

К.И. Мартянова

студентка группы 2-22М, кафедры технологии и предпринимательства
ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет»,
г. Шадринск

ПОНЯТИЕ И ТИПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

На сегодняшний день в научной литературе отсутствует общепринятое определение организационной культуры в образовательной организации. Одной из главных причин этого является сложность и многогранность самого явления организационной культуры, а также различные подходы к представлению сущности и структуры организационной культуры.

О.С. Виханский и А.И. Наумов, представляют организационную культуру в образовательной организации, как сбор особо значимых предположений, принимаемых работниками образовательной организации и получающих выражение в предоставленных образовательной организацией ценностях, дающие им ориентиры для поведения и действий. [1, с. 421].

Е. Шейн определяет организационную культуру, как набор приемов и правил разрешения проблемы внешней адаптации организации, и внутреннего объединения работников, правил, доказавших свою эффективность в прошлом и подтвердивших свою современность в настоящем. Такие правила и приемы представляют собой исходную точку в выборе сотрудниками оптимального пути действия, оценку и принятия решений. Работники организации не думают об их цели, они считают их как изначально правильные. [2, с. 338].

М.И. Магура считает организационную культуру в образовательной организации как систему убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми общепринятыми правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной образовательной организации. [4, с. 34].

Ушаков считал, что организационная культура в образовательном учреждении является эффективным и сильным инструментом управления

поведения людей, создания образца поведения работников учреждения, который необходимо использовать. Понятие организационная культура содержит в себе набор представлений о методах деятельности, набор писанных и неписанных правил, этических навыков, сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов коллектива организации. [6, с. 21].

Для наиболее полного осмысления понятия организационной культуры в образовательных организациях представляется целесообразным рассмотреть ее типологию.

В образовательных организациях О.С. Виханским и А. И. Наумовым представляются два типа организационных культур: субъективная и объективная. [1, с. 424].

Образцы предположений и ожиданий работников, в том числе их восприятие организационного окружения, включающего в себя нормы, ценности и роли составляют субъективную организационную культуру. Данный тип организационной культуры создаёт фундамент для формирования стилей поведения руководителей.

Физическое окружение, которое создаётся в образовательной организации (сама постройка её внешний вид, местоположение, обустройство и мебель, инфраструктура) относится к объективной организационной культуре и отражает те ценности, которых придерживается организация.

Главными субъектами организационной культуры образовательного учреждения являются – управленцы, педагоги, обучающиеся, родители, так и управленческие звенья, учебные группы, семьи. Координируя взаимосвязь этих субъектов, организационная культура делает работу эффективной.

Типология К. Ханди наиболее известна в мировой практике. В адаптированной К.М. Ушаковым типологии С. Ханди при диагностике сложившихся организационных культур образовательных учреждений рассматриваются следующие типы культур: ролевая культура, культура

«Ордена», командная и ориентированная на людей – культура индивидуальности. [7, с. 58].

Рассмотрим подробнее каждый тип организационной культуры.

Ролевая культура. В нашей стране это наиболее распространенная организационная культура, которая ориентирована на выполнение процедур и правил. Ее специфика выражается в точном ролевом положении каждого участника коллектива. В приоритете у руководителя организаций с такой культурой находится задача организовать более точное следование процедурам и правилам, а также сформировать и поддерживать систему контроля за выполнением установок. Данный вид культуры оказывается наиболее эффективным в стабильной ситуации. Организации с ролевой культурой приветствуют инновации, привносимые извне, однако ролевая культура не ориентирована на выработку собственных инноваций. Недостатками являются медленная реакция на изменения, затруднения в выработке личных инноваций.

