

УДК: 378+316.722+06.06

Т. І. Койчева, ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Койчева Т. І.

Етапи формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

У статті характеризується роль корпоративної культури у діяльності сучасного університету, зокрема в організації наукової діяльності його викладачів, наводяться дані щодо дослідження стану корпоративної культури викладачів педагогічного університету та етапи її формування в процесі організації наукової діяльності.

Ключові слова: корпоративна культура, викладачі, педагогічний університет, наукова діяльність, етапи формування корпоративної культури.

Койчева Т. И.

Этапы формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности

В статье характеризуется роль корпоративной культуры в деятельности современного университета, в частности в организации научной деятельности его преподавателей, приводятся данные по исследованию состояния корпоративной культуры преподавателей педагогического университета и этапы ее формирования в процессе организации научной деятельности.

Ключевые слова: корпоративная культура, преподаватели, педагогический университет, научная деятельность, этапы формирования корпоративной культуры.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах поступового руху до реформування вищої школи на засадах її автономії і самостійності особливої гостроти набувають питання конкурентоспроможності вищих навчальних закладів на вітчизняному і світовому ринку освіти. Пов'язані з вирішенням низки проблем фінансового характеру, матеріально-технічного забезпечення, оновлення

і підвищення наукової і педагогічної кваліфікації викладачів, покращання інформаційного і методичного забезпечення навчально-виховного процесу, ці питання все частіше зосереджуються навколо пошуку шляхів і засобів активізації внутрішнього потенціалу вищого навчального закладу, більш продуктивного використання його внутрішніх ресурсів. За аналогією із діяльністю розвинених і стабільних на ринку виробничих корпорацій, учені все більше звертають увагу на феномен корпоративної культури, який сьогодні визнаний найбільш ефективним внутрішнім ресурсом і потенціалом розвитку організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідження корпоративної культури було започатковано у другій половині ХХ століття у зв'язку із пошуком найбільш ефективного менеджменту організацій. Розкрито загальні теоретико-методологічні принципи дослідження корпоративної культури як соціокультурного феномену (О. Алексєєв, П. Гуревич, С. Іконнікова, Д. Невірко, В. Немировський, З. Файнбург та ін.). Досліджено особливості та рівні трансформації корпоративної культури в умовах пострадянського «транзитивного суспільства» (Є. Аверченко, О. Булигін, О. Дубровін, Л. Кукса, В. Розін, Т. Стефаненко та ін.), їх прояв в умовах функціонування сучасних університетів (Н. Мальцева, В. Могутнова, Н. Яблонскене).

Натомість у контексті діяльності педагогічних університетів увага вчених приділяється переважно проблемам визначення феноменології індивідуальної культури, що формується на рівні особистості вчителя та його індивідуальної діяльності. Ученими розкрито зміст, механізми, тенденції та умови формування окремих складових культури педагога: духовної (Є. Артамонова, І. Бех, Б. Братусь, В. Зінченко, Б. Нечипоров, Н. Щуркова), методологічної (І. Зязюн, В. Краєвський, В. Тамарін, О. Ходусов), морально-етичної (Є. Богданов, Е. Гришин, Є. Силяєва), комунікативної (О. Мудрик), технологічної (М. Левіна), валеологічної (І. Бердніков), інформаційної (О. Єршов, Н. Мінаков), проектною (Л. Гурьє, А. Криуліна), екологічної (С. Глазачов), фізичної (М. Віленський) тощо. У зв'язку з підготовкою вчителя для окремих ланок освіти досліджено методичну

(І. Артем'єва), естетичну (Л. Гарбузенко), технологічну (М. Ніколаєва), комунікативну (В. Садова) та інформаційну культуру (І. Смирнова), культуру розумової праці вчителя (І. Ігнатов), педагогічного спілкування (І. Комарова) тощо.

