

Аналіз феномену «організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці

У статті обґрунтовано сутність поняття «організаційна культура» в процесі еволюції теорії менеджменту. Проаналізовано феномен «організаційна культура» як складову культури управління загальноосвітнім навчальним закладом.

Ключові слова: культура управління, організаційна культура, організаційна культура керівника, менеджмент, навчальний заклад.

Орієнтири щодо розвитку та основних показників діяльності підприємств, установ та організацій в умовах трансформації економіки і соціальної сфери України визначають для держави можливість поступового її входження у світове співтовариство, інтеграцію в європейські структури, за умови розв'язання пріоритетних проблем стратегічного менеджменту і як наслідок - формування належного рівня організаційної культури на всіх рівнях управління.

Проблематика організаційної культури багатогранна, відносно нова для суспільства й недостатньо досліджена наукою. У зв'язку з тим, що організаційна культура перебуває на перетині таких наук, як менеджмент, психологія, культурологія, педагогіка, соціологія, філософія та ін., вона потребує комплексних наукових досліджень на засадах системного підходу за участю фахівців різного профілю.

Мета статті: розкрити сутність «організаційної культури» як поняття і як складової культури управління загальноосвітнім навчальним закладом.

У повсякденній практиці ми часто використовуємо поняття «організація», причому вкладаємо в нього найрізноманітніший зміст. Пригожин А.І. дає три найпоширеніших визначення терміну «організація»:

1. Організація означає якусь діяльність по виробленню нових норм, налагодженню стійких зв'язків, та також по координації зусиль окремих членів соціальної групи. Ця діяльність краще всього характеризується словами «організовування».

2. Організація часто розуміється як атрибут якогось об'єкту, його властивість мати впорядковану структуру. Це означає, що соціальний об'єкт має деяку внутрішню будову і складається з частин, певним чином пов'язаних.

3. Під організацією розуміють штучно створену соціальну групу інституціонального характеру, яка виконує певну суспільну функцію.

Всі три значення поняття «організація» тісно пов'язані поміж собою. Всяка організована група повинна формуватися в ході її «організовування», тобто діяльності по формуванню її внутрішньої структури, системи комунікації культурних особливостей, а також розподілу соціальних ролей. Очевидно, що коли така організована група оформиться, тоді вона буде володіти тими внутрішніми якостями, які ми називаємо організованістю.

У класичному менеджменті організація – це систематизоване, свідоме об'єднання дії людей для досягнення певних цілей.

Організація може успішно функціонувати лише в рамках певних культурних норм, орієнтуючись на певну систему цінностей. Іншими словами, субкультура організації, або організаційна культура, робить істотний вплив на її діяльність. Культура організації – це сукупність прийнятих і засвоєних норм, правил поведінки, звичаїв, традицій, характерних для даної організації. Було б помилкою вважати субкультуру організації відірваною від інших культур, перш за все, культури суспільства.

Культура організації є складовою культури суспільства, але в ході здійснення своєї діяльності культура організації набуває специфічної межі, яка відрізняє її від культур інших організацій.

Значення і роль організаційної культури були усвідомлені практиками і теоретиками менеджменту не відразу. Інтерес до культурних особливостей

організації з'явився приблизно у кінці 70-х років XX століття і був викликаний переоцінкою ролі персоналу в діяльності організації, а також служби персоналу в системі управління організацією. Тема організаційної культури почала активно обговорюватися з 60-70-х років XX століття. Проте істотний крок вперед був зроблений в 80-х роках XX століття Едгаром Шейном.

Актуальність вивчення організаційної культури пов'язана з тим, що знання особливостей організаційної культури установи (закладу) дозволяє оцінити міру стабільності організації, її конкурентоспроможність, припустити можливі напрями управлінських рішень, а також здатність досягати запланованих результатів.

Багато дослідників сходяться на думці, що більшість проблем, пов'язаних з неможливістю добитися яких-небудь змін, навіть за наявності бажання зробити це, виникають під впливом організаційної культури.

