



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

«Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности
профессиональной образовательной организации»

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение
Направленность программы магистратуры
Менеджмент профессионального образования и управление персоналом

Выполнил(а):

магистрант группы ЗФ-209/174-2-1

Нуруллина Эльвира Сафуановна *Hy*

Научный руководитель:

к.п.н, доцент, зав.кафедрой
ПППОиПМ, Профессионально-
педагогического института
Корнеева Н.Ю.


Проверка на объем заимствований:

68 % авторского текста

Работа рецензирована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 1 » 12 2017г

зав. кафедрой ПППОиПМ

 к.п.н., доцент Н.Ю. Корнеева

Челябинск 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

ЗАДАНИЕ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Нуруллиной Эльвиры Сафуановны

Группы ЗФ-209/174-2-1

Тема работы: «Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации».

Руководитель выпускной квалификационной работы:

Корнеева Н.Ю., к.п.н, доцент, зав. кафедрой подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик.

Исходные данные к работе (проекту) Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж №1».

Отчет по преддипломной практике, первичные документы, нормативная и законодательная документация, специальная литература, периодические издания, Интернет.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Разделы работы (описание основных вопросов, подлежащих разработке, исследованию)	Срок выполнения
ВВЕДЕНИЕ Оговаривается значение и актуальность темы работы, объект и предмет исследования, проблема, цель и задачи работы, пути их решения. Указываются используемые источники литературы, включая законодательные и нормативные акты; методы исследования.	01.02.2016
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ Выводы по 1 главе	01.04.2016

ГЛАВА 2. Практическая работа по проблеме исследования Выводы по 2 главе	01.05.2016
ЗАКЛЮЧЕНИЕ (объем в пределах 3 стр.) Заключение содержит кратко и четко сформулированные выводы и рекомендации. Необходимо соблюдать логическую последовательность и обоснованность выводов, а также уметь их отстаивать на предстоящей защите дипломной работы	01.06.2016
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ (сначала располагаются нормативно – законодательные акты, остальные источники в алфавитном порядке). Законы и нормативные акты, справочно-статистические материалы, монографии, учебники, сборники брошюры, статьи из периодической печати, иностранная литература.	01.02.2016
ПРИЛОЖЕНИЯ (вспомогательный материал, использование которого может улучшить восприятие)	01.09.2016
ПРЕЗЕНТАЦИЯ (НАГЛЯДНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) предоставляется в виде слайдов рекомендаций Microsoft Power Point, 10-12 слайдов, раскрывающих содержание дипломной работы, либо схемы, таблицы, графики, диаграммы – в виде раздаточного материала	01.11.2016
ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ЗАЩИТА	01.12.2016
СДАЧА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ НА КАФЕДРУ	15.12.2016

Зав. кафедрой _____ /Корнеева Н.Ю./
Магистрант _____ /Нуруллина Э.С./

Дата принятия задания к исполнению _____ 01.12.2015 _____

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

(ФГОУ ВО «ЮУГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

АННОТАЦИЯ

НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Нуруллиной Эльвиры Сафуановны

Тема работы: «Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации»

Выбор темы магистерской диссертации не был случайным, изучение влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации представляет большой интерес для нас как будущих менеджеров профессионального образования.

Изучение феномена корпоративных отношений относится к малоизученной области исследований, но достаточно перспективной. Интерес к изучению корпоративной культуры профессиональной образовательной организации, обусловлен качественными изменениями в подходах к образованию. Подписание Президентом РФ нового Закона об «Образовании в РФ», предполагает принятие современной образовательной концепции, адекватной времени и практически реализующую инновационных подходы в образовании. Заложенные в современном российском обществе демократические принципы, предполагают согласованность личных интересов с интересами общества в целом. Профессиональная образовательная организация в условиях модернизации помимо образовательных задач, должна не менее успешно реализовывать воспитательные задачи, направленные на формирование у обучающихся способности занимать устойчивую гражданскую позицию, воспитывать в себе деловые качества, максимально способствовать реализации творческих способностей. Современные профессиональные образовательные организации не может находиться вне поля гражданских взаимоотношений, которые могут воспитываться, в том числе и под влиянием корпоративной культуры.

