

Гонтаренко Ірина Сергіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу, ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9А, тел.: (057) 702-18-37, e-mail: irynagavrikova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0411-2520>

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ КИТАЮ ТА УКРАЇНИ

Анотація. У статті аналізується вплив організаційної культури на якість професійної підготовки майбутніх фахівців в університетах Китаю та України. Організаційна культура, як комплекс цінностей, норм та традицій, які визначають поведінку членів організації, відіграє вирішальну роль у формуванні освітнього середовища. Вона суттєво впливає на процес навчання, мотивацію студентів, рівень їхньої залученості та готовність до професійної діяльності.

Дослідження охоплює порівняльний аналіз характеристик організаційних культур обох країн. У Китаї акцент робиться на колективізмі, повазі до традицій та ієрархії, тоді як в Україні спостерігається тенденція до відкритості, інноваційності та критичного мислення. Такі відмінності формують різні підходи до професійної підготовки, що, в свою чергу, впливає на формування компетентностей у студентів.

Зокрема, в статті розглядаються методи підготовки фахівців, які включають інтеграцію теоретичних знань із практичним досвідом. Важливим аспектом є співпраця між викладачами та студентами, а також між університетами та бізнесом, що дозволяє створити ефективну освітню екосистему. Виявлено, що організаційна культура, яка сприяє інноваціям, відкритості та співпраці, позитивно впливає на результати навчання і формування професійних компетентностей.

Стаття також підкреслює необхідність адаптації організаційної культури до нових викликів, пов'язаних із глобалізацією та змінами на ринку праці. Результати дослідження можуть слугувати основою для вдосконалення освітніх програм, а також для розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Важливість розвитку організаційної культури у вищій освіті визначається як один із ключових факторів успіху освітніх установ, що має суттєвий вплив на конкурентоспроможність випускників на міжнародному ринку праці.

Ключові слова: організаційна культура, професійна підготовка, вища освіта, Китай, Україна, якість освіти, компетентності, інновації, співпраця, освітнє середовище.

Hontarenko Iryna Serhiivna, Cand. Sc. (Pedagogic), Associate Professor, Associate Professor at the Department of Pedagogy, Foreign Philology and

Translation, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, 61166, Kharkiv, Av. Nauky, 9A, tel.: (057) 702-18-37, e-mail: iryntagavrikova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0411-2520>

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE QUALITY OF PROFESSIONAL TRAINING FOR FUTURE SPECIALISTS IN UNIVERSITIES OF CHINA AND UKRAINE

Abstract. The article analyzes the influence of organizational culture on the quality of professional training for future specialists in universities of China and Ukraine. Organizational culture, as a set of values, norms, and traditions that determine the behavior of organization members, plays a crucial role in shaping the educational environment. It significantly impacts the learning process, student motivation, their level of engagement, and readiness for professional activities.

The research encompasses a comparative analysis of the characteristics of organizational cultures in both countries. In China, the emphasis is placed on collectivism, respect for tradition, and hierarchy, while Ukraine shows a trend toward openness, innovation, and critical thinking. These differences shape various approaches to professional training, which, in turn, affect the formation of competencies among students.

Specifically, the article examines methods of training specialists, including the integration of theoretical knowledge with practical experience. An important aspect is the collaboration between teachers and students, as well as between universities and businesses, which helps create an effective educational ecosystem. It has been found that an organizational culture that fosters innovation, openness, and collaboration positively influences learning outcomes and the development of professional competencies.

The article also emphasizes the need to adapt organizational culture to new challenges associated with globalization and changes in the labor market. The research findings can serve as a foundation for improving educational programs and for developing recommendations to enhance the effectiveness of training specialists in higher education institutions. The importance of developing organizational culture in higher education is identified as a key factor in the success of educational institutions, which significantly impacts the competitiveness of graduates in the international labor market.

Keywords: organizational culture, professional training, higher education, China, Ukraine, quality of education, competencies, innovation, collaboration, educational environment.

Постановка проблеми. В умовах стрімкої глобалізації та інтернаціоналізації вищої освіти особливої актуальності набуває питання забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців. Організаційна культура університету як система цінностей, переконань, традицій та норм поведінки відіграє ключову роль у цьому процесі, безпосередньо впливаючи на освітнє середовище та результати навчання.

