

Л. В. Финькевич, кандидат психологических наук, доцент

Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени М.Танка», Минск

А. М. Счастливая, кандидат психологических наук, доцент

Учреждение образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», Минск

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ КАК УСЛОВИЕ ДЕЕСПОСОБНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Роль дошкольного образования в общей образовательной системе признаётся ключевой. В силу этого особого внимания требуют вопросы не только образовательных стандартов, инновационных педагогических и здоровьесберегающих технологий, но и вопросы управления дошкольным учреждением. Одним из интегративных показателей, используемых в оценке качества организационной деятельности, выступает дееспособность организации. Критериями дееспособности любой организации, в том числе и учреждения дошкольного образования, является его жизнестойкость, способность предоставлять адекватный реестр услуг, обеспечивать их высокое качество, что позволяет быть конкурентоспособной в изменяющихся условиях внешней и внутренней среды. Очевидно, что качество услуги – получение дошкольного образования, непосредственно зависит от параметров организационной деятельности, важнейшим из которых выступает организационная культура. Можно утверждать, что управление организационной культурой в дошкольном учреждении опосредует качество образовательного процесса, выступает условием социально-психологического климата коллектива и психологического здоровья всех субъектов образовательного процесса. Следует признать, что в нашей стране вопросы формирования организационной культуры учреждений дошкольного образования, анализа её влияния на параметры организационной деятельности и лично-профессиональное развитие сотрудников не находили должного внимания в научных исследованиях.

В чём видится современным менеджментом на этапе его психологизации сущность и роль организационной культуры? Организационная культура возникает в любой структурированной группе людей и является неотъемлемой частью жизнедеятельности организации, существенно влияя на ее эффективность. Понимая это, руководство стремится к созданию сильной организационной культуры, которая базируется на ином, чем прежде, понимании человека и его роли в системе общественного разделения труда. Современными исследователями (1, 2) выделяются и описываются разные типы организационной культуры:

«Культура власти» — в данной культуре организации особую роль играет лидер, его личные качества и способности. Организационная культура как выразитель социальных отношений в системе управления ориентирована на внутреннюю среду и проявляется в организационном поведении работников, которое ведет к устойчивости, эффективности и надежности внутрисистемных организационных связей; дисциплине и культуре их исполнения; динамизму и адаптивности к нововведениям в организации; общепринятому стилю управления, основанному на сотрудничестве; активным процессам позитивной самоорганизации и многому другому [2, с. 101 – 123].

«Ролевая культура» — характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализацией участков. Этот тип организаций функционирует на основе системы правил, процедур и стандартов деятельности, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность. Основным источником власти являются не личные качества, а положение, занимаемое в иерархической структуре. Такая организация способна успешно работать в стабильной окружающей среде.

«Культура задачи» — данный вид культуры сориентирован, в первую очередь, на решение задач, на реализацию проектов. Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется высоким профессионализмом сотрудников и кооперативным групповым эффектом. Большими властными полномочиями в таких организациях обладают те, кто в данный момент является экспертом в ведущей области деятельности и кто обладает максимальным количеством информации. Эта культура эффективна в тех случаях, когда ситуативные требования рынка являются определяющими в деятельности организации.

«Культура личности» — организация с данным типом культуры объединяет людей не для решения каких-то задач, а для того, чтобы они могли добиваться собственных целей. Власть основывается на близости к ресурсам, профессионализме и способности договариваться. Власть и контроль носят координирующий характер. Этот тип культуры нетипичен для учреждений дошкольного образования нашей страны. В этой культуре личность находится в центре; если есть некоторая структура и организация, она существует только для обслуживания и помощи личностям в этой организации, для содействия достижению их личных потребностей.

Культура организации может иметь особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе [3, с.49-68]. Вместе с этим, стремление всякой организации быть дееспособной требует, чтобы организационная культура, ее стратегия, окружение (внешняя среда) и технология (внутренняя среда) были приведены в соответствие. Различные организации тяготеют к определенным приоритетам в организационной культуре. Организации всегда будут добиваться стабильности и эффективности деятельности, если культура организации адекватна применяемой технологии, в данном случае – инновационным и традиционным педагогическим технологиям.

