

УДК 373.2(571.56)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Кубарова А.М., Николаева Л.В.

*Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Якутск,
e-mail: kubarova88@mail.ru*

В статье рассматриваются вопросы формирования организационной культуры дошкольной образовательной организации на примере детского сада РС (Якутия). Обоснованы понятия организационная культура, ее место и значение в управленческой деятельности руководителя. Подчеркивается мысль о том, что проблема организационной культуры хорошо исследована в промышленных организациях, банках, в системе менеджмента и экономики. В системе образования начала внедряться сравнительно недавно, а в дошкольном образовании эта проблема еще требует разработок и изучения. Авторами приводится характеристика организационной культуры детского сада №51 г. Якутска, отвечающая современным требованиям. Описаны миссия, подсистемы, направления деятельности организационной культуры, организационный климат, обряды и традиции, стиль одежды, дизайн помещений, имидж, национальный колорит, созданный в данной организации.

Ключевые слова: организационная культура, дошкольная образовательная организация, миссия, ценности, организационное поведение, имидж

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A COMPONENT OF THE PRESCHOOL ORGANIZATION MANAGEMENT

Kubarova A.M., Nikolaeva L.V.

North-Eastern Federal University named after M.K. Ammosov, Yakutsk, e-mail: kubarova88@mail.ru

In the article the questions of formation of organizational culture of preschool educational organization on an example of a kindergarten of RS (Yakutia) are considered. The concepts of organizational culture, its place and importance in the managerial activity of the head are grounded. It is emphasized that the problem of organizational culture is well researched in industrial organizations, banks, in the management system and in the economy. In the education system, it was introduced relatively recently, and in pre-school education this problem still requires development and study. The authors describe the organizational culture of the kindergarten No. 51 in Yakutsk that meets modern requirements. The mission, subsystems, organizational culture, organizational climate, rituals and traditions, style of clothes, design of premises, image, national color created in this organization are described.

Keywords: organizational culture, pre-school educational organization, mission, values, organizational behavior, image

В настоящее время одной из важных целей, которые стоят перед коллективом дошкольных учреждений, является воспитание разносторонней, активной личности ребенка. Воспитать в ребенке разносторонне одаренную личность уже в дошкольном возрасте возможно только в коллективе, в котором сложилась организационная культура, способствующая развитию творческого подхода к делу всех сотрудников.

Организационная культура это новая область знаний, входящая в серию управленческих наук. Она выделилась также из сравнительно новой области знаний организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации. Организационная культура – это совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений.

По мнению О.С. Виханского, организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выраже-

ние в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения [1, с. 421].

Эдгар Шейн, имя которого наиболее тесно связано с зарубежными исследованиями в области организационной культуры, определяет ее как совокупность основных убеждений – сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, – которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам [3, с.9].

Под организационной культурой мы понимаем систему представлений, которой придерживаются все члены организации и которая отличает данную организацию от других [2, с.320].

Можно заметить, что все определения и толкования имеют область пересечения: организационная культура – это совокупность разделяемых членами организации представлений, установок, ценностей, убеждений, предопределяющих организационное поведение членов организации.

Анализ многочисленных определений организационной культуры позволил выявить следующие ее компоненты:

Организационная культура – совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации;

Наиболее значимыми элементами организационной культуры являются ценности, миссия, цели, кодексы и нормы поведения, традиции и ритуалы;

Ценности и элементы культуры бесспорны, принимаются всеми членами коллектива, передаются от поколения к поколению, формируя корпоративный дух, соответствующий ценностям данной организации [3, с.13].

Значение организационной культуры для развития любой организации определяется рядом обстоятельств. Во-первых, она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Это создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности. Во-вторых, знание основ организационной культуры своей компании помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное. В-третьих, внутриорганизационная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи.

Проблема организационной культуры хорошо исследована в промышленных организациях, банках, в системе менеджмента и экономики. В системе образования начала внедряться сравнительно недавно, а в дошкольном образовании эта проблема еще не разработана. Организационная культура в деятельности ДОО – проблема, требующая всесторонней разработки.

Каждый коллектив уникален. Большое значение имеет история становления пред-

приятия, формирования самого коллектива и сложившиеся традиции.

Наша дошкольная образовательная организация – «Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №51 «Кэскил» городского округа «город Якутск» была создана в 1963 г.

Периоды развития:

– С 2003 по 20012 гг. – городская экспериментальная площадка по теме «Культуротворчество в образовательном процессе ДОО».

– 2012 год – введение в эксплуатацию нового здания детского сада.

– 2012 – 2014 гг. – внедрение вариативных форм работы: группа кратковременного пребывания, семейные группы

– 2013 год – присвоение имени Е.Г. Корниловой – первого основоположника национальных детских садов в Якутии, почетного старожилы города Якутска.

– 2015 год – вхождение в состав специализированных учреждений Организации Объединенных наций «Ассоциированная школа ЮНЕСКО».

