

СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

У статті розглядаються сучасні підходи, на основі яких у науковій літературі досліджується організаційна культура як феномен, розвиток організаційної культури навчального закладу, розвиток організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. Проаналізовано також гендерні особливості даної проблеми.

Ключові слова: організаційна культура, організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу, символічний підхід, когнітивний підхід, систематичний підхід, 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.

Мета статті – розглянути сучасні концептуальні підходи до розвитку організаційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема, жінок-керівників ЗНЗ.

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. Іорданова, 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 загальноосвітнього навчального закладу, зокрема, його гендерного аспекту в педагогічній теорії і практиці.

Результати теоретичного дослідження. Кожна організація – це унікальне соціокультурне утворення, яке "живе" за власними внутрішніми закономірностями. В організації формується певний спосіб мислення й певні способи поведінки працівників.

Організаційна культура у розумінні провідних науковців у цій галузі визначається як стійке зібрання цінностей, символів, ритуалів й історій, за допомогою яких можна управляти людьми на їхніх робочих місцях (теорія Діла й Кеннеді). Відповідно до теорії Піттерса й Уотермена, організаційна культура – це система поділюваних цінностей, які проявляються через різні культурні артефакти: історії, міфи та ін. [3].

Організаційна культура – специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації [2]. У межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку [1].

Організаційна культура є специфічною сукупністю норм, цінностей, переконань, вірувань, міфів, ритуалів, санкцій, очікувань, звичок, які визначають поведінку працівників і які відрізняють їх від будь-якої іншої організації. Організаційна культура – це те, чим і є організація як соціальний феномен.

Організаційна культура – це набір найбільш важливих припушень, які приймаються членами організації і отримують вираження в заявленій організацією системі цінностей, що дають працівникам орієнтири щодо їх поведінки і дій. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через засоби духовного і матеріального внутрішньо-організаційного оточення [5].

Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу – це сукупність цінностей, переконань, норм поведінки та синтез особистих якостей керівника, необхідних для успішної організації управління школою [7]. 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 культуроформуальною організацією. Особлива роль у процесі формування організаційної культури навчального закладу відводиться керівнику, який здійснює це 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 [6]. Тому стан розвитку організаційної культури сучасного навчального закладу залежить від рівня розвитку організаційної культури керівника.

Організаційна культура породжена великою організаційною практикою, присутність якої виявляється в будь-якому аспекті людської життєдіяльності. Поняття "організаційна культура" відноситься до теоретичних конструктів, аналіз яких вимагає певного наукового підходу, що стосується таких галузей знань, як менеджмент, теорія організації, соціологія, психологія, культурологія, філософія, педагогіка та ціла низка інших.

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.

Що стосується символічного підходу, в його основу покладено вчення про нестабільність і невизначеність, які характерні для організації, та роль символів у діяльності організації. Організаційна культура тлумачиться через символи, які стають орієнтиром у нестабільному середовищі. Символи визнаються культурними цінностями організації та використовуються членами організації для зниження невизначеності. Символами можуть виступати емблеми, міфи, звичаї, анекдоти. Символи мають сенс лише тоді, коли однаково тлумачаться всіма членами організації. Керівники за посередництва символів можуть підтримувати ідеологію організації та орієнтувати працівників [3].

На символічному підході базуються дослідження Н. Леметра, С. Мішона та П. Штерна, А.Н. Францева, Е. Шейна та ін. Так, Е. Шейн вважав, що організаційна культура має визначену структуру, що є набором припушень, цінностей, вірувань і символів, які допомагають людям в організації розв'язувати проблеми. Структура організаційної культури, на думку автора, складається з трьох рівнів:

1. "Символічний" рівень, який об'єднує в собі елементи, які помічає людина, вперше потрапляючи до організації.
2. "Підповерхневий" рівень, який об'єднує цінності та вірування членів організації, наскільки вони відображаються в символах та мові.
3. "Глибинний" рівень – базові припушення, які практично не усвідомлюються членами організації.

Н. Леметр також визначав організаційну культуру як систему уявлень, цінностей, символів та зразків поведінки. С. Мішон і П. Штерн вважали, що організаційна культура є сукупністю символів, ритуалів, міфів та поведінки, які відповідають цінностям організації [1]. А. Францев вивчав організаційну культуру за допомогою психосемантики, яка, на його думку, сприяє усвідомленню її символів та знаків [3].

