

УДК 377.014.552

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Валентина Болгаріна,
кандидат педагогічних наук, старший
науковий співробітник, старший
науковий співробітник лабораторії
управління професійно-технічною
освітою Інституту професійно-
технічної освіти НАПН України

Реферат

У статті висвітлено теоретичні питання організаційної культури, яка розглядається як невід'ємна складова культури суспільства, рівень якої є визначальним чинником розвитку будь-якого виду культури. Важливою ланкою тут постає педагогічна система, яка і забезпечує взаємозв'язок особистості та суспільства. Під цим кутом зору розглядається роль професійної підготовки молоді. З цієї місії витікають і функції її як складової культури суспільства. Найбільш вагомими з них є: ціннісна, інформаційна, пізнавальна, нормативна, знакова. Перше місце в ієрархії функцій культури відведено ціннісній. Проаналізовано дані дослідження, проведеного на базі ПТНЗ. Зроблено наголос на педагогічному аспекті системи цінностей у колективах навчальних закладів професійно-технічної освіти. Розглянуто структуру та запропоновано показники для оцінювання організаційної культури професійних навчальних закладів. Наголошується на важливій ролі керівника навчального закладу у формуванні й розвитку організаційної культури. Підкреслюється значення запровадження культурологічного підходу до управління ПТНЗ, що сприятиме поліпшенню процесу вдосконалення організаційної культури в колективі.

Зроблено висновок, що організаційну культуру слід розглядати як цілісне явище: як ідеологію управління, розуміючи під цим систему поглядів, ідей, цінностей, пов'язаних з управлінням організацією, стратегією її розвитку, способами, методами досягнення цілей, з діловою етикою організації (тобто з моральними принципами, нормами, правилами організації).

Ключові слова: культура, організація, організаційна культура, функції організаційної культури, структура організаційної культури, керівник навчального закладу.

Проблема модернізації професійної освіти і навчання набула останнім часом міжнародного звучання. Поштовхом до цього стало прийняття Копенгагенської Декларації, Брюгського Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012–2020 рр. (7 грудня 2010 р.). В цих документах, зокрема,

наголошується на необхідності поліпшення управління у сфері професійної освіти і підготовки кадрів [1]. Якість управління вимірюється, як відомо, результативністю та ефективністю діяльності. Досягти цього можна лише при умові забезпечення чіткої організації навчально-виробничих процесів, оптимізації внутрішніх і зовнішніх ресурсів. Організаційний фактор має вирішальне значення, адже задовольнити будь-які потреби не можна інакше, як через створення певних організаційних структур.

Є фундаментальна наукова теорія організації, яка розкриває закони функціонування організаційних явищ у природі та суспільстві. Поряд є й теорія організацій - наукова дисципліна, яка стосується соціальних систем. Саме на її теоретичні положення, ідеї ми опираємося у дослідженні проблем організаційної культури професійно-технічних навчальних закладів України. Теоретичні основи організації викладені у працях Б. Мільнера, Є. Молла, В. Подлесних, А. Пригожина, А. Смолкіна, А. Тихомирової, Г. Щокіна та ін.

Один із сучасних науковців В. Подлесних дає таке визначення: організація – це об'єднання спільно працюючих людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальних цілей. Це може бути підприємство, навчальний заклад, фірма чи інші організаційні структури. Вони мають свою специфіку діяльності, але й низку спільних ознак: наявність спільних цілей кінцевих результатів; існування стійких зв'язків між членами організації і правил, які регулюють відносини, що виявляється через певну організаційну структуру й культуру поведінки: постійна взаємодія із зовнішнім середовищем; використання всіх видів ресурсів для досягнення цілей діяльності [2]. У кожній з організацій є свої обличчя, культура, традиції, імідж. Але це завжди складний організм, бо тут водночас існують спільні завдання і особистісні інтереси, нормативні вимоги та неформальні стосунки. Гармонізувати їх іноді дуже складно і проблемно для управлінських структур.

Основними складовими організаційної системи є:

- людина як її ключовий елемент;
- формальна та неформальна організація системи;
- стиль управління;
- навколишнє середовище.

Вони постійно взаємодіють між собою і, як свідчить практика, у процесі взаємодії виникають іноді й істотні суперечності: зокрема, між організаційними та індивідуальними вимогами, формальними й неформальними утвореннями, стилем управління і ставленням до нього персоналу тощо. Тому аналіз мотивації є важливою ланкою у діяльності управлінців.

