

---

# **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, обеспечивающееся 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**

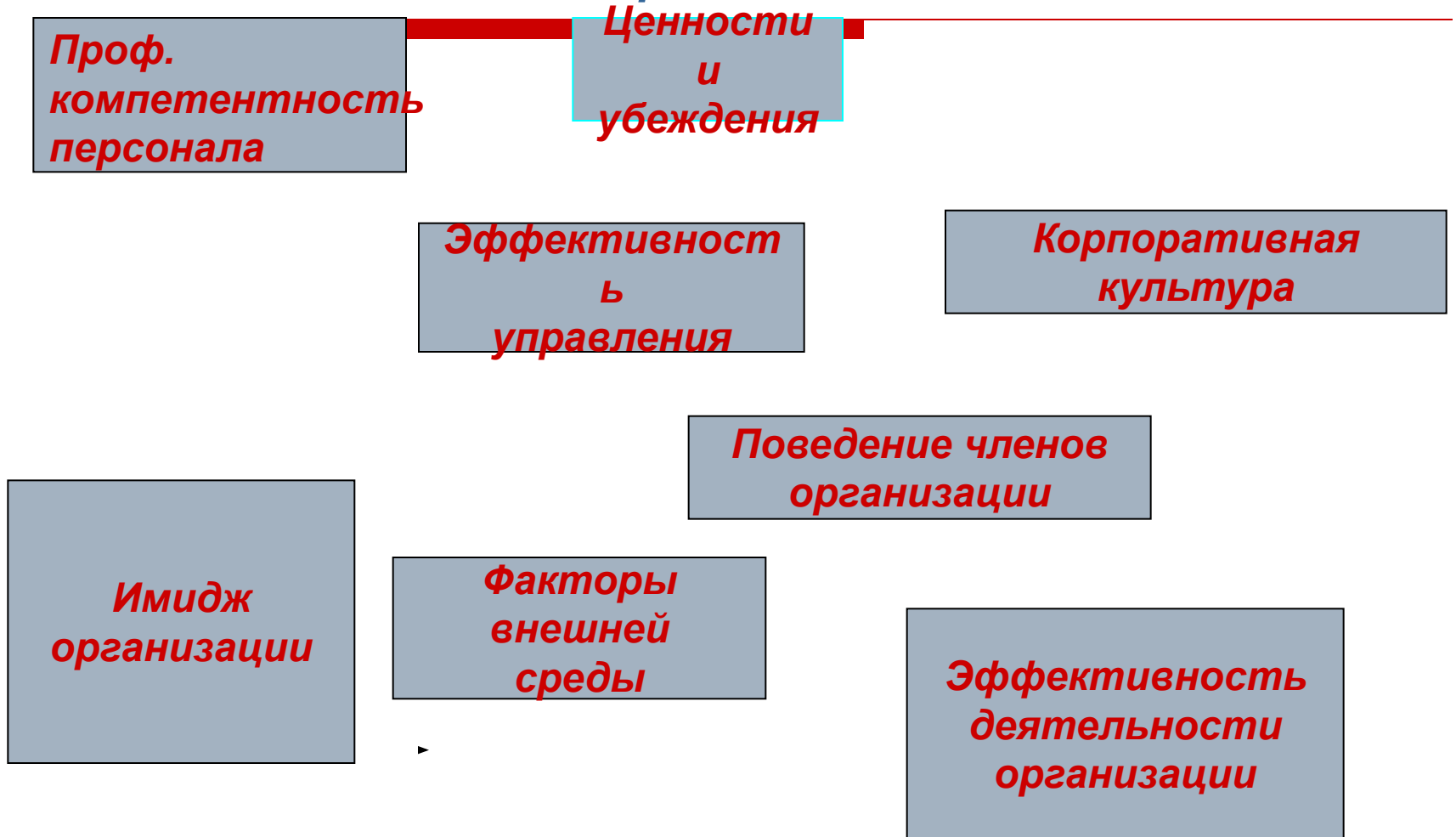
### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