Культура, которая ориентирована на власть и силу, есть культура «Ордена». Здесь первостепенной фигурой в организации является руководитель, наделённый формальной властью, которую он воплощает в полном объеме, и существенным частным авторитетом. Способность следовать основной линии руководителя является неотъемлемым условием для выстраивания карьеры работника. Организация такого типа преимущественно направлена на рост и развитие. В пределах этой культуры успешно создаются инновационные учебные заведения. Среди основных задач руководства этого типа культуры – поддержание уровня авторитета руководителя. [7, с. 59]. Недостатки – слишком большая нагрузка на руководителя, так как организация полагается на его личные возможности, вероятность серьезных ошибок, поскольку вокруг одни сторонники, опасность переутомления персонала.

Командная культура ориентирована на деятельность. Здесь отсутствует четкая иерархия. Основной деятельностью является командный способ

работы, когда группа энтузиастов собирается для решения поставленных целей и задач. Руководителем является лицо, взявшее на себя ответственность за решение задачи. В сотрудниках ценится умения работать в команде и нести ответственность за принятые решения и полученные результаты. Характерно негативное отношение к внешним нововведениям, но при этом организации, имеющие эту культуру способны вырабатывать свои собственные нововведения [7, с. 60].

К недостаткам этой культуры можно отнести: низкий уровень управляемости организации; завышенные требования к квалификации руководителя по созданию, руководству и мотивации групп; сложности информационного обмена между группами; затрата большого времени на обсуждение и принятия решений; высокие требования к грамотному общению персонала.

Культура индивидуальности, ориентирована на людей. В основе этой культуры ценятся личные достижения человека, его компетентность, успех и профессионализм. Для нее свойственно отсутствие стабильных формальных и неформальных взаимоотношений между работниками организации, неравномерность в уровнях личных достижений. Применительно к образовательной организации, наивысшая ценность культуры индивидуальности – независимость педагога. Руководство доверяет педагогу самостоятельно решать свои профессиональные задачи. В образовательных учреждениях с такой культурой не принято посещать уроки коллег, а если такое посещение происходит, то только после согласования с руководством. Посещение урока коллегами воспринимается как посягательство на независимость. В данной культуре организация может давать хорошие результаты через повышение личной компетентности работников. Организация такого типа плохо реагирует на изменение внешних нововведений.

Устраивая организационную культуру, у руководителя должно быть достаточно полное представление об организационной культуре.

Обязательно нужно понимать роль и место его личной и организационной культуры в достижении целей организации, правильно определять ее специфику, исправлять и поддерживать на приемлемом уровне.

Организационная культура образовательного учреждения демонстрирует инструмент управления поведением сотрудников образовательного учреждения и вместе с этим педагогическим коллективом в целом. Применяя этот управленческий инструмент, руководитель создает точную модель поведения педагогов, поддерживает преобладание определенного типа культуры в своей организации, повышает и применяет его внутренний резерв [3, с.284].

Действенное управление организационной культурой образовательного учреждения через невидимые компоненты есть сознательный и целенаправленный многоэтапный процесс по выстраиванию и развитию организационной культуры образовательного учреждения через нормы и правила поведения, ценностей, традиций, психологического климата в коллективе. Работа над изменениями в организационной культуре учреждения означает: творческий подход, основательную подготовку, тщательное планирование, выбор верного пути, качественную работу. [5,с.53].

Список использованных источников

1. Виханский, О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М.:Магистр. / О.С. Виханский, А.И. Наумов // – 2014. – С. 576.
2. Зайцева О.А., Радугин А.А., Рогачева Н.И. Основы менеджмента. / О.А. Зайцева, А.А. Радугин, Н.И. Рогачева // М.: Центр. - 1998. – 436 с.
3. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. // Т.С. Кабаченко // - СПб. ПИТЕР- 2005. – 400 с.
4. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2012. – № 1. – С. 29 – 38.

5. Руднев Е.А. Организационная культура и поведение как путь к развитию демократии в школе / Е.А. Руднев // Народное образование. – 2005. - № 2.
6. Ушаков К. М. Ресурсы управления школьной организацией. / К.М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2011. – 388 с.
7. Ушаков К.М. Подготовка управленческих кадров образования. / К.М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2011. – 611 с.