
Организационная культура как механизм управления образовательным учреждением

**О.П.Бурдакова, к.п.н., доцент кафедры теории и методики
непрерывного образования ЛГУ им. А.С.Пушкина,
директор МОУ «Волховская средняя
общеобразовательная школа № 5»**

Уровень развития коллектива (уровень зрелости)

Уровень развития коллектива (уровень зрелости) – характеризуется:

- уровнем ценностно-ориентационной зрелости;
 - уровнем организованности;
 - уровнем сплочённости.
-

Ценностно-ориентационная зрелость

педагогического коллектива – это характеристика, отражающая степень готовности его членов прикладывать усилия для достижения высоких результатов в учебно-воспитательной деятельности.

Уровень **определяется** значениями трёх первичных характеристик коллектива:

- ориентированность на достижения в текущей деятельности;
 - ориентированность на развитие деятельности;
 - ориентированность на саморазвитие коллектива.
-

Организованность коллектива - его способность формировать рациональную структуру совместных действий.

Она **зависит** от :

- ответственности;
 - сработанности;
 - включённости в управление.
-

Сплочённость коллектива – это характеристика, отражающая его способность противостоять внутренним и внешним воздействиям, негативно влияющим на совместную деятельность.

Сплочённость **зависит** от:

- единства ориентаций;
 - совместимости;
 - потенциальной стабильности.
-

***ВМЕСТЕ МЫ –
КОМАНДА?...!***

***«Команда – группа людей,
объединённых одной целью...»***

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

«Под социальной организацией понимается объединение людей, совместно действующих для достижения одной или многих целей и координирующих свои действия на основе определённых норм и правил (формализованных и неформальных)».

(В.Лазарев)

«Социальная организация – это сложная, открытая, управляемая, динамическая система с целенаправленным действием»

(С.Рогожин)

«Корпоративные организации – объединение людей по социальным и профессиональным категориям для осуществления совместной деятельности».

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Признаки социальной организации :

- единство главной цели, наличие осознанных целей и согласованность интересов;
 - организационная структура, целостность и единство элементов структуры;
 - чётко выраженное управление;
 - постоянное взаимодействие с внешней средой;
 - использование ресурсов;
 - границы существования;
 - организационная культура
-

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Педагогический коллектив как социальная организация

Педагогическому коллективу свойственны все признаки социальной организации :

- единство главной цели, наличие осознанных целей и согласованность интересов;*
 - организационная структура, целостность и единство элементов структуры;*
 - чётко выраженное управление;*
 - постоянное взаимодействие с внешней средой;*
 - использование ресурсов;*
 - границы существования;*
-

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Педагогический коллектив как социальная организация

Специфика педагогического коллектива как организации:

- специфика профессиональной деятельности, а именно, обучение и воспитание подрастающего поколения;**
- специфика ценностных ориентаций в деятельности;**
- полифункциональность деятельности (педагогический коллектив выступает в качестве субъекта собственного развития, с одной стороны, и образовательного процесса школьников, с другой);**
- высокая степень самоуправляемости;**
- высокий потенциал саморазвития;**
- коллективный характер труда и коллективная ответственность за все результаты своей деятельности;**
- ~~соответствие деятельности интересам и общества и отдельной личности;~~**
- преимущественно женский состав и особенности**

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

КУЛЬТУРА:

1. 1, передаваемые посредством общения.
2. Уникальный 2 жизни, присущий определённой 3 людей.
3. Приобретённые черты 4, которые 5 членами общества и отражаются в 6 структурах.
4. Представления о вещах в 7 человека, 8 восприятия и осознание 9 этих 10.
5. 11 опыт, нашедший своё отражение в общем 12, стиле 13, обычаях, верованиях, 14 и 15.

группа, приниматься, модель, совместный, знания, образ, ценности, сознание, вещи, язык, общественные, представления, взаимосвязь, общение

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

КУЛЬТУРА:

1. Знания, передаваемые посредством общения.
2. Уникальный образ жизни, присущий определённой группе людей.
3. Приобретённые черты поведения, которые принимаются членами общества и отражаются в общественных структурах.
4. Представления о вещах в сознании человека, модели восприятия и осознание взаимосвязи этих вещей.
5. Совместный опыт, нашедший своё отражение в общем языке, стиле общения, обычаях, верованиях,

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Основные характеристики культуры:

