. С. Яринич]. Київ: Стандарт, 2005. 302 с
10. Кравченко Г. Ю. *Управління розвитком людського потенціалу педагогічного колективу освітнього закладу на основі адаптивного управління розвитком*. *Імідж педагога: електронний фаховий журнал*, № 7 (176), 2017. URL : <http://isp.poippo.pl.ua/issue/view/7127>
11. Рябова З. В. *Наукові основи маркетингового управління навчальним закладом* [Текст] монографія. Київ, 2013. 377 с.
12. Університет Ченду. Офіційний сайт (2023). URL : <https://news.cdu.edu.cn/>