Данная работа состоит из введения, двух глав, заключения, глоссария, списка используемой литературы, приложений.

Магистрант _____ /Нуруллина Э.С./

Оглавление:

Введение	6
Глава 1. Теоретическое обоснование влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации	13
1.1. Понятие корпоративной культуры в психолого-педагогических исследованиях.....	13
1.2. Корпоративная культура в профессиональной образовательной организации.....	29
1.3. Основные методы исследования корпоративной культуры в профессиональной образовательной организации.....	40
Выводы по первой главе.....	48
Глава 2. Экспериментальная работа по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»	50
2.1. Анализ корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».....	50
2.2. Рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».....	64
2.3. Итоги экспериментальной работы по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».....	69
Выводы по второй главе.....	69
Заключение	69
Глоссарий	72

Библиографический список.....	74
Приложения.....	82

Введение

Актуальность темы исследования. На каждом этапе развития образовательного процесса перед его участниками встают новые проблемы или возникает необходимость по-новому решать традиционные для образовательного учреждения задачи. Оценка значимости новых проблем и их максимальное разрешение в плане организации работы образовательных учреждений невозможны без их научного осмысления. Нововведения последних десятилетий, связанные с мировыми интеграционными процессами, вхождением России в рыночную экономику, снижением в связи с демографической ситуацией числа потенциальных абитуриентов, потребовали от руководства образовательными учреждениями и профессорско-преподавательского состава планомерных действий по обеспечению конкурентоспособности университетов и профессиональных образовательных организаций. Возникла необходимость наряду с повышением качества обучения усилить навыки активной реализации компетенций в профессиональной деятельности, помочь будущим специалистам сформировать необходимую профессионально-нравственную культуру.

Поиски путей повышения эффективности образовательной деятельности вызваны и тем, что образовательные учреждения в новых условиях поставлены перед необходимостью в значительной степени самостоятельно дополнять недостаточное финансовое обеспечение. Обострение проблем повышения эффективности научной и образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций, кроме того, вызвано реорганизацией большого числа профессиональных образовательных организаций. Решение научных и образовательных задач каждым учреждением профессионального образования должно осуществляться в соответствии с современным уровнем развития науки и культуры,

потребностями развития рыночной экономики на основе максимального использования профессионального и личностного потенциала участников образовательного процесса. На современном этапе развития образования руководители учреждений профессионального образования все более отчетливо осознают, что для достижения высоких профессиональных результатов необходимы повышение эффективности работы образовательных учреждений и упрочение их деловой репутации.

Одним из направлений развития и совершенствования образовательных учреждений и обретения ими конкурентоспособности представляется целенаправленное формирование их корпоративной культуры.

Управление профессиональной образовательной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры. Большинство успешных профессиональных образовательных организаций страны активно внедряют в систему менеджмента корпоративные правила и стандарты поведения, разрабатывают кодексы этики, особое внимание уделяют внутриорганизационным ритуалам и мифам и др.

Начало системному изучению корпоративной культуры как важнейшего фактора, влияющего на развитие организации и организационное поведение персонала, было положено в 1980-х гг. исследованиями американских ученых (Т. Deal, А. Kennedy). На сегодняшний день большинство зарубежных (Э. Джакус, П. Добсон, С. Дэвис, М.Х. Мескон, Д. Хант, Э. Шейн и др.) и отечественных (Т.Ю. Базаров, Л.Ю. Битулина, Н.С. Добробабенко, М.А. Овчинников, О.С. Причина, О. Родин и др.) исследователей соглашаются в том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений, бездоказательно принимаемых членами группы или организации в целом.

Изучение вопроса корпоративной культуры актуально, так как теоретических и практических наработок, касающихся влияния

корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации, практически нет.