Спробуємо узагальнити тлумачення поняття «організація», що існують у теорії управління. По-перше, воно розглядається як характеристика системи, її упорядкованості та узгодженості структурних елементів. По-друге, організація – це одна з основних функцій управління. По-третє, це процес створення, формування діяльності. У своєму дослідженні ми зосереджуємо значну увагу на організації як функції управління.

Структура управління організації має бути орієнтована на досягнення її стратегічної мети, тому є така наукова думка – якщо відбуваються зміни в стратегічних планах, соціально-економічних умовах (наприклад, перехід до ринкової економіки), то потребує змін і структура управління. Це підтверджується розпочатим процесом децентралізації управління у сфері освіти.

Послідовне вирішення проблем, які пов'язані з особливостями соціально-економічної ситуації в Україні і впливають на результат діяльності ПТНЗ, вимагає належної організаційної культури. Роль її, крім іншого, витікає з того, що за нестабільного соціально-економічного стану країни необхідно, щоб організація володіла внутрішнім потенціалом не лише для виживання, а й для сталого розвитку, була здатною до саморозвитку.

Вивчення теоретичних джерел у наукових галузях теорії управління, педагогіки, економіки, психології, культурології показало, що проблеми розвитку організаційної культури досліджувалися різними авторами. Серед них фундаментальністю відзначаються роботи О.С.Віханського, А.І.Наумова, В.І.Подлесних, О.Г.Тихомирової (РФ), Ю.І.Палехи.

Наукові праці містять досить широкий спектр визначень поняття «організаційна культура». Аналіз показав, що визначення, сформульовані авторами зарубіжної літератури, здебільшого мають описовий характер. Так, Е. Шейн, Б. Мільнер, Р. Холл та інші характеризують організаційну культуру як колективні базові цінності, уявлення, властиві групі, що утворюють певну організацію (підприємство, освітній заклад тощо), їх ставлення до мети діяльності та способів досягнення. Д. Ньюстром, К. Девіс, Н.Леметр, даючи визначення організаційної культури, перераховують її складові (як набір цінностей, переконань, норм, традицій членів колективу).

В Україні фундаментальне дослідження проблем організаційної та управлінської культур здійснено професором Європейського університету Юрієм Івановичем Палехою. Ним проаналізовано широке коло питань - від визначення поняття організаційної культури, її атрибутів до національного компонента, особливостей вітчизняної організаційної культури.

Організаційну культуру ми розглядаємо як невід'ємну складову культури суспільства, рівень якої є визначальним чинником розвитку будь-якого виду культури. Культура розглядається у контексті даної статті у кількох значеннях: як сукупність духовних та матеріальних цінностей, вироблених людством; як сфера духовного життя суспільства, до якої входить освіта; як рівень оволодіння знаннями у різних галузях і культурними способами діяльності; як форма соціальної поведінки людини, зумовлена рівнем її розвитку. Культура символізує переконання, цінності й засоби вираження, які є спільними для якоїсь групи і які служать упорядкуванню культурного досвіду та регулюванню поведінки людей.

У педагогічній літературі поняття «культура» здебільшого вживається в антропологічному плані (як знання, цінності, звичаї, ритуали, символи, мова), тобто те, що характеризує спосіб життя, позначає існуючу реальність. Крізь призму організаційної культури члени спільноти (окремого колективу)

оцінюють реальність, усвідомлюючи себе, свої дії та соціальне й природне оточення. Ця реальність вважається наявним фактом, сприймається як правила, які не підлягають обговоренню, а лише вимагають дотримання. З одного боку, це ніби забезпечує стабільну організаційну поведінку, з іншого – може призвести до застою, ситуації виживання. Тому так важливо постійно аналізувати стан і забезпечувати розвиток організаційної культури.

Сформована організаційна культура діалектично пов'язана з організаційною структурою. Структурні зміни часто приводять до змін в організаційній культурі, і навпаки. Ці зміни постійно зазнають впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Вплив зовнішніх факторів приводить скоріше до структурних змін, ніж до змістових, власне культурних. Адже значно простіше видавати закони чи постанови щодо практичної діяльності людей, організаційної перебудови структур, ніж впливати на цінності, переконання. Структуру можна змінити за допомогою наказів, а сформувати культуру – ні. Як і неможливо досягти соціальної гармонії, що так важливо для організаційної, корпоративної культури. Ілюстрацією можуть слугувати заходи владних структур по «оптимізації» структурної мережі професійно-технічних навчальних закладів в Україні.

