

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Воскобойникова Е.А. Email: Voskoboynikova6105@scientifictext.ru

*Воскобойникова Елизавета Александровна - магистрант,
направление подготовки: педагогическое образование,
профиль: менеджмент в образовании,
факультет педагогики и психологии,*

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского, г. Брянск

Аннотация: в статье поднята проблема организационной культуры в образовательной организации в условиях информационного общества. Рассмотрено как общее понятие организационной культуры, так и ее специфики в условиях образовательной организации. Выявлены ее функции. В статье приведены результаты теоретического анализа влияния организационной культуры образовательной организации на межличностное взаимодействие субъектов образования. Доказано наличие связи между организационной культурой и уровнем удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования на территории образовательной организации.

Ключевые слова: организационная культура, образовательная организация, межличностное взаимодействие, субъекты образования.

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF EDUCATIONAL ORGANIZATION ON INTERPERSONAL INTERACTION OF EDUCATIONAL SUBJECTS

Voskoboynikova E.A.

*Voskoboynikova Elizaveta Aleksandrovna - Master's Student,
DIRECTION OF TRAINING: PEDAGOGICAL EDUCATION,
PROFILE: MANAGEMENT IN EDUCATION,
FACULTY OF PEDAGOGY AND PSYCHOLOGY,*

BRYANSK STATE UNIVERSITY NAMED AFTER ACADEMICIAN I.G. PETROVSKY, BRYANSK

Abstract: the article raises the problem of organizational culture in an educational organization in an information society. The article considers both the General concept of organizational culture and its specifics in the conditions of an educational organization. Its functions are revealed. The article presents the results of a theoretical analysis of the influence of the organizational culture of an educational organization on the interpersonal interaction of educational subjects. The existence of a connection between organizational culture and the level of satisfaction with the effectiveness of interpersonal interaction of educational subjects on the territory of an educational organization has been proved.

Keywords: organizational culture, educational organization, interpersonal interaction, subjects of education.

Организационная культура образовательной организации рассматривается как инструмент управления поведением сотрудников организации и педагогическим коллективом в целом. Применяя такой управленческий инструмент, руководитель образовательного учреждения создает определенную модель поведения педагогов, поддерживает определенный тип культуры, доминирующий в организации, а также повышает и использует его педагогический потенциал.

В современной научной литературе можно выделить ряд основных подходов к пониманию организационной культуры. В рамках первого, рационально-прагматического, организационную культуру рассматривают как совокупность базовых представлений, усваиваемых участником организации в процессе адаптации к изменениям внешней среды. Э. Шейн, как один из представителей этого направления, рассматривает культуру как «совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными» [1]. В центре внимания оказывается процесс формирования организационных ценностей как основного элемента корпоративной культуры. Организационная культура (по С. Мишону и П. Штерну) предстает также как совокупность поведенческих актов, символов, ритуалов и мифов, которые «соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятиям, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта» [1].

Второе, феноменологическое, направление рассматривает корпоративную культуру как выражение сути организации. Участники организации выполняют роль творцов социальной реальности, которую они при этом еще и определенным образом интерпретируют: «смысловые значения реальности не даны индивидам *arbitrio*, они приписываются реальности в процессе ее осмысления» [1]. Эти смыслы не существуют

объективно, они существуют только в интрасубъективном контексте. Правила, нормы и образцы поведения являются результатом некой социальной конвенции и образуют конвенциональную реальность, в рамках которой и взаимодействуют участники организации. Данный подход основан на предположении о том, что организации сами создают свои культуры.

Третий и четвертый подходы достаточно близки феноменологическому, во всяком случае, они лежат в рамках интерпретативной социологической парадигмы: это когнитивный и символический подходы. В формате когнитивного подхода организационная культура рассматривается как набор знаний, верований и правил, усвоенных членами организации в ходе репрезентации внешних социальных и служебных взаимосвязей. Когнитивные шаблоны поведения формируются в процессе осуществления совместной трудовой деятельности работников и регулируют систему производственных отношений в организации. Сторонники данного подхода полагают, что стратегия управления организацией может и должна выстраиваться прежде всего с учетом этого обстоятельства. Управление культурой осуществляется путем проведения различных форм обучения, тренингов, информирования персонала и т.д.

Пятый подход, назовем его культурологическим, рассматривает организационную культуру очень широко, как фоновый фактор. Он рассматривает организацию в контексте национальной культуры, при этом самой организации отводится лишь пассивная роль, которая сводится к усвоению заранее сформированных представлений и ценностей. Один из представителей этого направления, У Оучи представлял корпоративную культуру как некоего посредника, основная функция которого - проинформировать членов организации о наборе основных ценностей и убеждений, посредством символов, церемоний и мифов [2]. Пожалуй, к этому же направлению можно отнести представления о культуре труда, которая также касается всего общества.

