

Соколовская Анна Сергеевна

учитель русского языка и литературы

МБОУ «СОШ №279 им. Героя Советского
Союза контр-адмирала Л.Н. Александровича»

г. Гаджиево, Мурманская область

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: статья посвящена проблеме организационной культуры образовательной организации как фактора, непосредственно влияющего на ее деятельность. В работе также рассмотрены наиболее значимые составляющие культуры организации и вопросы управления ими.

Ключевые слова: организационная культура, управление, структура культуры организации, педагогический коллектив, носитель организационной культуры.

В ситуации глобализирующегося мира, политической, экономической и культурной интеграции образовательные организации в целях повышения своей конкурентоспособности и привлекательности для потенциальных потребителей услуг вынуждены или быстро адаптироваться к универсальным нормам ведения дел, или продвигать и отстаивать свою социокультурную специфику, проявляющуюся в *организационной культуре*, которая становится эффективным средством сохранения их целостности, позволяющим успешно противостоять мощным факторам дезинтеграции и сокращению штатов.

Сегодня во многих учреждениях, особенно, как нам кажется, в государственных бюджетных, отличающихся большей статикой и консерватизмом, руководство этих учреждений не только не знает, как рационально использовать организационную культуру как фактор повышения эффективности организации, но и вовсе не обращает на него внимание.

А ведь культура организации выполняет ряд важных функций:

- создает определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой; формирует чувство принадлежности к организации, гордости за нее;
- поддерживает необходимые правила и нормы поведения членов организации;
- направляет деятельность организации и ее участников в нужное русло, создает для этого необходимые стимулы [1, с. 152].

На пути к оптимальному использованию организационной культуры образовательной организации в качестве мощного мотиватора и регулятора деятельности отдельного работника и всего учреждения в целом последовательно должны быть решены следующие задачи.

1. Во-первых, менеджер организации должен четко осознать значимость организационной культуры и необходимость управления ею.

2. Во-вторых, быть теоретически «подкованным» в данном вопросе: знать типологию организационных культур и методологию оценки организационной культуры организации. Ибо только тогда возможно выстраивание грамотной стратегии регулирования оргкультуры.

Культурное поле ОУ, как отмечают ученые, представляет собой многоструктурное явление, каждый элемент которого очень значим для организационной культуры учреждения в целом. Это такие структуры как ценностно-нормативная, организационная, структура коммуникаций, игровая (мифологическая) структура, структура внешней идентификации (фирменного стиля) [2, с. 375]. Но своеобразным системообразующим фундаментом являются внутриорганизационные – социально-психологические отношения [3, с. 233]. Это неудивительно: организационная культура имеет субъектную природу.

Ученые выделяют различные факторы, способствующие формированию сильной оргкультуры. На наш взгляд, главенствующими являются: демократичный, нацеленный на развитие менеджмент, устойчивая мотивация педагога, сплоченность коллектива – основного носителя культуры организации.

К сожалению, следует отметить, что в образовательных организациях часто процветает переживший себя авторитарный стиль: руководитель диктует

поведенческие нормы и правила, принимает единоличные решения или подводит к ним сотрудников, не терпит конкурирующего с ним лидерства в коллективе. Результатом подобного управления является слабая мотивация работников, прежде всего педагогических кадров. Вследствие этого наблюдается инфантильность в коллективе, безразличное отношение как к собственному труду, так и к труду своих коллег и к успехам учреждения в целом.

Уверенность в себе каждого работника, осознание собственной нужности и ценности для организации повышает не только «саморејтинг» человека, но и улучшает организационный климат, а значит и организационную культуру в целом. Нормальным является факт, что помимо основной организационной культуры в ОУ формируются субкультуры, например, по возрастному типу. Но не по степени «приближенности-отдаленности» от руководства! Негативно влияет и контркультура. Ее носителями часто выступают недовольные стилем управления сотрудники.

В целях укрепления мотивационной сферы работников ОУ управленческий акцент должен быть сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога. Здесь необходимо соблюдение принципа партнерского сотрудничества, для этого нужно шире использовать активные формы работы. Однако вместо того, чтобы продумать и организовать подобную деятельность в своей образовательной организации администрация весь свой потенциал часто тратит на удушающий работника контроль и отчетность. А это отнюдь не способствует ни творческому поиску, ни желанию работать в принципе. Так рождаются работники «ради зарплаты», которые далеки от стремления улучшать качественные показатели учреждения и повышать его рейтинг.

Для того, чтобы организации, в целях улучшения ее культуры, достичь высокого уровня внутренней интеграции необходимо изначально исключить в ее штате, так скажем, появления «случайных» людей. Современных руководителей ОУ, несомненно, можно понять: «дыр» в штатном расписании быть не должно, ведь образовательный процесс носит непрерывный характер, он не может

подождать, пока директор школы или другой образовательной организации будет находиться в поиске лучших кадровых решений. Учитывая отсутствие привлекательности педагогического труда в финансовом отношении, очереди на получение места в ОУ не выстраиваются. Отсюда неизбежный отток кадров, а значит, неизбежен удар по организационной культуре. Не лишним будет сказать о необходимости принятия мер со стороны администрации ОУ и ее методической службы, способствующих адаптации вновь пришедших молодых специалистов с целью их «включения» в коллектив и деятельность учреждения.

Итак, сила организационной культуры определяется тремя моментами: глубиной ее проникновения в организационные отношения; широтой распространения и степенью охвата членов организации; ясностью провозглашаемых приоритетов [4, с.240]. Если педагоги ОУ как его главный ресурс удовлетворены условиями своего труда и стилем руководства, в высокой степени привержены учреждению, понимают и принимают его миссию, готовы работать в команде и устремлены к высоким результатам деятельности как личной, так и всего учреждения, можно говорить о формировании сильной организационной культуры, которая в свою очередь может стать отличным орудием воздействия в руках грамотного управленца.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т.Ю. Базаров. – М.: ИПК Госслужбы, 2013. – 152 с.
2. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов / Э.А. Смирнов. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 375 с.
3. Стеклова О. Е. Организационная культура: Учеб. пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск: Полиром, 2014. – 233 с.
4. Рюттингер Р. Культура предпринимательства / Р. Рюттенгер. – М.: ЭКОМ, 1992. – 240 с.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2008. – 514 с.

6. Емельянова Е.Ю. Организационная культура / Е.Ю. Емельянова // Седьмая волна психологии. – 2015. – №6. – С. 14.