

## Список источников

1. Инструктивно-методическое письмо Министерства образования Республики Беларусь к 2012/2013 учебному году // Пралеска. — 2012. — № 6.
2. Образовательные стандарты дошкольного образования [Электронный ресурс] : постановление М-ва образования Респ. Беларусь, 29 дек. 2012 г., № 146 // Эталон. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2013.

Материал поступил в редакцию 10.01.2015 г.

УДК 159.9

*Л. В. Финькевич*

БГПУ им. М. Танка, Минск

*А. М. Счастная*

БГУКИ, Минск

## УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ КАК УСЛОВИЕ ДЕЕСПОСОБНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Введение.** Роль дошкольного образования в общей образовательной системе признаётся ключевой. В силу этого особого внимания требуют вопросы не только образовательных стандартов, инновационных педагогических и здоровьесберегающих технологий, но и вопросы управления учреждением дошкольного образования. Одним из интегративных показателей, используемых в оценке качества организационной деятельности, выступает дееспособность организации. Критериями дееспособности любой организации, в том числе и учреждения дошкольного образования, является его жизнестойкость, способность предоставлять адекватный реестр услуг, обеспечивать их высокое качество, что позволяет быть конкурентоспособной в изменяющихся условиях внешней и внутренней среды. Очевидно, что качество услуги — получение дошкольного образования — непосредственно зависит от параметров организационной деятельности, важнейшим из которых выступает организационная культура. Можно утверждать, что управление организационной культурой в дошкольном учреждении опосредует качество образовательного процесса, выступает условием социально-психологического климата коллектива и психологического здоровья всех субъектов образовательного процесса. Следует признать, что в нашей стране вопросы формирования организационной культуры учреждений дошкольного образования, анализа её влияния на параметры организационной деятельности и личностно-профессиональное развитие сотрудников не находили должного внимания в научных исследованиях.

**Основная часть.** В чём видит современный менеджмент на этапе его психологизации сущность и роль организационной культуры? Последняя возникает в любой структурированной группе людей и является неотъемлемой частью жизнедеятельности организации, существенно влияя на её эффективность. Понимая это, руководство стремится к созданию сильной организационной культуры, которая базируется на ином, чем прежде, понимании человека и его роли в системе общественного разделения труда. Современными исследователями [2; 3] выделяются и описываются разные типы организационной культуры:

«Культура власти». В данной культуре организации особую роль играет лидер, его личные качества и способности. Организационная культура, как выразитель социальных отношений в системе управления, ориентирована на внутреннюю среду и проявляется в организационном поведении работников, которое ведёт к устойчивости, эффективности и надёжности внутрисистемных организационных связей; дисциплине и культуре их исполнения; динамизму и адаптивности к нововведениям в организации; общепринятому стилю управления, основанному на сотрудничестве; активным процессам позитивной самоорганизации и многому другому [3, с. 101—123].

«Ролевая культура» характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализацией участков. Этот тип организаций функционирует на основе системы правил, процедур и стандартов деятельности, соблюдение которых должно гарантировать её эффективность. Основным источником власти являются не личные качества, а положение, занимаемое в иерархической структуре. Такая организация способна успешно работать в стабильной окружающей среде.

«Культура задачи». Данный вид культуры сориентирован в первую очередь на решение задач, на реализацию проектов. Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется высоким профессионализмом сотрудников и кооперативным групповым эффектом. Большими властными полномочиями в таких организациях обладают те, кто в данный момент является экспертом в ведущей области деятельности и кто обладает максимальным количеством информации. Эта культура эффективна в тех случаях, когда ситуативные требования рынка являются определяющими в деятельности организации.

«Культура личности». Организация с данным типом культуры объединяет людей не для решения каких-то задач, а для того, чтобы они могли добиваться собственных целей. Власть основывается на близости к ресурсам, профессионализме и способности договариваться. Власть и контроль носят координирующий характер. Этот тип культуры нетипичен для учреждений дошкольного образования нашей страны. В этой культуре личность находится в центре; если есть некоторая структура и организация, она существует только для обслуживания и помощи личностям в этой организации, для содействия достижению их личных потребностей.