---

- **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
-

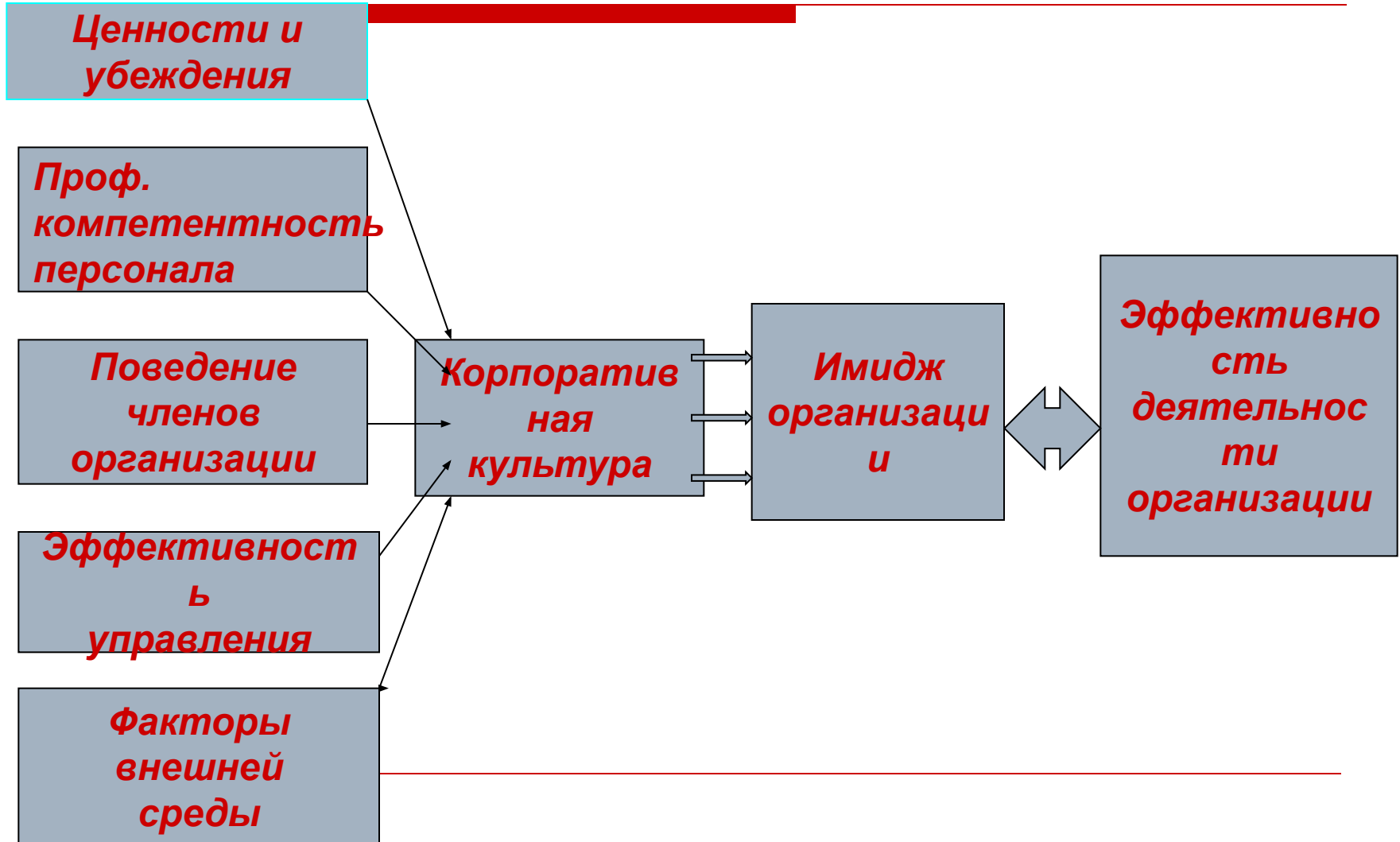
# **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**



# **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**



---

***ВМЕСТЕ МЫ – КОМАНДА!***

---