

УДК 371.1

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шпилевая Ирина Евгеньевна

магистрант

Кубанский государственный университет (филиал), Славянск-на-Кубани

author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье автор обращается к вопросу о формировании корпоративной культуры в условиях образовательной организации, а также о роли и основной цели руководства организации в данном процессе.

Ключевые слова: руководитель образовательной организации; корпоративная культура образовательной организации.

ROLE OF COMPETENCE OF THE HEAD IN FORMATION OF CORPORATE CULTURE OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Shpilevaya Irina Evgenyevna

undergraduate

Kuban state university (branch), Slavyansk-on-Kuban

Abstract. In article the author addresses to a question of formation of corporate culture in the conditions of the educational organization, and also about a role and a main objective of the management of the organization in this process.

Key words: head of the educational organization; corporate culture of the educational organization.

Современные образовательные организации представляют собой достаточно большие педагогические коллективы, управление которыми требует особого подхода и невозможно без формирования и развития такого важного организационного элемента как корпоративная культура. Без понимания сущности и специфики корпоративной культуры практически невозможно оптимально выстроить взаимоотношения, складывающиеся между руководством и сотрудниками образовательной организации. Корпоративная культура позволяет отличать одну организацию от другой, укрепляет социальную стабильность сотрудников организации, служит контролирующим механизмом, направляющим и формирующим отношения и поведение работников. Корпоративная культура должна строиться, в первую очередь, на взаимном доверии руководства образовательной организации и его персонала. Без такого доверия организация превращается в бюрократическую структуру только внешних и базовых атрибутов корпоративной культуры. Именно поэтому, особая роль в формировании корпоративной культуры педагогического коллектива принадлежит ее руководителю.

Одной из методологических сложностей при изучении понятия «корпоративная культура» является отсутствие единого понимания данного явления. При этом проблема заключается не просто в определении культуры, а в различных концепциях осмысления ее природы.

Результатом контент-анализа наиболее распространенных определений корпоративной культуры является данное О.С. Виханским и А.И. Наумовым определение. Корпоративная культура – это «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения» [1].

Специалист в области корпоративной культуры Т.Н. Персикова на основе систематизации основных подходов к изучению корпоративной культуры предлагает следующее определение: «Корпоративная культура является специфической формой существования взаимосвязанной системы, содержащей: во-первых, иерархию ценностей, доминирующих среди персонала организации, во-вторых – совокупность способов их реализации, которые преобладают на определенном этапе развития предприятия» [2].

Принципиальное значение имеет функциональная направленность корпоративной культуры в образовательной организации, на которую обратил внимание Д.В. Реут [3]. Она включает в себя следующие психологические конструкты: ценности и нормы, убеждения и ожидания, мифы и верования, ритуалы и традиции, символы. Эти конструкты определяют образ мышления и действий сотрудников, педагогов, учащихся. Они принимаются и разделяются всей общественностью учебного заведения и передаются при вхождении в образовательную организацию «новичков» для их адаптации к особенностям образовательного учреждения.

В этой связи особое значение имеет соотношение между корпоративной культурой и личностью руководителя. Это взаимодействие не может быть непротиворечивым, т.к. руководитель переосмысливает ситуацию, выбирает решение и, несомненно, влияет на изменения в организации, организует преодоление противоречий между стабильностью и развитием. Особенно ярко такое противоречие проявляется в условиях парадигмальных изменений в образовании.

Корпоративная культура наряду с другими показателями определяется организационно – деятельностной позицией субъектов управления, т.к. формирование корпоративной культуры зависит от насыщенности ресурсами. Ресурсное обеспечение и есть результат деятельности руководителя. Для обеспечения качества процесса образования необходимо

такое ресурсное обеспечение формирования и развития корпоративной культуры, которое создает возможности для развития организации и личностного роста её членов.

Анализ педагогической практики показывает, что на развитие корпоративной культуры образовательной организации влияют также ценности, которые присущи руководителю и индивидуальный опыт педагогических работников. В связи с этим имеет смысл в структуре корпоративной культуры выделить две составляющие: сложившийся коллективный и индивидуальный опыт. В виду этого, мы предлагаем расширить понятие корпоративной культуры образовательной организации. Причем, такие факторы как индивидуальный опыт и ценности руководителя в современной образовательной организации иногда могут быть доминирующими и подавлять другие составляющие корпоративной культуры в зависимости от стиля управления.