Особлива увага приділяється теоретичному аналізу й обґрунтуванню механізмів становлення вчителя як суб'єкта культуровідповідної педагогічної діяльності (Г. Аксьонова, Р. Асадуллін, Є. Волкова, Н. Григор'єва, В. Жорно, Н. Нікітіна, Н. Соловйова); формуванню його професійно-педагогічної культури (М. Віленський, Е. Гришин, І. Пальшкова, О. Ходусов); різним аспектам індивідуально-творчого розвитку педагога та його інноваційного потенціалу (І. Богданова, Н. Кічук, Н. Мажар, Л. Подимова, Н. Посталюк, Т. Руденко, Т. Руднева та інші). Однак доробки вчених не торкаються культурологічних аспектів діяльності педагогічного університету як цілісного організму і колективного суб'єкта.

Тісний зв'язок особливостей культури організації з її успішною діяльністю розкрито у багатьох працях зарубіжних дослідників (Р. Акофф, М. Армстонг, А. Кеннеди, У. Оучи, С. Ханді, Г. Ховстеде, Е. Шейн та інші). Досліджено типи, умови, показники становлення й зміни культури організації (У. Бенніс, Р. Блейк, С. Гирц, Н. Гончарова, Е. Гофман, Н. Зарубіна, Ф. Клакхон, К. Камерон, Р. Куїнн, К. Левин, Д. Макгрегор, Дж. Пфєффер, В. Сате, Л. Смирцич, Т. Парсонс, Р. Рюттінгер та інші). Визначено чинники, що впливають на ефективність діяльності й соціальний розвиток організації (М. Аітов, В. Афанасьєв, Т. Заславська, О. Здравомислов, С. Калашніков, В. Магун, Н. Наумова, О. Свенцицький, М. Удальцова, В. Ядов та інші).

За розумінням сучасних науковців, корпоративна культура уявляє собою сукупність моделей поведінки і способів діяльності, яких набувають члени певної організації в процесі створення єдиних цілей, цінностей, способів взаємодії та комунікації, які є внутрішнім ресурсом, людським потенціалом розвитку організації, удосконалення й модернізації її діяльності. Доведено, що вона є стратегічним інструментом, що дозволяє спрямовувати зусилля й можливості всіх

підрозділів організації та її членів на досягнення спільних цілей на засадах взаєморозуміння, співтворчості і взаємного доповнення. В інноваційному розвитку організації вона виступає умовою її ефективного функціонування.

Зауважимо, що проблемам формування корпоративної культури вищих педагогічних навчальних закладів, оцінювання її вкладу в інноваційний розвиток педагогічного університету, становлення його конкурентоспроможності, не приділяється увага у наукових дослідженнях. Крім того ці дослідження не торкаються проблеми взаємодії викладачів вищих навчальних закладів як членів організації, зусилля яких поєднує на виконання певної місії організаційна або корпоративна культура. Не вивчалася вона також в педагогічному аспекті, у зв'язку з формуванням корпоративної культури викладачів ВНЗ в умовах організації їхньої наукової діяльності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення етапів формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. У дослідженнях російських і українських учених, присвячених проблемам реформування й розвитку сучасної вищої освіти і зокрема діяльності університетів в умовах їх модернізації та реорганізації наприкінці ХХ - початку ХХІ століття визначено, що культура організації, яка склалася у вищих навчальних закладах за радянських часів і продовжує існувати за часів незалежності держав пострадянського простору, суперечить їхньому інноваційному розвитку [1, 2, 3]. Вона не сприяє розробці й упровадженню нових, гнучких і варіативних освітніх технологій, протидіє прояву творчої ініціативи та соціальної активності педагогічних працівників у сфері професійної викладацької і наукової діяльності. Дослідники зазначають, що в умовах системної кризи пострадянського періоду внутрішня організаційна культура вищих навчальних закладів перетворюється в набір багатьох субкультур, які не мають цілей для внутрішньої інтеграції і не придатні для позитивного впливу на розвиток вищого навчального закладу в цілому і кожного його співробітника зокрема [3, 4].

Криза університетської освіти наприкінці 60-х – початку 70-х рр. ХХ ст. призвела світову університетську спільноту до необхідності замислитися про ціннісні орієнтири власного розвитку, етичні норми наукової діяльності та їх вироблення, досягнення балансу інтересів університету як самостійної організації, цілісності, та суспільства на основі гнучкої політики і підтримки власного престижу.