- К. - это универсальное явление человеческой жизни; не существует человеческого общества или социальной группы без присущей им культуры.*
- К. воплощается в системах социальных целей, ценностей, правил, обычаев, стандартов.*
- К. не наследуется генетически, а усваивается методом научения.*
- К. динамична, способна к саморазвитию и самообновлению, постоянному порождению новых форм и способов удовлетворения интересов и потребностей людей.*
- Язык и культура тесно взаимосвязаны и взаимозависимы: культура передаётся через язык и находит отражение в языке.*
- К. функционирует в качестве основания для самоидентификации общества и его членов, для осознания коллективом и его субъектами группового и индивидуального «Я»*

**Организационная
(корпоративная) культура –
это система норм, правил и
моральных ценностей,
регламентирующая
отношения между членами
организации.**

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

В основе :

- Личная инициатива, т.е. степень ответственности, свободы и независимости, которой обладает человек в организации.**
- Степень риска, т.е. готовность работника пойти на разумный риск.**
- Направленность действий –
установление чётких целей и
ожидаемых результатов**

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

В основе (продолжение):

- Согласованность действий – положение, при котором подразделения и люди внутри организации взаимодействуют.**
 - Управленческая поддержка – обеспечение свободного взаимодействия, помощи и поддержки подчинённым со стороны управленческих служб.**
 - Контроль – перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников.**
 - Идентичность – степень**
-

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

В основе (продолжение):

- Система вознаграждений – степень учёта исполнения работ, организация системы поощрений.**
- Конфликтность – готовность сотрудника открыто выразить своё мнение и пойти на конфликт.**
- Модели взаимодействия – степень взаимодействия внутри организации, при которой взаимодействие ~~выражается в формальной иерархии~~ и подчинённости**

Характеристики:

- видимые внешние факторы;**
 - ценности и идеалы, разделяемые членами организации ;**
 - базовые предположения .**
-

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Характеристики:

- видимые внешние факторы (дизайн, поведение, внешний вид, язык, символика технологии и др.);**
- ценности и идеалы, разделяемые членами организации (культура, образование, здоровье, личность и др.);**
- базовые предположения (отношение человека к работе, к коллегам, к природе, понимание реальности времени и пространства и др.)**

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Основные свойства организационной культуры:

- **Всеобщность:** организационная культура охватывает все стороны деятельности организации.
- **Преобладание неформальности:** функционирование организационной культуры связано в основном с неформальными коммуникациями.
- **Устойчивость:** традиции организации, повторяющиеся на протяжении многих лет.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Основные функции организационной культуры:

- Охранная функция.**
 - Интегрирующая функция.**
 - Регулирующая функция**
 - Заменяющая функция.**
 - Адаптивная функция.**
 - Образовательная и развивающая функция.**
 - Функция управления качеством.**
 - Функция ориентации на потребителя.**
 - Функция регулирования партнёрских отношений.**
 - Функция приспособления организации к нуждам общества.**
-

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Организационная культура не однородна, существуют следующие её слои:

- Доминирующая организационная культура, т.е. организационная культура, которую разделяют большинство сотрудников.**
- Субкультура, т.е. культура профессиональных групп, которые существуют в организации, и которая не идёт вразрез с общими положениями доминирующей организационной культуры.**
- Контркультура организации, т.е. культура групп сотрудников, которая**

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- Внешнюю сторону**
организационной культуры
представляют история
организации, символика,
традиции церемонии. Они
помогают работнику быстрее
войти в коллектив, понять
миссию организации,
особенности взаимоотношения в
коллективе, оценить
возможности продвижения по

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- К внутренним составляющим относятся правила и нормы поведения в организации, должностные инструкции, распределение функциональных обязанностей, ценностные ориентации и общая управленческая концепция.**
-

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

В зависимости от организационной культуры различают следующие типы организаций:

- Реагирующая организация – характеризуется неуверенностью и импровизацией, отсутствием общей цели и жёсткой централизацией. Главная задача руководителя – сохранить достигнутое положение. Устойчивая негативная среда.
- Отзывчивая организация – поддержка инициативы работников, организация коллективной работы, неформальные коммуникативные связи, материальное поощрение работников за результаты.
- Активная организация – серьёзная постановка стратегической цели, высокая дисциплинированность работников, атмосфера доверия и взаимопонимания.
- Высоко эффективная организация – высокий уровень сознания работников, используется желание постоянного самосовершенствования.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Показатели эффективности организаций с высоким уровнем организационной культуры:

