

# Исследование организационной культуры

**Организационная культура** — это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

Оценку организационной культуры можно провести на основе десяти характеристик, наиболее ценных в организации:

- ✓ личная инициатива;
- ✓ готовность работников пойти на риск;
- ✓ направленность действий;
- ✓ согласованность действий;
- ✓ обеспечение свободного взаимодействия, помощи и поддержки подчиненным со стороны управленческих служб;
- ✓ перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников;
- ✓ степень отождествления каждого сотрудника с организацией;
- ✓ система вознаграждений;
- ✓ готовность сотрудника открыто выражать свое мнение;
- ✓ степень взаимодействия внутри организации, при которой взаимодействие выражено в формальной иерархии и подчиненности.

# Исследование организационной культуры

Использовалась методика построения графического профиля организационной культуры, базирующаяся на одной из принятых сегодня в мировой практике типологии Ч. Хэнди.

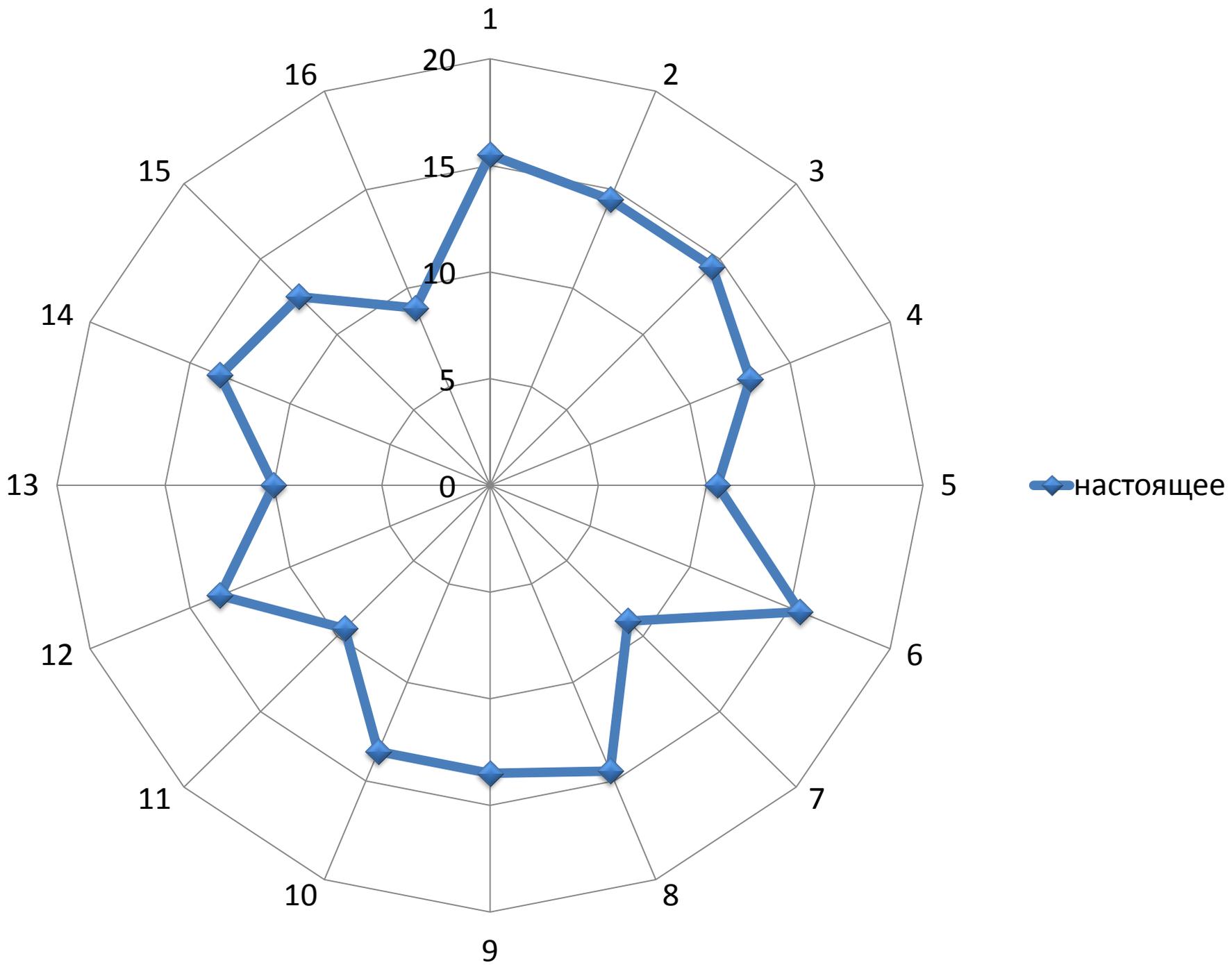
Методика представляет собой анкету с вопросами, предусматривающими ответы респондентов на вопросы о состоянии организационной культуры в учреждении не только с учетом существующего состояния дел, но и с учётом перспектив возможного, желаемого развития.