Когнітивний підхід базується на трактуванні організації як системи, що свідомо координує колективні дії. При цьому організаційна культура пояснюється через колективну свідомість, когнітивні схеми або системи знань, вірувань і правил, які визначають форми поведінки членів організації. Когнітивні моделі та партнери є репрезентацією зовнішніх, соціальних взаємозв'язків, а також цілого спектру організаційних факторів. Сміслові системи, що утворюються в межах організаційної культури, поширюються в організації, знову ж таки, за посередництва мови та символічних засобів, які утворюють певний культурний простір і виконують репрезентативні, директивні та афективні функції.

У межах когнітивного підходу можна виділити дослідження К. Камерона, Р. Квіна, Р. Куїна, У. Оучі, Т. Парсона, Дж. Рорбаха. К. Камерон і Р. Куїн розробили когнітивні моделі впливу різних типів організаційних культур на ефективність діяльності організації. Р. Квін і Дж. Рорбах визначили когнітивні моделі розвитку організацій залежно від змісту їх організаційних культур. У. Оучі обґрунтував модель оптимальної організаційної культури на основі когнітивного аналізу японської та американської культур управління організацією та персоналом [1]. Т. Парсон створив модель взаємозв'язку культури з результатами діяльності організації. Суть моделі в тому, що для виживання та розвитку будь-яка організація має адаптуватися до постійно змінюваних умов зовнішнього середовища, вимагати виконання поставлених цілей, інтегрувати свої частини до єдиного цілого та бути визнаною людьми та іншими організаціями.

Систематичний підхід базується на вивченні, з одного боку, організаційної культури через соціально-культурні детермінанти, що виступають у сукупності об'єктивних властивостей організації (формальна структура, стиль керівництва, цілі організації тощо), а, з іншого боку, як психологічного середовища (суб'єктивні враження, прийняття організації з боку її працівників). Організаційна культура в межах цього підходу визначається через зразки поведінки, комунікації та ставлення до матеріального забезпечення членів організації або на основі існуючих вірувань, цінностей та ідей, які сприяють об'єднанню людей. В основі підходу лежить твердження про те, що розвиток та підтримка патріотизму персоналу (відданості персоналу організації) значною мірою залежить від прийняття культури членами організації, тобто наскільки ця організаційна культура є привабливою для працівників [7].

У межах систематичного підходу можна виділити дослідження Р. Морана, В. Сате, Ж. Серкіс, В. Снеткова, В. Співака, С. Харріса та ін. Так, В. Сате розробив модель впливу культури на організацію. На його думку, вплив культури необхідно вимірювати за допомогою системи критеріїв: а) задоволеність роботою на рівні індивіда, групи та організації; б) ефективність роботи індивіда, групи та організації [1].

В. Снетков, аналізуючи організаційну культуру організацій, провідну роль відводив дослідженню соціально-психологічної системи організації (як працівники ставляться до діяльності організації), що є тим змістовним підґрунтям, яке визначає якість існування організації в цілому. В.А. Співак вважав, що дослідження організаційної культури має містити не лише дослідження об'єктивних характеристик організації, а також і дослідження психологічних характеристик членів організації. Ж. Серкіс досліджувала основні типи організаційних культур та сприйняття й оцінку їх членами організацій. С. Харріс і Р. Моран виділили в змісті організаційної культури десять характеристик, за якими працівники мають оцінити, наскільки вони приймають чи не приймають культуру: усвідомлення себе та свого місця в організації, комунікаційна система та мова спілкування, зовнішній вигляд та презентація себе на роботі, харчування працівників, ставлення до часу, взаємовідносини в колективі, цінності і норми, віра працівників, їх ставлення до будь-чого (успіху, керівництва тощо), процес розвитку працівника та навчання, трудова етика та мотивування працівника.

На нашу думку, систематичний підхід уможливує проведення цілісного аналізу організаційної культури, де головними об'єктами дослідження є члени організації. Вплив організаційної культури на ефективність діяльності залежить від того, наскільки вона є привабливою для працівників організації.

Технологія ефективної діяльності керівників у будь-яких сферах вимагає врахування гендерних особливостей. Визначаючи ефективність діяльності керівника-жінки, варто враховувати сукупність об'єктивних (тобто психологічних характеристик особистості, статі, віку) і суб'єктивних факторів (тобто індивідуального досвіду, що забезпечує успішність управлінської діяльності).