На підставах різнобічного аналізу діяльності університетів різних країн і континентів було визнано, що ситуація, яка склалася сьогодні у світовій спільноті, має низку спільних рис. Неухильно знижується фінансування і підтримка університетів з боку держави; університети стають учасниками ринку консультативних і експертних освітніх продуктів і послуг, науково-дослідних розробок і інновацій; університети перетворюються у корпорації, які виробляють і продають особливу продукцію (товар) – освіченість, знання, об'єкти інтелектуальної власності та інше. Все це створює підставу для виникнення і впровадження особливих ринкових відносин і вимагає від освітян і науковців відповідних ринкових компетенцій. Успішні університети розробляють й упроваджують власні стратегії, що дозволяють працювати в умовах ринкових відносин, створювати інноваційні продукти, які дозволяють витримувати конкуренцію і водночас зберігати власну ідентичність як особливих соціокультурних інститутів у збереженні цінностей наукового пошуку, розвитку знання і освіти [2, 3].

Характеризуючи сучасний університет, Р. Барнетт [5] вважає, що йому повинні бути властиві:

- критична міждисциплінарність, яка повинна стати якістю сучасного університету, де постійно стикаються один з одним різні думки, різні погляди на світ і самої людини;

- колективний самоаналіз, що забезпечує у структурі нового університету створення умов для колективного самоаналізу на різних рівнях його життєдіяльності;

- цільове відродження, в університеті має бути дискусія не тільки про результати, підстави, пріоритети та методи спілкування із зовнішнім і власним внутрішнім світом, але й розмова про власне місце в цьому спілкуванні;

- рухливі межі, оскільки в епоху надскладного в університеті не повинно існувати чітко фіксованих меж. Безліч форм академічної ідентичності повинно створюватися в горизонтальній і у вертикальній площині;

- ангажованість: університет повинен взаємодіяти з різними спільнотами. Університет має вступати в альянс з промисловістю, професійними об'єднаннями, зовнішніми консультантами для того, щоб зберегти своє місце на ринку виробництва знань.

За цих умов університети вимушені переходити від адміністрування процесами до управління власним розвитком, що потребує переосмислення наявних ресурсів, ускладнення й підвищення ефективності їхнього використання. Нововведення другої половини ХХ століття, що змінили і продовжують змінювати вигляд сучасного університету, мають відношення до переорієнтації його базових підстав, які полягають не тільки і не стільки в принципах функціонування університету, скільки у способах його самопрезентування й самовизначення.

Складовою частиною функцій університетської освіти є науково-дослідна діяльність його викладачів, яка за своєю природою являє індивідуальну і колективну взаємодію вчених, спрямовану на збагачення та розвиток культури за допомогою точного, об'єктивного і системного знання про світ, людину та її діяльність. Саме наукова і дослідницька діяльність викладачів університетів значною мірою забезпечує розвиток економіки, визначає соціальний прогрес і інтелектуальний потенціал суспільства, збагачує культуру. Науково-дослідна діяльність викладачів університету є однією з соціальних форм, завдяки яким підтримуються і реалізуються функції науки в сучасному суспільстві і, зокрема, у забезпеченні змістом і новими технологіями самої системи освіти.

У педагогічному університеті функції наукової діяльності поширюються й на створення викладачами найбільш продуктивних і ефективних освітніх

технологій для всіх рівнів системи освіти, які відповідають не тільки вимогам сьогодення, але й перспективам майбутнього. Саме зорієнтованість наукової діяльності викладачів педагогічного університету на задоволення освітніх потреб суспільства є її характерною рисою, такою, що відрізняє її від наукової діяльності викладачів інших, класичних і спеціалізованих до певної сфери діяльності, університетів.

Перехід від моделі традиційного університету до моделі інноваційного підприємницького університету передбачає зміни не тільки в системі управління університетом за допомогою включення в неї, зокрема, проектно-орієнтованої підсистеми [6], а й у змісті професійної діяльності професорсько-викладацького складу.