Центральным компонентом организационной культуры любой организации является миссия, которая определяет ее назначение в обществе, отвечая на вопрос, для кого и для чего осуществляет деятельность данная организация. Основная миссия нашей ДОО – создание единой воспитательной среды, соответствующей требованиям современного общества. Воспитывающая среда дошкольных образовательных учреждений в настоящее время имеет тенденцию к интенсивному развитию и преобразованию. Основой этого процесса выступает деятельность. Организуя деятельность как основу развития воспитывающей среды, педагоги ДОО стремятся максимально полно соответствовать запросам родителей и максимально интенсивно внедрять современные технологии воспитания и развития детей.

Основная цель коллектива ДОО – всестороннее развитие ребенка – дошкольника, подготовка его к обучению в школе и социализации в обществе. Отсюда – необходимый компонент организационной культуры ДОО – осознание коллективом самоценности дошкольного возраста. Что определяет:

- знание и понимание развития ребенка, умение применять эти знания на практике;
- наблюдение и оценку поведения детей при планировании занятий и состав-

лении индивидуальных планов обучения для детей;

- составление и поддержание безопасной и здоровой окружающей среды;
- планирование и внедрение подходящей программы, способствующей продвижению во всех областях обучения и развития (социальной, эмоциональной, интеллектуальной, физической);
- установление отношений поддержки с детьми и применение подходящих для развития техник руководства отдельным ребенком и группой;
- установление и сохранение позитивных и продуктивных связей с семьями.

Основные направления деятельности ДОО «Кэскил»:

- Формирование свободной, творческой личности с развитыми познавательными интересами, воспитание духовно-нравственной личности с активной жизненной позицией;
- Создание образовательной поликультурной среды, направленной на обеспечение духовно-нравственного развития и воспитания детей дошкольного возраста.
- Полноценное приобщение к культуре своего народа как непереносимое условие интеграции в другие культуры.
- Формирование многосторонних представлений о многообразии культур в регионе, стране, мире в целом
- Обучение и воспитание детей на родном языке;

В процессе изучения организационной культуры коллектива ДОО мы выделили четыре ее основные подсистемы:

- информационно-когнитивную (философия учреждения образования, миссия, которую она выполняет; культура коммуникаций в учреждении – вербальная и невербальная; особенности социальной рефлексии основных субъектов организационной культуры – дети, педагоги, родители, управленцы);
- социорегулирующую (ценности, смыслы, система мотивации и организации педагогического труда, принятие важнейших решений, касающихся жизни организации (единолично или демократическим путем), система санкций, способы поощрений и наказаний, способы оценивания достижений в деятельности, способы осуществления контроля);
- психолого-педагогическую (наличие и характер лидерства, социально-психологический уровень развития педагогического и детского коллектива, наличие взаимопо-

мощи, обретение членами учебных групп чувства «мы», степень удовлетворенности обучающихся пребыванием в учреждении);

- организационно-технологическая подсистема (психологический климат в коллективе, традиции организации, дизайн помещения, его чистота и комфорт, внешний вид персонала и детей).

Изучение организационной культуры коллектива дает возможность понять, чем реально отличается одно образовательное учреждение от другого, на чем реально базируется уникальность организации. В последнее время стали уделять большое внимание имиджу организации. Имидж – это особый психический образ, сильно и определенным образом влияющий на эмоции, поведение и отношения личности или группы. Поскольку люди обладают разной информацией, различным опытом и разным восприятием, компания не может иметь один имидж – ее имидж многообразен [3, с.120].

Поскольку наше ДОО является национальным детским садом и активно реализует в своей деятельности национально-региональный компонент, основным ее отличием является национальный колорит. Весь дизайн ДОО, начиная с площадки, фойе, заканчивая игровыми и групповыми комнатами – выполнено в якутском стиле. Мы придерживаемся кодекса единой формы, как воспитатели, так и воспитанники. Красивая униформа воспитателей в национальном стиле и праздничный национальный костюм вселяют гордость за приверженность к своему коллективу. Дети тоже по определенным дням недели приходят в национальных костюмах. В эти дни для них готовят национальные якутские блюда. Утренняя гимнастика, занятия, игры – все по якутской тематике по плану. Гордостью воспитателей детского сада является созданная ими этноигротека. Этноигротека создана на основе авторских игр по якутской тематике. Это красочные развивающие игры по якутским народным сказкам, изготовленные на панно, пазлы по мотивам якутских сказок, настольная игра «Подворье якутской семьи», конструктор «Балаган», различные настольные игры по интеллектуальному развитию, развитию мелкой моторики, кукольный театр с персонажами олонхо, народные игрушки, авторские современные игрушки, куклы народов мира, театральная студия. Дети с самого детства приучаются к ценностям и традициям своего народа.

На основании множества проведенных исследований можно выделить как минимум 9 тех практических аспектов организационной культуры, на которых традиционно останавливается взгляд исследователя. Конечно, совсем не обязательно чтобы все эти девять переменных присутствовали в каждом конкретном случае изучения организационной культуры коллектива ДОО, но использование хотя бы некоторых из них позволит дать определенный социологический срез организационной культуры того или иного ДОО. Данные практические аспекты организационной культуры заключаются в следующем:

– Степень самостоятельности работника.