Культура организации может иметь особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе [4, с. 49—68]. Вместе с этим стремление всякой организации быть дееспособной требует, чтобы организационная культура, её стратегия, окружение (внешняя среда) и технология (внутренняя среда) были приведены в соответствие. Различные организации тяготеют к определённым приоритетам в организационной культуре. Организации всегда будут добиваться стабильности и эффективности деятельности, если культура организации адекватна применяемой технологии, в данном случае — инновационным и традиционным педагогическим технологиям.

Сильная культура определяет предсказуемость, упорядоченность и последовательность деятельности, нормативность поведения работников. Более того, сильная культура может быть более эффективной, чем любой формальный структурный контроль. Основные моменты влияния культуры на организационную эффективность заключаются в следующем: формирование положительного внутреннего и внешнего имиджа организации, достижение высоких показателей труда [5]. Более того, достигается обеспечение позитивного психологического и социального климата в трудовом коллективе, усиление приверженности персонала организации и снижение текучести кадров, формирование интринсивной мотивации труда.

Для современного руководителя как никогда ранее актуальна проблема управления формированием организационной культурой на основе психологической диагностики. Диагностика организационной культуры необходима для того, чтобы выявить структурно-содержательные компоненты существующей организационной культуры, которые сдерживают развитие учреждения, и определить те аспекты, которые необходимо откорректировать или создать для оптимизации организационной деятельности [6]. Основными диагностическими показателями организационной культуры выступают отношение сотрудников к организации; корпоративные ценности и этические принципы (миссия организации); выполнение работ в организации; межличностное общение, поведение, которое поощряется в учреждении; психологические качества, которые, по мнению сотрудников, необходимы для работы в учреждении дошкольного образования; неформальные группы с общими интересами; социально-психологический климат в коллективе.

Главной целью диагностики или мониторинга организационной культуры является создание инструментария и базы для принятия управленческих решений в сфере текущих задач деятельности, в сфере стратегических задач. Диагностика организационной культуры необходима также перед планированием изменений в самой культуре в целях её оптимизации. Реальными показателями эффективной организационной культуры принято считать такие, как слаженность, взаимодействие (то, что называется *team spirit* (командный дух)); удовлетворение работой и гордость за её результаты; преданность организации и готовность соответствовать её высоким стандартам; высокая требовательность к качеству труда; готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны [1, с. 15—18].

Как показали результаты проведённого нами эмпирического исследования, закономерными характеристиками компонентов сложившихся организационных культур современных учреждений дошкольного образования являются следующие: умеренные партнёрство и стремление к взаимодействию; ценность социального статуса и профессиональной компетентности; умеренная субординация; тенденция к клановости (семейная культура); средняя длительность процесса принятия решений; высокий внешний и средний внутренний уровни приверженности организации; средняя межличностная дистанция; позитивно-поддерживающая атмосфера.

Организационная культура формирует определённый имидж организации, создаёт систему социальной стабильности, помогает сплочению коллектива, обеспечивая стандарты поведения. Поскольку культура играет значительную роль в жизни фирмы, то она является предметом пристального внимания руководства.

**Заключение.** Управление процессами формирования организационной культуры становится одной из стратегических задач современного руководителя. На основании результатов диагностики организационной культуры заведующие учреждениями дошкольного образования разрабатывают и реализуют при непосредственном участии педагога-психолога программы коррективки, формирования и совершенствования существующей организационной культуры, создания новой организационной культуры, которая в максимальной степени будет способствовать дееспособности организации, развитию личностного и профессионального потенциала работников, что является необходимым условием повышения качества дошкольного образования.