Для конкретизації ролі культури, зокрема організаційної як невід'ємної складової загальної культури, ми розглянемо її функції. Функція (лат. *functio* – здійснення, виконання) означає роль, що її відіграє певний соціальний інститут чи соціальний процес у задоволенні потреб суспільства. Функції освіти визначено у межах її інституційного утворення. Соціальна роль освіти полягає у збереженні та відтворенні суспільства, а отже, вона є передумовою його існування й розвитку. Важливою ланкою тут постає педагогічна система, яка і забезпечує взаємозв'язок особистості та суспільства. Під цим кутом зору ми розглядаємо роль професійної підготовки молоді. З цієї місії витікають і функції її як складової культури суспільства. Найбільш вагомими з них є: ціннісна, інформаційна, пізнавальна, нормативна, знакова.

Ціннісній ми відводимо перше місце в ієрархії функцій культури, адже існуючі цінності визначають ступінь культурності як нації в цілому, так і її окремих соціальних утворень. Саме вони слугують векторами руху. Адже цінність означає переконаність людини у значущості даного об'єкта особисто для неї. Сформована цінність свідчить про небайдужість людини до того чи іншого аспекту дійсності.

Аналіз системи цінностей – досить складна справа навіть у межах одного колективу. Як показало дослідження системи цінностей в окремих навчальних закладах професійно-технічної освіти, наявна значна розбіжність між сповідуваними цінностями різних організацій, педагогами та їх вихованцями навіть у межах одного навчального закладу. Не завжди існує відповідність між декларованими цінностями і реальністю. Як приклад, можна навести результати опитування серед керівників, педагогів, майстрів виробничого навчання ПТНЗ. Вони показали, що основним (найважливішим) суб'єктом життєдіяльності навчального закладу ці респонденти (більше 70%) вважають учня. Цей факт мав би свідчити про широке запровадження у

навчальних закладах ПТО гуманістичної спрямованості педагогів та особистісно орієнтованого навчання й виховання. А ось опитування серед вихованців свідчить про те, що вони цього не відчують. Тому, як і за часів тоталітарної педагогіки, вони називають найважливішими в училищі директора, вчителя, майстра (біля 56%), залишаючи собі роль пасивного об'єкта. Якщо звертатися безпосередньо до організаційної культури, то її функції розглядаються як функції-завдання. Найперше з них – формування цінностей, передача їх, розповсюдження, засвоєння і збереження. Серед завдань організаційної культури – гармонізувати відносини між педагогами та вихованцями, управлінцями й персоналом засобами педагогіки співробітництва, культури взаємодії суб'єктів. У цьому, як показує практика, допомагає запровадження культурологічного підходу до управління. Навіть визначення мети навчально-виробничого процесу за такого підходу значно різниться. Якщо за традиційного (на жаль, до цього часу переважаючого авторитарного) підходу основна мета – дати знання, уміння й навички за будь-яку ціну, то за культурологічного – підготувати кваліфікованого робітника через осучаснення змісту навчання, адекватного досягненням культури, забезпечення культурної взаємодії між суб'єктами, гармонізації їхніх інтересів. Інакше кажучи, орієнтуватися треба на культурно-професійну компетентність. Адже саме це характеризує людинотворчу місію педагогічної діяльності. Що ж до організаційної культури, то наявність прогресивної системи цінностей у колективі забезпечує високу корпоративну культуру і, як наслідок, досягнення ефективних результатів діяльності, в тому числі суто професійної та управлінської.

Інформаційна функція культури означає, що саме через неї передається соціокультурний досвід людства. Одним із головних каналів передачі його є інститут освіти, важливою складовою якої є професійна освіта. В межах організаційної культури забезпечується передача і засвоєння інформації між різними поколіннями, підрозділами та соціальними процесами.

