

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті визначено основні напрями, за якими у науковій літературі досліджується організаційна культура як феномен, розвиток організаційної культури навчального закладу, розвиток організаційної культури керівника навчального закладу. Проаналізовано гендерні особливості даної проблеми, розроблено шляхи розвитку організаційної культури керівників-жінок.

Ключові слова: культура, організаційна культура, організаційна культура навчального закладу, організаційна культура керівника, гендер, гендерні особливості.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, які відбуваються нині в Україні, вимагають нових підходів до управління організаціями з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає у врахуванні керівниками навчальних закладів особливостей організаційної культури установ та визначенні основних засад її формування. У зв'язку зі специфікою керівництва людським колективом в умовах розширення функцій управління та несприйняття силового керування актуалізується перехід до так званого непрямого, м'якого управління, яке можна опосередковано здійснювати через основні чинники формування організаційної культури навчального закладу та організаційної культури її керівника. Актуальність дослідження обумовлена потребою використання керівниками у практиці управління навчальним закладом елементів організаційної культури та відсутністю розроблених алгоритмів розвитку організаційної культури керівників-жінок.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика організаційної культури більшою мірою розроблена в працях західних дослідників – таких, як П. Вейл, С. Девіс, М. Елвессон, П. Ентоні, Дж. Мартін, Д. Мейерсон, Р. Моран, Д. Ньюстром, А. Петтігру, Т. Пітерс, К. Рей, Р. Розенфельд, В. Сате, Л. Смірчих, Г. Сміт, В. Співак, Е. Уілкінз, Р. Уотерман, П. Харріс, Ч. Хенді, Е. Шейн. До психологічних чинників формування організаційної культури зверталися Д. Боллінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, В. Оучі, Г. Хофстеде. Окремі аспекти організаційної культури, зокрема в бізнесових та освітніх організаціях, вивчалися російськими (В. Томілов, С. Рошин, В. Снетков та ін.) та українськими (Л. Карамушка, В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, І. Савка, Г. Тимошко, О. Францев та ін.) вченими. Ця проблема знайшла своє відображення в дисертаційних роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі: педагогіки (В. Виноградова, М. Гедієва, Н. Йорданова, Г. Літовченко, Н. Стрижак та ін.); психології (В. Воронін, С. Липатов, Ж. Серкіс); соціології (Н. Зубрева, А. Капітонов, С. Юр'єва та ін.). Проте, не дивлячись на наявність певних успіхів у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо недостатньо вивчене питання розвитку організаційної культури керівника навчального закладу, зокрема, його гендерного аспекту в педагогічній теорії і практиці.

Мета статті – визначення шляхів формування та розвитку організаційної культури жінок-керівників навчальних закладів.

Результати теоретичного дослідження. Дослідження організаційної культури потребує, насамперед, розкриття сутності понять "культура" та "організація". Поняття "культура" можна тлумачити у широкому значенні – як рівень розвитку суспільства або історичної епохи – та у вузькому значенні – як сферу духовного життя людей. У даному дослідженні поняття "культура" використовується у вузькому значенні.

На основі існуючих у літературі підходів існує близько 216 трактувань поняття "культура". Загальноприйняте тлумачення: культура – це система цінностей, норм, правил поведінки, звичаїв та традицій, які є спільними для певної групи людей та передаються із покоління у покоління. Слід зазначити, що культуру також можна охарактеризувати як динамічну систему, яка здатна розвиватися, змінюватися або, навпаки, "обростати" своєрідними нормами та канонами, які залишають дедалі менше місця для сприйняття нового.

Щодо сутності поняття "організація", то ми поділяємо думку Р. Дафта, який визначає його як соціальне утворення, яке має спеціально створену структуру, а свою діяльність підпорядковує певній меті.

У процесі аналізу сутності організаційної культури різними науковцями виділяються такі основні підходи: символічний, когнітивний та систематичний. На основі цих підходів до аналізу організаційної

культури як сукупності об'єктивних властивостей організаційної діяльності керівника соціальної організації ми відносимо його професійні та особистісні якості.