Для зміни діяльності організації потрібно використовувати теорію менеджменту змін. Норберт Том, директор інституту організації та персоналу Бернського університету, дає таке визначення цієї області знань.: «Концепція управління змінами охоплює всі заплановані, організовані та контрольовані зміни в області стратегії, виробничих процесів, структури та культури будь-якої соціально-економічної системи, в тому числі приватних і державних підприємств. Менеджмент змін займається специфічними питаннями управління підприємством, зокрема й організаційними, кадровими, комунікаційними та інформаційними аспектами» [8].

Норберт Том вважає концепції менеджменту змін однаково співвідносними як з технологією, організацією, так і з культурою. До цього, однак, необхідно додати, що будь-які зміни відбуваються непросто, але зміни в культурі, а значить і у свідомості, проходять повільніше і важче, ніж у сфері техніки або організації. Для значної зміни у свідомості, для повороту вектора ціннісних орієнтацій з високими соціальними гарантіями, вимагається не тільки багато років, але іноді й зміна поколінь. Тому для

розвитку організаційної культури майже завжди придатний тільки один шлях, еволюційний, шлях дрібних кроків та багатьох циклів.

Сучасний рівень розвитку управління повинен виходити з того, що об'єктом управління є організаційна культура того чи іншого типу – визнана і підтримана учасниками організації система цінностей і сукупність норм поведінки як в організації, так і у взаємодії із зовнішнім середовищем. Розуміння особливостей формування організаційної культури дає змогу побачити й усвідомити, завдяки яким цінностям, символам, ритуалам, героям, способам здійснюється діяльність цих людей; які мова, легенди, фольклор, норми, традиції сприймаються, а які – ні. Перш ніж аналізувати феномен «організаційна культура» розглянемо історичний аспект розвитку поняття «культура».

В усі часи розвитку людської цивілізації проблеми культури привертали до себе особливу увагу, передусім тому, що культура завжди була могутнім фактором розвитку суспільства. Вона пронизує всі напрямки людської діяльності від матеріального виробництва до найвеличніших виявів людської творчості. Слово «культура» має не тільки досить широкий семантичний спектр в багатьох сучасних мовах, в тому числі і в українській, але і тривалу та складну суто лінгвістичну історію. В європейські мови це слово безпосередньо або опосередковано (через інші мови) прийшло з латини. Латинське ж *cultura*, в свою чергу, походило від латинського *colere*. Слово *colere* мало безліч значень, зокрема пов'язаних з такими діями та намірами як: «поклонятися», «шанувати», «плекати», «населяти», «обробляти», «виховувати» і т.д. Культура - специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, що представлений у продуктах матеріальної і духовної праці, в системі соціальних норм та закладів, у духовних цінностях, в сукупності ставлень людей до природи, оточуючих і до самих себе. У понятті «культура» фіксується як загальна відмінність людської життєдіяльності від біологічної форми життя, так і якісна своєрідність історично-конкретних форм цієї життєдіяльності на різних

етапах суспільного розвитку, в межах певних епох, суспільно-економічних формацій, етнічних та національних цінностей [4].

У повсякденному житті поняття «культура» розуміють як освіченість, начитаність, розумність. Використовують також поняття «особиста культура» або «культура людини». Термін «культура» вживається у спеціальних науках, таких як: історія, археологія, антропологія, біологія, агрономія, тощо. Наприклад, археологи називають культурою спільність археологічних пам'яток певної епохи, коли говорять про «трипільську культуру» або «черняхівську культуру». А історики називають культурою сукупність досягнень певного народу у певну епоху. Так історики кажуть, наприклад, про культуру стародавньої Греції, про візантійську культуру, про культуру іспанського середньовіччя або італійського Ренесансу.

Сьогодні, коли людство увійшло до третього тисячоліття, особливого значення набуло питання розвитку культури. Ця проблема постійно знаходиться в центрі уваги найрізноманітніших наук – філософії, соціології, культурології, мистецтвознавства, психології, педагогіки тощо.

Філософи кінця XIX, початку XX століть активно займалися питаннями культурного розвитку, постійно уточнюючи коло саме філософської проблематики культури. Вже наприкінці XIX століття починає формуватися думка про необхідність спеціальної науки про культуру зі своїми спеціальними методами дослідження і своїми баченнями предмету.

