Научная статья
Original Article
УДК: 316.772

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ

ORGANIZATION CULTURE OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION: CLASSIFICATION OF APPROACHES

Нисанова Людмила Андреевна, магистрант, Российский Государственный Гуманитарный Университет, г. Москва nlyudka@yandex.ru

Nisanova Lyudmila Andreevna, Master's student, Russian State University for the Humanities, Moscow nlyudka@yandex.ru

Аннотация

Анализ способов определения организационной культуры привлекает большое количество ученых во многих сферах деятельности по всему миру, сфера образования тому не исключение. Определение организационной культуры образовательной организации является важным аспектом в управлении коммуникациями в сфере образования. Внутри образовательных организаций сформированы устоявшиеся традиции, убеждения и механизмы, но для эффективного управления организацией важно правильно определять их культуру. Как правило, ее сложно оценить, но существуют несколько подходов для ее определения, которые непосредственно оправдали свою эффективность.

Abstract

The analysis of ways to define organizational culture attracts a large number of scientists in many fields of activity around the world, the field of education is no exception. Determining the organizational culture of an educational organization is an important aspect in the management of communications in the field of education. Long-standing traditions, beliefs and mechanisms have been formed within educational organizations, but for effective organization management it is important to correctly define their culture. As a rule, it is difficult to assess it, but there are several approaches to its determination that have directly justified their effectiveness.

Ключевые слова: образовательная организация, организационная культура, управление коммуникациями, эффективность

Key words: educational organization, organizational culture, communications management, efficiency

Организационная культура образовательной организации – это прежде всего ее личность и характер. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации становится неоспоримым фактом и учитывается многими зарубежными и отечественными учеными. [1] Организационная культура состоит из общих ценностей, убеждений и предположений о том, как людям лучше взаимодействовать друг с другом внутри организации. Также она представляет собой основные моменты в принятии решений и организации рабочей деятельности. Важными факторами в организационной культуре является ее история, окружающая среда, и конечно, люди, в лице руководства и профессорско-преподавательского образовательного учреждения. [6] Понимание организационной культуры необходимо для эффективного управления коммуникациями любой организации. [4] Понимание культуры организации позволяет руководителям высших учебных заведений реализовать качественную коммуникационную стратегию и достичь поставленных перед организацией целей.

Подходы классификации организационных культур

Существуют несколько хорошо известных подходов классификации организационных культур. В данной работе акцент сделан на 3 подхода: Э.Шейна, Ч. Хэнди, Д. Джонсон и К.Скоулз.

Они предлагают параметры, на которые следует обратить внимание при оценке проявлений организационной культуры в конкретной организации.

Ряд мыслителей в области менеджмента изучали организационную культуру и пытались классифицировать различные типы культуры. [8] Перечисленные ниже подходы могут быть полезны при оценке и понимании культуры организации, но также иллюстрируют присущую ей сложность. Наблюдатели должны понимать, что культуру организации можно рассматривать под разными углами, и что ее характеристики могут быть отражены в ряде пересекающихся измерений (Рисунок 1).

Эдгар Шейн считал, что культура — это самый сложный организационный атрибут. Модель Шейна рассматривает культуру с точки зрения наблюдателя и описывает организационную культуру на трех уровнях:

- **Артефакты** - организационные атрибуты, которые может увидеть, почувствовать и услышать даже человек со стороны. Они могут включать в себя помещения, декор, мебель, одежду и то, как люди визуально взаимодействуют с другими людьми.
- **Ценности** - исповедуемая культура членов организации. Лозунги компании, заявления о миссии и другие операционные принципы являются важными примерами ценностей организации.
- **Базовые предложения**, которые не идентифицируются сознательно в повседневных взаимодействиях между членами организации. Даже люди, имеющие опыт понимания этого глубочайшего уровня организационной культуры, могут привыкнуть к его атрибутам, усиливая невидимость существования базовых предложений.

