DOI: 10.17117/na.2016.01.02.097

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.02.097.pdf>

Поступила (Received): 01.01.2016

Брижатая О.А., Серватинский В.В. **Актуальность организационной культуры в сфере** **образования (на примере МБОУ СОШ №149)**

Brizhataya O.A., Servatinsky V.V.
The relevance of organizational culture in education
(for example Municipal Budget Educational Institution
of Average Comprehensive School №149)

В данной статье рассматривается накопленный теоретический опыт в изучении организационной культуры, проводится исследование актуальности организационной культуры как главного аспекта развития сферы образования на примере муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №149

Ключевые слова: организационная культура, методики анализа, социально-психологический климат

This article discusses the theoretical experience gained in the study of organizational culture, studies the actual organizational culture as the main aspects of the development of education on the example of the municipal budgetary educational institution of secondary school №149

Key words: organizational culture, analysis techniques, socially-psychological climate

Брижатая Ольга Андреевна

Студент

Красноярский педагогический университет им. В.П. Астафьева

г. Красноярск, ул. Лебедева, 89

Brizhataya Olga Andreevna

Student

Krasnoyarsk state pedagogical university named V.P. Astafieva

Krasnoyarsk, Lebedeva st., 89

Серватинский Вячеслав Вячеславович

Кандидат экономических наук, доцент

Красноярский педагогический университет им. В.П. Астафьева

г. Красноярск, ул. Лебедева, 89

Servatinsky Vyacheslav Vyacheslavovich

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Krasnoyarsk state pedagogical university named V.P. Astafieva

Krasnoyarsk, Lebedeva st., 89

Проблема совершенствования, улучшения и развития образования является одной из самых важных проблем современного общества в XXI веке. В условиях изменений главным социальным институтом общества является образование, так как оно реализует важнейшую потребность в формировании и развитии личности, воспитании человека Новой эпохи. Образование – управляемая система, но она имеет свою специфику, что обусловлено ее характером, требующим высокого уровня подготовки, профессионализма, нацеленного на конечный результат – воспитание личности, способной быть конкурентоспособной

на рынке современных кадров. Именно поэтому организационно-управленческая деятельность является процессом противоречивым, сложным, но тем не менее важным. Одной из первостепенных проблем, требующих решения, является проблема формирования, сохранения и совершенствования организационной культуры.

В условиях социально-экономических преобразований организационная культура стала значимым фактором, влияющим на эффективность и конкурентоспособность организации. Давно установлено, что процветание организации зависит от развитости организационной культуры. «Главной отличительной особенностью этих преуспевающих компаний, их самым важным конкурентным преимуществом, наиболее мощным фактором, который все они выделяют как ключевую составляющую своего успеха, является их культура» [1, с. 320]. Из этого следует, что умение анализировать и оценивать организационную культуру дает возможность руководителям принимать решения, которые будут направлены на максимальную продуктивность и эффективность организации. А если конкретно говорить про образовательное учреждение, как части социального института, то «размягчение, атрофия культуры как управленческого инструмента, невнимание к ней – это в новых условиях путь к краху» [2, с.166].

Стоит заметить, что в последнее время число научных публикаций по проблемам организационной культуры резко увеличилось, что наглядно показывает значимость и важность решения этих проблем. Организационная культура имеет экономические параметры. Важными аспектами являются целесообразность действий ответственных лиц, полнота использования в организации всех имеющихся ресурсов (человеческих, технических, морально-психологических, финансовых и т.д.)

Так же следует отметить, что актуальность данной темы очень важна, так как произошли кардинальные перемены в России и кризисные явления затронули и сферу образования. Все эти изменения пошли вразрез с существующими идеями, установками, доктринами и произошло столкновение разных нормативно-ценностных систем. Необходимо преобразовать стиль мышления, поведения, культуры всех участников образовательной деятельности, ведь «...от уровня нравственности деловых взаимоотношений, от нравственности управления еще очень многое зависит в нашей жизни» [3, с.181]. В условиях изменения системы образования, стремящиеся к новым требованиям общества, вопросы связанные с организационной культурой являются неотъемлемой частью проблемной зоны и требуют детального рассмотрения.

Проблема исследования состоит в том, что, несмотря на изученность сущности организационной культуры, определении ее роли и значимости в жизни общества, ее формированию и развитию в сфере образования уделяется очень мало внимания.

Противоречие в том, что организационная культура повышает эффективность, но в большинстве образовательных организаций она не сформирована. На разрешение данного противоречия направлена цель статьи – изучение роли организационной культуры в сфере образования (на примере МБОУ СОШ №149).

Мы предполагаем, что развитие организационной культуры в сфере образования будет более эффективно при выполнении следующих задач:

- раскрыть теоретическую сущность организационной культуры;
- провести анализ существующего состояния организационной культуры в организации (на примере МБОУ СОШ №149);
- разработать рекомендации по развитию организационной культуры в конкретной организации.

При анализе литературы было выявлено, что организационная культура является очень емким и разносторонним понятием, которому практически невозможно дать однозначное и точное определение. Авторы дают разную трактовку этого понятия:

О.С. Виханский и А.И. Наумов считают, что организационная культура это «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающие людям ориентиры их поведения и действия. Эти ценностные ориентиры передаются индивидам через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения» [4, с.421].

