

М. С. Можаров

СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» КАК ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ

Ключевые слова: организационная культура, ценности, ценностные ориентации, управление, адаптивность, самоорганизация, профессиональное образование.

Keywords: organizational culture, values, valuesly orientaton, adaptability, self-organization, professional education.

В современной теории профессионального образования существует ряд противоречий, связанных с развитием теоретических исследований, с одной стороны, и с недостатком нового и устареванием существующего практического инструментария профессиональной подготовки – с другой. В частности, в работах российских ученых-педагогов (В.И. Блинов [1], А.А. Вербицкий [2, 3], А.М. Новиков [4] и др.) отмечается недостаточная теоретическая и практическая проработанность проблемы организации педагогического коллектива, организации профессиональной деятельности учителей и преподавателей высшей школы. Решение этой проблемы потребовало обращения к используемому в теории управления подходу, связанному с организационной культурой.

Впервые понятие «организационная культура» было использовано западными учеными в 70-х годах XX века, когда в теории управления на смену рационалистическим, плановым и производственно-параметрическим воззрениям пришла концепция поведенческого подхода, ориентированная на личность с ее потребностями и возможностями, дифференцирующая творческий потенциал и активность каждого члена коллектива. В работах зарубежных ученых (Т. Питерс и Р. Уотермен [5]) был обобщен опыт множества успешных организаций, в качестве одного из факторов успеха которых был выделен синергетический эффект, как результат неформальной организации поведения сотрудников со стороны руководства. Развитие теории и практики организационной культуры, явилось ответом на «японское чудо», а именно попыткой научно обосновать конкурентные преимущества корпораций Японии и Южной Кореи, а также выявить и объяснить недостатки в организационной сфере, характерные для большинства компаний Европы и США. Проведенные научные исследования [6], [7], [8] позволили сделать вывод о существовании различий в стратегиях работы с коллективами организаций, которые выражались в поведении, культуре и ценностях конкретной организации. В дальнейшем, влияние на научное становление данной проблемы оказали **культурология, культурная антропология, социология и социальная психология**. Исследованиям организационной культуры посвящены работы. В работах зарубежных ученых (Т. Дил [9], А. Кеннеди [9], Ньюстром Дж.В. [6], Девис К. [6], Килман Р.Н. [8], Сакстон М.Д. [8], Серпа Р [8], Гэлэгер Р. [10], Лафта Дж.К. [11], Г. Хофшted [12], Э. Штейн [13] и др.), посвященных исследованию различных аспектов организационной культуры (анализ опыта организаций, подходы к мотивации работников, коллективное и групповое поведение, лидерство, статусность, коллективные коммуникации, неформальные взаимоотношения и их диалогичность и т.д.), доказывающего, что успешность организации определяется широким спектром используемых неформальных форм и методов работы с людьми, побуждающих их к равнодушию, творческой деятельности, проектному взаимодействию, проявлению индивидуальности, активности, саморазвитию, использованию инновационных форм профессиональной деятельности. Как правило, отличительной особенностью таких организаций является гуманистическое управление, не требующее сильных внешних применения бюрократических приемов, но использующее внутренние резервы организации, связанные с принятием членами коллектива общих ценностей и норм, ценностных ориентаций на правильный выбор образа действий в той или иной профессиональной ситуации.

Рассмотрим ключевые концепции, подходы, определения в понятийном пространстве современной организационной культуры и попытаемся выстроить цепочки аналогий, ассоциаций, связей, взаимодействий, позволяющие их использовать применительно к педагогическому образованию и развитию педагогической теории и практики.

Э. Штейн [13] основывает теорию организационной культуры на понятиях «**адаптивность**» и «**интеграция**», считая основой развития организации адаптивность к меняющимся условиям. Он определяет организационную культуру как «...набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников» [13, с.130].