Низка досліджень доводить зв'язок між високими виробничими показниками організації та її корпоративною культурою. Колектив організації, що має ефективну корпоративну культуру, відрізняє:

- злагодженість, взаємодія (командний дух),
- задоволення роботою і гордість за її результати,
- відданість організації і готовність відповідати її високим стандартам,
- висока вимогливість до якості праці,
- готовність до змін, викликаних вимогами прогресу і конкурентною боротьбою, незважаючи на труднощі і бюрократичні перепони [2].

У найбільш загальному розумінні, корпоративна культура (у іноземних джерелах – «організаційна культура») – це правила і стандарти, що діють усередині організації і які пояснюють працівникові, як діяти в певній ситуації, куди звертатися при виникненні проблем і чого не слід робити ні за яких умов; це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, що визначають обличчя організації і принципи її діяльності. Процес створення спільної, зручної і придатної, з людської точки зору, культури в організаціях намітився у 80-ті роки ХХ століття. Сьогодні він охоплює такі елементи їхньої діяльності як-от:

- виконання обов'язків завжди на найвищому рівні компетентності;
- взяття ініціативи і готовність йти на ризик;

- пристосовування до змін;
- прийняття рішення;
- робота в команді;
- відкритість для нової інформації, знань і новин про поточні і актуальні проблеми;
- довіра і вміння бути гідним довіри;
- повага інших (клієнтів, постачальників і колег), а також самого себе;
- вміння відповідати за свої вчинки і приймати на себе відповідальності за інших;
- вміння судити і піддаватися суду оточуючих;
- винагорода залежно від результатів [6].

Дослідженнями доведено, що сучасні університети багато в чому зберегли особливий корпоративний дух, корпоративну, академічну культуру своїх попередників [4]. Інтереси суспільства і особистості перетинаються в корпорації, і університет як корпорація став свого роду дзеркалом суспільства, в якому відбивається його сьогодення, засноване на минулому і закладається майбутнє.

Дослідження корпоративної культури викладачів здійснювалось упродовж 2009-2013 років у Південноукраїнському національному педагогічному університеті імені К.Д.Ушинського і було спрямовано на з'ясування кількох питань:

- чи властива викладачам педагогічного університету корпоративна культура, до якого типу вона належить і наскільки сильною вона є;
- чи є зв'язок між корпоративною культурою викладачів і ефективністю їх наукової діяльності;
- чи можна формувати корпоративну культуру викладачів у процесі їхньої наукової діяльності і за якими етапами.

У пошуках відповідей на ці питання було проведено експериментальну роботу, де дослідження проводилось за допомогою традиційної методики Камерона-Куїнна OCAI [7], експрес-діагностики організаційної культури [6], методики соціально-психологічної самооцінки колективу (СПСК) Р. Немова [8],

аналізу щорічних звітів викладачів за результатами наукової діяльності. У дослідженні приймали участь 217 викладачів (докторів наук, кандидатів наук і без наукового ступеня), віком від 30 до 70 років.

За результатами констатувального зрізу було виявлено, що у викладачів педагогічного університету немає чітко визначеної корпоративної культури: вона в рівному ступені представлена всіма типами корпоративної культури за класифікацією Камерона-Куінна. Розбіжність у силі прояву цих типів коливається у межах 24,2-26,0% і є характерною для всіх категорій викладачів [9].

Відмінності були виявлені у типах корпоративної культури викладачів, які за даними кластерного аналізу були віднесені до різних рівнів ефективності наукової діяльності. Так, доктори наук, наукова ефективність яких оцінюється в інтервалі 0-8000 балів, незалежно від віку виявили схильність до ієрархічного типу корпоративної культури; понад 8000 балів – до кланового (сімейного) типу корпоративної культури. Кандидати наук, наукова ефективність яких оцінюється до 1000 балів, виявили схильність до кланового типу корпоративної культури; від 1001 до 3000 балів – до ієрархічного типу і понад 3000 – до ринкового і адхократичного. Серед викладачів без наукового ступеня, незалежно від рівня їхньої наукової ефективності у рівному ступені виявлено схильність до кланового та ієрархічного типу корпоративної культури.

