Автономная некоммерческая организация высшего образования

«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

СЛАБОДЧИКОВА ЕВГЕНИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся _____ Е.В. Слабодчикова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Руководитель
доцент кафедры психологии, канд.психол. наук _____ Т.Г. Авдеева
(должность, ученая степень, ученое звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

Нормоконтролер _____ Т.В. Колпакова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

Е.В. Наконечная
(подпись)

«28» 06 2022 г.

Красноярск 2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студентке Слабодчиковой Евгении Вячеславовне группы 158-пу
(Ф.И.О. полностью)

1.Тема выпускной квалификационной работы «Исследование организационной культуры образовательной организации»
(полное наименование темы согласно приказу)
утверждена приказом по институту от «04» 02 2022 г. № 19/1-уо
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «02» 02 2022 г., № 06
2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «28» 06 2022 г.
3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические основы организационной культуры в образовательных организациях; II Эмпирическое исследование организационной культуры в образовательной организации; Заключение; Список использованной литературы.
4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.
5. График выполнения выпускной квалификационной работы:
09.09.22-10.09.22 –теоретически обосновать проблему научного исследования (определить объект, предмет исследования);
11.09.22-13.09.22 –изучить научную литературу, собрать данные об объекте и предмете исследования, сформировать понятийный аппарат;
14.09.22-15.09.22 – описать актуальность, практическую часть работы, подготовить теоретическую часть работы;
16.09.22-17.09.22 – подготовить библиографический список к работе;
15.04.22-18.04.22–спланировать этапы эмпирического исследования, сформулировать цель, задачи и гипотезу исследования;
19.04.22-21.04.22 – описать диагностический комплекс, описать методики и этапы эмпирического исследования;
22.04.22-30.04.22–провести эмпирическое исследование;
01.04.22-06.05.22 – обработать эмпирические данные, оформить иллюстративный материал;
07.05.22-11.05.22 – провести качественный и количественный анализ, описать результаты эмпирического исследования, сформулировать выводы.

Дата выдачи задания «02» 02 2022 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ Т.Г. Авдеева
(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 58 с., таблиц 8, источников 50.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА, ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, ПЕДАГОГИ

Цель исследования - изучить организационную культуру образовательного организации.

Объект исследования - организационная культура.

Предмет исследования - организационная культура образовательной организации.

Гипотезой нашего исследования стало предположение о существовании несоответствия между существующим и желаемым профилем организационной культуры в образовательной организации.

Было проведено исследование уровня и типа организационной культуры. В результате выявлены уровни и профили организационной культуры в образовательной организации.

Отдельно разработаны рекомендации для администрации школы в аспекте развития организационной культуры в организации.

.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 9

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 10

1.1 Организационная культура как психологический феномен 10

1.2 Организационная культура в образовательных организациях 14

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 28

2.1 Организация и методы исследования 28

2.2 Анализ и обобщение полученных результатов 32

2.3 Рекомендации для администрации школы в аспекте развития организационной культуры в организации 44

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Формирование организационной культуры в образовательных организациях актуально в условиях современной модернизации российского образования. Организационная культура образовательного учреждения является одной из важнейших составляющих успеха образовательного учреждения и действенным инструментом, позволяющим мобилизовать субъекты образовательного учреждения на достижение общих целей, стимулировать инициативу, обеспечивать взаимопонимание, общие коммуникации, нормы межличностных отношений, широкие социальные связи [1; 15; 21].

В настоящее время организационная культура является областью знаний, входящей в комплекс наук об управлении. В силу своей практической значимости в жизни различных организаций, в том числе образовательных учреждений, она вызывает все больший интерес исследователей. Влияние организационной культуры на организационную эффективность становится непреложным фактом и рассматривается многими зарубежными и отечественными учеными. Следует отметить, что, хотя лишь немногие руководители рассматривают культуру своей организации как важный инструмент управления деятельностью, позволяющий им направлять отделы и отдельных лиц на достижение общих целей, мобилизовать собственную инициативу сотрудников, обеспечивать и способствовать лояльности коммуникаций [5; 27; 31].

В наименьшей степени организационная культура проанализирована в сфере образования. Понятийный аппарат современной организационной психологии начинает применяться при изучении различных сфер общественной жизни и, в частности, сферы образования, что позволяет рассматривать образовательное учреждение - школу - как организацию особого тип. (О. С. Виханский, В. С. Лазарев, А. И. Наумов, М. М. Поташник, П. И. Третьяков, К. М. Ушаков, Т. Н. Шамова и др.).

Организационная культура представляет собой сложное целостное образование, включающее в себя общие цели образовательного учреждения, ценности и нормы, действующие в нем, обычаи и традиции, общепринятый стиль отношений учащихся с преподавателями и друг с другом, внешний дизайн и т.д. Это явление определяется как образ жизни, мышления, действия и существования субъектов организации, основанный на единстве целей и системе общих ценностей. Научная работа по различным проблемам образования отражает отдельные аспекты, важные для понимания социально-педагогической сущности организационной культуры.

Внимание исследователей сосредоточено на выявлении методологических и теоретических основ развития организационной культуры (Т. А. Антопольская, 2010), механизмов ее изменения (В. А. Виноградова, 2003), обосновании педагогических условий формирования инновационной организационная культура предприятия, образовательного учреждения (Л.Э. Асадчих, 2010); достаточно глубоко и многогранно изучено влияние организационной культуры на эмоциональное самочувствие обучающихся, социальную адаптацию личности в работах (Е. С. Жерихов, 2004, И. В. Скрипичникова, 2007, А. В. Шакурова, 2005); организационную культуру как фактор совершенствования сферы образования рассматривают, как теоретики, так и практики (Р. Зайцев, 2000, Е.В. Люликова, 2008 и др.).

В связи с необходимостью справиться с конкуренцией, возникшей в сфере образовательных услуг, со стремлением выжить в сложившейся экономической ситуации, когда ликвидируются одни городские организации и создаются другие, предлагающие более широкий спектр услуг для населения, а также в связи с быстрыми экономическими и социальными изменениями новые технологии требуют изменений в культуре организации, что затрудняет повышение ее эффективности [4; 10; 38].

На сегодняшний день в большинстве муниципальных организаций остро стоит проблема формирования организационной культуры. Сложившаяся

ситуация приводит к необходимости изучения данной области и уточнения проблем для их последующего решения.

Для российских образовательных учреждений все более актуальной становится проблема формирования современной системы управления. Рыночные законы экономики все больше претендуют на роль общих правил жизни государственного сектора. Задачи выживания, функционирования и развития индустрии образования с особой остротой ставят вопрос об освоении закономерностей, сложившихся в мировом управлении, и интеграции их в отечественную науку и практику. Однако следует отметить, что исследования проблемы изучения организационной культуры образовательных учреждений явно недостаточны, хотя важность этого аспекта для управления образовательными учреждениями и педагогами общепризнано [28; 29].

В образовательном учреждении организационная культура является очень эффективным и надежным инструментом управления поведением людей, формирование модели организационного поведения сотрудников, которую следует использовать. К сожалению, современные руководители образовательных учреждений уделяют недостаточное внимание влиянию организационной культуры на институциональную эффективность. Более того, они не знают методов своего исследования, формирования и изменения. Поэтому мы хотели обратить внимание на важную и пока мало разработанную в системе образования проблему организационной культуры образовательного учреждения.

Цель исследования - изучить организационную культуру образовательного организации.

Объект исследования - организационная культура.

Предмет исследования - организационная культура образовательного учреждения.

Гипотезой нашего исследования стало предположение о существовании несоответствия между существующим и желаемым профилем организационной культуры в образовательной организации.

Задачи исследования

1. Обосновать проблему организационной культуры в современной психологической науке и практике.
2. Выделить особенности формирования организационной культуры в сфере образования.
3. Организовать и провести эмпирическое исследование организационной культуры в образовательной организации.
4. Описать выделенные профили организационной культуры в образовательной организации.
5. Разработать рекомендации для администрации школы в аспекте преобразования организационной культуры в организации.

Методы и методики исследования: для решения поставленных задач использовался комплекс методов:

- теоретические: анализ, сравнение и обобщение научной литературы по проблеме исследования;

- эмпирические: опросники, тесты.

1. Опросник для проведения исследования по методу OCAI (К. Камерон и Р.Куинн.), модифицированный для сотрудников образовательной организации, для оценки типа организационной культуры образовательной организации.
2. Тест «Уровень организационной культуры» (ОК) (Т.О. Соломанидина) для определения уровня организационной культуры.

- методы математической статистики: U-критерий Манна - Уитни для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно.

База исследования: МАОУ «Средняя школа № 108 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Красноярск.

Выборка составила 34 преподавателя в возрасте 25-55 лет и 6 сотрудников администрации образовательной организации.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1 Организационная культура как психологический феномен

Организационная культура - это набор убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми сотрудниками организации. Организационная культура определяет поведение человека в рамках организации и задается ведущими (активными) сотрудниками в течение длительного времени [43; 46; 50].

Если организационная культура соответствует общей цели, она может стать важным фактором эффективности организации. Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий направлять все подразделения и отдельных лиц к достижению общих целей, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечивать продуктивное взаимодействие. Другими словами, мы можем говорить об организационной культуре, когда высшее руководство демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, которые прямо или косвенно способствуют достижению стратегических целей организации. Чаще всего компании формируют культуру, воплощающую ценности и поведение их руководителей.

Организационная культура включает не только глобальные нормы и правила, но и текущий регламент деятельности. Она может иметь свои особенности, которые обусловлены видом деятельности, формой собственности, занимаемым положением в обществе и т.д. [49].

Понятие «культуры» в организации стало примеряться сравнительно недавно, не более 60-70 лет тому назад. Поводом для его использования послужили результаты, полученные специалистами по управлению, учеными

психологами, социологами, и представителями других научных дисциплин в ходе различных экспериментов и фундаментальных теоретических исследований, выполненных в области социальных отношений в XX столетии. Об интересе к этой проблеме свидетельствуют запросы специалистов, а также реальные заказы организаций на выполнение исследовательских проектов[47].

Тейлор Ф. - американский инженер, изобретатель, один из основоположников науки управления, обосновал необходимость научного подхода к управлению организацией. С 1895 г. Тейлор начал свои всемирно известные исследования по организации труда. Первые его эксперименты были направлены на решение вопроса, какое количество угля человек может поднимать на лопатах различного размера с тем, чтобы длительное время производительность труда не падала и выработка за смену была максимальной. Ф. Тейлор и его последователи пытались найти единственный наилучший способ организации производства. Его система научной организации труда включала в себя следующие основные положения: расчленение трудового процесса на отдельные операции, их анализ, конструирование рационального трудового процесса, нормирование труда, функциональное руководство, разделение функций управляющего и рабочего, планирование деятельности рабочих [36; 44].

Тейлор различал два типа организаций: деструктивные и созидательные. Если организация достигает своих целей, не выходя за рамки выделенных для этого ресурсов, и ее цели способствуют социально-экономическому совершенствованию общества, такая организация является творческой. Если организация стремится достичь своих целей, не останавливаясь на уничтожении природных ресурсов, не заботясь о своих сотрудниках, ее можно считать деструктивной.

Также Тейлор исследовал такой организационный феномен как «работа с прохладцей» или, иными словами, отрицательный групповой эффект, т.е.