Итак, реально существует противоречие между потребностью изучения корпоративной культуры профессиональной образовательной организации и недостаточностью разработанностью данного вопроса в теории. Поэтому подтверждается актуальность проблемы, представленной в диссертационном исследовании, и ее теоретико-прикладное значение.

Актуальность проблемы и недостаточная ее разработанность определили выбор темы диссертационного исследования: **«Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации».**

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Объект исследования: корпоративная культура в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Гипотеза исследования: процесс создания корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» будет эффективным, если:

- осуществить теоретическое обоснование проблемы формирования корпоративной культуры в педагогическом коллективе как фактором эффективности деятельности Государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»;

- определить влияние, оказываемое корпоративной культурой на ключевые показатели деятельности Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»;

- апробировать рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования;

2. Изучить основные методы исследования корпоративной культуры;

3. Рассмотреть сущность понятие корпоративной культуры;

4. Выявить особенности корпоративной культуры в профессиональной образовательной организации;

5. Разработать и апробировать рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Теоретико-методологическую основу исследования составили концепции и теории отечественных и зарубежных ученых: философов, социологов, психологов, педагогов.

Теоретико-методологическую основу исследования корпоративной культуры управления составила концепция «научного управления», которую разрабатывали ученые Ф.Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо, Д.К. Мак Клеланд, А. Маслоу.

Проблемы культуры нашли отражение в трудах К.Г. Барбаковой, О.М. Барбакова, Н.А. Балюк, В.И. Бакштановского, Ю.Волкова, З.Т. Голенковой, Ф. Знанецкого, Н.Д. Матвеева-Зотова, В. Мансурова, А. Радугина, С.Д. Резника, А.Н. Силина, С.Г. Симонова, П.Сорокина, В. Степина, Ж.Т. Тощенко, А.Н. Чаплиной, Н.Г. Хайруллиной.

Вопросам формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры в контексте стратегического развития посвящены работы А.И.Агеева, В. Дубовцева, К. Кима, Р. Куина, М. Магуры, Л.Л. Тонышевой, Ю.Романовой, О. Харитоновой, и др.

Данная дипломная работа основана на работах таких зарубежных авторов, как Э. Шейн, М. Альберт, М.Х. Мескон, Ф. Хедоури, К. Камерон, Р. Куинн, Т. Дил и А. Кеннеди, которые внесли огромный вклад в исследование вопросов формирования и диагностики корпоративной культуры. Также, особого внимания заслуживают отечественные исследователи, в том числе, Радугин А.А., Радугин К.А., Спивак В.А., Лапина Т.А., Абрамова С.Г. и Костенчук И.А. Они исследовали элементы и роль корпоративной культуры в развитии организации, взаимозависимость корпоративной культуры и организационных преобразований в российской реальности.

Научная новизна исследования.

Уточнено понятие «корпоративная культура» как составного элемента системы управления профессиональной образовательной организацией; выявлены отличительные особенности, разграничивающие данную категорию с организационной культурой.

Предложен и апробирован алгоритм диагностики корпоративной культуры в профессиональной образовательной организации.

Разработаны рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1». Предложенные выводы и рекомендации могут быть использованы руководством профессиональных образовательных

организаций в повседневной практике с целью дальнейшего развития корпоративной культуры.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная образовательная организация имеет свою корпоративную культуру, исследование которой требует специфического подхода.
2. Корпоративная культура это уникальная система, целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством образовательного учреждения и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования всех участников педагогического процесса и ближайшего социального окружения.
3. Исследование корпоративной культуры профессиональной образовательной организации должно опираться на анализ ее структурообразующих элементов, что позволяет эмпирическим путем выявить степень развитости каждого из них.
4. Успешность организации во многом определяется степенью согласованности ценностей персонала, а также непротиворечивости личных ценностей работника организационным.
5. Элементы корпоративной культуры профессиональной образовательной организации должны одинаково интерпретироваться руководителями и подчиненными с целью максимизации ее использования в качестве структурообразующего механизма организационного пространства.
6. Изменения корпоративной культуры в профессиональной образовательной организации должны затрагивать не столько существующие корпоративные ценности, сколько внутренние ценностные установки работников с целью создания специфического духа, который будет отражением проводимой руководством управленческой политики.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования позволили оценить сложившуюся корпоративную культуру в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Основные выводы, сделанные автором в ходе исследовательской работы, расширяют существующую базу изучения корпоративной культуры, а также могут служить основой для дальнейшего развития направлений в раскрытии специфики корпоративной культуры в рамках профессиональной образовательной организации.