Якщо в цілому в менеджменті організаційну культуру визначають як ефективний механізм управління, то в педагогічному менеджменті слід розглядати більш широке поняття організаційної культури, таке як культурологічна основа управління, тому що навчальний заклад вже є культуроформуючою організацією. Особлива роль у процесі формування організаційної культури навчального закладу відводиться керівнику, яку він здійснює засобами власної організаційної культури лідера. Організаційна культура і лідерство у навчальному закладі взаємопов'язані, оскільки "ми говоримо організаційна культура, а маємо на увазі культуру лідера". Організація – це своєрідне творіння лідера, тому в ній, як у будь-якому творінні, відображаються особливості особистої культури автора, його погляди і помилки [9, 10]. Тому стан розвитку організаційної культури сучасного навчального закладу залежить від рівня розвитку організаційної культури керівника.

В організації і проведенні нашого педагогічного дослідження ми зацентрували увагу на гендерних особливостях формування організаційної культури керівника навчального закладу. Адже найбільша питома вага працюючих у навчальних закладах України педагогів є жінки, а серед управлінців превалюють представники сильної статі.

У "Доповіді про розвиток людини", підготовленій ООН, зазначалося, що найбільш стійкими, незважаючи на постійну боротьбу за рівність можливостей жінок і чоловіків, виявилися розходження між ними. Жінок, як і раніше, продовжує переслідувати погроза фізичного насильства; жінки становлять 70% незаможних і 2/3 неписьменних людей у світі; посідають лише 14% управлінських посад, 6% посад у кабінетах міністрів, не більш як 11% місць у парламентах. Майже 90% політичних партій очолюють чоловіки.

Оскільки зміни в суспільстві звичайно здійснюються через політичний процес, відсутність у жінок політичних можливостей викликає серйозну стурбованість. Ідея і практика народного правління, що зародилася в Давньому Афіньському полісі, споконвічно не вважала жінок громадянами. Розвиток релігії, великий культурний ренесанс, революції і біллі про права орієнтувалися на чоловіків. Демократичні заклики: "Воля ! Рівність ! Братерство !" були звернені не до жінок. Лише з кінця XIX століття почався процес надання права голосу жінкам нарівні з чоловіками. Нова Зеландія, а потім Австралія стали першими країнами, що визнали за жінками статус громадян, наділивши їх, починаючи з 1893 р., виборчими правами на національному рівні. Але навіть у промислово розвинутих країнах право жінок на участь у виборах існує недавно. Жінки завоювали право голосу у Фінляндії та у Норвегії в 1906-1907 рр., у Данії – у 1915 р., у Німеччині, у Швеції і Об'єднаному Королівстві – у 1918 р., у США – у 1920 р. У Франції жінкам довелося чекати цього моменту до 1944 р., в Італії – до 1945 р., а у Швейцарії – до 1971 р. [1, 13].

Але незалежно від часу одержання виборчого права для жінок проблема жіночого лідерства і жіночо-чоловічого партнерства у більшості країн залишається невирішеною. Жінки є аутсайдерами в суспільно-політичній сфері більшості країн не тільки тому, що більш зайняті в побуті і родині або не мають достатніх засобів для проведення політичних і виборчих компаній (важелі володарювання і фінанси – в руках чоловіків). На шляху жінок до лідерства серйозну роль відіграють перешкоди, пов'язані із соціалізацією статей: більшість людей не бачать у низькому політичному статусі жінок соціальної несправедливості.

Починаючи з 2008 року, Генеральна Асамблея ООН поставила за мету досягти 30% представництва жінок серед співробітників ООН. Ця організація намагається добитися гендерної рівноваги в співвідношенні 50/50 серед усіх категорій працівників системи ООН до 2050 р. Хоча статистика і показує деяке просування в показниках, однак до досягнення мети ще далеко.

Однакові права та можливості жінок і чоловіків повинні забезпечуватися в сфері праці і зайнятості, у сімейному житті, у медичному обслуговуванні, сприяти професійному зростанню і службовій кар'єрі, забезпечувати доступ жінок до важелів прийняття рішень не тільки на місцевому, а й на національному рівні.