Пізнавальна функція тісно пов'язана з інформаційною. Але тут забезпечується не лише передача знань, а й застосування їх, накопичення та розвиток. Як вважають теоретики культурології, типи культури суспільства відрізняються насамперед за цією ознакою. Суспільство, яке вмilo використовує створений культурний генофонд, досягає прогресу у своєму розвитку. Бережливе ставлення до надбаних культурних багатств, активне використання кращих з них на благо людей, природи тощо значною мірою характеризує рівень культури суспільства, її владних структур. Саме високий рівень управління дає змогу утримувати й далі розвивати досягнуте раніше, а не знищувати ці надбання, починаючи все спочатку і далеко не завжди вдало. В межах названої функції розглядається функція-завдання організаційної культури: формування системи знань у колективі. Це означає, що управління організації має потурбуватись про створення умов для безперервного інтелектуального розвитку персоналу, підвищення кваліфікації, компетентності співробітників, стимулювання інноваційної діяльності.

Нормативна функція забезпечує регулювання поведінки членів

суспільства чи окремої спільноти, організації через створення правових норм, закріплення моральних та етичних вимог. Які схвалюються закони, чи відповідають вони інтересам громадян, досягненням сучасного розвитку культури – один з головних критеріїв рівня політичної, правової, організаційної та управлінської культури держави. З іншого боку, ставлення членів суспільства, колективу до виконання прийнятих норм, повага чи зневага до них теж є показником культури.

Навчальні заклади особливо потребують регулюючих норм, адже вони є інструментом як управлінського, так і соціального контролю. Перед керівниками стоїть непросте завдання – налагодити не лише формальні стосунки в колективі, а й створити умови для доброзичливих, довірливих взаємин. Тому так важливо знайти розумну межу контролю, який має бути достатнім, але не надмірним.

Знакова функція полягає у тому, що всі досягнення культури – духовної чи матеріальної – знаходять своє вираження у певних артефактах – мові, музиці, образотворчому мистецтві. Це завдання-функція організаційної культури може бути зреалізованим через створення логотипу організації, корпоративних лозунгів, свят, традицій тощо.

Серед функцій-завдань організаційної культури деякі дослідники (В. Подлесних, О.Тихомирова) називають формування системи внутрішніх та зовнішніх зв'язків. Звернімося до такої актуальної для ПТО проблеми, як соціальне партнерство. Наявність його свідчить про відкритість ПТНЗ для зовнішніх зв'язків, готовність залучати до вирішення важливої для країни проблеми підготовки кваліфікованих робітників широкі суспільні кола. Чим ширша соціальна база партнерів, тим більше можливостей інтегруватися у ринкові відносини, забезпечити участь у розбудові сучасного ринку праці. Врешті-решт йдеться про запровадження нової моделі державно-громадського управління професійно-технічною освітою, у якій участі громадськості відведена центральна роль. Тому одне із важливих завдань керівників ПТНЗ – постійно розширяти й поглиблювати партнерські відносини зацікавлених сторін.

Йдеться саме про взаємодію, вияв ініціативи та інтересу як з боку ПТНЗ, так і потенційних партнерів. Незадовільний розвиток соціального партнерства у системі ПТО зазначається у «Білій книзі національної освіти України» (К., 2009). Крім інших, це пояснюється і психологічним чинником – наявністю стереотипів тоталітарного минулого, живучістю патерналістського мислення серед управлінців. Звичка покладатися на державні органи влади, безпідставні очікування й пасивність не сприяють розквіту соціального партнерства. Важливою передумовою розвитку ефективних відносин з партнерами є наявність належної організаційної культури в колективах обох сторін. І тут формування спільних цінностей, як, наприклад, турбота про національні інтереси, взаємодопомога і співробітництво, дбайливе ставлення до виховання молоді як майбутнього суспільства сприятиме оптимізації партнерських відносин. Не секрет, що поки що ці відносини досить часто сприймаються керівниками організацій (роботодавцями, суб'єктами

господарювання, органами місцевої влади тощо) як додаткове і небажане навантаження. Насамперед, на наш погляд, потрібне законодавче закріплення соціального партнерства, надавши привабливі стимули, пільги для його учасників.

Серед функцій-завдань безпосередньо організаційної культури є така важлива, ми б сказали – системотворча, як визначення цілей організації. При цьому мається на увазі не лише цілепокладання, а й визначення критеріїв досягнення цілей. І, нарешті, остання функція-завдання, яка має інтегративний характер, – формування культури праці співробітників, культури навчально-виховного та виробничого процесів і гармонізація організаційної культури закладу й культури працівників (рис. 1).