По результатам исследования автором написано и издано 6 печатных работ в научных сборниках.

Методы исследования: - ретроспективный анализ корпоративной культуры в коллективе образовательных организаций; - наблюдение; - интервью с педагогами и сотрудниками образовательных организаций; - анкетирование.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж №1».

В дальнейшем ГБПОУ «ЧПК №1».

Структура исследования. Данная диссертация состоит из введения, 2 глав, заключения и библиографического списка.

Глава 1. Теоретическое обоснование влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации

1.1. Понятие корпоративной культуры в психолого-педагогических исследованиях

Культура есть совместный опыт (национальный, этнический, религиозный и т. д.), нашедший свое отражение в общем языке, стиле общения, обычаях, верованиях, представлениях и ценностях. Понятие «культура» в диссертационной работе не включает в себя искусство, музыку, литературу и т. д. Оно означает неформальные, часто скрытые модели человеческого поведения, общения и самовыражения. Существуют различные подходы к пониманию той стороны социальной реальности, которая стоит за понятием культуры. На международном философском конгрессе в 1980 г. приводилось более 250 определений этого понятия. В литературе можно встретить различные попытки упорядочить это множество определений, подводя их под классификации, среди которых хотелось бы выделить следующие:

- социологические, в которых культура понимается как фактор организации общественной жизни, как совокупность идей, принципов, социальных институтов, обеспечивающих коллективную деятельность людей. Примером такого определения может быть следующее: «Культура — это то, что определяет социальный аспект человеческой личности с точки зрения усвоенного и приобретенного поведения. Культура динамична, равно как и личность, принявшая данную культуру, и обе они (как личность, так и культура) меняются под влиянием обстоятельств и времени». Здесь же можно привести и такое определение: «Культура - это коллективное программирование ума, которое отличает представителей одной категории людей от другой»;

- исторические, которыми подчеркивается, что культура есть продукт истории общества и развивается путем передачи приобретаемого человеком опыта от поколения к поколению. Например, «культура есть результат совместной жизнедеятельности, и основными составляющими культуры являются четко очерченная группа людей и определенная история их существования. Культура определяет способы, с помощью которых различные общества стандартизируют и канонизируют одобренные нормы поведения, а также методы, с помощью которых общество выражает неприятие несоответствующих моделей поведения»;

- нормативные, согласно которым содержание культуры составляют нормы и правила, регламентирующие жизнь людей. Например, согласно словарю «Культурология. XX век». Культура - «совокупность искусственных порядков и объектов, созданных людьми в дополнение к природным, заученных форм человеческого поведения и деятельности, обретенных знаний, образов самопознания и символических обозначений окружающего мира». Сюда же можно отнести определение культуры как «системы знаний и норм для восприятия, представления, оценки и действия. Это система социально усвоенных моделей поведения, которая служит для взаимодействия людей с окружающим миром. Она развивается во времени и постоянно, хотя и медленно эволюционирует»;

- психологические, которые указывают на связь культуры с психологией поведения людей и видят в ней социально обусловленные особенности человеческой психики. Вот пример такого определения: «Культура - это образ жизни, тот контекст, в котором мы существуем, думаем, чувствуем и общаемся друг с другом. Это тот «клей», который соединяет в одно целое группу людей. Это программа, заложенная с раннего детства, которая управляет поведением людей в обществе и помогает понять, что от них ожидается и что случится, если эти ожидания не будут оправданы. Культуру можно определить как идеи, обычаи, навыки, методы и приемы, характеризующие данную группу людей в данный период времени» [34].