искусственное сдерживание производительности труда под влиянием коллективного давления.

Тейлор доказал, что данный эффект обнаруживается не только среди рабочих, но и в сфере управления, когда у руководителей не обозначен круг обязанностей, имеется дублирование функций, не определена ответственность.

Существенный вклад в развитие теории организации внесла Мэри Паркер Фоллет. Одной из первых она обосновала необходимость изучения психологических аспектов управления и функционирования организации. Мэри Паркер Фоллет писала, что необходимо изучать и учитывать при управлении потребности индивида, поскольку именно личные потребности побуждают человека к труду. По ее мнению, в основе организации лежат взаимосвязи индивидов. Она подчеркивала необходимость сотрудничества между людьми [48].

Фоллет М. не только обобщила взгляды Тейлор, но и одной из первых до ее эпохи выдвинула идею о необходимости участия рабочих в управлении. Она была представительницей «гуманистического» направления в менеджменте, утверждая, что главным фактором в менеджменте являются человеческие отношения; критиковал иерархические структуры управления и выступал за более мягкие, более демократические формы и так далее. М. Фолле рассматривал деловую организацию как часть большой и целостной человеческой организации, называемой обществом. Эти взгляды контрастировали с взглядами представителей административной школы, и были практически не востребованы до 50-х гг. XX в.

Организационная культура сегодня - это система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня

взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития [37; 44].

Человек составляет основу любой организации, которая и сама создается для человека. Спектр организационной культуры, которую приносит человек в организацию, весьма широк, он определяется уникальностью каждого человека.

Особенности организационной культуры человека заключаются в том, что эта функция зависит от индивидуальности человека и среды. Более того, поведение, личность и окружающая среда взаимно влияют друг на друга.

На организационную культуру человека оказывают влияние привычки и склонности, потребности и интересы, политические взгляды, профессиональные интересы, моральные ценности, темперамент. Стабильной, постоянной чертой характера человека является упрямство. Одни люди более упрямы, чем другие [45].

Возникает вопрос: можно ли измерить тот или иной параметр личности.

На сегодняшний день нет единиц измерения, но есть возможность оценить его проявление в сравнении с другими людьми. Организационная культура человека базируется на следующих чертах личности: Позитивная реакция на власть имущих. Власть является необходимостью в организациях.

Для эффективной работы руководитель должен подходить к личности во избежание негативной реакции на власть имущих.

Личность должна уважать авторитет как обязательный атрибут лидерства; желание конкурировать.

Ограниченные ресурсы - обычное явление в организации. Работники на всех инстанциях должны конкурировать с другими аналогичными работниками в нахождении наилучшего решения в распределении ресурсов: персонала, материалов, бюджета, оборудования. Конкуренция может проявляться при продаже продукции, переговорах, дебатах, умение убеждать.

Роль личности требует, чтобы человек часто выражал свои мысли, выступал публично. Он должен быть убежден в своих идеях и мнениях, это дает возможность к проявлению влияния; стремление играть роль неформального лидера. Личность должна стремиться выделяться среди других в различных сферах деятельности. Человек должен играть роли. Чем больше ролей может освоить личность, тем выше ее уровень организационной культуры; терпимость к монотонной административной работе [25; 35].

Руководящие должности любого ранга требуют от человека уделять некоторое внимание счету, оформлению документов, представительским функциям, чтению и ответам на корреспонденцию и телефонные звонки. Человек может быть недоволен такими обязанностями, но должен воспринимать их как необходимый долг.

Проявлением отрицательного состояния личности может быть фрустрация, т.е. стойкая дезорганизация сознания и поведения человека (спонтанная агрессивность), которая наступает при длительных репрессиях на базовые потребности человека. Состояние фрустрации преодолевается только с помощью психологов. Если организационная культура уже сформировалась, то очень важно обеспечить ее дальнейшее поддержание. Во многих случаях выполнение этой задачи возложено на службы управления персоналом. Процесс отбора, критерии оценки исполнения работ, система вознаграждений, мероприятия по обучению персонала, развитию карьеры, продвижению и ротации кадров гарантируют, что отобранные кандидаты будут соответствовать организационной культуре фирмы [34].

Деятельность организации не может осуществляться только на основе технологий или управленческой иерархии. В организациях работают люди. А это значит, что в своей деятельности они руководствуются какими-то конкретными ценностями и правилами. В этом смысле каждая организация выступает как культурное пространство. В каждой организации

формируются культурные нормы, модели поведения, убеждения, отношение к окружающему миру, разделяемые всеми ее сотрудниками [50].

Применительно к организациям термин «культура» («корпоративная культура», «организационная культура», «социокультура организации») охватывает большую область явлений духовной и материальной жизни коллектива, а именно доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, разделяемые сотрудниками организации, которые предопределяют нормы их поведения и характер жизнедеятельности организации [39].

Главная цель организационной культуры - обеспечение внешней адаптации и внутренней интеграции организации за счет совершенствования управления персоналом. Поэтому современные руководители и управляющие рассматривают социокультуру организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на выполнение общих целей, мобилизовать инициативу работников и облегчить продуктивное общение между ними. Оргкультура усиливает организационную сплоченность и порождает согласованность в поведении сотрудников [49].

Основные элементы организационной культуры можно подразделить на объективные и субъективные. Так, объективные элементы отражают материальные стороны жизни организации. Это, например, символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, мебель, наличие автостоянок и т.д.

К субъективным относятся ценности, верования, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения, восприятие языка и лозунгов. Ведущую роль среди них играют ценности [37].

Важно понимать значение основных организационных символов (название компании, логотип, слоганы), слушать истории, передающиеся из уст в уста в организации, анализировать, кто их герои и что эти истории

отражают в культуре организации. По этим причинам следует отметить, что быстрая трансформация организационной культуры невозможна.

Харрис Ф. и Р. Моран в 1991 г. предлагает рассматривать организационную культуру на основе следующих характеристик: осознание себя и своего места в организации; система общения и язык общения; внешний вид, одежда и самооценка на работе; что и как есть, привычки и традиции этой территории; осознание времени, отношение к нему и его использованию; отношения между людьми; ценности и нормы; вера во что-то и отношение или расположение к чему-то; процесс развития и обучения; трудовая этика и мотивация.

По отношению к организации культура выполняет ряд функций [23]:

1) формирует определенный имидж, т.е. образ в глазах окружающих, который и отличает данную организацию от любой другой;

2) выполняет регулирующую функцию, определяя, какое поведение является ценным для организации, а какое нет;

3) способствует взаимному приспособлению людей друг к другу и к организации, что свидетельствует о практическом воплощении адаптационной функции;

4) помогает формированию чувства принадлежности к организации, гордости за нее, стремлению постороннему включится в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;

5) выполняет охранную функцию путем создания барьера от нежелательных внешних воздействий на организацию. Это говорит о том, что наличие корпоративной культуры важно не только для поддержания корпоративного духа, - от нее во многом зависит и безопасность компании;

6) направляет деятельность организаций и ее участников в необходимое русло, реализуя тем самым свою ориентационную функцию;

7) выполняет мотивирующую функцию, создавая необходимые стимулы.

Источники организационной культуры, на наш взгляд, можно условно разделить на три группы: внешняя среда, общественные ценности, внутренняя среда организации.

Внешняя среда - под факторами внешней среды в данном случае понимают факторы, неконтролируемые организацией, такие как природные условия или исторические события, повлиявшие на развитие общества [44]. Общественные ценности - общественные ценности и национальная культура страны также оказывают влияние на организационную культуру компаний. К данной группе факторов можно отнести преобладающие в обществе убеждения и ценности, такие как свобода личности, человеколюбие, уважение и доверие к властям, нацеленность на действие и активную жизненную позицию. Например, в разных странах разное значение придают проблеме затрат времени.

Различное отношение к вопросам эффективного использования времени повлияет на организационную культуру компаний: в разных странах в разное время начинается и заканчивается рабочий день, разное время отводится на перерывы, различное количество нерабочих дней и разная продолжительность отпусков. Часто специалистам, работающим за рубежом, трудно привыкнуть к необычному для них распорядку дня [46].

Внутренняя среда организации - третий источник организационной культуры образуют специфические внутренние факторы самой организации.

Например, развитие технологической среды будет влиять на требования компании к уровню квалификации персонала, что, в свою очередь, может отразиться на ее организационной культуре. Высокотехнологичные компании будут принимать на работу квалифицированных специалистов, сформировавших систему ценностей в процессе предшествующей социализации. Такая ситуация может привести к формированию отдельных элементов чужеродных субкультур, таких как группы с различной идеологией и системой ценностей, что значительно усложнит развитие единой сильной организационной культуры. Это повлияет и на структуру

власти в организации: те группы, которые непосредственно связаны с развитием технологической среды, будут обладать большей властью и, таким образом, сформируют доминирующую коалицию, ценности которой будут определять организационную культуру компании [36; 47].

К специфическим факторам организации относится и отрасль, в которой работает компания. Фирмы, принадлежащие одной отрасли, функционируют в одной конкурентной среде и схожем правовом пространстве, удовлетворяют одни и те же потребности покупателей.

В области организационной культуры сложились три базовых подхода: символический, когнитивный и систематический. Основные посылки символического подхода:

1. Смысл или интерпретации происходящего в организации важнее того, что происходит в действительности.

2. Нестабильность и неопределенность, широко распространенные в большинстве организаций, препятствуют рациональному решению проблем и принятию решений.

3. Люди используют символы для уменьшения неопределенности и установления ориентиров поведения при столкновении с нестабильностью.

В качестве символов могут выступать эмблемы, флаги, мифы, анекдоты, клички, привычки, обычаи и т.п. Руководители посредством символов могут поддерживать идеологию организации и ориентировать сотрудников в сложном мире [39].

Символы имеют смысл и приносят пользу только тогда, когда члены организации понимают их значение одинаково, что определяется в первую очередь существующими культурными ценностями.

В когнитивном подходе основной акцент делается на таких аспектах культуры, как коллективное сознание, когнитивные схемы или общая система знаний, верований и правил, определяющих соответствующие формы поведения.

Малышев С.П. выделяет четыре вида организационной культуры:

1. Организационная культура, ориентированная на роль. Организации с такой культурой стремятся быть рациональными и аккуратными, насколько это возможно. В центре внимания таких организаций - процедуры и правила, ясно сформулированные функциональные предписания. Им присущи озабоченность свободой действий, соблюдение законов и ответственность. Работники продвигаются по службе с четко определенными карьерными путями. Стабильность и респектабельность нередко также ценятся, как и компетентность. Система не может быстро адаптироваться к изменениям, им недостает гибкости.

2. Организационная культура, ориентированная на задачу. Здесь выше всего ценится выполнение сверхзадач. В центре внимания - гибкость, быстрота, способность справляться с новыми ситуациями и адаптироваться к ним. Власть считается законной, если она основана на соответствующих знаниях и компетенции, а не на силе и положении. Карьера работника зависит от способности справляться с все более сложными изменениями и задачами. Организационная структура меняется, чтобы выполнять задания или функции.

3. Организационная культура, ориентированная на человека. Организация сама по себе - это средство для выполнения желания ее членов, которые они могут выполнить сами. Люди в таких организациях никогда не делают то, что противоречит их целям и ценностям. Здесь главное - умение и потенциал отдельных работников. Именно люди определяют успешность таких организаций. Карьера работника зависит от качества его работы и достижений. Человеческие ресурсы - превыше всего.