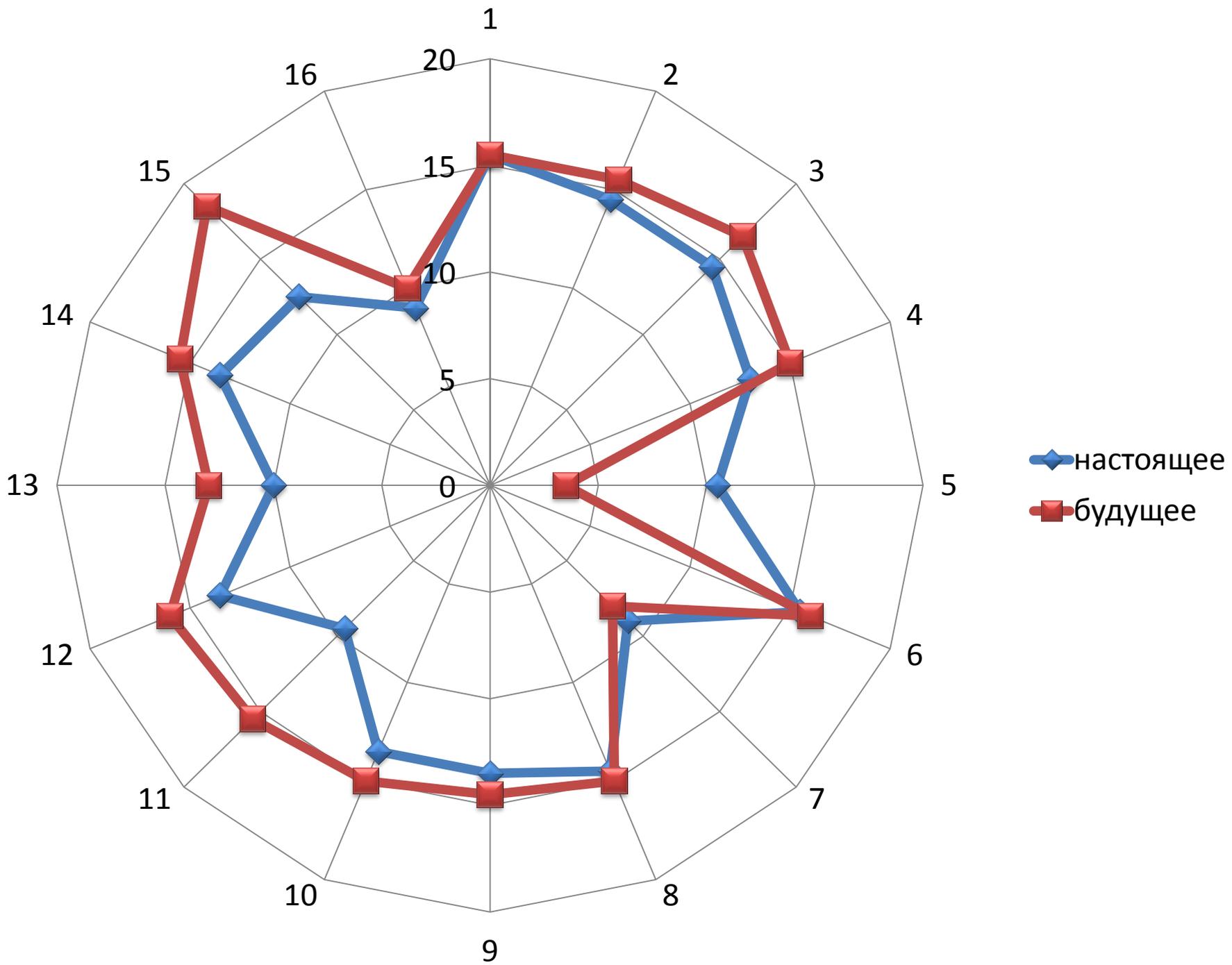
Испытуемым предлагалось оценить каждый вопрос относительно «Настоящего» и «Желаемого будущего», выбрав один из предложенных ответов: «Да», «Скорее да», «Скорее нет», «Нет».