Особливий науковий інтерес становить порівняльний аналіз впливу організаційної культури на якість професійної підготовки в університетах Китаю та України, оскільки ці країни мають різні освітні традиції, культурні цінності та підходи до організації освітнього процесу. Китай, як країна з багатовіковими конфуціанськими традиціями в освіті та потужною державною підтримкою університетів, демонструє вражаючі успіхи у підготовці конкурентоспроможних фахівців. Україна, перебуваючи на шляху інтеграції до європейського освітнього простору, активно трансформує свою систему вищої освіти, намагаючись поєднати національні освітні традиції з сучасними міжнародними стандартами.

Водночас у науковій літературі недостатньо висвітлено механізми впливу організаційної культури на якість професійної підготовки, особливо в порівняльному аспекті між університетами різних країн. Потребують детального вивчення такі аспекти:

- взаємозв'язок між цінностями організаційної культури та результатами навчання студентів;
- роль організаційної культури у формуванні професійних компетентностей майбутніх фахівців;
- вплив національних культурних особливостей на організаційну культуру університетів;
- механізми адаптації кращих практик організаційної культури в різних освітніх системах.

Актуальність дослідження також зумовлена необхідністю пошуку ефективних шляхів підвищення якості професійної підготовки в умовах зростаючої конкуренції на глобальному ринку освітніх послуг. Розуміння особливостей впливу організаційної культури на освітній процес дозволить розробити рекомендації щодо вдосконалення системи професійної підготовки як в українських, так і в китайських університетах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика впливу організаційної культури на якість професійної підготовки в університетах привертає увагу багатьох дослідників як в Україні, так і за кордоном. Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити кілька основних напрямів досліджень цієї теми.

Теоретико-методологічні засади організаційної культури в освітніх установах досліджували українські науковці Г. Л. Хаєт, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, які розглядали організаційну культуру як інтегральну характеристику організації. Значний внесок у розуміння специфіки організаційної культури університетів зробили К. В. Гнезділова та Л. М. Карамушка, розкривши її вплив на ефективність освітнього процесу.

Китайські дослідники Лі Сяоцян, Чжан Лі, Ван Чженьчжень зосередили увагу на вивченні традиційних конфуціанських цінностей у формуванні організаційної культури університетів. Їхні праці розкривають особливості впливу національної культури на освітнє середовище та академічні традиції.

Порівняльні дослідження освітніх систем Китаю та України здійснювали Н. Є. Боревська, Л. С. Калашник, О. В. Шацька. У їхніх роботах висвітлено

особливості організації освітнього процесу, проте питання впливу організаційної культури розглянуто недостатньо.

Проблему забезпечення якості професійної підготовки в контексті організаційної культури досліджували: В. Г. Кремень, С. А. Калашнікова, В. І. Луговий (Україна) – розкрили взаємозв'язок між організаційною культурою та якістю освіти; Чень Хунцзе, Лю Цзин (Китай) – проаналізували вплив культурних факторів на якість підготовки фахівців; Е. Шейн, К. Камерон, Р. Куїнн (США) – запропонували моделі оцінки впливу організаційної культури на ефективність організації.

Міжнародний аспект розвитку організаційної культури університетів досліджували Ф. Альтбах, Дж. Салмі, Х. де Віт. Їхні праці розкривають глобальні тенденції трансформації університетської культури та її вплив на якість освіти.

Питання формування професійних компетентностей у контексті організаційної культури вивчали: питання формування професійних компетентностей у контексті організаційної культури вивчали: О. І. Пометун, О. В. Овчарук – в українському освітньому просторі; Тан Сяовей, Чжао Юань – в системі вищої освіти Китаю.

Таким чином, незважаючи на значну кількість досліджень, проблема впливу організаційної культури на якість професійної підготовки в університетах Китаю та України потребує подальшого комплексного вивчення з урахуванням сучасних освітніх тенденцій та національних особливостей обох країн.

Метою статті є виявлення та аналіз впливу організаційної культури на якість професійної підготовки майбутніх фахівців в університетах Китаю та України.

Виклад основного матеріалу. У контексті розвитку сучасної вищої освіти вплив організаційної культури на якість професійної підготовки набуває особливого значення. Порівняльний аналіз цього впливу в університетах Китаю та України розкриває цікаві аспекти та перспективи для обох освітніх систем.