4. Организационная культура с ориентацией на власть (силу). Такие организации пытаются сдерживать окружающую обстановку и подавлять возражение (сопротивление). Они не желают, подчиняться каким бы то ни было внешним законам или власти. Центральная тема - рост организации. Руководители прилагают все усилия, чтобы установить абсолютный контроль над подчиненными. Работники борются за стратегические посты,

карьера складывается в соответствии с их положением на этой арене власти. Такие организации конкурентоспособны и заботятся о своих сферах влияния [39].

Понимаемая таким образом организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, выполняющих репрезентативные, директивные и аффективные функции и способных создавать культурное пространство и особое ощущение реальности.

Предполагается, что даже хаотичное и кажущееся бессмысленным поведение порождается относительно четкими правилами, определяемыми базовыми когнитивными структурами. Систематический подход имеет свои истоки в рассмотрении климата организации как интегральной характеристики ее среды [9; 11; 14].

Понимание социально-психологического климата как глобальной характеристик организации объединило в себе концепции климата как набора объективных свойств организации (ее объем, формальная структура, стиль руководства, цели организации и др.), с одной стороны, и как психологической среды (субъективные впечатления, восприятие организации со стороны ее работников), с другой стороны.

Использование системного подхода позволяет сделать вывод, что в действительности организационная культура - это сложное пересечение и наложение субкультур, которые сосуществуют на основе гармонии, безразличия или конфликта. В качестве таковых можно обозначить субкультуры основателя бизнеса, различных религиозных, этнических, профессиональных, социальных прослоек работников организации.

Кроме того, на формирование организационной культуры может влиять целый комплекс внешних и внутренних факторов, которые традиционно рассматриваются в теории управления как ключевые в развитии организации в целом.

1.2 Организационная культура в образовательных организациях

Понятие организационной культуры, рассмотренное нами в первом абзаце первой главы нашей работы, позволяет сказать, что организационная культура включает в себя совокупность представлений о способах деятельности, нормах поведения, совокупность привычек, неписаных правил, запреты, ценности, ожидания, представления о будущем и настоящем и т. д., сознательно или бессознательно разделяемые большинством членов организации. Анализ организационной культуры позволяет рассматривать образовательное учреждение как социальную систему. Инновационные процессы в образовательном учреждении всегда происходят на двух уровнях:

- в «механических», связанных с изменениями структуры, технологий, процессов, пространственных преобразований;
- в «культурном» (социальном), связанном с изменением восприятия, образа мышления и поведения людей.

Поскольку добиться точных социальных изменений труднее, основной задачей организационного развития является культура организации.

Управление учебным заведением эквивалентно управлению его организационной культурой. Важно понимать, что осознание элементов своей организационной культура чрезвычайно сложна для самих сотрудников. Им кажется, что совокупность их идей и ценностей настолько естественна, что должны, конечно, разделяться всеми, включая другие учреждения.

Прогрессивные руководители, в том числе и образовательных учреждений, рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение. Организационная

(корпоративная) культура образовательного учреждения, как и культура организаций других сфер и областей, исследователями признана многогранным социальным феноменом и рассматривается как система формальных и неформальных элементов (уровней, частей) [16; 18].

Организационная культура школы обусловливается, с одной стороны, такими внешними факторами, как национальные традиции, экономические условия, особенности культуры в окружающей среде. С другой стороны, на формирование организационной культуры школы серьезное влияние оказывают внутренние факторы, такие как особенности личности руководителя, провозглашенная миссия школы, ее цели и задачи, общий уровень образования и квалификации педагогов [9; 24].

Целью деятельности и предназначением бюджетного учреждения является формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания основных общеобразовательных программ, их адаптация к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора и последующего освоения профессиональных образовательных программ, создание благоприятных условий для удовлетворения потребности личности в интеллектуальном, нравственном и духовном развитии, самообразовании и получении дополнительного образования детей, формирование научно-теоретического мышления, развитие основных форм человеческого сознания через профильное обучение, воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к Родине, окружающей природе, семье, формирование здорового образа жизни. Вид деятельности - предоставление общедоступного бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам [2; 8].

Типология, разработанная организационными консультантами К. Камероном и Р. Куинном В основе данной типологии организационной культуры, лежит рамочный конструкт, построенный на противопоставлении

«конкурирующих ценностей», рассматриваемых в качестве главных индикаторов эффективности организаций: «внутренний фокус и интеграция - внешний фокус и дифференциация» и «гибкость и дискретность - стабильность и контроль».

Соответственно выделяются четыре базовых типа организационной культуры:

1) семейная, характеризующаяся, с одной стороны, гибкостью и дискретностью, а с другой - внутренним фокусом и интеграцией;

2) инновационная, характеризующаяся, с одной стороны, гибкостью и дискретностью, а с другой - внешним фокусом и дифференциацией;

3) результативная, характеризующаяся, с одной стороны, стабильностью и контролем, а с другой - внешним фокусом и дифференциацией;

4) ролевая, характеризующаяся, с одной стороны, стабильностью и контролем, а с другой - внутренним фокусом и интеграцией [7].

Семейная организационная культура представляется как очень дружественное место работы, где у сотрудников много общего. Школа похожа на большую семью. Лидеры и руководители воспринимаются как наставники и даже как родители. Сотрудники держатся вместе благодаря взаимной преданности и традициям. Высока степень обязательности. Делается акцент на долгосрочной выгоде личностного совершенствования сотрудников, придается особое значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется как добрые чувства и забота о каждом учащемся. Школа поощряет коллективные формы работы, сотрудничество и согласие сотрудников.

Инновационная организационная культура связана с динамичным и творческим местом работы. Педагоги готовы экспериментировать и рисковать. Лидерами считаются новаторы, способные к профессиональному поиску. Связующим школу механизмом выступает преданность духу эксперимента и новаторства. Подчеркивается необходимость образовательной деятельности на переднем рубеже психолого-

педагогической науки. В долгосрочной перспективе школа делает акцент на приобретении и развитии новых образовательных подходов, технологий и методик. Успех означает разработку новых методических продуктов, предоставление учащимся новых образовательных услуг. Школа стремится быть идейным и методическим лидером среди образовательных учреждений. Поощряется индивидуальная инициатива и свобода педагогов.

Результативная организационная культура ориентирована на достижение образовательного результата, главная забота педагогического коллектива - четкое выполнение учебных и воспитательных задач. Педагоги отличаются целеустремленностью, характерно соперничество между сотрудниками. Лидеры - твердые, требовательные руководители, способные к жестким решениям ради дела. Школа связывается воедино стремлением к высоким образовательным результатам. Репутация и успех школы являются общей заботой. Перспектива стратегического развития школы связывается с решением поставленных задач. Успех определяется высоким рейтингом и конкурентоспособностью на рынке образования. Стиль школы - жестко проводимая линия на достижение высокого образовательного уровня учащихся.

Ролевая организационная культура - очень формализованное и структурированное место работы. Деятельностью педагогов управляют четкие правила и инструкции. Лидеры и руководители гордятся тем, что они - рационально мыслящие организаторы и координаторы. Особенно важно поддержание плавного течения всех школьных дел. Школу объединяет стремление сотрудников следовать разработанным правилам и официальной образовательной политике. Долгосрочные заботы школы состоят в обеспечении планомерности и стабильности образовательного процесса и всей школьной жизни. Успех определяется как стабильность школы и избежание всевозможных проблем. Администрация озабочена предсказуемостью изменений внешней ситуации и обеспечением гарантий долгосрочной профессиональной занятости сотрудников школы.

Важно понимать, что осознание элементов своей организационной культуры чрезвычайно затруднительно для самих сотрудников школы. Им кажется, что совокупность их представлений и ценностей столь естественна, что должна безусловно разделяться всеми, в том числе и другими школами.

В ходе консультирования сопоставляются представления об организационной культуре различных категорий сотрудников школы (руководителя; членов администрации; педагогов, имеющих большой стаж работы в данной школе, и молодых специалистов). Анализ различий этих представлений позволяет выявлять феномены и тенденции развития школы (иллюзии администрации, культурные особенности различных профессиональных микрогрупп и пр.).

В итоге создается конфигурация желаемого профиля организационной культуры в школе, разрабатывается политика администрации, обеспечивающая определенную направленность ее эволюционного развития, соответствующего условиям и требованиям избранной школой организационно-образовательной модели [13].

В любой организации необходима система управления персоналом - это упорядоченная совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом, которые отличаются функциональными действиями, и направлены на достижение общей цели. Выделяется несколько основополагающих подходов, которые формулируют систему управления кадрами в зависимости от того, какой из аспектов данного явления подлежит рассмотрению [3].

Система управления персоналом включает в себя следующие подсистемы:

1) набор и увольнение персонала;

2) адаптация персонала;

3) обучение и развитие персонала;

4) мотивацию и вознаграждение персонала;

5) организацию деятельности работников;

6) оценку и аттестацию кадров.

Набор и увольнение персонала Подсистема набора и увольнения персонала осуществляет: организацию найма персонала, организацию собеседования, оценки отбора и приема персонала, учет приема, перемещений, поощрений и увольнения работников, профессиональную ориентацию и организацию рационального использования персонала, управление занятостью, увольнение и высвобождение персонала. Школа не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ [3].

Элементами организационной культуры в образовательном учреждении могут стать её составляющие. В учреждении профессионального образования основной миссией является подготовка квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда.

Хотя в более широком охвате учреждение выполняет целый ряд других социальных функций. Очень значимыми являются и воспитательная, и культурно - просветительская работа среди молодежи. Основная нагрузка ложится на плечи педагогических работников, роль которых в образовательной организации должна быть выделена как наиболее значительная.

Организационная культура способствует формированию и закреплению корпоративных ценностей (отношение к ученикам, школе и т.д.), детерминирует взгляды и убеждения педагогов, обеспечивает целостность и единство «образа мира» коллективного субъекта (педагогического коллектива) [42].

От того, какое отношение к педагогам сформировано в коллективе, во многом зависит текучесть кадров, привлечение молодых специалистов и их закрепление. Авторитеты, герои организации. Как известно, человек нуждается в одобрении, поддержке и признании его собственных заслуг. В условиях, когда после объединения двух учреждений имеется психологическая напряженность в коллективе, задача сохранения кадрового

потенциала стоит очень остро. Дополнительным инструментом для поощрения отличившихся сотрудников может стать размещение информации об их успехах на специальных стендах или досках почета [32].

Необходимо объявлять о победах педагогических работников в различных конкурсных номинациях, отмечать успехи педагогов по подготовке обучающихся к мероприятиям, выделять тех, кто заслуживает благодарности за усердную работу. Профессиональные ценности. В организации полезно определить ряд отличительных черт хорошего педагога, а также успешного обучающегося. Это будет ориентиром, образцом для подражания.