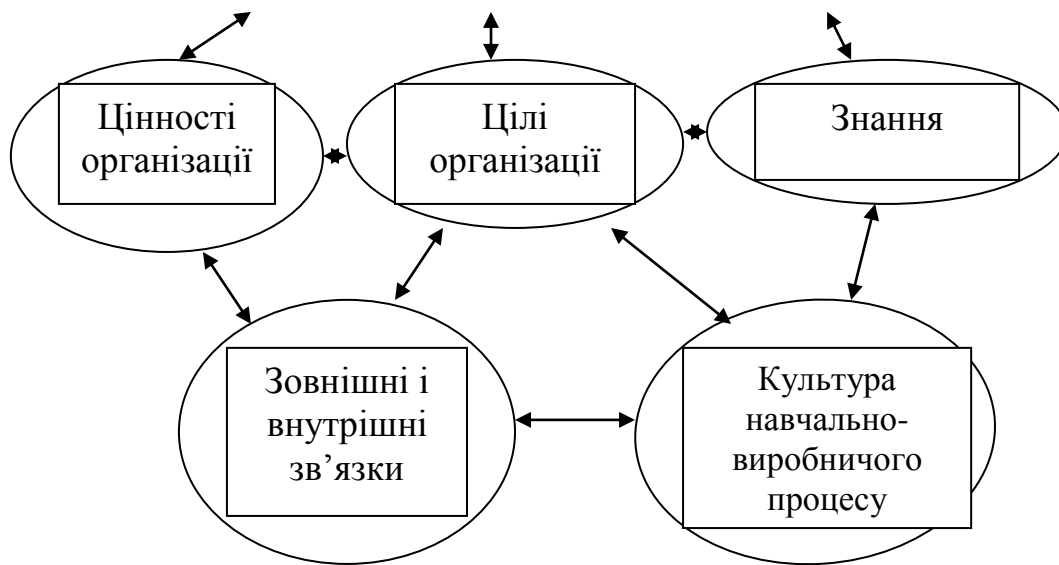


Рис 1. Складові частини організаційної культури

Кожен із елементів організаційної культури виявляється через її певні носії як матеріального характеру (приміщення, обладнання, територія), так і нематеріального (цілі, визначену місію, культурні норми поведінки, мову, традиції та ритуали, якість послуг, імідж організації тощо).

У тих закладах (організаціях), які існують упродовж певного часу, організаційна культура уже сформована. Але, як правило, вона потребує подальшого розвитку, приведення у відповідність з внутрішніми й зовнішніми потребами. Перш ніж розробляти стратегію її розвитку, необхідно комплексно оцінити наявну організаційну культуру. Певні її компоненти можуть задовольняти інтереси організації, а деякі – перешкоджати досягненню ефективної діяльності. Аналіз результатів оцінювання дає змогу намітити пріоритетні напрями розвитку організаційної культури. Наведемо основні показники оцінки рівня організаційної культури:

- наявність у колективі сформованих цінностей, етичних норм поведінки, які визнаються більшістю членів колективу;
- проведення певних заходів (семінарів, засідання педрад, методичних

об'єднань тощо), присвячених формуванню культурних цінностей;

- наявність системи заохочення навчання, підвищення кваліфікації працівників та їхньої загальної культури;
- усталеність традицій, ритуалів, обрядів, пам'ятних дат у вашій організації;
- наявність програми культурного розвитку персоналу;
- підтримання постійного зв'язку з роботодавцями, соціальними партнерами, інвесторами;
- наявність позитивної репутації закладу у суспільстві, серед працівників;
- певні вимоги до організації робочого місця (чистоти, акуратності, естетики); чіткого розпорядку робочого дня;
- наявність вимог до трудової етики; можливість нормального харчування, відпочинку тощо [3].

Це, звичайно, досить неповний перелік показників оцінювання рівня організаційної культури закладу, але він може слугувати орієнтиром для аналізу її стану.

Висловимо наступні пропозиції щодо вдосконалення організаційної культури ПТНЗ.

Вибудовуючи стратегію розвитку навчального закладу, необхідно враховувати як базовий елемент розвиток організаційної культури, оскільки як зарубіжною, так і вітчизняною наукою доведено її визначальний вплив на результати діяльності.

Серед управлінських структур і функцій у системі ПТНЗ мають бути такі, що відповідають за впровадження культурних (правових, моральних, етичних, естетичних тощо) цінностей.

У нормативних документах закладу (статуті, наказах, перспективних планах тощо) необхідно враховувати питання розвитку організаційної культури.