Значимость организационной культуры в области индивидуального и группового поведения работников организации подчеркивают американские ученые Дж. Ньюстром и К. Девис [6], считающие, что «... организационная культура – это мощная сила, определяющая индивидуальное и групповое поведение... Культура организации может сознательно **создаваться** ее ведущими членами или она эволюционно формируется с течением времени» [6, с.83]. Организационная культура рассматривается в качестве «...эффективного стратегического инструментария, мобилизующего инициативу участников трудового процесса, обуславливающего усиление коммуникативных связей, ориентирующего все структурные компоненты организаций и работающих в них индивидов и групп на общие цели» [14, с.20]. Однако в антропологическом, сущностном и содержательном смысле в определениях различных исследователей существует множество несогласованностей. В частности, отдельные исследователи [7], [14] уделяют внимание преимущественно **аксиологической** составляющей организационной культуры – ценностям и нормам поведения (ценностным ориентациям), детерминирующим профессиональную деятельность [7, с. 227]. В данном направлении работают Р. Килман, М. Сокстон, Р. Серпа [8]. Они определяют организационную культуру «...как набор базовых ценностей, соглашений и норм, разделяемых всеми членами данной организации» [8, с.94]. Другие исследователи [15], [11] в первую очередь отмечают **артефактные** признаки организационной культуры – правила поведения, обычаи, традиции, символику, мифы, атрибуты, ритуалы и т.д. – как основные ее показатели. Например, российский исследователь Б.З. Мильмер считает, что организационная культура «...будучи связанной с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и внешней средой», априорно должна «... воплощаться в комплексе правил, традиций, ритуалов и смыслов, которые постоянно дополняются и совершенствуются» [15, с.149].

Нам представляется, и в этом мы согласны с мнением С.Н. Василевич [14], что «...в данном случае речь идет не о противоположных исследовательских подходах к анализу феномена организационной культуры, а скорее о различных приоритетах тех или иных специалистов в иерархии объектов анализа, какими и выступают компоненты организационно-культурного комплекса в целом» [14, с.21]. Применительно к организации термин «организационная культура» охватывает большую область явлений духовной и материальной жизни коллектива, а именно: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, установленные стандарты качества, даже манеру одеваться и т.д. С появлением организационной культуры коллектив сталкивается постоянно, в частности при реализации конкретной стратегии, в формах адаптации молодых работников, в поведении ветеранов [16, с.32].

Среди присущих организационной культуре **функций** выделяют следующие [11]: (1) охранную – предотвращение проникновения нежелательных тенденций из внешней среды; (2) регулирующую – создание неформальных правил, определяющих характер профессиональных взаимоотношений; (3) адаптивную – приспособление организации и работника друг к другу; (4) ориентирующую – формирование определенного отношения к организации и качеству; (5) развивающую – обеспечение условий для развития личности, профессионализма, культурной приобщенности у работника.

Э. Штейн [13] предложил **антропологические основания** для деления организационной культуры по **трем уровням**: (1) «поверхностный», или «символический», – включает планировку и дизайн помещений, наблюдаемое поведение, язык, лозунги, стиль одежды, жаргон, юмор, истории, легенды и мифы, психологический климат; (2) «подповерхностный» – включает ценностные ориентации, убеждения, веру, поведенческие нормы, характер коммуникаций, стиль решения проблем и принятия решений; (3) «глубинный» – включает базовые предположения (ценностно-смысловые установки, отношения с природой, с человеком, с собой, самоидентификация в культуре, культурный диалог и т.д.).

Очевидно, что на «поверхностном» уровне изучаются внешние проявления организационной культуры, на «подповерхностном» уровне анализируются ценности и ценностные ориентации, восприятие которых сознательно, а на «глубинном» уровне – «...базовые положения, трудноосознаваемые даже членами коллектива, скрытые, принимаемые на веру предположения, позволяющие воспринять характеризующие организационную культуру атрибуты» [13, с.130].

К содержанию организационной культуры относят: историю, философию, отношения к сотрудникам, предназначение организации ее миссию, разделяемую всеми сотрудниками, доминирующие профессиональные и организационные ценности, критерии и уровни власти, стиль общения, стиль управления, пути разрешения конфликтов, методы оценки эффективности работы и стимулирования сотрудников; свой **особый язык профессионального взаимодействия**, символы, традиции, ритуалы. Эти компоненты культуры, являющиеся рекуррентно ее ценностями, позволяют, например, идентифицировать «чужака», нарушителя организационных границ.