Без определения конкретных профессиональных ценностей педагогам сложнее строить свою работу. Символика организации. Необходимо определиться с тем, как будет выглядеть эмблема учреждения. Какая цветовая гамма и способы оформления будут превалировать. Оформление стен, стендов, плакатов, документации, материально-технических средств в здании и на территории учреждения должно происходить в одном выдержанном стиле. Допустимо разработать форменные элементы одежды (галстуки, жилеты, футболки, кепки и прочее), которые могут быть использованы педагогами и обучающимися при участии в культурно-массовых мероприятиях, конкурсах, смотрах. Фирменная символика повысит узнаваемость организации среди населения, обеспечит повышенное внимание, будет являться для работников и обучающихся элементом причастности к организации. Поэтому, очень важно, чтобы выработанный стиль имел приятную, достаточно эффектную цветовую гамму, а эмблема содержала в себе образы, согласующиеся с направлением деятельности организации. Ритуалы, традиции. В учреждении должны сформироваться особые способы общения между коллегами и среди обучающихся [17; 20].

Культура поведения, основанная на взаимоуважении и вежливости, должна позиционироваться как общепринятая. Целесообразно инициировать поздравления именинников, корпоративные мероприятия, поддержку

попавших в трудные жизненные ситуации. Отношение к обучающимся. В образовательной организации должен быть сформирован единый подход по отношению к обучающимся, как к личностям, основанный на достижениях педагогики и психологии. Обозначение общечеловеческих ценностей, формирование мировоззрения. В приоритете у сотрудников образовательной организации должны быть принципы здорового образа жизни, семейные ценности. Это должно прививаться обучающимся, а личный пример нередко является очень действенным [6].

Правила и нормы поведения, по которым ведется деятельность в организации. Педагоги и прочие сотрудники образовательной организации должны иметь в своем распоряжении разработанные стандарты и правила, которые они могут применять в своей трудовой деятельности. Помимо формальных, могут существовать и неформальные правила, с которыми знакомят молодых специалистов или вновь принятых сотрудников их наставники. Это уменьшит количество недопониманий, улучшит коммуникацию и безусловно скажется на эффективности работы. Психологический климат педагогического коллектива. Руководство должно позаботиться о том, чтобы снизить уровень конфликтности в коллективе в целом, а особенно в педагогических подразделениях. Также ситуации напряженности создают перегрузки педагогических работников, завышенные требования к тем, кто не в состоянии справиться с дополнительными объемами работ. Улучшению психологического климата способствует создание атмосферы спокойной доброжелательности, взаимовыручки и взаимоуважения, а также обдуманное распределение поручений [3; 12].

Целесообразно инициировать поздравления именинников, корпоративные мероприятия, поддержку попавших в трудные жизненные ситуации.

Руководство должно позаботиться о том, чтобы снизить уровень конфликтности в коллективе в целом, а особенно в педагогических подразделениях. Также ситуации напряженности создают перегрузки

педагогических работников, завышенные требования к тем, кто не в состоянии справиться с дополнительными объемами работ. Улучшению психологического климата способствует создание атмосферы спокойной доброжелательности, взаимовыручки и взаимоуважения, а также обдуманное распределение поручений.

Из вышеизложенного видно насколько многослойна организационная культура образовательного учреждения. Однако, каждый ее элемент заслуживает отдельной проработки. При грамотно сформированной организационной культуре коллективы двух и более организаций смогут образовать одну систему с общими ценностями и нормами. В действиях педагогов появится согласованность. Среди сотрудников усилится взаимопонимание, образуется чувство общности, приверженности и преданности коллективу. На внешнем уровне будет формироваться высокий имидж учреждения. Образовательная организация, обладающая сильным «внутреннем стержнем», сможет эффективно выполнять свои важные социально значимые миссии [4].

Управление организационной культурой образовательного учреждения представляет собой осознанный и целенаправленный процесс, который должен быть соответствующим образом спланированным, организованным, контролируемым, мотивированным, а также ориентированным на формирование и развитие традиций, корпоративных ценностей, норм и правил поведения, благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе как составляющие ядра организационной культуры [26].

Говоря об особенностях организации развития персонала в образовательном учреждении, нужно отметить, что некоторые методы в данном процессе традиционно сильны. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников, развитая во многих школах система наставничества, привлечение сил профессиональных методических объединений внутри учебного заведения, а также на уровне

района/города [6; 22]. Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение имеют конкурсы профессионального мастерства.

Школа как организация, как и любая другая, представляет собой «группу людей», следовательно, его можно рассматривать через совокупность мыслей и представления ее членов» (Самыгин, 2008). В ходе выполнения совместная деятельность членов образовательной организации образует систему коллективных представлений о том, что такое организация, и какой она должна быть, какие ценности и приоритеты, какое восприятие и понимание реальность предпочтительнее. (Маслов, 2010).

В исследованиях О.М. Соболевой отмечается, что у педагогов со стажем работы более 7 лет наблюдаются более высокие показатели в ответах, характеризующих семейный тип организационной культуры. Это означает, что для более опытных коллег, когда речь заходит о стратегических целях, будет важнее сосредоточиться на развитии гуманистических ценностей, постоянном поддержании доверия, открытости и участия. Это может указывать на важность поддержания благоприятной среды в отличие от более молодых коллег, которые уделяют больше внимания о собственных достижениях, которые опять же могут быть связаны с их развитием в профессии. Для учителей со стажем менее 5 лет важнее ориентация школы на внимание к индивидуальным достижениям сотрудников, преобладание целенаправленного усилия сил, стремление победить. Автором было отмечено, что, стремясь к инновациям и экспериментам, на результат не проявится самостоятельность и стремление к стабильности не только на представлениях о желаемом типе организационной культуры, но и о педагогических ценностях и стиле педагогической деятельности [30].

Управление организационной культурой образовательного учреждения представляет собой осознанный и целенаправленный процесс, который должен быть соответствующим образом спланированным, организованным, контролируемым, мотивированным, а также ориентированным на

формирование и развитие традиций, корпоративных ценностей, норм и правил поведения, благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе как составляющие ядра организационной культуры [26].

Ясвин В., исследуя организационную культуру образовательных организаций, отмечает, что в основном школы ориентированы на семейную организационную культуру. При чем, элементы продуктивной и инновационной культур представлены в равных позициях. В будущем видится еще большее усиление семейного типа за счет уменьшения результативного и ролевого типов организационной культуры школы.

Администрация ценит сотрудников, проникнутых духом новаторства, готовых идти на риск ради общего дела. Сотрудники направлены на конкуренцию между собой, если поставленные цели становятся для них лично значимыми. Важно отметить, что характеристики ролевой культуры практически отсутствуют. В дальнейшем, как отмечает автор, идет усиление семейного типа за счет снижения продуктивного и ролевого типов организационной культуры школы.

В контексте нашего исследования, представляется возможность представить позицию А.А. Севрюковой, которая представляет исследование ценностей организационной культуры образовательного учреждения в аспекте профессиональной переподготовки учителей. Автор утверждает, что ценности организации регулируют поведение педагогов, отражают жизненные принципы, цели образовательной организации и выбор личностью способов их реализации.

Баранников К. Ю. в своем исследовании подтверждает гипотезу о том, что менее формальным образом организационная культура, люди с большей вероятностью помогут друг друга и менее склонны чувствовать озадаченность и раздражение. Кроме того, исследователи утверждают, что в современной школе преобладает бюрократический тип организационной культуры. Так, М. Н. Крутцова, акцентировала внимание на том, что в

современной школе, по мнению администрации и родителей, доминирует бюрократический тип организационной культуры; О.А. Брижатая и В.В. Серватинский также диагностировали это в современной школе преобладание бюрократического типа организационной культуры [3].

На наш взгляд, перспективное направление для изучения организационной культуры образовательных учреждений может стать - отличительные особенности этой культуры, которые могут быть выявлены, в организационных ценностях сотрудников, в представлениях об объекте и целях своего профессионального труда. Наиболее перспективным с точки зрения профессионального долголетия, типом организационной культуры образовательного учреждения будет организационная культура, способствующая развитию педагогов школы. Организационная культура может иметь следующие характеристики:

- доброжелательность в отношениях руководства и педагогов, и педагогов между собой;
- соотношение личных представлений педагогов, обусловленных саморазвитием в профессиональной деятельности, с требованиями школы;
- наличием совместной деятельности и обмена опытом в педагогическом труде;
- уверенность руководства и сотрудников в возможности позитивных изменений;
- низкий уровень индивидуальной соревновательности среди педагогов;
- ориентация на качественные, а не количественные показатели в образовательной деятельности.

За рамками психологического анализа остаются явления, связанные с формированием организационной культуры школы, существующей в настоящее время в определенных социально-экономических условиях.

Как показывает опыт организационно-психологических исследований, психологически обоснованное решение этой проблемы позволяет создать

эффективную систему функционирования и развития организации. Мы считаем, что это будет справедливо и для образовательной организации.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Организация и методы исследования

Представленное исследование проходило в несколько этапов.

На первом этапе осуществлялся выбор базы исследования и респондентов. Эмпирическое исследование было проведено на базе МАОУ СШ №108 г. Красноярска. Выборочную совокупность составили 40 педагогов: из них 34 преподавателя и 6 сотрудников администрации образовательной организации, возраст игроков 25 - 55 лет.

На втором этапе определялся диагностический инструментарий, который позволил бы нам выявить доминирующие типы организационной культуры. В качестве основных методов сбора информации использовались методики в бланковом варианте с по следующей компьютерной обработкой.

На третьем этапе осуществлялась систематизация данных, полученных практическим путем, формулировались основные выводы.

Для реализации поставленной цели и решения задач исследования были использованы следующие методы:

Эмпирические:

1. Опросник для проведения исследования по методу OCAI (К. Камерон и Р. Куинн.), модифицированный для сотрудников образовательной организации, для оценки типа организационной культуры образовательной организации.
2. Тест «Уровень организационной культуры» (ОК) (Т.О. Соломанидина) для определения уровня организационной культуры.

Методы математической статистики: качественный и количественный анализ результатов, U-критерий Манна-Уитни с определением уровня значимости различий.

В качестве конкретных психодиагностических методик использовались:

1. Опросник для проведения исследования по методу OCAI (К. Камерон и Р. Куинн), модифицированный для сотрудников образовательной организации.

Методика направлена на оценку текущего типа организационной культуры образовательной организации.

Базируется на теоретической модели «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Четыре доминирующих типа корпоративной культуры вырисовываются на основании этой рамочной конструкции. Все четыре типа служат фундаментом для OCAI.

Данная методика включает в себя два наиболее важных индикатора и сформулированы четыре стержневые ценности, представляющие собой противоположные или конкурирующие допущения. Инструмент предназначен для оценки эффективности корпоративной культуры и определение тех ее аспектов, которые для компании желательно изменить, и рассматривает те аспекты, которые определяют фундамент культуры организации.

Выделяют три этапа в диагностике корпоративной культуры при использовании инструмента OCAI:

1) в связи с тем, что авторы предложили свою концепцию не только для диагностики, но и для определения путей изменения корпоративной культуры, они рекомендовали назначать баллы для оценки организации не только в текущий момент (столбец «сейчас»), но и для оценки будущее желаемое состояние организации (графа «предпочтительно»);

2) вычерчивание профиля является вторым этапом в диагностике корпоративной культуры.

В результате получаем 7 диаграмм - «организационных профилей». На них тем же методом наносим оценки из колонки «предпочтительно», только пунктиром (для выявления различий между желаемым и реальным состоянием организации). К. Камерон и Р. Куинн, разработали четыре профиля организационной культуры: клановая, адхократическая, иерархическая и рыночная культура.