В словаре С.И. Ожегова под термином Культура понимается: «Совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей» [46]. В.И. Даль дает нам такое объяснение этого термина: «Образование, умственное и нравственное» [14].

Г. Морган (1986 г.): «Культура» в метафорическом смысле - это один из способов осуществления организационной деятельности посредством использования языка, фольклора, традиций и других средств передачи основных ценностей, убеждений, идеологии, которые направляют деятельность предприятия в нужное русло.

Существует одна из разновидностей культуры, которую начали рассматривать сравнительно недавно, это корпоративная культура.

Впервые термин «корпоративная культура» появился в XIX веке. Он был сформулирован и применен немецким фельдмаршалом Хельмут Карл Бернхард фон Мольтке, который применял его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде. В дальнейшем это понятие распространилось на другие сферы.

В современной учебной и научной литературе насчитывается несколько десятков понятий «корпоративной культуры». Рассмотрим наиболее распространенные: Согласно мнению немецкого исследователя Л. Розенштиля, понятие «корпоративная культура» в значительной степени отражает усвоенные нормы, которые определяют поведение работников данной фирмы. А американские экономисты Р. Пэскэйл и Э. Этос понимают под этим «высшие цели» и «духовные ценности», которые в Японии, например, имеют корни, уходящие в дзен-буддизм.

В 1984 году в работе Терренса Дила и Алана Кеннеди «Корпоративная культура: обряды и ритуалы корпоративной жизни» авторы впервые предположил, что эффективность лидерства, а также долговременный успех организации связаны с наличием здоровой корпоративной культуры. С этого момента началось систематическое изучение проблемы корпоративной культуры. Уже в следующем году вышла книга Эдгара Шейна

«Организационная культура и лидерство», рассматривавшая взаимосвязь лидерства и культурных аспектов в организации.

В общедоступной интернет-энциклопедии «Википедия» дается такое определение «Корпоративная культура - совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры являются: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации; положение индивида в организации; особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений; принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы»[32].

Американец японского происхождения У. Оухи по образу известной «теории «X» и «Y»», разработанной Д. Мак-Грегором, создал «теорию «Z»». Для У.Оухи культура состоит из собрания символов, церемоний и мифов, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях.

Антрополог М. Мид характеризует культуру, в том числе корпоративную, как основу усвоенного поведения, которую группа людей, имеющих общее прошлое, передает новым членам коллектива.

Образное описание корпоративной культуры дает немецкий психолог Р. Рюттингер: «Не только наблюдать и анализировать культуру, но и понимать ее означает - схватиться вначале за облако. Культура и связанные с ней представления о ценностях не являются жесткими понятиями, как организация структуры и процесса, стратегии и бюджеты. Культура - это самый мягкий материал из всех, которые существуют. Но «мягкое» оказывается «жестким» на преуспевающих предприятиях» [59].

По мнению Абрамовой С.Г., Костенчук И.А., корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и

вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [1].

Албастова Л.Н. считает, «корпоративная культура- специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела» [3].

По мнению И.А. Смирновой «корпоративная культура – это высший уровень развития организационной культуры, проявляющийся в активной роли смысловых систем, определяющих добровольное принятие миссии, ценностей, традиций, норм и правил организации, регулирующих поведение, деятельность, общение и отношения ее работников» [63].

К. Шольц (1987 г.): «Корпоративная культура представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и, в свою очередь, само формируется под воздействием их поведения».

Исследователи в области сбалансированных показателей Д.Ньюстром, К.Дэвис отмечают, корпоративная культура - это набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации.

К вопросу рассмотрения корпоративной культуры профессиональных образовательных организаций начали присматриваться сравнительно недавно.

