

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ВХОДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ

Розглядається важлива проблема підготовки фахівців до діяльності в організації. Особлива увага приділяється організаційній культурі освітньої організації, що сприяє входженню педагогічних працівників в освітнє середовище. Виокремлено психолого-організаційні чинники, що допомагають ефективному входженню в освітню організацію.

Ключеві слова: входження в освітню організацію, організаційна культура, психолого-організаційні чинники, особистісні зміни, психологічна підготовка.

Постановка проблеми

Вступ. Вивчення проблеми організаційної культури організації є надзвичайно актуальним в сучасному постійно змінному освітньому середовищі. Як вказують науковці [6; 7], від рівня сформованості організаційної культури можна: оцінити, наскільки організація ефективна та конкурентоспроможна; передбачити її діяльність; забезпечити можливість досягнення намічених цілей.

Варто відмітити, що інформація щодо поняття «організаційної культури» з'явилась ще в середині минулого століття. Всебічне дослідження організаційної культури освітньої організації вимагає окремого вивчення сутності понять «культура» та «організація». Поняття «культура» зазвичай тлумачиться як рівень розвитку суспільства або історичної епохи, або як сферу духовного життя людей. Загалом можна сказати, що *культура* — це система цінностей, норм, правил поведінки, звичаїв та традицій, які є спільними для певної групи людей та передаються із покоління в покоління; поняття «*організація*» — визначається як соціальне утворення, яке має спеціально створену структуру, а свою діяльність підпорядковує певній меті [7]. Аналогічне тлумачення існує і в М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, які вважають, що організація — це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної мети або цілей.

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити, яким чином успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на вдале входження в організацію. Зазначається взаємозв'язок мотивації майбутнього фахівця на членство в організацію: чим сильніше бажання, тим яскравіше виражено намагання перебороти труднощі входження в організаційне оточення. І навпаки, якщо мотивація входження недостатня, то майбутній фахівець може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення відразу, пішовши з організації або залишаючись у ній до виникнення якогось конфлікту між ним і організаційним оточенням [1; 4].

Також зазначимо, що цей процес має дві сторони взаємодії: одна — це педагогічні працівники, інша — освітня організація. Установлено, що гармонійне сполучення цих сторін взаємодії є однією з найважливіших завдань психології, оскільки воно забезпечує основу ефективного входження майбутніх педагогічних працівників в організацію [3].

Входження майбутніх педагогічних працівників в організацію завжди пов'язане з рішенням декількох проблем, які обов'язково супроводжують цей процес [11].

По-перше, це пристосування до нового оточення, що не завжди відбувається успішно й ефективність якого залежить від правильної взаємодії обох сторін: майбутнього педагогічного працівника й організаційного оточення.

По-друге, це поведінка майбутнього педагогічного працівника та здатність змінюватися відповідно до нових вимог, без чого у багатьох випадках неможливо вдале входження в організацію.

По-третє, це умови (мета, завдання, місія тощо) праці в освітній організації, що допомагають майбутньому фахівцю реалізувати свої потенційні можливості (відповідно до її потреб і критеріїв відбору) не залежно від соціально-економічних змін у навколишньому середовищі [1].

Для того щоб зрозуміти, як будується взаємодія майбутнього педагогічного працівника з освітньою організацією, слід усвідомити: сучасні тенденції розвитку організації; індивідуальні характеристики особистості, які визначають поведінку майбутніх педагогічних працівників в освітній організації; специфіку організаційної культури та її вплив на входження майбутніх педагогічних працівників в діяльність освітньої організації.

Отже, можна відмітити нагальну потребу підготовки майбутніх педагогічних працівників до вдалого входження в освітню організацію як необхідної умови їх професійного зростання.

Мета статті — здійснити теоретичний аналіз наукової літератури щодо дослідження поняття «організаційна культура» та визначити її вплив на входження майбутнього педагогічного працівника в освітню організацію.

Виклад основного матеріалу

Розглянемо, насамперед, сутність терміну входження в освітню організацію та основні підходи до визначення цього феномену, наявні в психолого-педагогічній літературі.

Деякі зарубіжні учені пов'язують ефективність діяльності підприємств з силою культури. Кожен автор при цьому виділяє свій набір елементів культури, якими повинні володіти успішні й ефективні підприємства. Так, Д. Коттер и Д. Хескет дотримуються погляду, що «сильно розвинена організаційна культура підприємства підсилює координацію, контроль і єдність цілей підприємства з цілями працівників». Л. Аргоут вважає, що вона робить вплив на якість, а Д. Руссо особливо підкреслює вплив на прибуток [11].