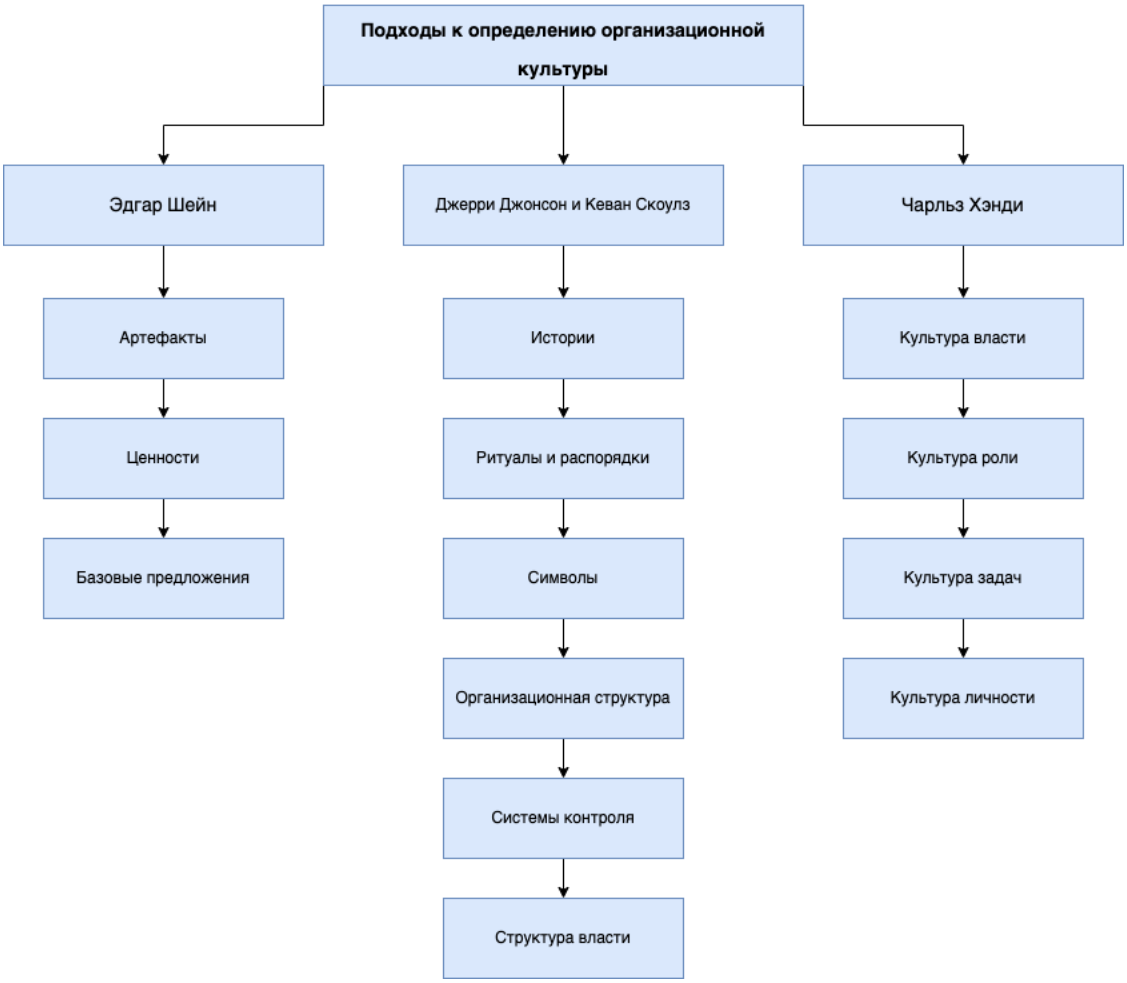

Рисунок 1 Подходы к определению организационной культуры организации

**Выполнено автором*

Чарльз Хэнди связывает организационную структуру с организационной культурой. Подход включает в себя:

- **Культура власти** - власть сосредоточена среди немногих, а контроль и коммуникации исходят из центра. В культурах власти мало правил и мало бюрократии, а процесс принятие решения осуществляется быстро.
- **Культура роли** - полномочия четко делегированы в рамках четко определенной структуры. Такие организации обычно образуют бюрократическую иерархию, в которой власть исходит из положения человека, а возможности для экспертной власти ограничены.