А.М. Новиков [4] связывает типы организационных культур с научно-техническим прогрессом и становлением общества, выделяя: (1) **традиционную**: (а) общество, разбитое на группы по принципу «свой-чужой», (б) целостность групп обеспечивается мифом и ритуалом, (в) основной социальной характеристикой является первобытное равенство; (2) **корпоративно-ремесленную**: (а) иерархия религии, (б) религиозные центры – идеальное проявление организационной культуры, (в) образуются города и университеты, (г) ценностями являются производственные тайны, рецепты, изделия, образцы, (д) появляется организационная иерархия: мастера, подмастерья, ученики, (е) университеты способствовали смещению ценностей от «рецептурного» знания к знанию теоретическому; (3) **профессиональную**: (а) базовой деятельностью является научная деятельность, (б) центром культуры стали научные знания, (в) носителем организационной культуры стал текст; (4) **проектно-технологическую**: (а) появление новых ценностей – проектов и программ развития, (б) научная деятельность уходит на второй план, ее заменяет аналитическая, (в) появились новые знаковые формы – носители организационной культуры: алгоритмы, модели, схемы, базы данных и т.д.; (5) **знаниевую**: (а) знания (индивидуальные и коллективные) об организации деятельности будут способом нормирования и трансляции деятельности, (б) формой общественного устройства будет общество знаний – «экономика знаний». Важно отметить, что подход А. М. Новикова [4] приводит нас к пониманию организационной культуры как социального, общественного феномена. Нетрудно предположить, что организационная культура проявляется на трех уровнях: общество, организация и личность.

Другие типологии организационной культуры [9], [17] применяются не на уровне общества в его историко-философско-социологических проявлениях, а скорее призваны диагностировать тип организационной культуры в конкретном учреждении, у конкретного человека и т.п. Наибольшее распространение в области диагностики типов организационных культур получила методика Г. Хофштеде [12], выделяющего следующие типы организационной культуры: (1) индивидуалистическая организационная культура, основанная на ценностях личностных достижений. С.С. Фролов [18] характеризует ее как «...стремление членов организации к повышению личного престижа и личного должностного статуса, достижению материальной выгоды для себя, членов своей семьи, друзей и родственников» [18, с.126]; (2) коллективистская организационная культура характеризуется тем, что ее ценностно-нормативная основа базируется на самоидентификации и идентификации сотрудников как членов коллектива своей организации.

По мнению С.Н. Тидора [19], коллективистский тип отличается: (1) наличием убежденности сотрудников в том, что организация защитит их интересы; (2) взаимодействие в организации базируется на чувстве долга; (3) продвижение в карьере осуществляется в первую очередь в соответствии со стажем работы в организации; (4) руководство, как правило, придерживается традиционных взглядов на способы и формы поддержания активности членов организации; (5) социальные связи внутри организации характеризуются сплоченностью; (6) отношения между руководством и работниками базируются обычно на моральной основе, на основе личностных взаимоотношений.

Важным направлением в теории организационной культуры является концепции управления и формирования ее на уровне организации. Особым образом можно отметить практико-ориентированный **подход [9] к формированию организационной культуры**, в основе которого лежит производство продуктов культурной деятельности, освоение в процессе производства культуросообразных норм поведения и принятие субъектами этих норм в качестве ценностей организационной культуры.