В современной образовательной организации в России по мнению М.М. Поташника «гражданская активность руководителей школ очень низкая, если называть вещи своими именами, то её просто нет» [4]. В этих условиях корпоративная культура нацелена на приспособление к условиям. Это связано с подавляющим влиянием вертикали власти. Для корпоративной культуры, ориентированной на цели, свойственно утверждение личных ценностей, личных представлений об изменениях в организации, принятие новых требований общества, прогнозирование и реализация изменений без боязни риска.

Исследования на срезе влияния руководителя на сущность корпоративной культуры образовательной организации – это научная идея нашей исследовательской работы. Многочисленность тестов и опросов (нами было использовано 10 методик) показали, что такое влияние закономерно в образовательной организации и адекватно ценностным ориентациям и стилю управления руководителя. Придя к выводу, о та-

кой закономерности мы посчитали необходимым дополнить само определение «*корпоративная культура образовательной организации*».

Понятие «*корпоративная культура образовательной организации*» можно определить как конструкт ценностей, убеждений, ожиданий, верований, традиций, установок, идей, интересов, норм разделяемых всеми членами организации, сложившуюся атмосферу или климат рабочего пространства, менталитет сотрудников, формируемый под влиянием индивидуального опыта каждого члена организации и личностных ориентаций и качеств руководителя, зависящих от выдвигаемых условий вертикали власти. Причем мы не утверждаем, что такова будет сущность корпоративной культуры в любых условиях, она справедлива для современного этапа российского образования, находящегося в стадии модернизации.

Деятельность руководителя по формированию корпоративной культуры в образовательной организации включает в себя такие составляющие как организация совместной работы педагогического коллектива; стиль руководства и управления; стимулирование сотрудников; обеспечение контроля за поведением сотрудников и соблюдением основных корпоративных требований организации.

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что большую роль в определении корпоративной культуры имеет руководитель, который должен достаточно ясно представлять, что такое культура вообще, и отдельно – корпоративная культура. Его задача – это понимание роли и места личной и корпоративной культуры в достижении целей образовательной организации. Повышает авторитет руководителя и умение диагностировать причины успеха и неудач, напрямую или косвенно относящихся к корпоративной культуре организации. Задача руководителя образовательной организации – рациональная расстановка кадров молодых специалистов, привлечение к участию в выполнении работы, тре-

бующей творческого подхода к делу, развитие навыков научно-исследовательского поиска.

Хорошие качества руководителя определяются также тем, насколько он образован, а также его самодисциплиной, энергией, настойчивостью, способностью принимать оптимальные решения, толерантностью, чувством эмпатии и ответственности.

В вопросах работы руководитель не имеет права следовать личным симпатиям и антипатиям. Приоритетными для него должны быть деловые качества сотрудника, его активность, отношение к работе, полезность для общего дела.

Необходимо отметить, что доверие к сотрудникам в сочетании с предоставлением им относительной самостоятельности в работе является важным показателем успешности стиля управления в образовательной организации. Настоящий руководитель не подавляет талантов и способностей окружающих, а помогает им полнее раскрыться. Он должен помнить, что он отвечает за работу вверенного ему коллектива в любое время. Поэтому он обязан подготовить себе преемников, которые в его отсутствие (болезнь, отпуск, командировка) могли бы выполнять его обязанности без ущерба для дела.

С учетом выдвинутого нами дополнения к понятию «корпоративная культура образовательной организации» необходимо, также отметить, что сущность корпоративной культуры в системе управления персоналом образовательной организации определяют:

- общечеловеческие ценности, сочетание интересов персонала (сотрудничество, новаторство, доверие и т.д.) с корпоративными интересами (повышение конкурентоспособности, завоевание рыночной ниши и т.д.);
- реальные рыночные требования к управлению организацией (приоритет потребителя, качество образовательных услуг и др.) и тре-

- бования к персоналу (преданность организации, акцент на чувстве общности, причастности к общему делу предприятия и др.);
- личность руководителя образовательной организации (качества и ценности, стиль руководства, взаимодействие с персоналом и др.) и индивидуальный опыт педагогических работников (педагогический, коммуникативный, организаторский и др.).

Список использованных источников

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Практикум по курсу / под ред. А.И. Наумова. М.: Гардарика, 1999. 281 с.
2. Персикова Т.Н. Корпоративная культура. М.: Логос, 2011. 288 с.
3. Реут Д.В. Корпоративный университет как ключевой момент консультирования корпоративности: Материалы встречи ОДН. М.: 2001. С. 3-21.
4. Эксклюзивные аспекты управления школой. М., 2012. 236 с.