Анализ положительных ответов позволяет выявить доминирующий тип организационной культуры.

## **Коротко охарактеризуем четыре основных типа организационной культуры**

- 1. Ролевая** – культура, в условиях которой каждый член организации выполняет определенную, строго ограниченную общепринятыми рамками или должностными инструкциями и только ему присущую роль.
- 2. Организационная культура «ордена»** – культура бесспорного лидера - руководителя организации, авторитет которого является движущей силой, а идеи - решающим фактором всех достижений и побед.
- 3. «Командная» организационная культура** – культура, при которой устремления и помыслы каждого направлены на выполнение одной определенной задачи, стоящей перед организацией.
- 4. Организационная культура индивидуальности** – культура предпочтения независимости и автономности в работе учителя, где главным критерием являются личные достижения.





## Мониторинг «Определение командных ролей» (автор Р. М. Белбин)

Исследование позволяет определить основные и дополнительные роли, которым отдает предпочтение каждый педагог при работе в команде, а также охарактеризовать и спрогнозировать поведение, в соответствии с индивидуальными особенностями поведенческих и социальных реакций.

В интерпретации проведенного исследования мы будем ориентироваться на классические восемь командных ролей, выделенных автором методики: **Исполнитель, Председатель, Формирователь, Мыслитель, Разведчик, Оценщик, Коллективист и Доводчик.**

Тип	Характеристики личности	Вклад в работу команды	Допустимые слабости
<b>Председатель / Координатор:</b>	Зрелый. Уверенный в себе, доверяющий.	Разъясняет цели и расставляет приоритеты. Мотивирует коллег, повышает в должности.	Не очень интеллигентен, личность не высоко творческая.
<b>Навигатор / Формирователь:</b>	Очень сильная личность. Общителен, динамичен.	Способен работать в режиме высокого напряжения, преодолевать препятствия для достижения цели.	Легко поддается на провокацию.
<b>Генератор идей / Мыслитель:</b>	Умный. С хорошим воображением. Неординарный.	Предлагает оригинальные идеи. Решает сложные вопросы.	Слабо контактирует и плохо управляет обыкновенными членами команды.
<b>Наблюдатель / Оценщик:</b>	Трезво оценивает обстановку. Интеллигентен. Скуп на эмоции. Объективен.	Рассматривает все варианты. Анализирует. Старается предвидеть результат.	Недостает способности вдохновить остальной коллектив.
<b>Работник / Исполнитель:</b>	Консервативен. Дисциплинирован. Надежен.	Организует. Претворяет в жизнь идеи и планы.	Негибок. Медленно реагирует на новые возможности.
<b>Снабженец / Разведчик:</b>	Экстраверт. Энтузиаст. Любопытен. Общителен.	Изучает новые возможности. Развивает контакты. Переговорщик.	Теряет интерес по мере угасания первоначального энтузиазма.
<b>Коллективист / Миротворец:</b>	Ориентирован на общество. Мягко, уживчив, восприимчив.	Слушает. Строит, улаживает разногласия. Работает с трудными людьми.	Теряется в острых ситуациях.
<b>Человек, расставляющий точки над «i» / Доводчик:</b>	Сознательный. Беспокойный.	Ищет ошибки, недоработки. Концентрируется и ориентирует других на установленные сроки.	Имеет тенденцию напрасно беспокоиться. Не любит делегировать полномочия.

## **Как распределились командные роли в нашем коллективе в количественном соотношении**

Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>
<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>12</b>

Каждый человек может совмещать в себе несколько ролей, но, как правило, не очень много, обычно не более 2-3 ролей

## Оценка мотивационной среды в ОУ