Отже, організаційна культура є органічною складовою культури професійно-технічного навчального закладу. Вона значною мірою впливає на результативність роботи, виконання головної мети – якісної підготовки кваліфікованих робітників.

Література

1. Копенгагенская Декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании 2005 [электронный ресурс] - Режим доступа: [http:// www/ rusmagistr. ru/ page 0026](http://www.rusmagistr.ru/page/0026).

2. Подлесных В. И. Теория организации: учеб. для вузов / В.И Подлесных. – СПб.: Издат. Дом «Бизнес-пресса», 2003. – С.43.

3. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб.: ИТМО, 2008. – С.141.

Реферат

Теоретические аспекты организационной культуры профессиональных

учреждений образования

Болгарина Валентина Сергеевна,
кандидат педагогических наук,
старший научный сотрудник, старший
научный сотрудник лаборатории
управления профессионально-
техническим образованием Института
профессионально-технического
образования НАПН Украины

Освещены теоретические вопросы организационной культуры, которая рассматривается как неотъемлемая составная культуры общества, уровень которой является определяющим фактором развития любого вида культуры. Важным звеном тут выступает педагогическая система, которая и обеспечивает взаимосвязь личности и общества. С данной позиции рассматривается роль профессиональной подготовки молодежи. С этой миссии исходят и функции ее, как составной культуры общества. Наиболее значимыми среди них отмечены: ценностная, информационная, познавательная, нормативная, знаковая. Первое место в иерархии функций культуры отведено ценностной. Проанализированы данные исследования, проведенного на базе ПТУЗ. Акцентируется на педагогическом аспекте системы ценностей в коллективах учебных заведений профессионально-технического образования. Рассмотрена структура и предложены показатели для оценки организационной культуры профессиональных учебных заведений. Отмечена важная роль руководителя учебного заведения в формировании и развитии организационной культуры. Подчеркивается значение внедрения культурологического подхода к управлению ПТУЗ, что будет способствовать совершенствованию организационной культуры в коллективе.

Сделано заключение, что организационную культуру следует рассматривать как целостное явление: как идеологию управления, понимая под этим систему взглядов, идей, ценностей, связанных с управлением организацией, стратегией ее развития, способами, методами достижения целей, с деловой этикой организации (моральными принципами, нормами, правилами организации).

Ключевые слова: культура, организация, организационная культура, функции организационной культуры, структура организационной культуры, руководитель учебного заведения.

Abstract

Theoretical aspects of organizational culture of VET schools

Bolgarina Valentyna Serhiyivna,
Ph.D. in Pedahohi, Senior research fellow

Theoretical issues of organizational culture are represented in the article and the organizational culture is envisaged like an integral component of the public culture where the level of this culture is the defined factor of development for culture of any kind. The important branch here is the pedagogical system which provides interrelation of a person and the society. From this point of view, the role of youth professional training is studied. Thus, its functions like a constituent of the public culture are being seen in this mission. The most important ones are: valuable, informational, cognitive, legal, signal. The first place in the hierarchy of culture's functions belongs to the valuable one. The data of investigation on the basis of a VET school are analyzed. Among the members of the VET school's team the pedagogical aspect of value system is emphasized. The structure is oversights and the indicators for organizational culture assessment of VET schools are offered. The important role of a manager of a training institution for creation and development of organizational culture is emphasized. The importance of implementation of cultural way in a VET school is pointed out that will encourage the process of team organizational culture improvement.

It is summed up that the organizational culture should be envisaged like the entire phenomena: like the ideology of management where the system of thoughts, ideas, values, joint with management of an institution, its development strategy, ways and methods of reaching goals, with the business ethics is meant (that is with moral principles, norms, rules of an institution).

Keywords: culture, organization, organizational culture, functions of organizational culture, structure of organizational structure, a manager of a training institution

References

1. Kopenagenskaia Deklaratsiia po usileniu evropeyskoy kooperatsii v professionalnom obrazovanii 2005 [elektronniy resurs] - Rezhym dostupa: <http://www/rusmagistr.ru/page/0026>.
2. Podlesnyh V. I. Teoriia organisatsii: uchebnik dlia vuzov /V.I. Podlesnyh. – SPb.: Izdatelskiy Dom «Biznes-prensa», 2003. – S. 43.
3. Tikhomirova O. G. Organizatsionnaia kultura: formirovanie, razvitie i otsenka / O.G. Tikhomirova. – SPb.: ITMO, 2008. – S. 141.