При розгляді гендерних аспектів в управлінській практиці виділяють особливості різних підходів до керівництва колективом і особою, особливості міжособових відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки. Результати порівняння ділових і психологічних якостей жінки і чоловіка, отримані різними дослідниками, показали, що існують певні відмінності в чоловічому і жіночому менеджменті, зокрема відрізняються:

1. Мотиви трудової діяльності. Жінки сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію. Чоловіки ж розуміють під кар'єрою престижні і перспективні посади.

2. Стиль керівництва. Чоловіки частіше використовують командно-адміністративний стиль управління, жінкам-керівникам характерна більша демократичність.

3. Увага до сфери міжособистісних відносин. В управлінні персоналом жінка – керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, чим керівника – чоловіка.

4. Емоційність на роботі. Жінка емоційніша і ця межа особливо характеризує жіночий стиль управління. У різних ситуаціях реакція жінки – керівника відрізняється від реакції чоловіка: емоційно вона яскравіша і багатша [8].

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

- дослідженням особливостей управління жінки-керівника навчального закладу;
- виявленню умов, що забезпечують високий розвиток організаційної культури жінки-керівника навчального закладу;
- розробкою активних форм і методів розвитку організаційної культури жінки-керівника навчального закладу;
- розробкою практичних рекомендацій жінкам-керівникам навчальних закладів з розвитку організаційної культури.

Використані джерела

1. Бабаєв В. М. Організаційна культура керівника : навчальний посібник для спеціальності "Адміністративний менеджмент" / В. М. Бабаєв, Н. В. Шаронова. – 2-е вид., стереотипне. – Харків: НТУ "ХПІ", 2005. – 260 с.
2. Єльнікова Г. Поняття і зміст організаційної культури [Текст] / Г. Єльнікова // Управління освітою. – 2009. – №24 (грудень). – С. 16-19.
3. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навчальний посібник / 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. Організаційна поведінка / Д. Гедрігел, ДЖ. В. Слокум-молодший, В. В. Вудмен, Н. СЕ Тренінг / пер. з англ. І. Тарасюк та ін. – К. : Основа, 2001. – 726 с.
6. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Ю. І. Палеха. – К. : Видавництво Європейського університету, 2002. – 340 с.
7. Тимошко Г. М. Система розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук : спец. 13.00.06 / Г. М. Тимошко. – К., 2015. – 39 с.
8. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний посібник / Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Брюховецька О. В. та ін. ; за наук. ред. О. І. Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2012. – 190 с.

Batsmai S. A.

MODERN CONCEPTUAL APPROACHES TO THE ORGANIZATIONAL CULTURE DEVELOPMENT OF THE SECONDARY EDUCATIONAL ESTABLISHMENT HEADMASTER: GENDER ASPECT

The article deals with the different approaches to the organizational culture development. There are different definitions of the notion "organizational culture". Some scientists consider it to be the specific combination of values, attitudes, norms, customs, traditions, behavior forms and rituals existing within the organization. The others think it is the sum of norms, values, beliefs, religions, myths, sanctions, expectations, customs which determines the workers' behavior and distinguishes this organization from any other. The headmaster's organizational culture is determined as the combination of values, beliefs, behavior norms and synthesis of a leader's individual qualities, necessary for the effective school management.

Three main approaches to the organizational culture study are distinguished. They are symbolic approach, cognitive approach and systematic approach. The basis of symbolic approach is the theory of instability and non-definition, characteristic for the organization, and symbols' role in organization activity.

Cognitive approach treats organization as the system of coordinating group actions. At the same time organizational culture is explained through group understanding, cognitive schemes or systems of knowledge, beliefs and rules which determine behavior forms of organization members. Systematic approach is based on the organizational culture study through social-cultural determinants and psychological environment.

Gender peculiarities should be taken into consideration while studying organizational culture development. The results of business and psychological qualities comparison between men-leaders and women-leaders showed that there are differences between man and woman management.

Key words: *organizational culture, headmaster organizational culture, symbolic approach, cognitive approach, systematic approach, gender, gender peculiarities.*

Стаття надійшла до редакції 06.12.2016 р.