Україні з 90-х рр. XX століття активно створюються гендерні центри, проте можливість їх впливу на державні інституції ще незначна. Українське суспільство, незважаючи на всі останні трансформації, продовжує залишатися суспільством патріархального типу, в якому домінуючу роль відіграють чоловіки. Найяскравішим показником цього є співвідношення жінок і чоловіків у структурах влади та управління різними інституціями, серед яких навчальні заклади не є винятком.

Для гармонійного розвитку нашого суспільства необхідно створити підґрунтя для оновлення та реформування сформованої системи на гуманітарних, ненасильницьких засадах і, насамперед, здійснити гендерну підготовку та перепідготовку керівних кадрів усіх рівнів і їх резерву, а також створити гендерну структуру в органах управління освітою [1, 21].

Для ефективного розвитку організаційної культури керівника навчального закладу-жінки необхідними є, в першу чергу, знання специфіки організаційної культури, вивчення теоретичних умов та методологічних підходів до розвитку організаційної культури. Необхідно визначити мету, завдання,

механізми розвитку організаційної культури, адаптовані до сучасних умов розвитку освітнього середовища, при цьому обов'язковими є розуміння і сприйняття мети і завдань розвитку організаційної культури самим керівником. Слід пам'ятати, що організаційна культура керівника-жінки передбачає наявність готовності особистості покращувати соціальну атмосферу, в якій здійснюється процес навчання, виховання, розвитку учня, формування майбутнього конкурентоспроможного випускника, робота викладача, усвідомлення вимог до власних інтелектуальних, професійних, особистісних якостей відповідно до вимог в реалізації професійних функцій.

Важливою складовою формування організаційної культури керівника-жінки в навчальному закладі, на нашу думку, є розробка програми розвитку організаційної культури з урахуванням власних можливостей, реальних умов, чинників. Згодом має бути розроблена система критеріїв, показників розвитку організаційної культури і системи аналізу результатів цієї діяльності. Керівник має забезпечити системний збір діагностичних даних про розвиток організаційної культури для досягнення бажаного результату. Подальший крок – реалізація програми розвитку організаційної культури, оцінка реального стану організаційної культури керівника відповідно до вимог управлінської діяльності та власного творчого потенціалу. Дотримання схеми розвитку організаційної культури керівника приведе до оптимізації розвитку організаційної культури в майбутньому [9].

Суттєвим компонентом організаційної культури жінки-керівника навчального закладу є раціональна організація управлінської праці. Вона передбачає обґрунтований поділ, кооперацію й регламентацію праці управління, нормування складу, чисельності працівників, правильну розстановку й використання кадрів, застосування прогресивних методів і засобів праці. Основою раціональної організації управлінської праці повинно бути чітке визначення обсягу і складу робіт з управління. Усе це забезпечує значно кращі економічні показники. Водночас потрібно подбати про забезпечення управлінців необхідними технічними засобами (їх склад, можливості, сфери й напрями використання), оскільки комплексна автоматизація й механізація процесу управління безпосередньо впливає на рівень організаційної культури. Уважного ставлення потребують такі елементи організаційної культури жінки-керівника навчального закладу, як уміння приймати відвідувачів, вести телефонні розмови, наради, засідання, збори та ін.

Культура умов праці теж належить до елементів організаційної культури, оскільки зручне приміщення і робоче місце працівника, які відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, поліпшують продуктивність праці.

Висока організаційна культура жінки-керівника навчального закладу поліпшує організацію навчально-виховного процесу, забезпечує злагодженість і чіткість роботи працівників, підвищує трудову дисципліну в організації.

Організаційна культура жінки-керівника навчального закладу є визначальним чинником формування загальної культури організації, безпосередньо впливає на результати її діяльності. Символьні елементи культури визначає і запроваджує в організації її керівник. Система цінностей, якими керуються працівники навчального закладу, формується, з одного боку, в руслі самозародження основних загальних цінностей організації, а з іншого – впливає на їх склад і суть. Усі цінності організації керівник відбирає і оцінює, і тільки після такої селекції впроваджує їх, дбаючи, щоб вони оволоділи свідомістю усіх працівників.