- динамичность, ярко выраженная склонность к действиям, быстрому реагированию на изменение окружающей среды;**
- стремление быть как можно ближе к потребителям, максимальное использование их идей относительно улучшения качества продукции и обслуживания;**
- предоставление большой самостоятельности работникам в решении производственных задач, поощрение новаторства и разумного риска на рабочих местах;**
- создание атмосферы творческого сотрудничества и доброжелательности среди персонала, уважение личности и человеческого достоинства;**
- использование стиля управления, при котором акцент делается не на внешнем контроле над деятельностью работников, а на делегировании функций и самоконтроле;**
- повышение качества трудовой жизни, обеспечиваемое инвестициями в человеческий фактор: в обогащение функционального содержания труда, улучшение условий труда, создание материальных возможностей использования вне рабочего времени;**
- культ учёбы и повышения квалификации работников;**
- простая система управления и скромный по численности управленческий персонал.**

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- **Имидж** – это целенаправленно сформированный образ организации, репутация организации в обществе.
-

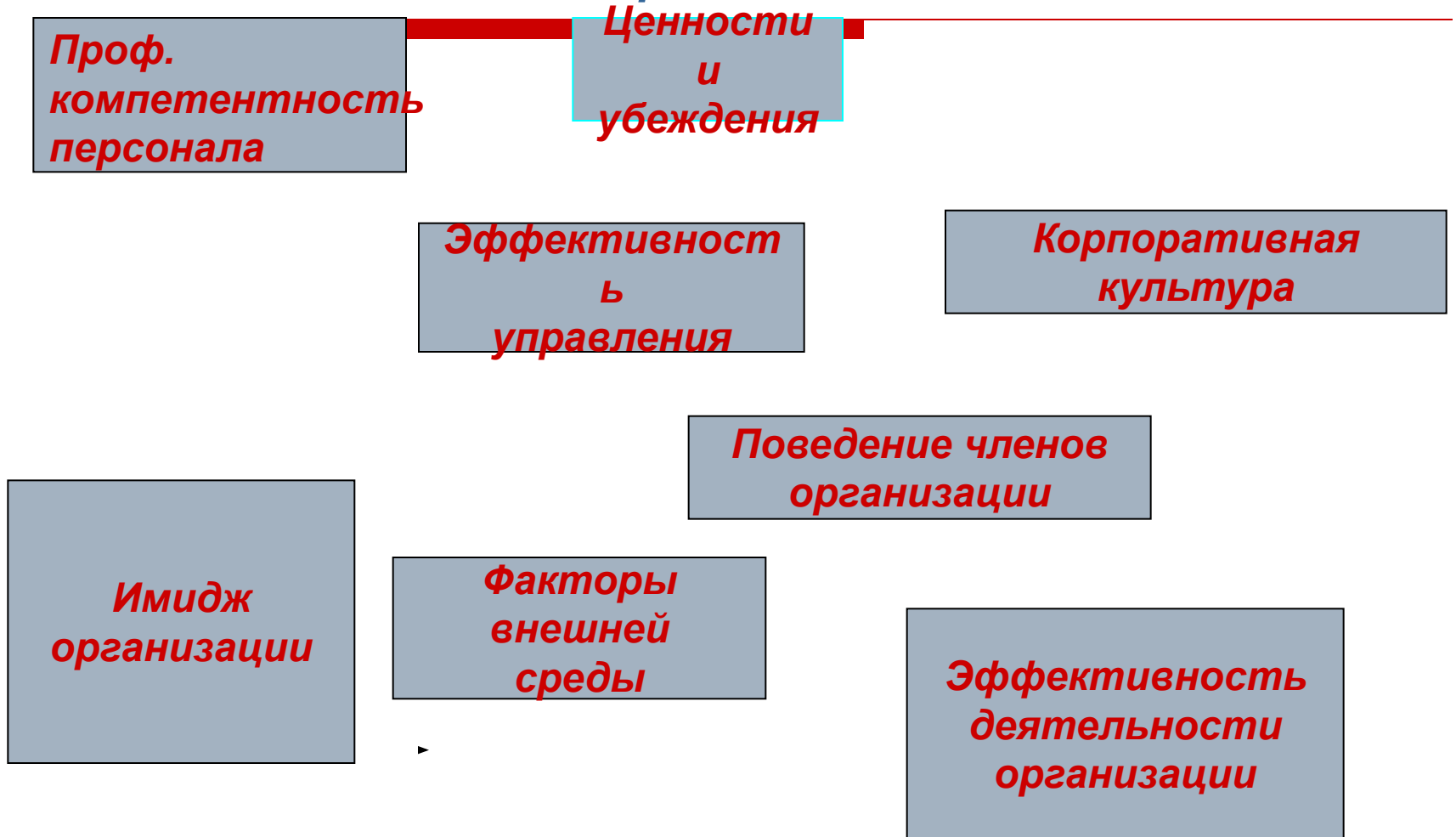
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- **Имидж складывается из системы взаимоотношений организации с внешним окружением и характеризует его соответствие индивидуальным особенностям организации. Главными составляющими имиджа организации являются:**
 - **коммуникации** – использование всех видов связей с общественностью;
 - **поведение** – позиция организации по отношению к обществу, в т.ч. взаимоотношения между людьми, манера работы с клиентами и др.;
 - **дизайн**, включающий символику, одежду сотрудников, помещения и
-