У XX столітті категоріями культури все більше починають оперувати і такі науки як теологія, психологія, політологія, мовознавство та ін. За таких умов зростає нагальна потреба в оформленні спеціальної наукової дисципліни, в межах якої була б вироблена адекватна до посталих проблем методологія дослідження культури. На межі різних гуманітарних наук (насамперед, філософського циклу) почала складатися власне культурологічна наукова дисципліна – культура управління.

Термін «культура управління» останнім часом набуває все ширшого розповсюдження. Цим терміном усе частіше користуються як науковці, так і

практики. Саме тому доцільно насамперед визначити зміст цього терміну з урахуванням основних тенденцій розвитку наукових управлінських знань, вирішених та невирішених проблем у цій галузі.

Культура управління – це теорія управління як важливої соціальної функції – свідомого і владного, з застосуванням новітніх досягнень культури організації, впливу як на окремих людей, так і на всю людську спільноту, що проводиться заради досягнення чітко визнаної конкретної мети.

Культура управління – це теорія закономірностей комплексного, системного підходу до вирішення управлінських проблем, що займається управлінням на універсальному організаційному баченні об'єкта управління. Перед нею стоїть завдання створити такий управлінський світогляд кожного керівника, який здатний піднести його до висот сучасної професійної культури.

Поняття «організаційна культура» слід розглядати в контексті основного тлумачення поняття «культура», складовими якої є цінності, норми і традиції. В свою чергу, організаційна культура є основною складовою процесу управління в цілому і управлінської культури зокрема.

На основі теоретичного узагальнення проблеми виокремлено та проаналізовано чотири взаємопов'язаних напрями, в межах яких здійснюється вивчення організаційної культури: управлінський (Т.Діл, А.Кеннеді, В.Оучі, Р.Рюттингер, М.Удальцова, Е.Шейн), економічний (А.Агєєв, Р.Марра, В.Томілов, Г.Шмідт, К.Шольц), етнокультурний (А.Каммель, П.Копман, В.Майджен, Й.Хентце, Дж.Хофштед) та психологічний (А.Вільямс, Р.Гаррісон, М.Гріффін, С.О'Рілли, С.Рус, Л.Смірсіч, А.Фурнхам). Кожен напрям проаналізовано з точки зору теоретичних та практичних здобутків і обмежень. У межах нашого дослідження вперше піднімається актуальна проблема педагогічного аспекту формування та розвитку організаційної культури у вітчизняній педагогічній теорії та практиці.

Досліджуючи сутність поняття «організаційна культура», ми визначили, що організаційна культура – це органічна частина загальної культури суспільства і на різних етапах етно- і соціогенезу, історичного розвитку цивілізацій, яка є насамперед системою ідеалів, цінностей і норм, що утверджуються в ній.

На думку сучасних дослідників – чим вище рівень загального культурного розвитку, тим раціональніші організаційні відносини, тому що в них повніше відображається досягнутий рівень знань [11].

Управлінська педагогічна практика свідчить про наявність серйозного стратегічного повороту управлінських підходів у напрямі посилення уваги до професійно-культурної складової діяльності сучасних загальноосвітніх навчальних закладів. При цьому найбільш важливим аспектом її аналізу стає уявлення про цілісність організаційно-управлінського контексту функціонування і розвитку ЗНЗ. Ми переконані, що сучасний рівень розвитку управління повинен виходити з того, що об'єктом управління є організаційна культура того чи іншого типу – визнана і підтримана колективом педагогів та учнів школи, система цінностей і сукупність норм їх поведінки як у ЗНЗ, так і у взаємодії із зовнішнім середовищем.

Організаційна культура – це нова галузь знань, що входить в серію управлінських наук. Вона виділилася також з порівняно нової галузі знань – організаційної поведінки, яка вивчає загальні підходи, принципи, закони та закономірності в організації.

Організаційна культура в системі освіти включає в себе завдання управлінцям-практикам освоїти різні методи вирішення усіх можливих організаційно-управлінських проблем; навчити їх ставити мету й науково достовірно аналізувати труднощі, що заважають її реалізації; показувати їм, як треба оцінювати переваги чи недоліки прийнятих управлінських рішень.