В завершении следует отметить, что образовательные организации в полной мере соответствуют представлениям об организационной культуре. Эффективность образовательного процесса может быть существенно повышена за счет формирования «правильной» организационной культуры и управления ее развитием. Следует понимать, что теория организационной культуры не противоречит разработанной в российской педагогике теории педагогического коллектива и может обогащать теорию и практику педагогической науки новыми инструментами управления образовательными организациями. Поэтому, нам представляется актуальным – проведение согласования и уточнения теоретических оснований организационной культуры в педагогике. Также, нам представляется актуальным рассмотреть возможности применения данного инструментария применительно к образовательным организациям высшего образования и их структурным подразделениям. Например, очевидны отличающиеся типы организационных культур разных факультетах крупных российских вузов. При этом, в отдельных случаях «сильная» позиция руководителя позволяет синхронизировать различные типы организационных культур подразделений. Очевидна проблема совместного сосуществования и изменения различных типов организационных культур. Немаловажным при этом является разработка подходов и технологии формирования и управления организационной культурой в образовательных организациях высшего профессионального образования и их отдельных структурных подразделениях. Значимой также является проблема исследования влияния организационной культуры на образовательный процесс и профессиональное становление студентов. На наш взгляд, наиболее важной проблеммой в области организационной культуры в условиях подготовки специалистов в вузе, является подготовка учителя, ведь именно учитель может быть эффективным менеджером в области организации образовательного процесса [20] и собственной профессиональной деятельности, носителем ценностей современной организационной культуры в школе [21, 22]. Все вышесказанное определяет необходимость разработки целостной концепции формирования организационной культуры педагогического вуза, обеспечивающей становление будущего учителя в качестве субъекта этой культуры.

Литература

1. Блинов В.И. Компетентностный подход как методологическая основа разработки федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования / В.И. Блинов // Образовательная политика. – 2008. – №9.
2. Вербицкий А.А. Компетентностный подход: проблемы и условия реализации / А.А. Вербицкий // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2009. – №2.
3. Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения / А.А. Вербицкий. – М.: ИЦ ПКПС, 2004. – 84 с.
4. Новиков А.М. Проектное и процессное управление образовательными системами / А.М. Новиков, Д.А. Новиков // Школьные технологии. – 2009. – №3. – 50с.
М. С. Можаров 2015-04-02

5. Питерс Т. В поисках эффективного управления: (опыт лучших компаний): Пер. с англ. / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М.: Прогресс, 1986.
6. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение: пер. с англ. / Дж.В. Ньюстром, К. Девис. – СПб., 2000. – 98с.
7. O Reilly Ch. Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organization / Reilly Ch O // California Management Review, Summer, 1989. P. 9-25; Smicich L. Strative Scrence quarterly. 1983. №28. P. 339-338.
8. Kilmann R.H. Issues in Undertanding and Changing Culture / R.H.Kilmann, M.J.Saxton, R. Serpa // California Management Review, Winter, 1986. P. 87-94.
9. Deal Terrence, Allan Kennedy. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life / Terrence Deal, Kennedy Allan. 1982.
10. Гэлэгер Р. Душа организации: Как создать успешную корпоративную культуру / серия: Управление персоналом / Р. Гэлэгер // изд-во: Добрая книга, 2006.
11. Лафта Дж.К. Эффективность менеджмента организации: учеб. пособие / Дж.К. Лафта. – М.: Русская деловая литература, 1999.
12. Geert Hofstede. Culture's Consequences / Hofstede Geert. 1980.
13. Штейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Штейн. – СПб., 2002. – 130с.
14. Василевич С.Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования: Дис. ... канд. социол. наук / С.Н. Василевич. – М., 2004. – 148с.
15. Мильмер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильмер. – М., 2002. – 149с.
16. Удальцова М.В. Социология управления / М.В.Удальцова. – М.-Новосибирск, 1999. – 32с.
17. Шарипов Ф.Ф. Организационная культура как фактор реализации проектов организационного развития: Дис. ... канд. экон. наук / Ф.Ф. Шарипов. – М., 2002. – 246с.
18. Фролов С.С. Социология организаций / С.С. Фролов. – М., 2001. – 126с. {82}.
19. Тидор С.Н. Механизм управления и мышление руководителя / С.Н. Тидор // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – № 3. – С. 3-13.
20. Можаров М.С. Формирование профессиональной мобильности будущего учителя информатики / М.С. Можаров // Педагогическая информатика. – 2009. – №3. – С. 31-37.
21. Можаров М.С. Интегративная деятельность учителя информатики в социокультурном и педагогическом аспектах / М.С. Можаров // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – №7-2. – С. 201-202.

22. Можаров М.С. Профессиональная подготовка учителя как субъекта организационной культуры / М.С. Можаров, А.Э. Можарова // Педагогическое образование и наука. - 2014. - №1. - С. 115-120.