Для організаційної культури жінки-керівника навчального закладу характерними є:

- більша відповідальність;
- турботливість;
- більша витривалість;
- жіноча логіка та інтуїція;
- вміння релаксувати;
- емоційність;
- внутрішня і зовнішня привабливість у спілкуванні;
- більша здатність до компромісу.

Організаційна культура жінки-керівника навчального закладу здійснює вплив на формування позитивного середовища навчального закладу, яке забезпечує високі освітні можливості для учнів та вчителів, підтримує атмосферу співробітництва, заохочує продуктивні педагогічні ініціативи.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Таким чином, ми прийшли до висновку, що проблема розвитку організаційної культури керівників у цілому, і жінок-керівників, зокрема, є малорозробленою, потребує дослідження та розв'язання. Перспективу подальшого вивчення проблеми ми пов'язуємо із:

- розробкою активних форм і методів розвитку організаційної культури жінки-керівника навчального закладу;
- виявленням умов, що забезпечують високий розвиток організаційної культури жінки-керівника навчального закладу;

– вивченням особливостей управління жінки-керівника навчального закладу;
 – розробкою практичних рекомендацій жінкам-керівникам навчальних закладів з розвитку організаційної культури.

Використані джерела

1. Баран Л. П. Міжнародний досвід з проблеми гендерної рівності: конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Л.П. Баран. – К. : ЦППО АПН України, 2004. – 23 с.
2. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посібник / [за заг. ред. В.В. Олійника, Л.І. Даниленко]. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
4. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 способів вирішення проблем: [пер. з англ.] / Т. Лемберт. – К.: Наукова думка, 2001. – 303 с.
5. Нестеренко Є. А. Ірраціональний вимір сучасної організаційної культури: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: спец. 09.00.03 "Соціальна філософія та філософія історії (філософські науки)" / Є. А. Нестеренко. – К., 2010. – 16 с.
6. Освітній менеджмент: навч. посіб. / [за ред. Л.Даниленко, Л. Карамушки]. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
7. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Ю. І. Палеха. – К.: Видавництво Європейського університету, 2002. – 340 с.
8. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти: наук.-метод. посіб. / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, О. В. Брюховецька та ін.; [за наук. ред. О. І. Бондарчук]. – К. : Наук. світ, 2012. – 190 с.
9. Шейн Е. Организационная культура и лидерство: пер. с англ. / [под. ред. В.А. Спивака]. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Batsmay S.

GENDER PECULIARITIES OF THE EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS LEADERS' ORGANISATIONAL CULTURE FORMATION

The basic directions on which the organizational culture as a phenomenon, the development of the educational establishment organizational culture, the development of the educational establishment leader's organizational culture have been investigated in the scientific literature. The gender peculiarities of this problem are analyzed, the main ways of the organizational culture development are pointed.

The word "culture" is used in two different meanings. Its wide interpretation means "the development level of the society or historic epoch". In its narrow interpretation culture means "the sphere of people's spiritual life". In this investigation the notion "culture" is used in its narrow interpretation.

Culture is the system of values, norms, behavior rules, customs and traditions which are common for a particular group of people and are transmitted from generation to generation.

We centered our thoughts on the gender peculiarities of the educational establishment leader's organizational culture. In Ukraine most teachers are women, but leading positions are mostly occupied by men. The problem of women's leadership and women-men partnership is still undecided in many countries.

In comparison with men-leaders the main characteristics of women-leaders are: high responsibility and care, fortitude, woman logic and intuition, the skill of relaxation, emotionality, interior and exterior attractiveness in communication, stronger ability to compromise.

Key words: *culture, organizational culture, educational establishment organizational culture, development of leader's organizational culture, gender, gender peculiarities.*

Стаття надійшла до редакції 15.11.2014