Розуміння особливостей формування організаційної культури дає змогу побачити й усвідомити, завдяки яким цінностям, символам, ритуалам, героям, способам здійснюється діяльність педагогічного, учнівського

колективу школи; які мова, легенди, фольклор, норми, традиції сприймаються, а які – ні.

Організаційна культура – це сукупність суспільно прогресивних норм, правил і стандартів, прийнята і підтримувана в області організаційних відносин. Нагадаємо, що організаційні відносини - це взаємодія, протидія або нейтральне ставлення елементів організації усередині або поза нею. Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми і на які спирається автор. Концепція організаційної (корпоративної) культури почала більш широко розглядатися наприкінці 70-х початку 80-х рр. ХХ ст. і була представлена у працях А.Петтігрю «Вивчаючи організаційну культуру» (1979), У.Оучі «Теорія Z (методи організації виробництва. Японський і американський підходи)» (1988), Р.Паскаль і А.Атос «Мистецтво японського менеджменту» (1981), Т.Діал та А.Кенеді «Корпоративна культура» (1982), Т.Пітерс і Р.Уотрман «У пошуках ефективного управління» (1982).

Слід зазначити, що в монографії Ю.І.Палеха «Ключі успіху або організаційна та управлінська культури» вперше введено методологічні основи культури управлінської діяльності як системи знань керівника та наводяться типології національних культур, їх порівняння. У роботах Г.В.Щокіна та В.С.Лозниці розглядаються психологічні аспекти управління персоналом, специфіка управління чоловічими та жіночими колективами, характерні риси “важких” та успішних керівників.

Більш загальні проблеми стратегічного управління персоналом організації розглядаються такими визначними дослідниками, як І.Ансофф, К.Боумен, О.С.Виханський, О.І.Наумов, В.С.Пономаренко та ін. Вирішенню питань управління персоналом, зокрема стратегічного, присвячені праці А.Я.Кібанова, В.П.Пугачова, Р.Марра, Г.Шмідта.

Сучасна теорія організаційної культури базується на дослідженнях таких вітчизняних і зарубіжних авторів як Дороніна М., Заренюк Н., Скуратівський А., Співаков В., Штейн Е., Хенді К. та інших. Проте, окремі

питання, які стосуються як методичних підходів до оцінки та формування, так і практичної реалізації запропонованих рекомендацій, залишаються все ще недостатньо висвітленими.

Шкільна організаційна культура є окремим напрямком розвитку загальної культури, тому вона має таку саму місію, тільки у звуженому варіанті. Місія шкільної організаційної культури — задовольняти потреби членів шкільного колективу: духовні, організаційні, потреби у згуртованості, наявності смислу, у причетності до світового прогресу, до забезпечення добробуту держави тощо.

Висновки. Для того, щоб організаційна культура школи була справді живим, діючим елементом життя школи, вона має бути орієнтована на потреби вчителів, учнів, батьків, держави й суспільства. З урахуванням усіх цих складових необхідно виробити власний спосіб задоволення потреб, визначити ступінь їх відповідності запропонованим нормам і знайти можливість оптимального поєднання всіх потреб в єдине культурне ціле, яке, однак, є не чимось усталеним, а живим, діючим організмом, зі своїми принципами і правилами.

Особливості організаційної культури закладів освіти вивчали А.Моїсєєв, М.Поташнік, С.Рус, К.Ушаков, Р.Хувейк та ін. Проблема організації культури керівника ЗНЗ знайшла своє відображення в дисертаційних роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі: педагогіки (В.Виноградова, М.Гедієва, Н.Іорданова, Г.Литовченко, Н.Стрижак та ін.); психології (В.Воронін, С.Липатов, Ж.Серкіс); соціології (Н.Зубрева, А.Капітонов, Є.Юр'єва та ін.). Це свідчить про те, що останнім часом активізується дослідницька діяльність із цієї проблеми, вона висвітлюється в серіях науково-популярних видань, у педагогічній і методичній практиках. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної культури свідчить про пильну увагу вчених до даного питання. Проте, не дивлячись на наявність певних успіхів у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо,

що недостатньо зацентрована увага на вивченні організаційної культури керівників ЗНЗ як важливого фактора їх управлінської діяльності.