Клановая культура. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего. Организации похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Высока обязательность организации. Она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется в терминах доброго чувства к потребителям и заботы о людях. Организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.

Иерархическая культура. Очень формализованное и упорядоченное рабочее место. То, что люди делают, регулируется процедурами. Лидеры гордятся тем, что они рациональные помощники и организаторы. Поддержание бесперебойной работы организации имеет решающее значение. Организация держится на формальных правилах и официальных правилах. Долгосрочная забота организации состоит в том, чтобы обеспечить стабильность и бесперебойную работу рентабельного выполнения операций. Успех определяется в терминах поставок, плавных, календарных графиков и низких затрат. Управление наемными работниками озабочено гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.

Адхократическая культура. Динамичное, предпринимательское и творческое место работы. Люди готовы подставлять собственные шеи и идти на риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость

деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Успех означает производство - предоставление уникальных и новых продуктов или услуг. Важно быть лидером на рынке продукции и услуг. Организация поощряет личную инициативу и свободу.

Рыночная культура. Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры - твердые руководители и суровые конкуренты. Они неколебимы и требовательны. Организация связывает воедино акцент на стремление побеждать. Репутация и успех являются общей заботой. Фокус перспективной стратегии настроен на конкретные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей. Успех определяется в терминах проникновения на рынки и увеличение рыночной доли. Важно конкурентное ценообразование и лидерство на рынке. Стиль организации - жестко проводимая линия на конкуренцию.

2. Тест «Уровень организационной культуры» (ОК) (Т.О. Соломанидина) [33].

Опросник состоит из 29 суждений собраны в процессе опроса руководителей среднего и высшего звена управления. Все суждения значимы. Поэтому показатель ниже 4 баллов по какому-то пункту свидетельствуете неблагополучном положении дел на этом направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников. Своевременно принятые меры могут воспрепятствовать сползанию предприятия в кризисное состояние. Таким образом, работу по оздоровлению предприятия следует начинать с анализа дел, отраженных в конкретных суждениях.

Второй шаг деятельности по принятию оздоровительных мер - это анализ и соответствующее реагирование на показатели четыре секций: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. Целеустремленная

деятельность в направлениях повышения балльных показателей по секциям может способствовать поднятию индекса «ОК.» в целом.

Степень влияния социокультуры на деятельность организации оценивается по три факторам: по направленности, широте охвата и силе влияния на персонал.

Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной культуры; два других фактора можно оценить на основе показателей по секциям.

2.2 Анализ и обобщение полученных результатов

Изучение организационной культуры образовательного учреждения предполагает, прежде всего, изучение понятия организационной культуры образовательного учреждения с учетом ее видов.

В эмпирическом исследовании организационной культуры по методике «Уровень организационной культуры» Т.О. Соломанидиной были получены результаты по 4 показателям: работа, коммуникация, управление, мотивация.

Результаты исследования показаны в сводной таблице 2.1 по всей выборке педагогического состава, где представлены средние значения выбора того или иного показателя.

По результатам, представленным в таблице 1, можно говорить о том, что для администрации образовательной организации в приоритете работа (61,66 балла) и управление (66,67 балла), далее выделены секции коммуникация (45,88 балла) и мотивация (38,33 балла). В коллективе педагогов выделены секции работа (49,11 балла), коммуникация (45,88 балла) и мотивация (42,64%), управление имеет показатель – 33,82 балла.

Таблица 2.1

Сводная таблица результатов исследования организационной культуры по методике «Уровень организационной культуры» в образовательной организации

№ п/п	Наименование секции	Среднее значение	
		Администрация ОУ	Педагоги ОУ
1	Работа	49,11	66,61
2	Коммуникация	46,67	45,88
3	Управление	66,67	33,82
4	Мотивация	38,33	42,64

При анализе результатов оценки значимости средних величин использовался U-критерий Манна-Уитни. В ходе определения различий между показателями организационной культуры были выявлены статистически достоверные следующие различия (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Значимые различия показателей организационной культуры (по методике Т.О. Соломанидиной) педагогов и администрации образовательной организации

№ п/п	Шкалы опросника	Среднее значение	
		U-критерий Манна-Уитни	Достоверность различий
1	Работа	165,0	0,012*
2	Коммуникация	287,0	0,541
3	Управление	200,0	0,001**

4	Мотивация	196,5	0,453

Примечание: *p=0,05; ** p=0,001

Степень достоверности различий по шкале «работа» составила p=0,012, при этом развитие профессиональных компетенций более значимо для педагогического состава, чем для администрации.

По шкале «управление», также обнаружена значимая степень достоверности различий p=0,001, причем организация профессиональной деятельности значимо администрации, чем для педагогов.

По шкалам «коммуникация» и «мотивация» достоверных различий не выявлено.

Качественный готовы анализ результатов диагностики организационной культуры представлен столь на рисунке 2.1.

Педагоги отметили, что в образовательной организации предоставляется возможность овладеть профессиональной деятельностью; приобрести новые знания и профессиональные компетенции. Создана достаточно комфортная обстановка для работы, которая приносит удовлетворение.

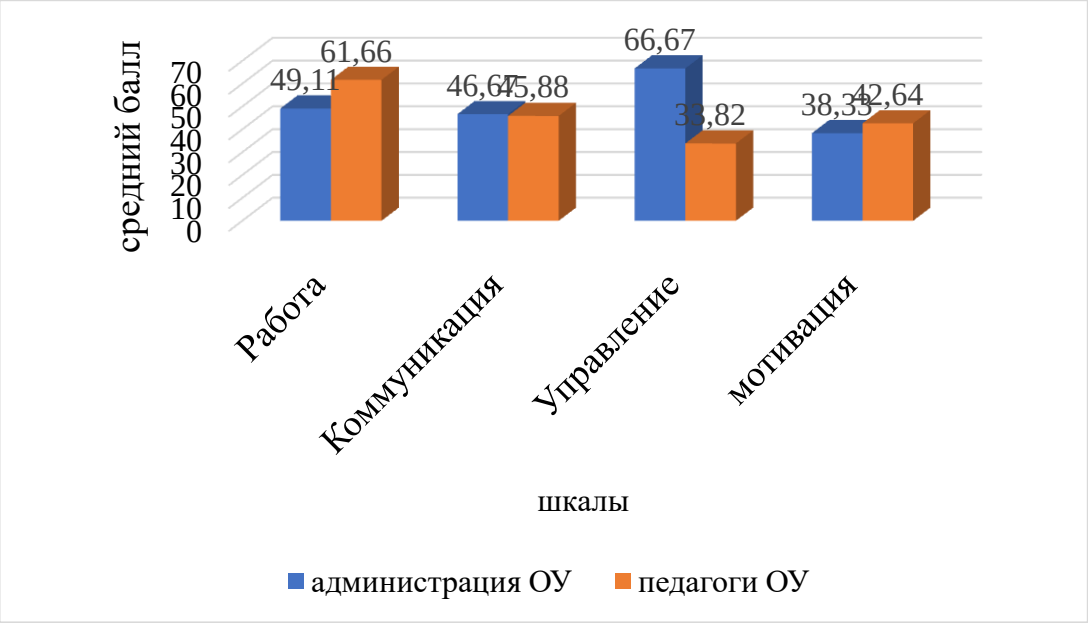

Рис.2.1 Среднее значение (в баллах) показателей организационной культуры в образовательной организации

Имеются четкие инструкции, слабо культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты; собрания; информационные распечатки), поощряется непосредственное отношение сотрудников к руководству; инициатива поощряется, но мотивация безынициативна; деятельность четко и детально организована; не всегда принимаются своевременные и эффективные решения от руководства школы; педагоги участвуют в принятии решений не принимают; конфликтные ситуации допускаются с учетом всех реальностей обстановки.

Администрация школы отметила следующее: деятельность четко и детально организована; своевременно принимаются своевременные и эффективные решения; педагогическому коллективу предлагается участвовать в принятии решений; в школе организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников; дисциплинарные меры применяются как исключение; всячески поощряется инициативы от педагогов; выстроена оптимальная трудовая нагрузка и проявляется внимание к индивидуальным различиям педагогического состава.

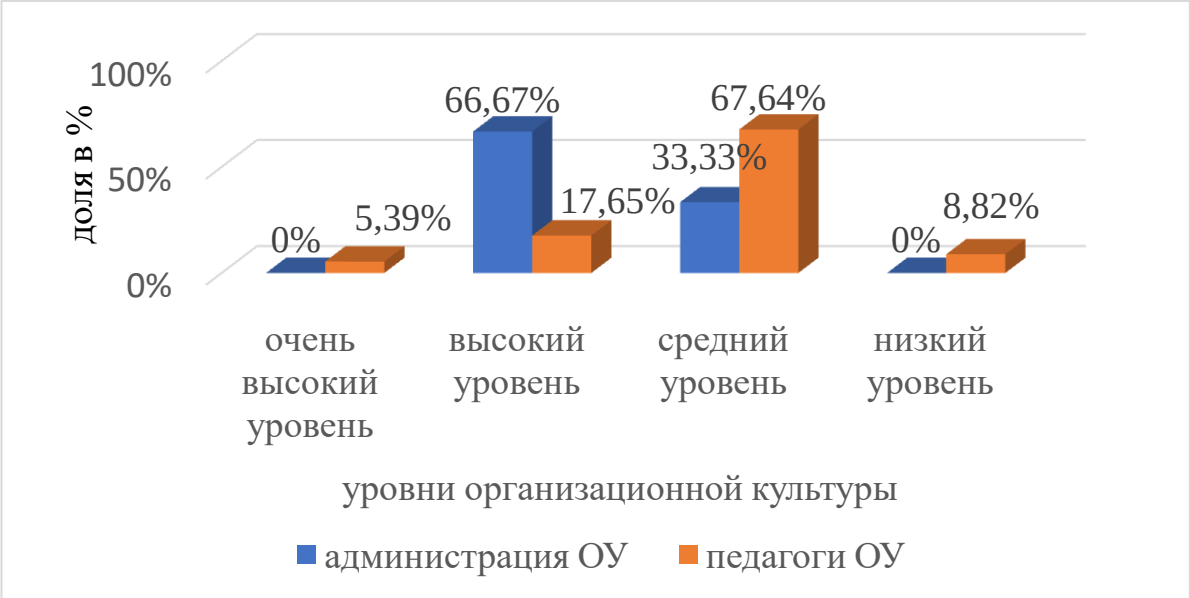

Рис.2.2 Показатели в (%) уровня организационной культуры в образовательной организации

Таким образом, в результате данного исследования было выявлено, что большинство преподавателей образовательной организации (67,64%) считают, что организационная культура на школе находится на среднем уровне.

Это говорит о том, что в образовательной организации имеются четкие инструкции и, по возможности, правила поведения для всех категорий педагогов, деятельность четко организована (за исключением некоторых ситуаций), заработная плата почти всегда не вызывает нареканий со стороны сотрудников, поощряется проявление инициативы со стороны сотрудников, до конфликтных ситуаций дело доходит редко, потому что сотрудники стараются найти между собой общий язык.

При этом, (8,82%) респондентов считают, что организация, в которой они работают, имеет тенденцию к деградации, работа им не интересна, взаимоотношения с руководством складываются сложно.