Вітчизняними вченими, які здійснювали дослідження з цієї теми, є: Г. Салімова, А. Долгов, М. Богатирьов, Є. Смірнов, В. Стоянова, О. Радченко, Ф. Хміль [12]. Проте залишається потреба в з'ясуванні впливу конкретних факторів і складових організаційної культури на входження в організацію.

Виділено основні сторони життєдіяльності організації, якими має оперувати людина, що входить в організацію, а саме: місія й основні цілі організації; найкращі засоби, які можуть бути використані для досягнення цілей організації; імідж організації; принципи, правила й норми, що забезпечують відмінні риси й існування організації як єдиного організму; обов'язки та ролі, які повинен брати на себе фахівець в організації [10].

Дуже важливим аспектом при входженні людини в організацію є знання про організацію, її особливості, специфіку діяльності. Це допомагає працівнику бути готовим здійснювати роботу ефективно та вдало. Тому при входженні в освітню організацію фахівець має бути готовий: усвідомити відповідність власної поведінки нормам

спілкування з колегами; адекватно сприймати діяльність організації; звертатися до керівництва у ввічливій формі з різних питань; дотримуватися необхідного стилю одягу, встановленого режиму праці та відпочинку [8].

Надалі розглянемо актуальні проблеми дослідження поняття «організаційної культури». Особливої актуальності поняття феномену організаційної культури набув у зв'язку з переходом на ринкову економіку. Організаційна культура отримала статус одного з ефективних інструментів управління організацією. Кожна організація — це співтовариство, яке має свою специфічну унікальну організаційну культуру, свої звичаї і традиції. *Організаційна культура* — це сформована впродовж усієї історії підприємства (організації) сукупність прийомів і правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами тих, що працюють [1].

На формування організаційної культури впливають зовнішні і внутрішні чинники, які мають місце у специфічних маркетингових функціях. Якщо ці чинники несприятливо впливають на організаційну культуру, для їх нейтралізації користуються відповідною технологією, яка суміщає внутрішні можливості формування організаційної культури із зовнішніми чинниками. Використання цієї технології визначає, наскільки соціокультурні тенденції проникають у систему менеджменту підприємства і чи здатне воно гідно приймати сучасні виклики часу.

Враховуючи вищезазначене, вдалося виокремити три групи чинників, які впливають на ефективність входження фахівця в освітню організацію, а саме: макрорівня (рівень суспільства), мезорівня (рівень організації) та мікрорівня (рівень особистості).

Макрорівень — це чинники, які вказують на особливості політичної й економічної ситуації в державі та загалом впливають на формування вектору розвитку освітньої системи. До таких можна віднести:

- *організаційно-законодавчі* — будь-які зміни в законодавстві про освіту й освітні реформи, а також діяльність органів державної політики й регулювання освітніми процесами;

- *інформаційно-комунікаційні* — вказують на рівень розвитку науково-технічного прогресу в освіті, використання в закладах інформаційно-комунікаційних технологій, технічних засобів навчання;

- *соціокультурні* — забезпечують загальний рівень культури суспільства, сприяють розвитку цінностей, норм, а також «зумовлюють зміну місії та пріоритетів сучасної освіти, адаптацію школи до середовища, досягнення кінцевої мети та мотивацію до педагогічної діяльності» [9, 79];

- *національні особливості країни* — надають можливість дослідити вплив національної культури, традицій на входження людини в організацію, а саме: «індивідуалізм (допустима міра, з якою люди з певної країни дозволяють собі діяти як індивіди, а не як члени будь-якої групи); мужність (характеризує ставлення людей певної країни до цінностей типу «наполегливість», «впевненість», «успіх та конкуренція», які в більшості країн асоціюються з чоловічою роллю). Якщо в суспільстві домінують протилежні цінності, то змінна характеризується як жіночність;

- *регіональні* — соціально-психологічні особливості регіону, в межах якого функціонує освітня організація; новітні науково-технічні розробки та ін.

Про зв'язок особливостей національної культури та поведінки людини в організації свідчать дослідження Г. Лейна, Дж. Дістефано, О. Донченко, Ю. Романенко, які вказували, «що українську культуру характеризують, як «ізолювану», «замкнену», «жіночу», де формальні стосунки миттєво витісняються неформальними з елементами родинності» [6].

