

Осіпов І. В. Теоретико-методологічні основи та шляхи формування організаційної культури навчального закладу / І. В. Осіпов // Наукова молодь: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Наукова молодь: досягнення та перспективи». – Луганськ: Знання, 2008. – С. 189–192

У статті розглянуто теоретико-методологічні основи та шляхи формування організаційної культури навчального закладу. Визначено головну мету дослідження – вивчення умов ефективного формування організаційної культури навчальної установи.

Ключові слова: організаційна культура, теоретико-методологічні основи, рівні культури організації.

І. В. Осіпов

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТА ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Наша країна живе і розвивається в епоху, змін; виникають нові напрямки суспільної й індивідуальної діяльності, нові сфери, нові професії, руйнуються старі устої, колишні норми, застарілі традиції.

Проблема формування організаційної культури освітньої установи вимагає вивчення цілого комплексу управлінських, культурологічних, педагогічних, психологічних факторів, що впливають на його вирішення. Так, розв'язання даної проблеми започатковано ще у роботах дослідників і філософів: Харріса Ф., Галкіної Т. П., Вачугова Д. Д., Стівена Р., Коултера М., Смиирнова Є. А., Пітерса Т., Уотермена Р., Ананьева Б. Г., Біблера В. С. та інших.

Спираючись на багатоплановість поняття "організаційна культура", не можна встановлювати незмінні умови процесу формування організаційної культури навчального закладу. Ці аспекти залишаються й досі до кінця

невирішеними, вони потребують нових, нестандартних, неординарних підходів.

Головна мета дослідження – вивчення умов ефективного формування організаційної культури навчальної установи.

У культурі організації, що сформувалась і діє, можна виділити три рівні:

Фрагментарний рівень – з'ясування найбільш яскравих правил, вчинків, гасел, що відбивають особливості компанії.

Асоційований рівень – розуміння тих формальних і неформальних правил і норм діяльності, з якими людина внутрішньо погоджується, вважає правильними і корисними.

Вистражданий рівень – прийняття всіх ключових формальних і неформальних правил і норм діяльності, що діють у компанії.

Характер формування організаційної культури можна розглядати як явний і неявний. Це буде залежати від ряду обставин: приходу в неформований колектив неформального лідера, що володіє сильним впливом на оточуючих; довгострокової практичної діяльності; природного добору найкращих норм, правил і стандартів, принесених керівником і колективом; діяльності керівника чи власника; штучного формування організаційної культури фахівцями консультаційних фірм. 1, 2, 3 – розглядаються як "неявний характер", 4, 5 – "явний характер" формування організаційної культури [1, с. 213].

Однією з істотних характеристик організаційної культури є традиції установи. Традиції не можна придумати, як і майже неможливо заздалегідь пророчити, які традиції приживуться. Цікаво, що традиції залежать значною мірою від імені, авторитету й інтересу тих людей, що віддали частку себе для того, щоб їх створити.

Специфічним для організаційної культури освітньої установи є, насамперед, й "педагогізація", включеність у процес формування організаційної культури не тільки співробітників навчальної установи, але й студентів. Організаційна культура відображає об'єктивні процеси, що

відбуваються в організації і може формуватися стихійно. Тому, керівникові навчального закладу краще цей процес узяти під свій контроль і організувати цілеспрямовано. Для початку керівникові необхідно визначити, який тип організаційної культури він хоче одержати, які стратегічні цілі ставить і яким чином збирається їх вирішувати. Розглянемо типи організаційних культур.

Існує кілька підходів до класифікації організаційної культури. Типологія Т. Є. Дейла й А. А. Кеннеді [2, С. 79–80] виділяє чотири головних типи організаційної культури. Як критерії вони вибрали рівень ризику і швидкість одержання зворотного зв'язку: культура високого ризику і швидкого зворотного зв'язку; культура низького ризику і швидкого зворотного зв'язку; культура високого ризику і повільного зворотного зв'язку; культура низького ризику і повільного зворотного зв'язку.

М. Аккофф [3, с. 80] класифікував культуру організацій як відносини влади в групі чи організації: корпоративний тип культури; консультативний тип культури; "Партизанський" тип культури; підприємницький тип культури.

Процес формування організаційної, культури вимагає поступовості еволюційного характеру її розвитку і здійснюється за допомогою наступних мір: визначення базових цілей організації; розробка критеріїв організаційної поведінки; формування найбільш істотних цінностей і норм організації; створення символічних фігур і образів керівників, що втілюють кращі цінності і норми організації.

Коли організаційна культура закладена і починає розвиватися, дуже важливо забезпечити її подальшу підтримку. Перший етап – набір співробітників.

Наступний етап підтримки організаційної культури полягає в залученні нових працівників до історії, ритуалів, символів могутності, різних легенд про людей колективу, що стали відомими.

Заключним етапом є визнання і просування співробітників, що добре виконують свою роботу і можуть бути рольовими моделями для знову прийнятих в організацію. Визнаючи таких людей переможцями, організація спонукає інших працівників брати з них приклад.

Таким чином, визначаємо, що культура – це соціальна категорія, що характеризує цивілізацію, вона тісно пов'язана з культурою керування, виховання і освіти. Для створення оптимальних умов формування організаційної культури необхідно враховувати внутрішні фактори і фактори зовнішнього середовища. Потрібно пам'ятати, що в організаційній культурі в явному чи неявному виді наявні елементи нашого минулого, нашої історії.

Література

1. Смирнов Є. А. Теория организации. – М., 2000. – 240 с.
2. Дейл Т. Е., Кеннеди А. А. Диалог культур // Вопр. филос. – 1989. – № 6. – С. 31–42.
3. Аккофф И. История и культура. – М., 1994. – 352 с.