Сильная культура определяет предсказуемость, упорядоченность и последовательность деятельности, нормативность поведения работников. Более того, сильная культура может быть более эффективной, чем любой формальный структурный контроль. Основные моменты влияния культуры на организационную эффективность заключаются в следующем: формирование положительного внутреннего и внешнего имиджа организации, достижение высоких показателей труда [4]. Более того, достигается обеспечение позитивного психологического и социального климата в трудовом коллективе, усиление приверженности персонала организации и снижение текучести кадров, формирование интринсивной мотивации труда.

Для современного руководителя как никогда ранее актуальна проблема управления формированием организационной культурой на основе психологической диагностики. Диагностика организационной культуры необходима для того, чтобы выявить структурно-содержательные компоненты существующей организационной культуры, которые сдерживают развитие учреждения, и определить те аспекты, которые необходимо откорректировать или создать для оптимизации организационной деятельности [5]. Основными диагностическими показателями организационной культуры выступают:

- отношение сотрудников к организации;
- корпоративные ценности и этические принципы – миссия организации;
- выполнение работ в организации;
- межличностное общение, поведение, которое поощряется в учреждении;
- психологические качества, которые, по мнению сотрудников, необходимы для работы в учреждении дошкольного образования;
- неформальные группы с общими интересами;
- социально-психологический климат в коллективе.

Главной целью диагностики или мониторинга организационной культуры является создание инструментария и базы для принятия управленческих решений в сфере текущих задач деятельности, в сфере стратегических задач. Диагностика организационной культуры необходима также перед планированием изменений в самой культуре с целью её оптимизации. Реальными показателями эффективной организационной культуры принято считать такие:

- слаженность, взаимодействие, то, что называется team spirit (командный дух);
- удовлетворение работой и гордость за ее результаты;
- преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам; высокая требовательность к качеству труда;
- готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны [6, с.15-18].

Как показали результаты проведенного нами эмпирического исследования, закономерными характеристиками компонентов сложившихся организационных культур современных учреждений дошкольного образования являются следующие:

- умеренные партнерство и стремление к взаимодействию
- ценностность социального статуса и профессиональной компетентности
- умеренная субординация
- тенденция к клановости (семейная культура)
- средняя длительность процесса принятия решений
- высокий внешний и средний внутренний уровни приверженности организации
- средняя межличностная дистанция
- позитивно-поддерживающая атмосфера

Организационная культура формирует определенный имидж организации, создает систему социальной стабильности, помогает сплочению коллектива, обеспечивая стандарты поведения. Поскольку культура играет значительную роль в жизни фирмы, то она является предметом пристального внимания руководства.

Таким образом, управление процессами формирования организационной культуры становится одной из стратегических задач современного руководителя. На основании результатов диагностики организационной культуры заведующие учреждениями дошкольного образования разрабатывают и реализуют при непосредственном участии педагога-психолога программы коррективки, формирования и совершенствования существующей организационной культуры, создания новой организационной культуры, которая в максимальной степени будет способствовать дееспособности организации, развитию личностного и профессионального потенциала работников, что является необходимым условием повышения качества дошкольного образования.

Список источников

1. Балдин, К. Корпоративная культура / К. Балдин. – М. : Экзамен, 2006. – 196 с.
2. Грошев, И. В. Корпоративная культура / И. В. Грошев. – М. : Центр, 2004. – 354 с.
3. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов // – М. : Дело, 2005. – 251 с.
4. Кричевский, Р. Л. Корпоративная культура и имидж организации / Р. Л. Кричевский // Директор. – 2007. - № 3. – С. 29-36
5. Овдеева, Е. Диагностика корпоративной культуры / Е. Овдеева // Управление персоналом . - 2007.- № 11. – С. 31-36
6. Андрусенко, Т. Корпоративная культура / Т. Андрусенко // Корпоративные системы. – 2006. - №5. – С.15-18