В работах современных исследователей (М.Армстронг, Т.Ю. Базаров, И.В. Грошев, А.А. Деркач, П.В. Емельянов, В.И. Кнорринг, А. Кромби, А.А. Максименко, В.А. Погребняк, З.П. Румянцева, В.А. Спивак, Е.Н. Хандурова, Р.Х. Шакуров, Т.И. Шамова, С.В. Шекшня, Л. Элдридж, В.М. Юрьев и др.) особо подчеркивается тот факт, что умелое управление корпоративной культурой может стать эффективным средством формирования системы базисных личностных и профессиональных ценностей педагогов, а также серьезным конкурентным преимуществом профессиональных

образовательных учреждений. Каждое профессиональное образовательное учреждение, организуя образовательный процесс, должно ориентироваться и на повышение общего уровня профессиональной культуры состава своих педагогов и сотрудников.

Теоретический анализ исследований, связанных с оценкой корпоративной культуры (М. Армстронг, Р.Л. Кричевский, И.Г. Самойлова, В.В. Томилов, Б.Ф. Усманов, Е.Н. Хандурова и др.) показывает наличие многозначности трактовки самого этого понятия. За ключевое понятие корпоративной культуры данной работы мы возьмем определение данное Онищенко Элой Васильевной доктором педагогических наук, заведующая кафедрой педагогики и психологии начального образования Института детства Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена г. Санкт-Петербург, данное в 2010 году, которая суммируя наиболее характерные для данного термина характеристики, сделала обобщающий вывод о том, что под корпоративной культурой понимается «уникальная система, целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством образовательного учреждения и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования всех участников педагогического процесса и ближайшего социального окружения».

Анализ сущности корпоративной культуры показал, что она представлена комплексом разделяемых всеми поведенческих норм, ценностей, представлений и понятий. Структура корпоративной культуры образована нормами, традициями, психологическим климатом, трудовой этикой, мировоззрением.

На формирование корпоративной культуры влияет ряд внешних (жизненные ценности, установки, стереотипы, правовой статус и др.) и

внутренних (традиции, ритуалы, структура организации, мифы и истории, стиль поведения руководителя и др.) факторов.

Условно можно выделить следующие этапы развития концепции корпоративной культуры:

1. До 1970 г. Представители: М. Шериф, К. Левин, К. Арджирис, Д. Мак-Грегор. Особенность: понятие культуры организации введено не было, но упоминалось косвенно.

2. 1970–1980 гг. Представители: П. Тернер, А. Петтигру, К. Гертц. Особенность: понятие «культура» использовалось применительно к организации, было показано, как могут применяться термины антропологии в организационном анализе.

3. Начиная с 80-х гг. Представители: Э. Шейн, Т. Дил и А. Кеннеди, Л. Смирнич, Дж. Мартин и др. Особенность: концепция корпоративной культуры прочно завоевала одно из ведущих мест в литературе по теории организации. В России концепция корпоративной культуры начала развиваться примерно с 1992 г., когда появились диссертационные работы, монографии (В.А. Спивак), статьи и т. д. [32].

Функциями корпоративной культуры являются:

- воспроизводство лучших элементов накопленной культуры, продуцирование новых ценностей и их накопление;
- оценочно нормативная функция (на основе сравнения реального поведения человека, группы, корпорации с нормами культурного поведения);
- регламентирующая и регулирующая функция культуры – применение культуры как индикатора и регулятора поведения;
- познавательная функция (например, познание и усвоение корпоративной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника);
- смыслообразующая функция. Корпоративная культура влияет на мировоззрение человека, зачастую корпоративные ценности превращаются в ценности личности и коллектива либо вступают с ними в конфликт;

- коммуникационная функция – через ценности принятые в корпорации нормы поведения и другие элементы культуры обеспечивается взаимоотношение работников и их взаимодействие;
- функция общественной памяти, сохранение и накопление опыта корпорации;
- рекреативная функция – восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации возможно лишь в случае высоконравственного потенциала корпоративной культуры, причастности работников к ней и разделения ее ценностей [47].

