DOI: 10.17117/na.2015.09.1432

Поступила (Received): 23.09.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.09.1432.pdf>

Матвеева Т.Н. Управленческая культура в образовательном учреждении

Matveeva T.N.
The management culture in an educational institution

В век глобальных преобразований общества, ускоряющихся темпов развития и коммерциализации практически всех существующих структур социальных институтов, постепенно стало вытесняться понятие культуры. Особого изучения и внимания требует культура труда руководителя образовательного учреждения

Ключевые слова: управленческая культура, педагогическая деятельность, культура руководителя образовательного учреждения

In the age of global transformation of society, accelerating the pace of development and commercialization of almost all existing structures of social institutions, gradually began to replace the concept of culture. Special attention should be given study and work culture head of the educational institution

Key words: management culture, educational activities, Culture head of educational institution

Матвеева Татьяна Николаевна

Кандидат психологических наук, доцент,
заведующая кафедрой
Российский государственный социальный
университет
Сочи Краснодарского края, ул. Крымская, 29 Б

Matveeva Tatiana Nikolaevna

Candidate of Psychological Sciences, Associate
Professor, Head of Department
Russian state social university
Sochi Krasnodar Krai, Crimean st., 29 B

Культура – универсальный продукт человека и человеческой деятельности, безусловный спутник развития цивилизации. Культура – это то, что отличает нас от других биологических существ, и дает возможность выживать и развиваться.

На протяжении веков человек заключает пакт с разумом, создает практические универсальные модели поведения для сохранения человеческого облика, добровольно ставит себя в определенные рамки, сохраняя равновесие. Так создается и формируется культура. Попирание ее основ и правил может нанести невосполнимый ущерб не только настоящему, но и будущим поколениям. Культура помогает людям действовать, создавать новое, сохранять человеческое достоинство и облик.

В последнее время в нашем обществе наблюдается подмена понятия «культура». Как отмечает Зимовец Л.Г, происходит «крушение культурной парадигмы, кризис рационализма и гуманизма».

Понятие управленческой культуры вошло в научный обиход не так давно, а значит, есть огромное поле деятельности для творческой научной мысли, прикладных исследований, внедрения и развития ее в общей системе управления коллективами и организациями для повышения их эффективности.

Управленческая культура в образовательном учреждении составляет часть общей культуры и управленческого труда. Само понятие «культура» является предвестником научной педагогики, и дословно переводится как воспитание, образование, развитие.

П. Сорокин в своей теории социокультурной динамики указывает, что формирование культуры зависит от объективных и субъективных факторов. Эти факторы влияют и на профессиональную культуру, считает Л. Максимова [2, 246].

Понятие «управленческая культура» дает характеристики основам управления, выходя за рамки чисто экономических основ. Эти характеристики можно разделить на два больших блока: организационно-технические и профессионально-этические. Организационно-технические основы составляют условия управления и сложившиеся в данной культуре традиции управления. Профессионально-этические основы составляют профессиональное развитие управленца и его морально-нравственные характеристики.

В педагогической деятельности управленческая культура в узком значении более конкретно характеризует морально-нравственный облик или служебную этику руководителя. Руководитель образовательного учреждения интернализует роль, демонстрируя идеи, ценности, идеалы, нормы и точки зрения, которые отражаются в ожиданиях подчиненных. Это некий нормативно одобренный образец поведения управленца. Принимая на себя данную роль, руководитель должен понимать, что от него ждут.

Параллельно с управленческой культурой рассматривается и личная культура руководителя учреждения, которая включает уровень его квалификации, этико-эстетическое воспитание, габитус, речь, имидж, межличностные отношения.

В образовательном учреждении недостаточно быть только классным менеджером, здесь необходимо быть профессионалом и в педагогической деятельности. Руководитель образовательного учреждения должен прекрасно представлять труд простого педагога, иметь опыт практической деятельности преподавателя, чтобы уметь организовать этот труд и достойно его оценить.

Профессионал не возникает из ниоткуда, человек становится профессионалом постепенно, проходя через несколько этапов. Это условные уровни профессионализма.

Разные люди идут к вершинам профессионализма и к вершинам власти по-разному и достигают их в разное время. В профессиональной жизни случаются взлеты и падения, бывает, что человек возвращается на уже пройденные уровни профессионализма. Бывает, что очень быстро делает карьеру, становится руководителем. Все это в дальнейшем сказывается на его управленческой культуре.

Исходными элементами деловой карьеры каждой личности являются самооценка индивидуальных способностей и выбор направления работы. Поэтому деловая карьера – это преимущественно результат осознанной позиции личности и ее поведения в области трудовой деятельности. Вместе с тем заметное воздействие на личность оказывает ее окружение. В силу специфики труда здесь происходит постоянный процесс взаимовлияний, передачи опыта, новых идей, обновлений, активного межличностного общения [4, 204].

Особое внимание в культуре труда руководителя образовательного учреждения необходимо уделить межличностному общению. По разным источникам, около 70-80% рабочего времени руководителя связано с прямыми и косвенными контактами с людьми, поэтому умение общаться – важнейшая составляющая культуры труда руководителя образовательного учреждения.

От отношения к людям зависит их производительность труда, эмоционально-психологическое состояние, готовность хорошо выполнять свою работу в дальнейшем, творчески подходить к решению педагогических задач.

Как показывают исследования, проведенные в образовательных учреждениях (Т.Н. Матвеева, 2013), одним из факторов эмоциональной перегрузки в образовательной среде является неблагоприятный психологический климат коллектива. Одна из его составляющих – это стиль руководства [3, 58]. Поэтому у руководителя обязательно должна быть хорошая обратная связь, высокая управленческая культура.

Управление – это вид деятельности, и управлению людьми также необходимо учиться.

Руководить подчиненными докторами и кандидатами наук, преподавательским коллективом непросто, особенно в некрупных образовательных учреждениях, где почти каждый каждого знает. Это налагает на руководителя еще больше ответственности и необходимости учиться культуре управленческого труда.

Список используемых источников:

1. Зимовец Л.Г. Кризис культуры в культурологической мысли XX века: Н.А. Бердяев и О. Шпенглер. Ростов/Д: СКНЦ ВШ АПСН, 2011. С. 35.
2. Максимова Л.Н. Социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе // Вестник СГТУ. 2012. №4 (68). С. 245-253.
3. Матвеева Т.Н. Стресс-факторы профессиональной среды преподавателя // Наука и практика: мировые, российские и региональные тенденции развития. Сочи-Ставрополь, 2014. С. 57-62.
4. Эзиешвили Э.Э. Проблема социально-психологической адаптации субъекта в образовательной среде // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2011. №5. С. 202-209.