Данная характеристика организации важна не только для определения особенностей организационной культуры, но и для выявления самой возможности ее существования.

– Принципы и методы общения.

Организационная культура всегда тесно связана с системой неформальных отношений. Неформальные отношения строятся на основе частых коммуникаций, постоянного общения сотрудников. Именно поэтому так важно, каким образом общаются люди.

– Внешний вид сотрудника.

Форма одежды, как можно было увидеть выше, является значимым, понятным, дисциплинирующим и сплачивающим элементом организационной культуры.

– Организация питания.

Ценность неформального общения для создания некоторых единых культурных ценностей у работников организации определяет и ценность наличия особого времени для общения. Таким временем традиционно является обеденный перерыв, праздники, дни рождения, юбилеи и др.

– Степень пунктуальности и вежливости персонала.

Данный аспект тесно связан как с национальными, так и непосредственно с управленческими составляющими организационной культуры. Пунктуальность часто воспринимается в качестве части более общей категории – вежливости. Однако вежливость персонала имеет свои особые характеристики, являясь одним из центральных элементов организационной культуры.

– Взаимоотношения в коллективе.

Данная характеристика связана, в первую очередь, с традиционной степенью конфликтности во взаимоотношениях между сотрудниками. Организации различаются по степени деструктивности конфликтов,

по способности переносить конфликтные ситуации, по мере воздействия конфликтных ситуаций на общий уровень производительности. В нашем коллективе ценятся доброжелательные отношения, уважение друг к другу, взаимопомощь.

– Процесс развития работников.

Кадровая работа является одной из наиболее тесно связанных с формированием организационной культуры сфер деятельности организации. Важнейшую роль в плане формирования организационной культуры играет процесс развития сотрудников – получения ими дополнительного образования и перемещения внутри организации. В последние десятилетия выполнение данных функций управления персоналом претерпело наиболее существенные трансформации. Возникло осознание необходимости непрерывного образования в условиях быстро меняющейся технологии. Более распространенной стала ориентация на формирование универсальных сотрудников, способных работать в самых различных направлениях организационной деятельности. Планирование карьеры стало мыслиться как процесс одновременного учета потребностей ДОО и личных пожеланий работника относительно его должностного роста. Есть возможность продолжать образование в магистратуре.

– Мифы и легенды из истории существования и деятельности ДОО.

2013 год – присвоение имени Е.Г. Корниловой – первого основоположника национальных детских садов в Якутии, почетного старожилы города Якутска. Это было значимым событием в истории города, т.к. впервые детскому саду присвоили имя знаменитого человека. Теперь история нашего детского сада связана с историей развития дошкольного образования Якутска и ее основателем Е.Г. Корниловой.

– История, наиболее выдающиеся достижения педагогов, воспитанников.

В ДОО имеется сайт, где можно найти все сведения из истории, деятельности детского сада, информация для родителей, фотографии детей и их работ и.м.н.др. К юбилею ДОО были выпущены красочные буклеты и книга-альбом.

– Мотивация работников.

Само понятие мотивации имеет различные культурные интерпретации. С одной стороны – это материальное поощрение труда, с другой – заинтересованность, увлеченность работой.

– Обряды и традиции.

У нашего народа саха – богатые традиции, с которыми мы знакомим детей и приобщаем родителей. На основе национального календаря народа саха в нашем учреждении установились следующие традиционные мероприятия:

- Посвящение каждого воспитанника с вручением Кэс тыл, с завязыванием салама;
- Проведение традиционного дня народа саха 1 раз в неделю;
- Проведение проекта «Байанай ыйа» с привлечением отцов, дедов;
- Проект «Эьэ дьыл» (оформление детского сада, участка с привлечением родителей);
- Традиционный проект «Торообут тору тыйым»;
- Проект «Народы мира»;
- Проект «День земли»;
- Шефство над памятником «Журавли над Ильменем»;
- проекты «Мой город», «Памятные места Якутии»;
- ежегодный национальный праздник «Ысыах».

Таким образом, можем утверждать, что организационная культура в нашем ДОО на-

ходится на должном уровне, руководители понимают роль организационной культуры в эффективном управлении коллективом и грамотно используют ее в деятельности ДОО. Создан благоприятный организационный климат, педагоги работают с чувством удовлетворения от своего труда, грамотно и эффективно организованы наградная культура и стимулирование работников. Педагоги имеют возможность постоянно повышать квалификацию, реализовывать инновационные идеи и проекты, распространять опыт работы.

Изучение особенностей организационной культуры образовательного учреждения позволяет руководителю создать более эффективные пути управления развитием организации.

Список литературы

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 1998.
2. Роббинз С. Основы организационного поведения. – М.: Вильямс, 2006.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2007. – 624 с.