Мезорівень — це чинники, які впливають на кількість професійних ситуацій, які фахівці не можуть самостійно розв'язати, до них ми можемо віднести:

- *за належністю функціонування суб'єкта навчально-виховного процесу* (внутрішні явища, що виникають в освітній організації, які впливають на рівень ефективності входження фахівця в освітню організацію);
- *за формою походження* (адміністративно-законодавчі явища, що виникають у реалізації непередбачуваних адміністративних рішень, а також внаслідок зміни чинного законодавства, які обмежують діяльність фахівців,);
- *за причиною виникнення* (обмеженість поінформованості щодо явищ, необхідних для прийняття оптимальних рішень);
- *за ступенем реалізації* (реалізовані дії, наслідки яких несприятливі для фахівця, частково реалізовані та ті, які не реалізувалися (не здійснилися) всупереч очікуванню);
- *за адекватністю і наявністю часу* для того, щоб зорієнтуватися у виробничій ситуації (прогнозовані дії явища, передбачені навчальним процесом, внаслідок чого було завчасно вироблено робочу стратегію; поточні явища, які не були передбачені, отже не було вироблено стратегію реагування, у результаті чого реакція на них відбувається у момент їх виникнення);

А також до мезорівня ми можемо віднести такі чинники, як: особливості соціально-психологічного клімату освітньої організації та особливості неформальних груп працівників [6].

Аналіз наукової літератури надав можливість виокремити такі впливи, як: соціальний контроль, опір змінам і вплив інших організаційних культур. *Соціальний контроль*. Неформальні організації здійснюють соціальний контроль за своїми членами. Мова йде про встановлення та закріплення норм — групових еталонів поведінки. Природно, що тих, хто порушує ці норми, чекає відчуження. Фахівцю слід знати, що соціальний контроль, який здійснює неформальна організація, може позитивно впливати на досягнення цілей формальної організації.

Опір змінам. У неформальних організаціях завжди спостерігається тенденція опору змінам. Частково це пояснюється тим, що зміни можуть нести в собі загрозу подальшого існування неформальної організації.

Неформальні лідери. Неформальні організації також мають своїх лідерів. Їх відміна від формальних полягає у тому, що лідер формальної організації має підтримку у вигляді делегованих йому офіційних повноважень та діє у відведеній йому конкретній галузі. Опора неформального лідера — це визнання його групою. Сфера впливу неформального лідера може виходити за адміністративні межі формальної організації.

Мікрорівень — це чинники, які сприяють накопиченню особистісних рис та якостей, які спонукають до ефективного входження в організацію:

- *за причиною виникнення* (спричинені ситуацією невизначеності майбутнього фахівців в освітній організації; явища, зумовлені суб'єктивними чинниками, особистими характеристиками фахівця) ;

- *за рівнем виникнення* (явища, що виникають безпосередньо в освітній організації);

- *за ступенем впливу на функціонування організації* (розуміння специфіки діяльності, складності розв'язання проблем в умовах гострого дефіциту часу, уміння вибрати адекватну стратегію діяльності; допуск до всіх джерел інформації про діяльність освітньої організації).

Проаналізувавши роботи фахівців, вдалось виокремити чинники, що зазвичай перешкоджають успішному входженню організації, це: власна самовпевненість і переоцінка можливостей; позиціонування роботодавцем себе як елітного й унікального, що створює невиправдані перепони; людський чинник, точніше особисті примхи та комплекси, чи такі риси характеру людей, як лицемірство, заздрість та інші, схожі з ними неблагородні мотиви.

Зосередимося на третьому чиннику, який, на жаль, зустрічається нерідко.

На думку автора, варто враховувати, що компанії не повинні допускати якихось сумнівів у своїй об'єктивності, неупередженості та професіоналізмі в доборі персоналу й оцінюванні його роботи після прийому. А працівники, які займаються цим відбором, мусять оцінювати кандидатів на предмет їхніх знань, умінь, ділових якостей. Імідж компанії та її репутація створюються не тільки проплаченими місцями у рейтингах і великими сумами рекламних бюджетів, а ще й людьми, які її уособлюють.

Підтримуючи цю думку, така автор, як Г. Осовська, вважає, що персонал організації, зокрема й освітніх, має оцінюватися за такими ознаками, які допоможуть фахівцю ефективно входити в освітню організацію [11].

Почуття належності. Задоволення потреби в почутті належності — це одна з найсильніших наших потреб. Оскільки більшість формальних організацій свідомо позбавляють людей можливості соціальних контактів, працівники мусять звертатися до неформальних організацій, щоб набути цих контактів.

Взаємодопомога. Природно, можна звернутися за допомогою до свого нормального керівника. Однак одні вважають, що керівник може погано про них подумати (тут спрацьовує принцип «не створюй проблем керівництву»), інші бояться критики. В цих та інших випадках люди часто віддають перевагу допомозі своїх колег.

Захист. Люди завжди знали, що сила — в єдності. Тому важливою причиною вступу до неформальної організації є усвідомлена потреба в захисті.

Спілкування. Люди бажають знати, що відбувається навколо них. Оскільки в багатьох формальних організаціях система внутрішніх контактів доволі слабка, а іноді керівництво навмисно приховує від своїх підлеглих певну інформацію, досягнення неформальної інформації (пліток) можливе лише в неформальній організації.