Высокий уровень организационной культуры выделили (66,67%) представителей администрации школы. Было отмечено следующее: трудовая нагрузка кажется оптимальной, предприятие постоянно нацелено на нововведения, сама работа является интересной, проявляется внимание к индивидуальным различиям работников, все желающие без исключения могут самореализовываться и испытывают гордость за свою организацию.

В эмпирическом исследовании профиля организационной культуры в образовательной организации по опроснику К. Камерона и Р. Куинна были получены результаты по четырем типам организационной культуры: семейная, инновационная, результативная и ролевая.

Результаты исследования представлены в сводной таблице 2.3 по всей выборке педагогического коллектива.

Таблица 2.3

Сводные данные диагностики типа организационной культуры (по опроснику К. Камерона и Р.Куинна) администрации и педагогов

Типы ОК	Среднее значение			
	Администрация ОУ		Педагоги ОУ	
	существующая	ожидаемая	существующая	ожидаемая
Семейная	21,16	25,50	19,38	22,97
Инновационная	31,33	21,33	26,20	17,82
Результативная	23,83	28,50	20,91	20,70
Ролевая	25,67	16,83	24,38	19,74

Результаты анкетирования педагогов и администрации образовательного учреждения, представленные в таблице 2.3, показали, что в «Настоящем» в образовательной организации нет четко выраженной, доминирующей оргкультуры, средние значения довольно близки, следовательно, в школе присутствуют все типы культур примерно в равной степени. Тем не менее, можно констатировать, что несколько превалируют инновационная оргкультура. В «Будущем» доминируют результативная и семейная оргкультура.

Далее будет важным сравнить существующего и предпочитаемого сотрудниками профилей организационной культуры образовательной организации (см. рис. 2.3 и 2.4).

По результатам диагностики по методике К. Камерона и Р. Куинна образовательная организация воспринимается коллективом как центр инновационного творчества - место реализации проектов и продвижения собственных идей. Результативная культура так же имеет наибольшее отражение: коллектив школы ориентирован, прежде всего, на высокий образовательный результат.

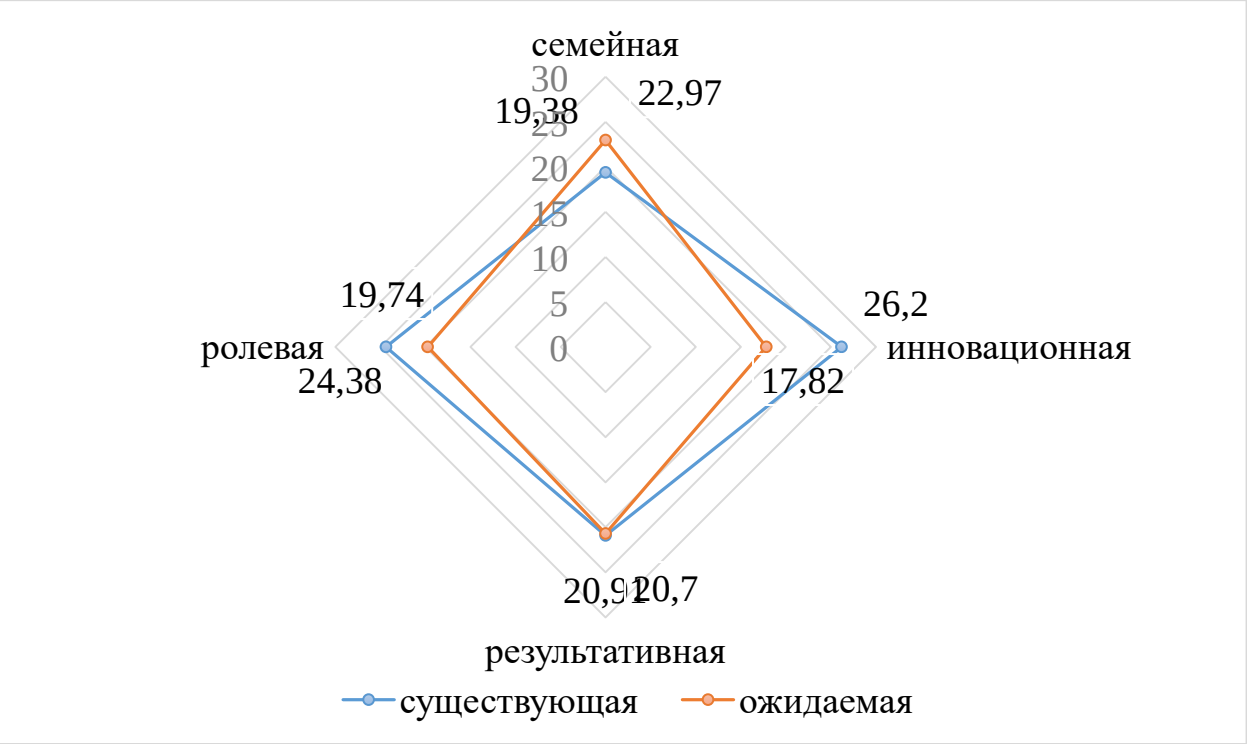

Рис.2. 3 Профиль организационной культуры педагогов образовательной организации по методике К. Камерона и Р. Куинна.

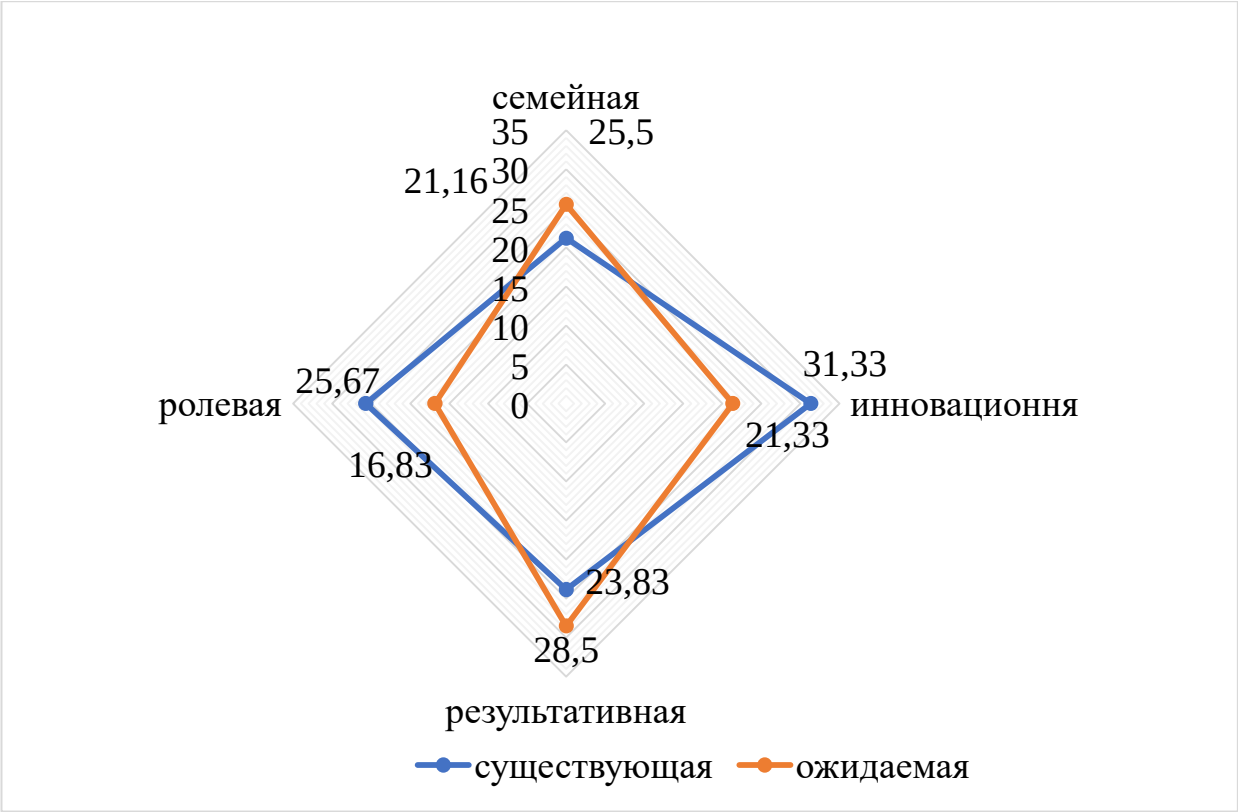

Рис.2.4 Профиль организационной культуры администрации образовательной организации по методике К. Камерона и Р. Куинна.

Педагоги ориентированы на соперничество друг с другом в достижении запланированных результатов. Признаки семейной культуры практически не выражены. В будущем педагогический коллектив видит доминирование семейной и инновационной культуры. Большое количество респондентов отмечают необходимость формирования семейной культуры в образовательной организации. Администрация готова на сотрудничество по формированию этих типов культур.

Существующий на сегодняшний день стиль лидерства сочетает в себе различные подходы. Лидерство осуществляется на основе постоянной обратной связи, стремлении помочь и научить, а также характеризуется деловитостью, четкостью, и ориентировано на конечный результат деятельности.

Таким образом, в различных ситуациях проявляются стили, присущие инновационной и результативной организационным культурам. Лидер,

ориентированный на будущее - это наставник, способный обеспечить обратную связь и выстроить отношения на основе личных отношений, а также быть эффективным, прозрачным, ориентированным на конечный результат, в редких случаях проявляя себя твердым и требовательным организатором и координатором, способным принимать трудные решения или брать на себя риск по делу.

Стиль директора, как лидера в школе, направлен на координацию действий, четкую организацию деятельности, ориентирован на стабильность школы, определяется стремлением помочь коллегам или научить их чему-то важному. Стиль управления педагогическим коллективом характеризуется поощрением новаторства, свободны и оригинальности, профессионального риска педагогов, предсказуемостью и стабильностью в отношениях, требованиями формального подчинения.

Администрация поддерживает и поощряет инициативное сотрудничество и творческую свободу педагогов. Образовательная организация ориентирована на конечный успех, делает акцент на достижение цели и выполнение поставленных задач. Акцентируется внимание на необходимость инновационного развития, стремления к инновациям.

Важно отметить, что связующая сущность школы в основном основана на инновационной и эффективной организационной культуре. В дальнейшем мы видим, что структура организационной культуры будет укрепляться за счет снижения продуктивной и ролевой организационной культуры.

Педагоги отмечают, что для большей успешности необходимо повышать уровень самоотверженности, в первую очередь административного состава школы, а также взаимного доверия и преданности общему делу. В меньшей степени формальные правила и официальная образовательная политика должны связывать сущность школы.

Школу связывают воедино акцент на достижение образовательных целей и выполнение поставленных образовательных целей и выполнении п ставленных педагогических задач, нацеленность на конечный результат.

Школа акцентирует внимание на поиске новых ресурсов и постановке новых задач своего развития. Ценятся эксперимент, апробация нового, изыскание нетрадиционных возможностей решения проблем.

На сегодняшний день в школе достаточно разрозненный педагогический коллектив, не имеющий общей стратегии развития. Каждое методическое объединение функционирует достаточно изолированно друг от друга. Деятельность не имеет четкого контроля со стороны администрации. Многие учителя имеют самостоятельную мотивацию на инновационное развитие и соперничество в достижении планируемых результатов.