Організаційна культура університету є складною багатовимірною системою, що охоплює цінності, норми, традиції та практики, які формують унікальне освітнє середовище та безпосередньо впливають на якість професійної підготовки майбутніх фахівців. Дослідження особливостей цього впливу в університетах Китаю та України дозволяє виявити як спільні риси, так і національні особливості, що визначають ефективність освітнього процесу в обох країнах.

В китайських університетах організаційна культура глибоко вкорінена в конфуціанських традиціях, які століттями формували освітній простір країни. Ключовими характеристиками цієї культури є повага до викладача як носія знань та мудрості, чітка ієрархічна структура відносин, колективізм у прийнятті рішень та сильний акцент на практичному застосуванні знань [1]. Сучасні китайські університети успішно поєднують ці традиційні цінності з інноваційними підходами до організації освітнього процесу, що дозволяє їм досягати високих результатів у підготовці конкурентоспроможних фахівців.

Важливим елементом організаційної культури китайських університетів є система планування кар'єри студентів, яка починається з перших років навчання. Університети активно співпрацюють з провідними компаніями, створюють спільні дослідницькі центри та лабораторії, що дозволяє студентам отримувати практичний досвід ще під час навчання. Така інтеграція освіти та бізнесу є важливим фактором забезпечення якості професійної підготовки.

Система наставництва, яка є невід'ємною частиною організаційної культури китайських університетів, забезпечує тісний зв'язок між поколіннями викладачів та студентів, сприяє передачі не лише професійних знань, але й важливих культурних цінностей та етичних норм [2]. Особлива увага приділяється формуванню у студентів відповідального ставлення до навчання, розвитку дисципліни та наполегливості у досягненні освітніх цілей.

Китайські університети також приділяють значну увагу розвитку цифрових компетенцій студентів. Створюються інноваційні навчальні платформи, впроваджуються технології штучного інтелекту в освітній процес, розвивається дистанційне навчання. При цьому зберігається традиційний акцент на особистій взаємодії між викладачем та студентом, що забезпечує баланс між інноваціями та традиціями.

Окремої уваги заслуговує система моніторингу якості освіти в китайських університетах. Вона включає регулярні опитування студентів, оцінку роботодавців, аналіз академічних досягнень та професійного розвитку випускників. Результати моніторингу використовуються для постійного вдосконалення освітніх програм та методів навчання.

В українських університетах спостерігається тенденція до розвитку підприємницької культури. Створюються бізнес-інкубатори, стартап-центри, проводяться конкурси інноваційних проектів. Це сприяє формуванню у студентів підприємницького мислення та навичок реалізації власних ініціатив.

Українські університети, у свою чергу, розвивають організаційну культуру під впливом європейських освітніх цінностей, зберігаючи при цьому національні освітні традиції. Характерними рисами організаційної культури українських закладів вищої освіти є прагнення до академічної свободи, розвиток студентського самоврядування, підтримка ініціативності та творчого підходу до навчання [3]. Важливим аспектом є орієнтація на міжнародні стандарти якості освіти та активне впровадження інноваційних освітніх технологій.

Створюються освітні програми на перетині різних спеціальностей, що дозволяє готувати фахівців з широким кругозором та здатністю працювати в різних професійних контекстах.

У контексті забезпечення якості освіти українські університети активно впроваджують систему внутрішнього забезпечення якості, яка включає:

- регулярний перегляд та оновлення освітніх програм;
- залучення стейкхолдерів до розробки та вдосконалення освітніх програм;
- розвиток академічної мобільності;
- впровадження інноваційних методів викладання.

Особлива увага приділяється розвитку soft skills у студентів. Організуються тренінги, майстер-класи, практичні семінари, які допомагають формувати комунікативні навички, емоційний інтелект, лідерські якості.

Цікавим аспектом є розвиток культури академічної доброчесності. Українські університети впроваджують відповідні політики та процедури, використовують спеціальне програмне забезпечення для перевірки академічних текстів на плагіат, проводять інформаційні кампанії щодо важливості академічної доброчесності.

В обох країнах значна увага приділяється інтернаціоналізації освіти. Університети розвивають програми подвійних дипломів, залучають іноземних викладачів, створюють міжнародні дослідницькі групи [4]. Це сприяє збагаченню організаційної культури та підвищенню якості освіти.