За результатами опитування викладачів за експрес-діагностикою організаційної культури і опрацювання їх методом кластерного аналізу було встановлено, що вони по різному оцінюють роль організаційних параметрів у забезпеченні ефективної наукової діяльності. Для докторів наук на першому місці стоять організація трудової діяльності і ефективність управління. Далі за ступенем зменшення значущості вони зазначили: взаємодію і спілкування, оцінку трудової діяльності, моральний клімат і приналежність до організації, кар'єрне зростання і організацію умов праці. При цьому за даними методики СПСК вони найбільш всього цінують відкритість і організованість, відповідальність, колективізм й інформованість, контактність і згуртованість.

Кандидати наук значущість організаційних параметрів оцінили по іншому: найбільш важливими для них виявилися оцінка трудової діяльності і кар'єрне зростання, моральний клімат, взаємодія і спілкування, організація умов праці, організація трудової діяльності, приналежність організації, ефективність управління. У самооцінці психологічного клімату вони на перше місце за ступенем значущості поставили контактність і відкритість, організованість, відповідальність, колективізм і згуртованість, інформованість.

Для викладачів без наукового ступеня параметри організаційної культури упорядковувались таким чином: моральний клімат, взаємодія і спілкування, приналежність організації, оцінка трудової діяльності, організація умов праці, кар'єрне зростання, організація трудової діяльності, ефективність управління. За методикою СПСК оцінювання значущих чинників у цій категорії викладачів була поділена на такі кластери: відкритість і контактність, колективізм, згуртованість і відповідальність, інформованість та організованість.

Зважаючи на те, що наукова діяльність є обов'язковою для викладачів педагогічного університету та її організація здійснюється на достатньо чітко визначених засадах, отримані результати дозволяли розглядати її як простір для формування й розвитку корпоративної культури.

На першому етапі було активізовано діяльність наукових шкіл провідних учених університету через поширення практики цільового направлення до аспірантури і докторантури молодих учених і викладачів без наукового ступеня; організацію і проведення постійно діючих науково-методичних семінарів за напрямками спеціалізації у науковій діяльності (педагогіка, психологія, фахові методики, мовознавство, філософія і соціологія, фізика, математика тощо). За змістом своєї діяльності ці семінари забезпечували аналіз результатів й оцінювання якості виконаних на різному рівні досліджень аспірантів, докторантів, здобувачів відповідно до чинних вимог; долучали всіх бажаючих до їх відкритого науково обґрунтованого обговорення. Таким чином забезпечувалась доступність для всіх викладачів інформації щодо організації, змісту, виконання й оцінювання наукової діяльності; виявлялись відмінності у підходах, вимогах, способах

організації наукової діяльності, які склались у різних наукових школах; персональні якості їх керівників [10].

Другий етап формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету був пов'язаний із створенням міжкафедральних наукових колективів, в які викладачі об'єднувалися для розробки певної наукової теми, проекту, за власними інтересами і відповідно до власного ставлення до керівника наукової розробки. На цьому етапі членами таких наукових колективів опрацьовувались й усвідомлювались вимоги щодо ефективного управління науковою діяльністю, цінності і етичні норми колективної співпраці і взаємодії, взаємної відповідальності, відкритості до спілкування й співпраці, контактності тощо.

Проведення повторного обстеження за описаними вище методиками виявило, що досвід організації наукової діяльності викладачів педагогічного університету за означеними етапами позитивно вплинув на стан їхньої корпоративної культури. Значно зменшилась кількість викладачів, що тяжіють до кланового типу корпоративної культури і зросла кількість таких, що виявили схильність до ієрархічного і адхократичного типів корпоративної культури: співвідношення між цими типами коливалось у межах 21,2 - 29,7%. Ринковий тип корпоративної культури було виявлено у 23,4%.