Таким образом, можно увидеть, что преобладает инновационная и ролевая организационная культура. В дальнейшем стратегическими целями являются развитие гуманистических ценностей в коллективе, освоение большой и дружной семьи, приобретение и освоение новых подходов, технологий и методов обучения. Коллектив готов к инновационным преобразованиям в случае налаживания связи с администрацией образовательной организации.

На данной стадии необходимо информирование и контроль со стороны администрации образовательной организации. Целями будут так же являться поиск новых ресурсов и постановка новых задач. Соперничество не приветствуется, важно коллектив настроить на плодотворную командную работу.

Критерии успеха образовательной организации будут определяться определяется на основе развития человеческих ресурсов, коллективной работы, увлеченности педагогов и заботы о каждом сотруднике. Критерием успеха является овладение уникальными или новейшими методиками и образовательными технологиями.

Такое понимание успешности образовательного учреждение, характерное для семейной организационной культуры предполагается в будущем. Школа в будущем готова стремиться к лидерству и новаторству.

Таким образом, по результатам первичной экспертизы, можно судить о том, что в настоящий момент в образовательной организации в большей степени присутствуют инновационная и ролевая организационная культуры, что не всегда поддерживается педагогическим коллективом. Для коллектива является приоритетной распределение равных долей на семейную и инновационную организационную культуру.

В процессе общения с администрацией и педагогами были выработаны рекомендации по целенаправленному развитию организационной культуры школы. При планомерном приближении к интегративно-матричной модели школа стоит перед задачей формирования организационной культуры, адекватной данной организационно - образовательной модели. Такая организационная культура характеризуется гибкостью и дискретностью, в равной степени сочетает в себе индивидуализацию и интеграцию.

Организационная культура семейного и инновационного типов, соответствует избранной стратегии развития, однако совершенно необходимо развивать и определенные элементы результативного и ролевого типов организационной культуры для обеспечения стабильности школы и её высокой конкурентоспособности на рынке образовательных услуг [17].

Развитие элементов ролевого типа организационной культуры:

1) более чёткое определение полномочий и должностных обязанностей сотрудников;
2) работа с педагогическим коллективом по пониманию и принятию собственных полномочий и должностных обязанностей.

Развитие элементов результативного типа организационной культуры:

1) повышение социальной активности школы в образовательном сообществе;
2) регулярный мониторинг достижения поставленных образовательных задач.

Развитие элементов семейного типа организационной культуры:

1. Формирование устойчивого позитивного отношения к школе.
2. Повышение уровня осознаваемости образовательной среды.
3. Развитие навыков внутригруппового взаимодействия.

Развитие инновационного типа организационной культуры:

1. Формирование горизонтальных творческих групп для решения стратегических задач развития школы.
2. Поддержка педагогов, творчески работающих в инновационном режиме.

2.3 Рекомендации для администрации школы в аспекте развития организационной культуры в организации

По данным исследования организационной культуры можно оценить несоответствие между типом организационной культуры, существующим в образовательной организации, и предпочтительным.

Для команды приоритетом является равноправное участие и инновационная организационная культура. Предполагается разработка комплекса мероприятий, направленных на формирование данных элементов организационных культур.

Таблица 2.4

Модель преобразования организационной культуры

I Проблемно-целевой модуль.	II Организационно-практический модуль.	III Практический модуль.	IV Оценочно-рефлексивный модуль.
Педагогический совет в форме фокус группы	Определение сроков	Социальное взаимодействие	Анализ процесса и результатов
Анализ ситуации	Консультация со специалистами	Профессиональное взаимодействие	
Определение потребностей	Написание программы		

На основе первичных исследований построена модель трансформации организационной культуры образовательной организации. Модель отражает модули, с помощью которых образовательная организация будет планомерно переходить от существующего к предпочтительному типу организационной культуры.

Данная модель представляет собой пилотный проект планомерного перехода от существующей организационной культуры к предпочтительной. На данном этапе развития образовательной организации присущ инновационный тип культуры. Предпочтительными типами организационной культуры для данной образовательной организации являются семейный и результативный. Педагогический и административный коллектив школы готов к деятельности по изменению существующего типа культуры.

Представим примерное содержание модулей:

Проблемно-целевой.

1. На данном этапе необходимо провести анкетирование, которое позволило более точно представить запрос коллектива школы.

2. Уточнить понятия, сформулировать цели и потребности педагогов и администрации школы. В рамках данной задачи провести педагогический совет в формате фокус группы, на котором активно обсудить вопросы обновления программы развития. Предложить коллективу поработать в различных проектных группах для фиксации ключевых моментов принятия программы развития и перехода к приемлемому типу организационной культуры.

Организационно - практический модуль

1. Проведение консультации с коучем, тренером для проведения тренинга по профессиональным коммуникациям для выделения проблем и путей решения, связанные с реорганизацией организационной культуры.

2. Написание программы развития.

Практический модуль.

1. Планирование новой организации методической работы с учетом потребностей педагогического коллектива школы.

2. Методическую работу можно организовать по двум направлениям: профессиональное и социальное взаимодействие.

3. В рамках профессионального взаимодействия предполагается проведение стандартной методической работы по аттестации учителей, повышению квалификации (самообразование, курсовая подготовка, участие в семинарах, ГМО, конференциях, мастер-классах), обобщению и представлению опыта работы учителей (открытые уроки, творческие отчеты, публикации, разработка методических материалов) в новых формах деятельности.

4. В социальном взаимодействии предполагается проведение комплекса мероприятий, направленных на установление личностных связей в педагогическом коллективе. Проведение тренингов, выездных мероприятий, на сплочение коллектива.

5. Запланировать работу по разработке брендбука образовательной организации, нового логотипа и внешнего облика педагогического

коллектива (работа с дизайнерами, модельным агентством по подготовке единой формы коллектива).

Оценочно - рефлексивный модуль

Провести повторный мониторинг организационной культуры с применением тех же методик.

Развитие организационной культуры образовательного учреждения как управленческий процесс требует пристального внимания руководителя учреждения и постоянного совершенствования.

Важным для руководителя является поддерживание такой атмосферы в коллективе, чтобы само развитие и сохранение культуры в организации воспринималась сотрудниками не как требование, а как ценность. А любые нововведения воспринимались позитивно, как движение к дальнейшему собственному развитию и развитию организации в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Влияние организационной культуры на организационную эффективность становится бесспорным фактом и рассматривается многими зарубежными и отечественными учеными. Следует отметить, что, хотя немногие руководители рассматривают культуру своей организации как важный инструмент управления эффективностью, позволяющий им направлять отделы и отдельных лиц к достижению общих целей, мобилизовать инициативу сотрудников, а также обеспечивать и поощрять справедливость в общении.

Организационная культура представляет собой сложное целостное образование, включающее в себя общие цели образовательного учреждения, ценности и нормы, действующие в нем, обычаи и традиции, общепринятый стиль отношений учащихся с преподавателями и друг с другом, внешний дизайн и т.д.

В связи с необходимостью справиться с конкуренцией, возникшей в сфере образовательных услуг, со стремлением выжить в сложившейся экономической ситуации, когда ликвидируются одни городские организации и создаются другие, предлагающие более широкий спектр услуг для населения, а также в связи с быстрыми экономическими и социальными изменениями новые технологии требуют изменений в культуре организации, что затрудняет повышение ее эффективности. На сегодняшний день в большинстве муниципальных организаций остро стоит проблема формирования организационной культуры.

В связи с данной проблемой было проведено исследование, которое показало, что в образовательной организации превалирует инновационная и результативная организационная культура, но в ближайшем будущем сотрудники видят семейный тип организационной культуры.

Важно регулировать функционирование организационной культуры где будет доминировать сразу несколько типов культуры. Уровень организационной культуры выявлен средний, что отражается на сотрудниках как комфортная рабочая среда, коллектив не против коллективной деятельности, педагоги имеют возможность получение новой информации и реализации своих профессиональных возможностей. Стиль директора как руководителя школы направлен на координацию действий, четкую организацию деятельности, ориентирован на стабильность школы, определяется стремлением помочь коллегам или научить их чему-то важному. Коллектив готов к инновационным преобразованиям в случае налаживания связи с администрацией образовательной организации.

На данном этапе необходимо информировать и контролировать администрацию учебного заведения. Целями также будут поиск новых ресурсов и постановка новых задач.

Для дальнейшего исследования формирования организационной культуры в образовательной организации, была разработана модель для формирования желаемой организационной культуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алимсакаева, А.А. Особенности организационной культуры образовательных учреждений / А.А. Алимсакаева // Российская наука: направления, идеи, результаты. – 2018. – с. 3 – 5.
2. Балашов, А.П. Организационная культура / А.П. Балашов. М.: ИнфраМ, 2018. – 280 с.
3. Берзан, В.В. Особенности организационной культуры в образовательном учреждении / В.В. Берзан // Современное состояние, проблемы и перспективы развития отраслевой науки. – 2016. – с. 171 – 174.
4. Боднева, Н. А. Организационная культура как ключевой компонент управления формальными и неформальными отношениями в сфере образования / Н. А. Боднева, Е. С. Милованова, И. В. Плюснина // Kant. – 2019. – № 2(31). – с. 22-28.
5. Брижатая, О. А. Актуальность организационной культуры в сфере образования (на примере МБОУ СОШ №149) / О. А. Брижатая, В. В. Серватинский // Научный альманах. – 2016. – № 1-2(15). – с. 97-102.
6. Горбунова, Г.Н. Исследование организационной культуры педагогического персонала образовательного учреждения / Г.Н. Горбунова // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы. – 2018. – с. 119 – 123.
7. Грушко, Н.В. Тип организационной культуры образовательного учреждения и ценностные ориентации личности как факторы инклюзивной готовности педагогов / Н.В. Грушко, С.В. Чернобровкина // Вестник Омского университета. – 2018. – № 1 (61). – с. 67 – 75.

8. Губанова, Н.Ф. Основные характеристики организационной культуры образовательных учреждений / Н.Ф. Губанова, М.В. Губанов // Инновационная деятельность в образовании. – 2016. – с. 203 – 206.

9. Гузакова, О.Л. Управленческая культура руководителей как условие повышения эффективности деятельности образовательных организаций / О.Л. Гузакова // Вестник Вологодского государственного университета. – 2017. – № 1 (4). с. 81 – 84.

10. Гуреева, Е.Г. Специфика управления организационной культурой образовательной организации и её учёт при разработке программы организационных изменений / Е.Г. Гуреева, А.С. Макаров // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2016. – Т. 2. № 2. – с. 137 – 143.

11. Дмитриенко, Е.В. Организационная культура как компонент менеджмента образовательного учреждения / Е.В. Дмитриенко, Н.А. Боднева // Молодежь в современной экономической науке. – 2017. – с. 197-199.

12. Ильевич, Т.П. Организационная культура образовательного учреждения как основа развития профессиональной активности педагога / Т.П. Ильевич // Профессионал года 2017. – 2017. – с. 165 – 169.

13. Исаева, О.М. Управление персоналом / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. М. : Юрайт, 2017. – 246 с.

14. Ковалевич, И.А. Управление человеческими ресурсами / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. М. : Инфра-М, 2018. – 210 с.

15. Ковальчук, М.А. Организационная культура учреждения образования и ее формирование: монография. – Ярославль: ФГБОУ ВО Ярославская ГСХА, 2016. – 94 с.

16. Корецкая, Е.А. Организационная культура как фактор развития образовательной организации / Е.А. Корецкая // Теория и практика современной науки. – 2017. – № 5 (23). – с. 392 – 396.