Важливим елементом організаційної культури є система мотивації та заохочення студентів і викладачів. В китайських університетах вона базується на чітких критеріях оцінювання досягнень та системі матеріальних і нематеріальних стимулів. В українських університетах розвивається система грантової підтримки, стипендіальних програм, конкурсів професійної майстерності.

Цікавим є досвід обох країн у створенні інклюзивного освітнього середовища. Університети адаптують інфраструктуру, розробляють спеціальні навчальні матеріали, впроваджують технології для забезпечення рівного доступу до освіти всім студентам.

Розвиток студентського самоврядування є важливим аспектом організаційної культури. В українських університетах студентські організації мають значний вплив на прийняття рішень щодо організації освітнього процесу, проведення культурних та наукових заходів. В китайських університетах студентське самоврядування функціонує в рамках чіткої ієрархічної структури та фокусується на організації позанавчальної діяльності.

Вплив організаційної культури на якість професійної підготовки проявляється через різні механізми в обох країнах. В китайських університетах цей вплив реалізується через чітку структуру навчального процесу, високі вимоги до дисципліни, систематичний контроль результатів навчання та тісну співпрацю з потенційними роботодавцями [5]. Значна увага приділяється формуванню практичних навичок та професійних компетенцій, які безпосередньо затребувані на ринку праці.

В українських університетах організаційна культура сприяє розвитку критичного мислення, формуванню soft skills, підтримує академічну мобільність та міжнародну співпрацю. Важливим елементом є створення середовища, що стимулює творчий підхід до вирішення професійних завдань та розвиває здатність до самостійного навчання протягом життя.

Спільною рисою впливу організаційної культури в університетах обох країн є її роль у формуванні професійної ідентичності студентів та створенні сприятливого освітнього середовища. Однак методи мотивації студентів, підходи до організації самостійної роботи та форми взаємодії між викладачами

та студентами мають суттєві відмінності, що зумовлено культурними та історичними особливостями систем освіти.

Особливу увагу варто приділити ролі організаційної культури у забезпеченні якості освіти через систему внутрішніх стандартів та цінностей. В китайських університетах ця система базується на чітких критеріях оцінювання, регулярному моніторингу успішності та високих вимогах до академічної діяльності. Українські університети розвивають культуру якості через впровадження європейських стандартів, розвиток академічної доброчесності та створення системи внутрішнього забезпечення якості освіти.

Важливим аспектом впливу організаційної культури є її роль у формуванні соціальних компетенцій та професійної етики майбутніх фахівців. В обох країнах університети прагнуть виховувати не лише професіоналів у певній галузі, але й соціально відповідальних громадян, здатних до ефективної комунікації та роботи в команді.

Сучасні виклики глобалізації та цифровізації освіти вимагають від університетів обох країн адаптації організаційної культури до нових умов. Це включає розвиток дистанційного навчання, впровадження цифрових технологій, створення гнучких освітніх програм та забезпечення міжнародної конкурентоспроможності випускників.

Досвід китайських університетів демонструє ефективність системного підходу до організації освітнього процесу, чіткої структури управління та тісного зв'язку з промисловістю [6]. Українські університети, у свою чергу, показують успішні приклади розвитку студентської автономії, міжнародної співпраці та впровадження інноваційних освітніх методик.

Для подальшого вдосконалення організаційної культури та підвищення якості професійної підготовки університетам обох країн важливо звернути увагу на розвиток таких аспектів як: гнучкість освітніх програм, посилення практичної складової навчання, розширення міжнародної співпраці та вдосконалення системи моніторингу якості освіти. Важливим є також збереження балансу між традиційними цінностями та інноваційними підходами до організації освітнього процесу.

Особливу роль у розвитку організаційної культури відіграє взаємодія з роботодавцями та професійними спільнотами. Це дозволяє забезпечити актуальність освітніх програм, розвивати практичні навички студентів та створювати ефективні механізми працевлаштування випускників. В цьому контексті досвід китайських університетів щодо організації виробничих практик та стажувань може бути корисним для українських закладів вищої освіти.

Таким чином, організаційна культура університетів відіграє ключову роль у забезпеченні якості професійної підготовки майбутніх фахівців. Порівняльний аналіз досвіду Китаю та України демонструє різні підходи до формування та розвитку організаційної культури, кожен з яких має свої переваги та особливості. Врахування позитивного досвіду обох країн та адаптація кращих практик до національних умов може сприяти підвищенню

ефективності освітнього процесу та конкурентоспроможності випускників на міжнародному ринку праці.