Висновки. Отже проведене дослідження виявило, що корпоративна культура викладачів педагогічного університету є складним утворенням, що відтворюється у різноманітних соціально-виробничих відносинах і типах взаємодії. Вона розвивається не лінійно, а за законами синергетики. Корпоративна культура викладачів педагогічного університету впливає на ефективність їхньої наукової діяльності, зумовлюється особистісним ставленням до цієї діяльності та чинною системою її організації.

Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету відбувається як поетапний процес набуття й усвідомлення досвіду створення інноваційних продуктів на засадах колективної моделі наукової діяльності, що відбувається поетапно за умови: активізації й персоналізації

діяльності наукових шкіл; концентрації зусиль науковців на вирішення проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; проектної організації наукової діяльності викладачів.

Література

1. **Кремень В. Г.** Вища освіта і наука – пріоритетні сфери розвитку суспільства у XXI столітті / В. Г. Кремень // Вища школа. – 2002. – № 4-5. – С. 3 – 33.
2. **Мальцева Г. И.** Университетская корпоративная культура / Г. И. Мальцева // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 2. – С. 95 – 103.
3. **Тюников Ю., Мазниченко М.** Корпоративная культура как фактор конкурентоспособности вуза / Ю. Тюников, М. Мазниченко // Высшее образование в России. – 2005. – № 10. – С. 69.
4. **Яблонскене Н. Л.** Корпоративная культура современного университета / Н. Л. Яблонскене // Университетское управление. – 2006. – № 2 (42). – С. 8.
5. **Барнетт Р.** Осмысление университета / Р. Барнетт // Alma mater. – 2008. – №6. – С. 46 – 56.
6. **Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М.** Организационная культура / Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
7. **Камерон К., Куинн Р.** Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб : Питер, 2001. – 320 с.
8. **Немов Р. С.** Психология: [учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений]: В 3 кн. – 4-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики – 640 с.

9. **Койчева Т. І.** Особливості корпоративної культури вищого педагогічного навчального закладу / Т. І. Койчева // Вісник Черкаського університету. – 2012. – № 28 (241). – С. 49 – 55.

10. **Койчева Т. І.** Наукові школи як джерело розвитку корпоративної культури педагогічного університету / Т. І. Койчева // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2013. – Вип. 37 . – С. 316 – 322.

Koysheva T.

The stages of forming the corporate culture during the scientific work among teachers of pedagogical university

The role of corporate culture in the modern university, particularly in the organization of the research activities of its faculty is characterized in the article. The study provides data about the state of corporate culture of teachers from Pedagogical University and the stages of its formation in the organization of scientific activity.

The experimental work was carried out using traditional technique of Cameron-Quinn OSAI, rapid diagnosis of organizational culture, methods of social and psychological collective self-esteem of R. Nemov, the analysis of the annual reports on the results of faculty research activities. The study involved 217 teachers (doctors, PhDs and without scientific degree), aged from 30 to 70 years. It was found that teachers of Pedagogical University didn't have clearly defined corporate culture: it is equally represented by all types of corporate culture on the classification of Cameron-Quinn.

The study of corporate culture of teachers of Pedagogical University found that corporate culture is a complex entity, which is reproduced in a variety of social relations of production and types of interaction. Corporate culture of teachers of Pedagogical University affects the efficiency of their research activities, driven by personal attitude to this activity and the current system of organization.

Formation of corporate culture of teachers of Pedagogical University is a gradual process of acquisition and comprehension the experience of creating innovative products based on the collective model of scientific activity that takes place in stages under such conditions: activation and personalization of scientific schools, focusing researchers on solving the problems that meet the mission and innovative development of the university, the project organization of scientific activities of teachers.

Key words: corporate culture, teachers, Pedagogical University, scientific work, stages of forming the corporate culture.

Відомості про автора

Койчева Тетяна Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри прикладної математики та інформатики ДЗ «Південноукраїнський

національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Основні наукові інтереси зосереджені в колі проблем щодо формування корпоративної культури та організації наукової діяльності викладачів університету.

Стаття надійшла до редакції 04.03.13

Прийнято до друку 26.04.13