Симпатія. Люди часто приєднуються до неформальних груп просто для того, щоб бути ближче до того, хто їм не байдужий та симпатичний.

Неформальні організації одночасно можуть бути схожими та несхожими на формальні організації. Тому можна виділити ознаки, які характеризують неформальні організації.

Враховуючи вищесказане, можна зазначити, що виявлення стану готовності студента — майбутнього педагога до професійної діяльності пов'язане із необхідністю

забезпечення діагностичності цілей підготовки майбутнього фахівця, перевірки й об'єктивної оцінки результатів навчання через застосування адекватних змісту підготовки спеціаліста форм, методів і засобів контролю готовності до професійної діяльності на етапі навчання.

Проведений нами аналіз основних напрямів досліджень щодо проблеми входження в організацію дає можливість зробити кілька теоретичних узагальнень: по-перше, входження — це певні зрушення в діяльності організації, які виникають унаслідок реакції організації на впливи зовнішнього та внутрішнього середовища, і які можуть мати як позитивний, так і негативний характер; по-друге, виявлено необхідність психологічної підготовки фахівців до входження в організацію; по-третє, розробити й апробувати програму підготовки фахівців щодо вдалого входження в організацію.

Висновки

Здійснено теоретичний аналіз наукової літератури щодо дослідження поняття «організаційна культура» та визначено її вплив на входження майбутнього педагогічного працівника в освітню організацію. З'ясовано, що організаційна культура в освітній організації створює соціальний фундамент, який здатний нести на собі всю систему діяльності і взаємодії, протистояти і приймати зовнішні і внутрішні зміни, створювати сприятливі умови для розвитку організації та її освітньої діяльності. Пріоритетними в організаційній культурі освітніх організацій є організаційні цінності освітян — це предмети, явища і процеси, направлені на задоволення потреб педагогічних працівників організації, які визнаються більшістю її членів. У подальших дослідженнях планується дослідити поняття «наставництва», як суттєвого чинника в становленні сучасного педагогічного працівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. — 1989. — № 1. — С. 92–99.
2. Критика теорії успішного працевлаштування молодого юриста. Кілька історій, які заперечують правила [електронний ресурс] / С. Бігун. — Режим доступу : <http://bihun.in.ua/jushits/jurhit/article/318/>
3. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 3-е изд. — М. : Гардарики, 2003. — 528 с.
4. Вырковский А. Метропроходцы / А. Вырковский // Секрет фирмы. — 2004. — № 16(55). — С. 68–70.
5. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт. — СПб. : Питер. Классика МБА, 2010. — 800 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури: на матеріалі промислових підприємств: навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. — К. – Львів : Край, 2010. — 212 с.
7. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. — 2-е изд. — М. : Дело, 2001. — 800 с.
8. Москальов М. В. Психологические детерминанты эффективного вхождения педагогических работников в организацию, как фактор предупреждения профессиональных кризисов / М. В. Москальов, А. С. Москальова // «Перспективы и возможности психологии, бизнеса и социальной работы в современной Европе» : сб. тез III

Международ. наук.-практ. конф.(24–25 мая 2012 г., г. Рига) ; Балтийский ин-т психологии и менеджмента. — Рига, 2012. —С. 82–85.

9. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. / О. Б. Моргулець. — К. : Центр навч. літ-ри, 2012. — 384 с.

10. Осипова М. М. Кадровый менеджмент. Этапы успешного вхождения нового человека в организацию [электронный ресурс] / М. М. Осипова // Режим доступа : <http://www.psyhealth.ru/article18.php>

11. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум: навч. посіб. / Г. В. Осовська, Ш. В. Копитова. — К. : Кондор, 2009. — 581 с.

12. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль. — К. : Академ-видав, 2003. — 608 с.

Москалёв М. В.

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ВХОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ

Рассматривается важная проблема подготовки человека к деятельности в организации. Особое внимание отводится подготовке специалистов к вхождению в образовательную организацию. Автором проанализировано зарубежные и отечественные подходы относительно определения сущности понятия «вхождение в организацию». Выделены психолого-организационные факторы, которые помогают эффективно вхождению в образовательную организацию.

Ключевые слова: *вхождение в организацию, психолого-организационные факторы, личностные изменения, психологическая подготовка.*

Moskalyov M. V.

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON INCLUDED OF PEDAGOGICAL WORKERS IN EDUCATIONAL ORGANIZATION

In clause the important problem of preparation of the person to activity in the organization is considered. The special attention is allocated to preparation of experts for entering in the educational organization. The author analyses foreign and domestic approaches concerning definition of essence of concept «entering in the organization ». It is allocated psychology-organizational factors which help effective entering in the educational organization.

Key words: *entering in the organization, psychological-organizational factors, personal changes, psychological preparation.*