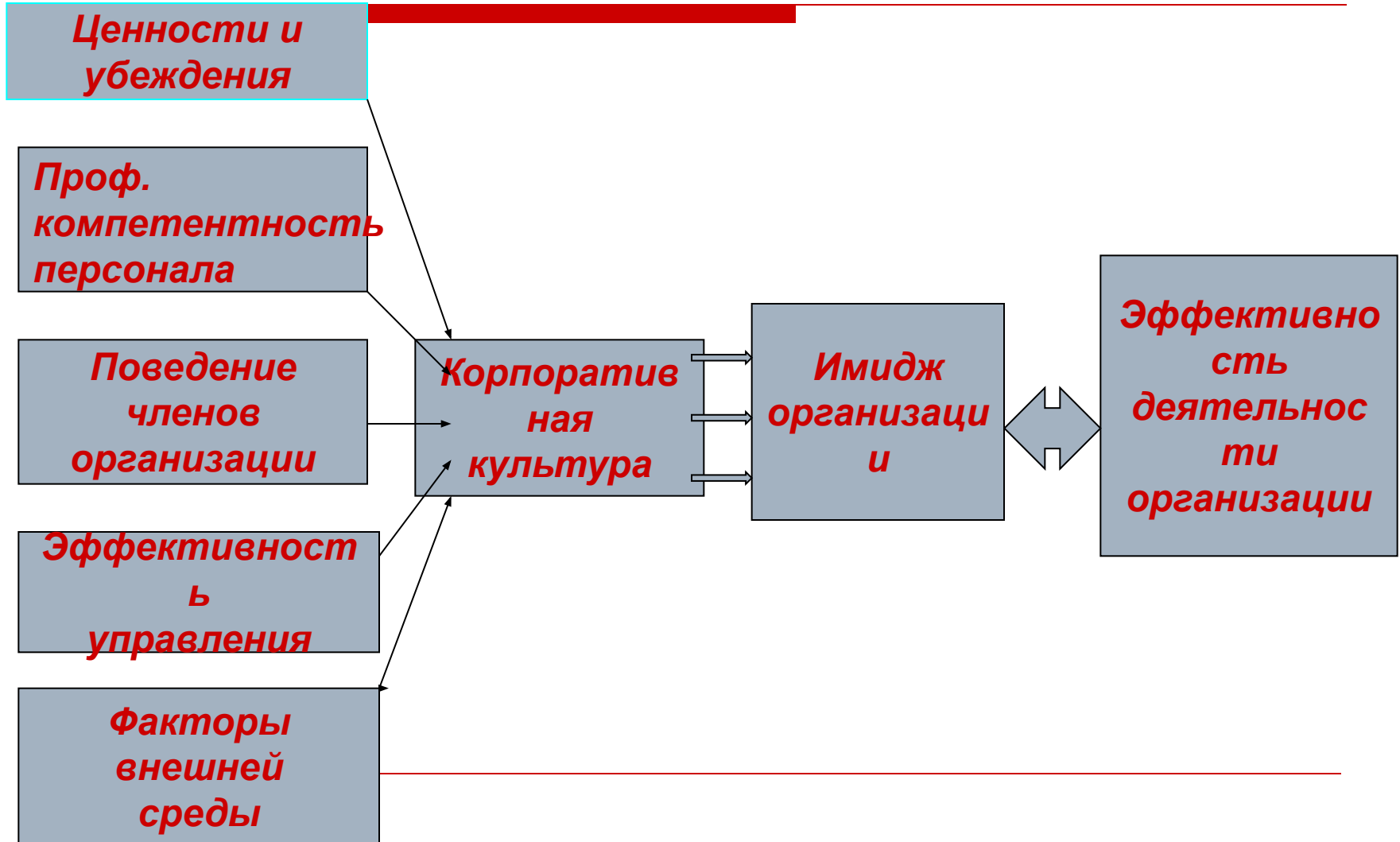
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА



ВМЕСТЕ МЫ – КОМАНДА!