- **Культура задач**- команды формируются для решения конкретных задач благодаря экспертным знаниям.
- **Культура личности** - здесь все люди считают себя выше организации. Поскольку концепция организации предполагает, что группа единомышленников преследует идею достижения общих целей, выживание для этого типа организации может стать затруднительным. Однако в данной культуре могут преобладать договорные отношения.

Джерри Джонсон и Кеван Скоулз. Это представление общепринятых предположений организации, помогающее руководству сосредоточиться на ключевых факторах культуры и их влиянии на стратегические вопросы. Это может выявить препятствия и факторы, способствующие изменениям, с целью повышения производительности и конкурентного преимущества.

Данная методика включает в себя:

- **Истории** - прошлые и настоящие события и люди, о которых говорили внутри и вне компании.
- **Ритуалы и распорядки** - повседневное поведение и действия людей, которые сигнализируют о приемлемом поведении.
- **Символы** - визуальные образ организации, включая фирменный стиль, формальный или неформальный дресс-код.
- **Организационная структура** – включает в себя структуры, определенные организационной схемой, и неписаные линии власти и влияния, которые указывают, чей вклад наиболее ценится.
- **Системы контроля** - способы контроля организации, включая финансовые системы, системы качества и вознаграждения.
- **Структуры власти**. Власть в организационной структуре компании может принадлежать как, например, одному, группе руководителей или отделу, так и равномерно распределена. Эти люди имеют наибольшее влияние на решения, операции и стратегическое направление.

Важно обращать внимание на существующую организационную культуру организации перед внесением любых изменений в коммуникационную структуру организации.

Восприятие культура интерпретируется людьми субъективно с точки зрения их собственных убеждений, а также их взглядов на организацию [3]. Некоторые аспекты могут иметь большее значение для одних людей, чем другие, в зависимости от их ролей. Чтобы понять культуру организации, необходимо проанализировать правила наряду с отношениями, ценностями и поведением, демонстрируемыми в коллективе. [7]

Литература

1. Коровина О. Ю. Организационная культура в сфере образования //Изд. Ц
2. Мингалева Ж. А., Широнина Е. М. Преобразование организационной культуры //Креативная экономика. – 2013. – №. 1 (73).
3. Часовская Л. А. Социология //Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – №. 12. – С. 57-57.
4. Шарков Ф., Силкин В. Коммуникология: теория и практика массовой информации. – Litres, 2020.
5. Ефимов В. С., Лаптева А. В. Корпоративная культура-инструмент развития университета //Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – №. 1.
6. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета //Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – №. 2.
7. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – 2008.
8. Суровцева Е. С. Актуальные проблемы управления организационными коммуникациями //Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – №. 2.

References

1. Korovina O. Yu. Organizational culture in the field of education // Ed. C

2. Mingaleva Zh. A., Shironina E. M. Transformation of organizational culture // Creative Economy. - 2013. - No. 1 (73).
3. Chasovskaya LA Sociology // International Journal of Experimental Education. - 2010. - No. 12. - S. 57-57.
4. Sharkov F., Silkin V. Communicology: theory and practice of mass information. - Litres, 2020.
5. Efimov VS, Lapteva AV Corporate culture is a tool for the development of the university // University management: practice and analysis. - 2010. - No. 1.
6. Yablonskene NL Corporate culture of a modern university // University management: practice and analysis. - 2006. - No. 2.
7. Tikhomirova OG Organizational culture: formation, development and assessment. - 2008
8. Surovtseva ES Actual problems of management of organizational communications // Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities. - 2008. - No. 2.

© Нисанова Л.А., 2021 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №11/2021.

Для цитирования: Нисанова Л.А. Организационная культура образовательной организации: классификация подходов // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №11/2021.