

Організаційна культура як об'єднувальний елемент внутрішнього середовища навчального закладу

Тези

Представлено організаційну культуру як чинник зміцнення згуртованості соціальної групи, що спрямовує її діяльність у потрібне русло для забезпечення успішного функціонування і розвитку організації.

Ключові слова: організаційна культура, внутрішнє середовище навчального закладу, рольова культура, структура організації.

Kovalska O. P. Organizational Culture as the Uniting Element of the Internal Environment of Educational Institutions.

The theses deal with the organizational culture as a factor of strengthening social group solidarity, directing its activities to the necessary course to ensure successful functioning and development of the organization.

Key words: organizational culture, internal environment of the educational institution, role culture, structure of the organizations.

Школа – навчальний заклад, що існує як відкрита соціальна система, цілісність і життєздатність якої забезпечується через складові, з яких вона формується.

Сукупність цих елементів становить внутрішнє середовище організації. Однак система менеджменту при формуванні внутрішнього середовища організації покликана забезпечити відповідність характеристик її найважливіших складових умовам зовнішнього середовища, в яких організація діє.

Внутрішнє середовище організації формується керівником і колективом відповідно до їх уявлень про те, які саме складники забезпечують її ефективне функціонування й розвиток. Найчастіше виділяють п'ять основних елементів: цілі, структура, технологія, завдання і персонал, що виконуватиме їх.

Цілі організації формуються з урахування вимог сучасності та її наявних і потенційних можливостей.

Структура організації відповідає наміченим цілям, досить гнучка та мобільна. Система технологій – тактичний план дій щодо забезпечення ефективності й конкурентоспроможності. Персонал (людські ресурси) – професіонали, здатні до самовдосконалення та саморозвитку, чиї особисті цілі гармонійно поєднуються з цілями організації.

Організаційна культура – система правил, цінностей, норм, що ідентифікує та узгоджує індивідуальні й організаційні цілі [2, 79].

Отже, організаційна культура може розглядатися як сукупність норм, цінностей, традицій, поглядів, які часто не підлягають формулюванню, але бездоказово приймаються й поділяються всіма членами колективу [2, 96].

Також організаційну культуру можна представити як набір найбільш важливих припущень організації, які приймаються її членами й отримують вираження в заявленій системі цінностей, що дають працівникам орієнтири щодо їх поведінки та дій. Ціннісні орієнтації передаються індивідам через засоби духовного і матеріального внутрішньоорганізаційного оточення [1, 18]. Цінності організації, яких дотримується більшість її працівників, стають «корпоративним клеєм», завдяки чому формується єдність поглядів та дій і, відповідно, забезпечується досягнення цілей за умов, коли сам працівник відчуває себе найбільшою цінністю для організації [3, 217].

Складовими організаційної культури вважаються: філософія існування організації, ставлення до співробітників; домінуючі цінності, на яких ґрунтується організація; норми, що приймаються її членами і визначають принципи стосунків у ній; правила, за якими організовується робота; психологічний клімат, який відчувається у характері взаємин між працівниками та при контактах із зовнішнім середовищем; поведінкові ритуали (церемонії, вирази тощо) [2, 97].

Науковцями виокремлено три рівні організаційної культури. Перший рівень – манери, одяг, правила поведінки, фізичні символи, церемонії, дизайн і розміщення. Другий – загальні цінності, що знаходять відображення у словах і справах співробітників, ними визнаються і свідомо культивуються. Третій рівень – це базові, основоположні переконання, які є сутністю організаційної культури. Саме вони керують поведінкою і рішеннями людей на підсвідомому рівні [2, 98].

Досвід переконує, що сильна організаційна культура робить і організацію сильною, адже кожна організаційна система являє собою унікальне соціокультурне утворення, яке живе за власними внутрішніми закономірностями і в якому формується певний спосіб мислення та поведінки працівників. «Відкрита» організаційна культура більше характерна для жіночого менталітету, орієнтованого на спілкування, а «закрита» – для менталітету чоловічого, орієнтованого «на справу».

Розрізняють такі типи організаційної культури:

Культура влади – у цій культурі особливу роль відіграє лідер, його особисті якості та здібності. Правління здійснюється за методом «батого і пряника», оцінка роботи орієнтується на критерії особистої відданості.

Рольова культура (культура посади) характеризується суворим раціональним розподілом ролей і спеціалізацією учасників. Основним джерелом влади є не особисті якості працівника, а його становище в ієрархічній структурі. Ця культура діє за допомогою логіки і раціоналізму, часто виглядає як типова бюрократія.

Культура завдання орієнтована, у першу чергу, на вирішення задач, реалізацію проектів. Ефективність діяльності такої культури визначається високим професіоналізмом співробітників і кооперативним груповим ефектом. Владними повноваженнями в таких організаціях володіють ті, хто в даний момент є експертом у провідній області діяльності й хто має максимальну інформацію.

Культура особистості: організація поєднує людей не для вирішення спільних задач, а для того, щоб вони могли досягати власних цілей [1, 49]. Оскільки організація, колектив мають свій визначений життєвий цикл, пропонується враховувати такі стадії життя організації:

Стадія зародження – девіантний рівень (девіантний – такий, що відхиляється від стандарту). Носіями нової культури є незначна частина суспільства, на яку більшість реагує негативно й осудливо. При цьому

саме ця, нова, культура є основою формування базових передумов подальшого розвитку суспільства.

Стадія стабілізації – це «загальнокультурний рівень» культури, що пройшла своєрідний тест на «живучість» і стала середовищем або частиною середовища існування та розвитку суспільства.

Стадія історизації – рівень класики. Культура на цьому рівні стає базисом подальшого розвитку суспільства й культури через легенди, міфи, перекази, атаківістичні форми життєдіяльності [1, 99].

Культура організації майже завжди достатньо багатоліка, і в ній співіснують різні тенденції: індивідуальність і колективізм, безпосередність і дистанційність, відповідальність й ухильність, короткостроковість і довгостроковість, одноманітність і плюралізм, нейтральність та емоційність тощо. Тому в успішних організаціях ведеться цілеспрямована робота з формування корисних якостей організаційної культури й керування нею, що дозволяє найбільш ефективно досягати намічених цілей. Це дозволяє підсилити дію корисних властивостей культури й нейтралізувати вплив її дисфункціональних елементів.

Отже, організаційна культура є одним із найважливіших інструментів менеджменту і виступає як самоцінність. Без сформованої культури починають гальмуватися організаційні процеси та комунікації будь-якого рівня. Додержання вимог культури правління дозволяє досягти більш чіткої та налагодженої роботи працівників, раціонально використовувати робочий час, фізичні й духовні сили, підвищувати професійний рівень працівників, стимулювати активність, ініціативність та відповідальність працівників за свої дії й наслідки. Отже, організаційна культура – це своєрідна закрита мораль, покликана зміцнювати згуртованість соціальної групи, спрямовувати її діяльність у потрібне русло, що забезпечує успішне функціонування і розвиток організації.

Література

1. Дяченко Т. О. Організаційна культура та корпоративний імідж підприємства : [навч. посібн. для студ. економ. вузів] / Т. О. Дяченко, Л. І. Скібіцька. – К. : Освіта України, 2011. – 248 с.
2. Стадник В. В. Менеджмент : підручник. – Вид. 2-ге, випр. і доп. / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидав, 2007. – 472 с.
3. Чайка Г. Л. Організація праці менеджера : навч. посібн. / Г. Л. Чайка ; передм. Г. О. Шепелюк. – К. : Знання, 2007. – 420 с.