#### Список источников

1. Андрусенко, Т. Корпоративная культура / Т. Андрусенко // Корпоратив. системы. — 2006. — № 5. — С. 15—18.
2. Балдин, К. Корпоративная культура / К. Балдин. — М. : Экзамен, 2006. — 196 с.
3. Грошев, И. В. Корпоративная культура / И. В. Грошев. — М. : Центр, 2004. — 354 с.
4. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов. — М. : Дело, 2005. — 251 с.
5. Кричевский, Р. Л. Корпоративная культура и имидж организации / Р. Л. Кричевский // Директор. — 2007. — № 3. — С. 29—36.
6. Овдеева, Е. Диагностика корпоративной культуры / Е. Овдеева // Управление персоналом. — 2007. — № 11. — С. 31—36.

Материал поступил в редакцию 10.01.2015 г.

УДК 37.013:373.21(477.72)

**И. Н. Цюпак**  
ХГУ, Херсон, Украина

### ГЕНЕЗИС ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ДОШКОЛЬНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ХЕРСОНЩИНЫ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX ВЕКА

**Введение.** В условиях духовного возрождения Украины усиливается интерес к историческому аспекту общественного роста, в частности генезиса образования, поскольку именно он выступает определяющим фактором социального прогресса. Государственная политика в отрасли образования, отражённая в общегосударственных нормативных документах (в Законе Украины «Об образовании», «О дошкольном образовании», «Об охране детства», в Базовом компоненте дошкольного образования), определила новые приоритетные задания дальнейшего развития дошкольного воспитания. Закон Украины «Об образовании» провозглашает образование приоритетной сферой социально-экономического, духовного и культурного развития общества. Закон Украины «О дошкольном образовании», направленный на обеспечение разностороннего развития ребёнка дошкольного возраста, подчёркивает необходимость обобщения и распространения передового педагогического опыта и организации сотрудничества с другими учебными заведениями для повышения эффективности программно-методического обеспечения.

Принципиальное значение в контексте проблемы исследования занимают научные поиски, направленные на выявление особенностей работы дошкольных образовательных учреждений в определённых географических пределах территории Украины (О. Венгловская, Т. Головань, С. Дитковская, З. Нагачевская, Л. Писоцкая, Л. Редькина, Г. Рего, О. Стягунова, Н. Туренко). Анализ отечественных научных работ показал, что в изучении данного аспекта украинскими исследователями выбран широкий спектр теоретических и практических проблем зарубежной дошкольной педагогики (И. Адамек, Н. Мельник, И. Сташевская, О. Стягунова, З. Хала). Такое внимание учёных к зарубежному опыту обусловлено необходимостью реформирования дошкольного образования в Украине.

Цель статьи — обобщить опыт воспитателей Херсонской области и их вклад в развитие системы дошкольного воспитания в регионе во второй половине XX века.

**Основная часть.** Проведённое историко-педагогическое исследование дало возможность в выделенных временных пределах (вторая половина XX века) научно обосновать четыре последовательных этапа развития дошкольного воспитания. Определение данных этапов основано на учёте изменений в государственном законодательстве и программном обеспечении детских садов в вопросах дошкольного воспитания исследуемого периода, которые содействовали трансформации цели, задач и содержания образования.

*Первый этап* — «Восстановление дошкольного воспитания» — охватывает период с 1949 по 1958 год. Начало этого этапа характеризуется принятием в 1949 году постановления «О мероприятиях по расширению детских дошкольных заведений и родовых домов и улучшению их работы» [1, с. 8]. Ведущей тенденцией этого периода на Херсонщине стало восстановление и увеличение сети дошкольных заведений за счёт ремонта старых и строительства новых помещений, проверка и контроль организации воспитания. Это привело к массовому увеличению количества временных дошкольных площадок при колхозах, к организации подготовки воспитателей к работе в сезонных заведениях. Воспитание в дошкольных заведениях осуществлялось по старым программам, которые не удовлетворяли воспитательные нужды населения [2, с. 23].

*Второй этап* — «Развитие общественного дошкольного воспитания» — охватывает период с 1959 по 1972 год. Начало этого этапа обусловлено принятием в 1959 году постановления «О мероприятиях по дальнейшему развитию детских дошкольных учреждений, улучшению воспитания и медицинского обслуживания детей дошкольного возраста», согласно которому ясли и детские сады объединялись в единое дошкольное заведение [1, с. 8]. На Херсонщине эти годы характеризуются