

ПОЛЩУК Тетяна Петрівна,  
*ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище»  
с. Великі Низгірці, Бердичівського району, Житомирської області*

**РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПТНЗ – ПРОВІДНИЙ ЧИННИК  
УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Система освіти призначена для передачі молодим членам суспільства інформації, знань, навичок, ціннісних орієнтирів і в цілому культури буття людини певного суспільства. Для передачі професійного досвіду існують спеціальні організації, до яких належить і професійно-технічна освіта (ПТО), яка в Україні являє собою сферу підготовки професійних кадрів, здатних до успішної діяльності в інформаційному суспільстві.

Одночасно Україна стоїть на порозі входження в загальноєвропейський освітній простір, що являє собою висококонкурентний ринок освітніх послуг, лідери якого відрізняються особливою організаційною культурою. ПТО в Україні набуває ринкового характеру, у зв'язку з чим успішне функціонування освітніх послуг необхідно привести у відповідність до потреб сучасної соціокультурної та економічної ситуації в країні.

Одним з суттєвих напрямів модернізації ПТО є формування і трансляція організаційної культури як всередину навчального закладу як організації, так і поза нею, що актуалізує необхідність вивчення організаційної культури професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ).

У теорії і практиці менеджменту існує багато визначень організаційної культури (ОК). Одним з найбільш загальних можна вважати її визначення як системи цінностей, що відрізняють одну організацію від іншої. Це зразки поведінки, світогляд, настрої, формальні і неформальні відносини всередині колективу, етичні норми поведінки, символи, мова та ін. Не менш правильним є визначення організаційної культури як психологічної атмосфери в організації: атмосфера дружності або навпаки ворожості, гнучкості чи жорстокості у відносинах між керівниками і підлеглими і т.і. Вона має свою структуру, а відповідно, і елементи: цінності, соціальні установки, моральні принципи, ділову етику, мотивацію працівників,

організацію праці та контроль, стиль керівництва, вирішення конфліктів, прийняття рішень, комунікації.

Як показує практика, організаційна культура є предметом розвитку та змін протягом всього життя будь-якої організації. Але аксіомою є те, що ще нікому не вдалося впровадити ту чи іншу організаційну культуру адміністративними методами. При сильній волі керуючого за допомогою авторитарних методів найбільше, що вдалося, це створити жорсткий авторитарний режим організації.

Серед методів підтримки організаційної культури слід відзначити такі: декларовані керівниками гасла, що включають місію, цілі, правила і принципи організації; рольове моделювання, що виражається в щоденній поведінці керівників, їх відношенні і спілкуванні з членами колективу; зовнішні символи, що включають систему заохочення; статусні символи, критерії, що лежать в основі кадрових рішень; історії, легенди, міфи та обряди, пов'язані з виникненням ПТНЗ, його засновниками, видатними членами колективу, випускниками; завдання, функції, показники, які є предметом постійної уваги керівника; поведінка керівника в кризових ситуаціях; кадрова політика.

І це не повний перелік чинників, що формують організаційну культуру, однак він дає загальне уявлення про роль керівника у її створенні та розвитку, а також про те, що культура організації – функція цілеспрямованих управлінських дій керівництва. У той же час необхідно враховувати призначення кожного ПТНЗ в конкретному регіоні, можливості для задоволення потреб економіки певних областей.

Таким чином, можна сформулювати певні рекомендації, які можуть допомогти керівникам якісно управляти організаційною культурою в навчальному закладі: звертати особливу увагу на нематеріальні, зовні несуттєві аспекти організаційного оточення; скептично ставитися до пропозицій, що закликають до швидкої трансплантації або трансформації культур; намагатися зрозуміти значущість важливих організаційних символів

(логотип, гасла, перспективи); прислухатися до історій, що побутують в організації, аналізувати, хто їхні герої і що ці історії відображають в культурі організації; періодично вводити організаційні обряди для передачі з їх допомогою базових ідеалів і посилення культури; проводити в життя абстрактні ідеали безпосереднім і прямим чином у своїй повсякденній діяльності.

Успішний розвиток навчального закладу як організації, впровадження управлінських і технологічних змін в управлінську діяльність керівників навчальних закладів в сучасних умовах неможливо без урахування організаційної культури як провідного чинника управлінської діяльності. Цілеспрямоване формування організаційної культури навчального закладу, орієнтованої на інновації, що інтегрує інтереси педагогів і учнів, дозволить йому успішно функціонувати в ринкових умовах і в інформаційному суспільстві.