17. Корецкая, Е.А. Роль организационной культуры в развитии образовательной организации / Е.А. Корецкая // Актуальные проблемы современной психологии и педагогики. – 2017. – с. 47 – 51.

18. Короткина Е.Д. Социально-психологические особенности организационной культуры образовательного учреждения//Проблемы психолого-педагогической работы в образовательном учреждении. – 2017. – с. 61 – 65.

19. Короткина, Е.Д. Социально-психологические особенности организационной культуры образовательного учреждения / Е.Д. Короткина // Проблемы психолого-педагогической работы в современном образовательном учреждении. – 2017. – с. 61 – 65.

20. Крутцова, М.Н. Тенденции развития организационной культуры в образовательных организациях в условиях модернизации / Н.М. Крутцова // Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 9. № 4. – с. 105 – 107.

21. Магомедова, Д.Д. Организационная культура как фактор управления организационным поведением в образовательном учреждении / Д.Д. Магомедова, Н.А. Боднева // Наука сегодня: проблемы и перспективы развития. – 2016. – с. 132 – 133.

22. Ногманова, А.У. Организационная культура образовательного учреждения и её формирование / А.У. Ногманова // Тенденции и закономерности развития современного российского общества: экономика, политика, социально-культурная и правовая сферы. – 2016. с. 221-225.

23. Оксинойд, К.Э. Организационное поведение / К.Э. Оксинойд. М.:КноРус, 2016. – 622 с.

24. Пантелеева, В. В. Ценностный аспект инновационной организационной культуры в сфере образования / В. В. Пантелеева // Психологическая культура и психологическое здоровье личности в современных социокультурных условиях : региональная научно-практическая конференция, Тольятти, 26 января 2015 года / Ответственные

редакторы: В.Е. Якунин, Е.А. Денисова, В.В. Пантелеева. – Тольятти: Тольяттинский государственный университет, 2015. – с. 237 – 243.

25. Плужнова Е. Н. Матрица развития организационной культуры // Методы менеджмента качества. – 2006. – N 12. – с. 49 – 50.

26. Полосина Т.А. Управление организационной культурой как фактор обеспечения качества поликультурного образования в школе//Региональный подход к образованию детей и молодежи. – 2016 – с. 498 – 502.

27. Полосина, Т.П. Управление организационной культурой как фактор обеспечения качества поликультурного образования в школе / Т.П. Полосина // Региональный подход к поликультурному образованию детей и молодёжи. – 2016. – с. 498 – 502.

28. Полынова, Л.В. Особенности проведения изменений корпоративной культуры в образовательном учреждении / Л.В. Полынова // Известия института систем управления СГЭУ. – 2016. – № 2 (14). – с. 204 – 209.

29. Розина И.Н. Особенности формирование организационной культуры в современной России // Вестник Российской коммуникативной ассоциации. – 2012. - №1. – с. 5 – 17.

30. Сажина, К.П. Проектирование организационной культуры в образовательной организации / К.П. Сажина // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2016. № 1 (9). с. 56 – 57.

31. Самоненко, Ю.А. Человеческий фактор в организационной культуре образовательного учреждения / Ю.А. Самоненко, О.А. Жильцова, И.Ю. Самоненко. – 2017. – № 3 (91). – с. 157 – 167.

32. Севастянова, О.В. Организационная культура в современных образовательных учреждениях / О.В. Севастянова, М.Е. Веремеенко // Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского. – 2016. – с. 771 – 772.

33. Смирнова, В.Г. Организационная культура / В.Г. Смирнова. М.:Юрайт, 2016. 306 с.

34. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учеб.пособие / Т.О. Соломанидина. М.: Инфра-М, 2015. – 624 с.

35. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособ. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2003. – 59 с.

36. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособ. для вузов. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.

37. Станкин М.И. Организационная культура руководителя учеб. - М.: ИНФРА, 2002. – 470 с.

38. Стеклова О. Е. Разработка проекта совершенствования инновационной организационной культуры // Качество. Инновации. Образование. – 2010. – N 5. – с. 24 – 30.

39. Теплова Л. Методологические основы процесса формирования организационной культуры. - М.: ИНФРА, 2005. –280 с.

40. Теплова Л. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений. - М.: ИНФРА, 2002. –290 с.

41. Теплова, Т.Э. Организационная культура образовательного учреждения / Т.Э. Теплова, Ю.М. Васякина // Экономика и социум. – 2017. – № 4 (35). – с. 2112 – 2116.

42. Уланова, Г.А. Организационная культура образовательной организации как фактор влияния психологического благополучия учащихся / Г.А. Уланова // Образование личности. – 2017. – № 4. – с. 53 – 58.

43. Тихомирова О.Г., Организационная культура. Формирование, развитие и оценка. – М.: Инфра-М, 2016 – 512 с.

44. Управление организационной культурой/Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2018. – 72 с.

45. Управление человеческими ресурсами/ Под ред. Ю.Г.Одегова, В.В. Лукашевич. М. :КноРус, 2017. – 222 с.

46. Управление человеческими ресурсами/ Под ред.С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М. :Юрайт, 2017. – 184 с.

47. Ушаков К.М. Организационная культура: уровневая модель оценки //Директор школы – 2015 – №3. – с. 2 – 4.

48. Харрис Ф., Моран Р. Менеджмент в организации: пер. с англ. - М., 2002. – 230 с.

49. Шаховская, Л.С. Управление человеческими ресурсами / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова. М. :КноРУс, 2017. – 148 с.

50. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование; пер. с англ. В.А. Спивак. – СПб: Питер, 2006. – 241 с.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультетпсихологии
Направление подготовки (код)37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
Студентки Слабодчиковой Евгении Вячеславовны группы158-пу
на тему «Исследование организационной культуры образовательной организации»

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 59 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы.
Автором дано четкое и аргументированное обоснование выбранной темы и необходимости ее глубокого изучения. На сегодняшний день в большинстве муниципальных организаций остро стоит проблема формирования организационной культуры. Сложившаяся ситуация приводит к необходимости изучения данной области и уточнения проблем для их последующего решения.

2. Логическая последовательность.
Материал в работе изложен с соблюдением внутренней логики, между разделами существует логическая взаимосвязь.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений.
Автором сделаны самостоятельные выводы, обоснованные и аргументированные.

4. Полнота проработки литературных источников.
Студентом обработано достаточное количество теоретического материала, на хорошем теоретическом и методологическом уровне

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков.
Работа оформлена в соответствии с требованиями, включает 4 рисунка, 4 таблицы.

6. Положительные стороны работы.
Автор продемонстрировал хорошую способность формулировать собственную точку зрения по рассматриваемой проблеме. Сформулированные в работе

выводы достаточно обоснованы и могут быть использованы в практической деятельности школьного психолога.

7. Недостатки работы.
Работа была бы практически более значимой при наличии практических рекомендаций по оптимизации межличностных отношений в педагогическом коллективе как значимого фактора формирования организационной культуры образовательной организации. В то же время данное замечание не снижает достоинств работы.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы. Компетенции сформированы на высоком уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику.
Модель организационной культуры образовательной организации, предложенная автором, может быть использована в практике образовательной деятельности современной школы.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.
Работа заслуживает оценки _____отлично_____, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)
присвоения квалификации[1] бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы
Арамачева Людмила Викторовна к.псих.н., доцент кафедры психологии КГПУ им.В.П. Астафьева

«27» июня 2022г. _____
(подпись рецензента)

С рецензией ознакомлена Свободчикова Е.В.

[1] Прописывается при условии положительной оценки

27 июня 2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу
Студента(ки) Слабодчиковой Евгении Вячеславовны группы 158-пу
(Ф.И.О. полностью)
на тему «Исследование организационной культуры образовательной организации»
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 59 страницах.

1.Актуальность и значимость темы не вызывает сомнение, так как определена необходимость поиска новейших управленческих технологий для обеспечения эффективности координационного воздействия в условиях изменяющихся трудовых отношений. Основным фактором повышения эффективности управления организацией является адекватное организационное поведение, в частности, обусловленное уровнем и качеством мотивации и лояльности персонала.
2.Логическая последовательность. Структура работы характеризуется логичностью и обоснованностью. Теоретическая и практическая часть исследования логически выстроена и доказательно представлена. Прослеживается работа по каждому разделу рассматриваемой темы.
3.Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Выводы аргументированы и конкретны, соответствует цели и задачам исследования.
4.Полнота проработки литературных источников. Научные источники качественно проработаны и используются в тексте работы.
5.Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков. Иллюстративный материал оформлен качественно и корректно
6.Положительные стороны работы. Работа написана корректным научным языком, достаточно хорошо технически оформлена. Качественный и количественный анализ теоретического и практического материала обеспечил хорошую аргументированность научных результатов проведенного исследования, ее правильная реакция на рекомендации научного руководителя работы свидетельствуют о взыскательности и требовательности бакалавра к себе и своим достижением.
7.Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы. В процессе выполнения работы автор проявил

самостоятельность и инициативу, умение подбирать необходимую научную литературу, анализировать и обобщать полученные результаты, делать выводы. Проведенное исследование свидетельствует о том, что бакалавр владеет методами научного анализа, имеет хорошую эрудицию в области психологической теории.

8.Недостатки работы. Серьезных недостатков не выявлено.

9.Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы. Компетентности сформированы на среднем уровне.

10.Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки

отлично
(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы

Авдеева Татьяна Геннадьевна, доцент, кандидат психологических наук
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

«27» июня 2022 г. _____
(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена Слабодчикова Е.В.

27.июня 2022

znanium.com
электронно-библиотечная система

Интеллектуальный поиск и анализ научных публикаций ИНФРА-М

Обработан файл:**Слабодчикова Е.В. ВКР Исследование организационной культуры образовательной организации.docx.**

Год публикации: 2022.

Оценка оригинальности документа - 63.93%

Слабодчикова Е.В.

28.06.22.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Слободчикова Евгения Вячеславовна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 158-пу факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Исследование организационной культуры образовательной организации

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«28» июня 2022г.

(подпись)

Предприятие
МАОУ СШ № 108
Юридический адрес: 660111, Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск, ул. Тельмана,13
Тел.факс (391) 224-50-37, 224-45-22
e-mail: sch108@mailkrsk.ru

Ректору АНО ВО СИБУП
В.Ф.Забуге

ЗАЯВКА

Организация просит направить студента Слабодчикову Евгению Вячеславовну, группы 158-пу для проведения исследования на тему «Исследование организационной культуры образовательной организации».

«07» февраля 2022 г.

Директор
Серёгин Роман Сергеевич

(подпись)

МП

Предприятие
МАОУ СШ № 108
Юридический адрес:660111,Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск, ул. Тельмана,13
Тел.факс(391) 224-50-37, 224-45-22
e-mail:sch108@mailkrsk.ru

АКТ ВНЕДРЕНИЯ

Результаты выпускной квалификационной работы Слабодчиковой Евгении Вячеславовны, студента группы 158-пупо теме «Исследование организационной культуры образовательной организации» внедрены в деятельность организации.

Материалы работы будут использованы в профессиональной деятельности администрации для формирования организационной культуры образовательной организации.

«26» июня 2022 г.

Директор
Серёгин Роман Сергеевич

_____
(подпись)

МП