Все эти функции корпоративной культуры организации можно применить и к профессиональным образовательным учреждениям.

Исследователи отмечают, что в реальной жизнедеятельности корпоративная культура индивидуализирована, предстает как культура конкретной профессиональной образовательной организации, живого коллектива людей.

В ситуации профессионально образовательной организации носителями корпоративной культуры являются студенты, сотрудники, выпускники. Дух профессионально образовательной организации, причастность к нему в настоящем или прошлом, особость людей профессионально образовательной организации - это всегда имело место и достаточно четко фиксируется даже на обыденном уровне. Хотя в России далеко не во всех профессионально образовательной организациях корпоративная культура достаточно сильно укоренена.

В современном понимании профессиональная образовательная организация все больше приближается к принципам управления, характерным для корпораций промышленного, экономического, производственного типов, поскольку его руководитель должен определять экономическую политику, принимать важные решения по экономическим вопросам, осуществлять взаимодействие с экономическими партнерами и в

целом увязывать деятельность возглавляемой им организации с потенциальными экономическими результатами [19].

В связи с этим рассмотрим наиболее значимым характеристикам корпоративной культуры организации относятся:

- осознание работником своего места в компании (группе);
- тип совместной деятельности;
- нормы поведения;
- тип управления;
- культура общения;
- система коммуникаций;
- деловой этикет;
- традиции компании;
- особенности трактовки полномочий и ответственности;
- трудовая этика.

Решающим фактором в становлении корпоративной культуры является философия компании или другими словами, принципы, которым следует руководство компании. Эти принципы формируются в рекламных материалах, в речах основателей компании, информационных документах. Формирование таких принципов преследует цель создать в глазах своих сотрудников и во внешней среде определенный имидж корпорации.

Имидж корпорации — это своеобразная медаль, одна сторона которой представляет собой внутренний образ компании, то есть действующий в сознании членов корпорации, а вторая — ее внешний образ, предназначенный для партнеров, конкурентов, финансово-кредитных организаций налоговой службы и т.п.

Основная забота руководства компании — это внешний облик организации, так как от этого во многом зависит успех ее деятельности в конкурентной среде. Этот облик формируется в сознании лиц и организаций под воздействием контактов с компанией, как непосредственно с

сотрудниками фирмы, так и в ходе знакомства с рекламой, посещений выставок, презентаций.

В условиях конкурентной борьбы за студентов образ профессиональной образовательной организации является важной составляющей ее конкурентоспособности. Успешность каждой профессиональной образовательной организации сегодня, ее востребованность у целевой аудитории определяется не только качеством обучения и воспитания в нем, но и эффективной системой практик продвижения на рынке образовательных услуг. Так, академик Д.А. Новиков в своей книге «Теория управления образовательными системами» (2009) указывает на необходимость создания системы маркетинга образовательных услуг как один из ключевых инструментов управления эффективностью и качеством образования [43].

Пискунова Т.Н. рассматривает имидж профессиональной образовательной организации как «эмоционально окрашенный образ, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социального окружения образовательной организации».

Структура имиджа, по ее мнению, складывается из семи представлений:

1. Об образе руководителя (персональные физические особенности (характер, обаяние, культура), социальные характеристики (образование, биография, образ жизни, статус, ролевое поведение, ценности), профессиональные характеристики (знание стратегии развития образования, технологий обучения, воспитания, экономических и правовых основ функционирования профессиональной образовательной организации), представление о неосновной деятельности, семье, прошлом, окружении));

2. О качестве образования (показатель знаний, умений, навыков, соответствие Госстандарту, сформированность способностей, познавательность процессов, сформированность личности, воспитанность,

самоопределение, самореализация, содержание обучения, форма обучения (развивающая));

3. О стиле профессиональной образовательной организации (контакты сотрудников с внешними объектами, сотрудники (призвание, манеры), визуальная самобытность, традиции, стиль взаимодействия между участниками образовательного процесса, стиль работы;

4. О внешней атрибутике;

5. Об образе персонала (квалификация, личные качества, психологический климат, половозрастной состав, внешний облик);

6. О цене на образовательные услуги (платность образовательных и дополнительных услуг, интеллектуальные усилия, конкурентный прием, подчинение правилам поведения, месторасположение, сроки обучения);

7. Об уровне психологического комфорта.