Таким образом, организационная культура – сложившаяся целенаправленно формируемая руководителями система отношений, действий, образцов поведения, которая формирует у педагогов уникальную, основанную на общих ценностях и традициях, общую психологию, стиль поведения, облик.

Межличностное взаимодействие представляет собой одну из сторон отношений между людьми, совместной деятельности членов коллектива. Межличностное взаимодействие различно в различных коллективах. Оно появляется не по приказу руководства и не внезапно. Моральное состояние работников и характер межличностного взаимодействия формируются на протяжении достаточно большого количества времени. И большое влияние на этот процесс оказывает организационная культура образовательного учреждения.

Для того чтобы понять, каким образом формируется межличностное взаимодействие, нужно рассмотреть стадии развития коллектива.

На первоначальной стадии развития доминирует формальная структура коллектива: работники общаются согласно с должностными поведенческими стереотипами, присматриваются друг к другу, подлинные ощущения обычно скрываются, методы и цели работы совместно не обсуждаются, коллективная работа проявляется слабо. На этой стадии межличностное взаимодействие еще не сформировано, но появляются первые задатки будущего климата в коллективе.

На второй стадии осуществляется переоценка деловых и личностных качеств руководителя, начинается процесс создания группировок внутри коллектива, формируется мнение о коллегах, назревает борьба за лидерство. Разногласия подвергаются более открытому обсуждению, предпринимаются попытки улучшения взаимоотношений внутри рабочей группы. Наконец, «притирка» завершается, четко прослеживается неформальная структура, коллектив достигает некоторой степени скоординированности действий собственных членов, и формируется некоторый определенный характер межличностного взаимодействия [3].

Позже характер межличностного взаимодействия способен меняться неоднократно во время появления новых участников коллектива, во время смены руководства, при преобразовании условий труда и под влиянием иных факторов, в частности, под влиянием организационной культуры учреждения. Характер межличностного взаимодействия коллектива является динамичным. Он способен ухудшаться либо улучшаться [4].

Российская практика управления конфликтами характеризуется использованием «авторитарных» методов управления. Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации в российских компаниях могут быть сведены к следующему: признать существование конфликта, определить возможность переговоров, согласовать процедуру переговоров, выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта, разработать варианты решений, принять согласованное решение, реализовать принятое решение на практике. Таким образом, нами выяснено, что на сегодняшний день урегулирование межличностных конфликтов в трудовом коллективе на основе разработки и использования на практике локально-нормативного механизма регулирования применяется недостаточно. На основании теоретического анализа нами предположено, что существует взаимосвязь между организационной культурой образовательной организации и межличностным взаимодействием субъектов образования.

Эмпирическое исследование влияния организационной культуры образовательной организации на эффективность образовательной деятельности было проведено в 2020 году. В исследовании приняли участие 10 педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность на базе образовательной организации.

В результате проведения исследования сделаны следующие выводы:

1. для тех организаций, в которых все устремления и помыслы каждого педагога направлены на решение задач, стоящих перед организацией, характерен более высокий уровень удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования;

2. для тех организаций, в которых поддерживается режим функционирования учреждения, организована бесконфликтная, управляемая среда, которая характеризуется отсутствием инициативы и сотрудничества педагогов, высокой степенью лояльности, характерен более низкий уровень удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования;

3. для тех организаций, в которых организована дружественная атмосфера, в которой все сотрудники имеют массу общего, в которой все держится вместе благодаря преданности и традиции, в которой поддерживается высокий уровень обязательности организации, характерен более высокий уровень удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования;

4. для тех организаций, которые являются формализованным и структурированным местом работы, которые объединяют формальные правила и официальная политика, характерен более низкий уровень удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования;

5. для тех образовательных организаций, которые являются динамичными, предпринимательским и творческим местом работы, в которых сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству, характерен более высокий уровень удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования;

Таким образом, по результатам проведенного исследования нами доказано наличие связи между организационной культурой и уровнем удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования на территории образовательной организации. Следовательно, можем констатировать, что для того, чтобы повысить эффективность работы образовательной организации через повышение уровня удовлетворенности эффективностью межличностного взаимодействия субъектов образования, необходимо целенаправленное совершенствование организационной культуры в образовательной организации.

Список литературы / References

1. *Грошев И.В.* Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. М.: ЮНИТИ, 2004. 288 с.
2. *Оучи У.* Методы организации производства. Японский и американский подходы: Сокращ. пер. с англ. Уильям Оучи; Вступ. ст. Б.З. Мильнера. М.: Прогресс, 1984. 183 с.
3. Психология и этика делового общения / Под ред. В.Н. Лавриненко. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2001. 326 с.
4. *Станкин М.И.* Психологический климат коллектива / М.И. Станкин // Консультант директора, 2001. № 12. С. 13.