Сучасна педагогіка має визнати, що метою освіти є входження вихованця у простір культури і активне її засвоєння, творення нових культурних цінностей. Цей процес відбувається у культурно-освітньому середовищі, в якому можлива співпраця суб'єктів освітнього середовища, без якої середовище не можна вважати культурним. Ресурси справді культурного середовища, на думку багатьох дослідників є невичерпними. Отже, проектуючи розвиток освітнього закладу, керівникам необхідно забезпечити його культуровідповідність.

Справді культурним має бути і сам процес організації управління в системі освіти – від його філософської, моральної платформи до організаційної, технологічної. Світовий досвід показав, що організаційна культура в результаті дає культуру успіху, а значить - розвиток і високу якість освіти.

Література.

1. Болгаріна В.С. Культурологічний підхід як імператив управління сучасною школою / В.С.Болгаріна // Болгаріна В.С. Культурологічний підхід до управління школою.— Х.: Основа, 2006. — 112 с. - (Б-ка журн. «Управління школою »; Вип.. 5(41)) —с. 40-50.

2. Болгаріна В.С. Реалізація культурологічного підходу до управління навчально-виховним процесом / В.С.Болгаріна // Болгаріна В.С. Культурологічний підхід до управління школою. — Х.: Основа, 2006.-112 с. - (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип.. 5 (41)).— С. 51 - 82.

3. Васильченко Л.В. Критерії сформованості управлінської культури керівника школи / Л.В.Васильченко // Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника. — Х.: Основа, 2007.— 176 с. — (Б-ка журн. «Управління школою», Вип. 3 (51)).—С. 63-69.

4. Даниленко Л. Основні напрями розвитку менеджменту освітніх інновацій / Л. Даниленко // Даниленко Л. Менеджмент інновацій в освіті. - К.: Шк. світ, 2007.— (Б-ка «Шк. світу»).— с. 82-95. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота. № 9 – 10.- 2002.- С. 4-9.
5. Єльнікова Г. Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г.Єльнікова // Єльнікова Г. Управлінська компетентність—К. : Ред. загальнопед. Газ., 2005.—128с. - (Б-ка « Шк. світу»).—с. 102- 109.
6. Королюк С. До проблеми розвитку культури сучасного директора школи / С.Королюк // Директор школи. – 2005. – 13, 37, 40, 41, 43.
7. Мармаза О.І. Організаційна культура управління / О.І.Мармаза // Управління школою. – 2003. - №7. -с. 19-23.
8. Норберт Том. Управление изменениями // Проблемы теории и практики управления. — 1998. — №1. — С. 52-57
9. Павлютенков Є.М., Крижко В.В. Лідер /Є.М.Павлютенков, В.В. Крижко // Павлютенков Є.М., Крижко В.В. Основи управління школою.— Х.: Основа, 2006.— (Б-ка журн. «Управління школою»). -с.103-128.
10. Скуратівський В., Трощинський В., Чукут С. Гуманітарна політика в Україні: Навч. посіб – К.:Вид-во УАДУ; Вид-во «Міленіум», 2002. – 262с.
11. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. Уклад.: В.І.Волович, В.І.Тарасенко, М.В.Захарченко та ін.; Під. Заг. ред.. В.І.Воловича. – К.:Укр. центр духовн культури, 1998. – 736 с.
12. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота. - № 9-10.- С. 4-9.
13. Серкіс Ж.В. Проблеми управління організаційною культурою // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. Сб. научных трудов. Приложение к научному журналу «Персонал», №1 (55) – Киев, 2000. – С. 190-192.

14. Туріщева Л.В. Культура спілкування керівника / Л.В.Туріщева // Туріщева Л.В. Психологія управління. —Х. : Основа, 2005.— (Б-ка журн. «Управління школою» ; Вип. 9 (33). - С.42-46.