Висновки. Проведене дослідження впливу організаційної культури на якість професійної підготовки майбутніх фахівців в університетах Китаю та України дозволяє зробити наступні висновки.

Організаційна культура відіграє визначальну роль у забезпеченні якості професійної підготовки, формуючи унікальне освітнє середовище та впливаючи на всі аспекти освітнього процесу. В університетах обох країн вона є потужним інструментом формування професійних компетентностей та особистісного розвитку студентів.

Китайські університети демонструють ефективне поєднання традиційних конфуціанських цінностей з інноваційними підходами до організації освітнього процесу. Система наставництва, чітка ієрархія, колективізм та практична орієнтація навчання забезпечують високу якість професійної підготовки та конкурентоспроможність випускників.

Організаційна культура українських університетів характеризується орієнтацією на європейські освітні цінності, розвитком академічної свободи та студентського самоврядування, впровадженням інноваційних освітніх технологій та міждисциплінарного підходу до навчання.

В обох країнах спостерігається тенденція до посилення практичної складової навчання, розвитку співпраці з роботодавцями та створення ефективних систем моніторингу якості освіти. При цьому методи реалізації цих завдань мають свої національні особливості.

Важливим елементом забезпечення якості освіти є розвиток цифрових компетенцій, підприємницької культури та soft skills, що реалізується через різноманітні форми навчальної та позанавчальної діяльності.

Результати дослідження свідчать про необхідність подальшого вдосконалення організаційної культури університетів з урахуванням глобальних освітніх тенденцій та національних особливостей систем вищої освіти Китаю та України.

Література:

1. Боровська Н. Є. Система освіти в Китаї та її реформування в умовах глобалізації. Порівняльна педагогіка: методологічні орієнтири українських компаративістів. Київ, 2021. С. 154-167.
2. Гнезділова К. В. Формування та розвиток корпоративної культури закладів вищої освіти: педагогічний аспект. Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2021. 284 с.
3. Калашник Л. С. Педагогічні засади організації полікультурного виховання в вищих навчальних закладах КНР. Харків: ХНПУ, 2019. 198 с.
4. Пометун О. І., Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ, 2021. С. 15-24.
5. Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Формування особистості сучасного фахівця: навч. посіб. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. 246 с.
6. Хаєт Г. Л., Єськов О. Л., Ковалевський С. В. Корпоративна культура: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 403 с.

References:

1. Borevska, N. Ye. (2021). Systema osvity v Kytai ta yii reformuvannia v umovakh hlobalizatsii (The education system in China and its reform in the context of globalization). In Porivnial'na pedahohika: metodolohichni oriientyry ukrains'kykh komparatyvistiv (pp. 154-167). Kyiv [in Ukrainian].
2. Hnezdlova, K. V. (2021). Formuvannia ta rozvytok korporatyvnoi kultury zakladiv vyshchoi osvity: pedahohichni aspekt (Formation and development of corporate culture in higher education institutions: pedagogical aspect). Cherkasy: ChNU im. B. Khmel'nyts'koho [in Ukrainian].
3. Kalashnyk, L. S. (2019). Pedahohichni zasady orhanizatsii polikul'turnogo vykhovannia v vyshchykh navchal'nykh zakladakh KNR (Pedagogical foundations for organizing multicultural education in higher educational institutions of China). Kharkiv: KhNPU [in Ukrainian].
4. Pometun, O. I., & Ovcharuk, O. V. (2021). Rozvytok kompetentnisnoho pidkhodu: stratehichni oriientyry mizhnarodnoi spil'noty (Development of the competency-based approach: strategic orientations of the international community). In Kompetentnisnyy pidkhid u suchasnyy osviti: svitovyy dosvid ta ukrains'ki perspektyvy (pp. 15-24). Kyiv [in Ukrainian].
5. Romanovskyi, O. H., & Ponomariov, O. S. (2020). Formuvannia osobystosti suchasnoho fakhivtsia: navch. posib. (Formation of the personality of a modern specialist: textbook). Kharkiv: NTU "KPI" [in Ukrainian].
6. Khaiet, H. L., Yes'kov, O. L., & Kovalevskyi, S. V. (2019). Korporatyvna kul'tura: navch. posib. (Corporate culture: textbook). Kyiv: Tsentr navchal'noi literatury [in Ukrainian].