Л.В. Карташова организационную культуру трактует как «систему общего мнения и ценностей, разделяемую всеми членами организации» [5, с.382].

М.И. Магура под организационной культурой понимает систему убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются неписаными правилами, определяющими то, как должны работать и вести себя люди в организации [6, с.24].

Н.Н. Пусенкова пишет, что «Культура корпорации – это поведение сотрудников организации, их убеждения и ценности, традиции, характер взаимоотношений между менеджерами и рабочими, между организацией и ее клиентами и поставщиками» [7, с.42-53].

В.А. Спивак в своих работах дает определение организационной культуры как системе материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, отражающее ее индивидуальность, восприятие себя и других в социальной и вещественной среде [9, с.416].

Более глубокое и более полное определение организационной культуры дает Э. Шейн. он определяет организационную культуру «как совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она научится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считать ценными, а поэтому передавать новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам» [10, с.330].

Анализ выше перечисленных тезаурусов организационной культуры говорит о том, что существует множество подходов к пониманию сущности этого понятия, характеристик данного феномена множество, но общность одна – организационная культура выступает в качестве интегратора, который кроме

множества прочих функций выполняет важнейшую – социальную – адаптацию организации к социальной среде.

С целью изучения состояния организационной культуры, нами была проведена предварительная подготовительная работа:

- изучение истории предприятия и формирования коллектив;
- подготовка материалов для анкет, опросов, тестов.

В исследовании приняли участие 20 человек. Тесты содержали вопросы, которые помогли определить склонности к типу организационной культуры. Результаты теста показаны в диаграмме 1.

ООК – органическая организационная культура
 ПрОК – предпринимательская организационная культура
 БОК – бюрократическая организационная культура
 ПОК – партисипативная организационная культура

После обработки данных тестирования можно определить преобладающий тип культуры – бюрократический тип. Чистый тип встречается редко, часто возможно равное тяготение корпоративной культуры к двум типам. Бюрократическая организационная культура характеризуется отношением к работнику как к объекту манипулирования и контроля со стороны организации. Используемая мотивация для сотрудников – экономический интерес и материальное стимулирование; Органическая организационная культура основывается на удовлетворении социальных нужд работников, их потребности в общении и признании.

Так же были использованы материалы анкет для определения некоторых параметров организационной культуры по методике Г. Хофстеде. Анкета «Определение некоторых параметров организационной культуры по методике Г. Хофстеде» (адаптированная методика Г. Хофстеде) состоит из 13 вопросов и существенно отличается от других методик тем, что Г. Хофстеде выделил в качестве основных несколько иные параметры оргкультуры. Результаты анкеты показывают, что анкетированные:

- дистанцируются от власти и всячески пытаются доказать свою точку зрения
- стремятся избежать неопределенность в своей работе и действиях руководства
- склонны отвечать каждый сам за себя, преобладает индивидуализм, нежели коллективизм

– по аспекту женственность – мужественность разделены 50/50, т.е. в различных ситуациях происходит адаптация поведения под конкретные условия.

Третьим элементом изучения организационной культуры в коллективе было определение психологического климата в организации. По результатам опросника, состоящего из 74 суждений, можно сделать вывод, что уровень ответственности, сплоченности, развитости коллектива на очень низком уровне, а открытость и организованность практически доходят до оптимального уровня. Из представленных данных можно сделать вывод, что в изучаемом коллективе низкий социально-психологический климат.

Изучить и оценить организационную культуру очень сложно, так как существует множества критериев, поэтому проблематично получить полную картину при использовании трех методов, которые так же являются относительными в той или иной организации при тех или иных условиях.

Анализ результатов исследования показывает, что организационная культура в МБОУ СОШ №149 характеризуется следующими особенностями:

- преобладает бюрократический тип организационной культуры
- коллектив стремится к независимости от руководителя, но в тоже время преобладает индивидуализм

- социально-психологический климат находится на низком уровне.

Рекомендации по развитию организационной культуры:

- изменение критериев стимулирования
- разработка путей совершенствования сплоченности и коллективизма
- совершенствование системы ценностей работников
- корректировка стиля управления руководителя
- привлечение молодых специалистов к ответственной организационной работе

Надеемся, что данные рекомендации будут способствовать эффективной работе организации и совершенствовать организационную культуру.

Список используемых источников:

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
2. Минаева И.В. Формирование и развитие организационной культуры крупного торгового предприятия: дис. канд. экон. наук: 08.00.05. СПб.: РГБ, 2006. 166 с.

3. Тощенко Ж.Т., Харченко С.В. Социальное настроение. М., 1996. С. 181.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Гардарики, 2003. С. 421.
5. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М.: Инфра-М, 2007. 382 с.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. М.: Интел-Синтез, 2003. 24 с.
7. Пусенкова Н.Н. Культура корпорации // Эко. 1991. № 36. С. 42-53.
8. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер, 2000. 416 с.
9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер: Печатный двор им. А. М. Горького, 2007. 330 с.

© 2016, Брижатая О.А., Серватинский В.В.
 Актуальность организационной культуры в сфере
 образования (на примере МБОУ СОШ №149)

© 2016, Brizhataya O.A., Servatinsky V.V.
 The relevance of organizational culture in education
 (for example Municipal Budget Educational
 Institution of Average Comprehensive School №149)