Тип совместной деятельности — характер взаимодействия работников в рамках коллективного труда, способ организации такого труда.

Существует несколько типов совместной деятельности представленных в таб. 1.

Таблица 1. Характеристика отдельных типов совместной деятельности

Тип совместной деятельности	Основные черты
Индивидуальный	Минимальное взаимодействие между участниками труда. Каждый исполнитель имеет свой объем работ в соответствии с профессиональной позицией. Личное общение осуществляется в основном в не прямой форме: через компьютерные сети, телефон, телетайп и т.п. Общим является лишь предмет труда, в обработку которого каждый вносит свою лепту. Высокая инициативность, ориентация на индивидуальные достижения
Последовательный	Последовательное включение в работу исполнителей одного за другим в соответствии со спецификой технологического процесса и квалификацией каждого. Межличностное общение выражено в большей степени, чем при индивидуальном типе совместной деятельности. Высокая технологическая дисциплина. Четкое соблюдение нормативов

Продолжение таблицы 1.

Тип совместной деятельности	Основные черты
Взаимодействующих	Участие каждого работника в решении общей задачи. Характер труда отдельных работников определяется руководителем. Эффективность общей трудовой деятельности в равной степени зависит от вклада каждого члена коллектива. Высокая ориентация на авторитет лидера, коллективные цели, групповую нравственность
Творческий	Особый тип деятельности — совместное творчество; каждый участник в равной степени создатель чего-то нового, уникального. Особая активность участников, гибкость группы, изменчивость ее состава. Ориентация на профессиональное развитие. Данный тип особенно характерен для сфер науки и искусства

Тип управления характеризует то, как принимаются и реализуются в компании управленческие решения. Тип управления должен соответствовать организационной (корпоративной) культуре фирмы и в первую очередь, особенностям менталитета персонала. Основные типы управления представлены в таблице 2.

Таблица 2. Характеристика основных типов управления

Тип управления	Характеристика
Бюрократический	Решения принимаются вышестоящим руководителем. Главный рычаг воздействия на подчиненных — приказы, наказания (т.е. сила). Предполагается наличие технологически и организационно дисциплинированных сотрудников, беспрекословно выполняющих распоряжения начальства. Здесь инициатива минимальна
Демократический	Главным рычагом управления является закон, демократический по своему содержанию, обеспечивающий интересы как большинства, так и законопослушного меньшинства
Авторитарный	Главный рычаг управления — авторитет руководителя при беспрекословном подчинении исполнителей
Рыночный	Решения принимаются в соответствии с законами рынка, который и является мерилем эффективности этих решений. Основной рычаг воздействия на исполнителей — деньги

Продолжение таблицы 2

Тип управления	Характеристика
Коллективистский	Главный рычаг управления — знания, компетентность. Активное и равноправное участие всех высокопрофессиональных исполнителей в принятии решений

В таблице 3 показана взаимосвязь типов совместной деятельности, типов и рычагов управления.

Таблица 3. Взаимосвязь типов совместной деятельности, типов и рычагов управления

Тип совместной деятельности	Тип управления	Рычаг управления
Индивидуальный	Рыночный	Деньги
Последовательный	Бюрократический	Сила
Взаимодействующий	Авторитарный	Авторитет
Творческий	Демократический, коллективный	Знания

Корпоративные стандарты являются частью корпоративной культуры и представляют собой правила, которые принято выполнять. В разных компаниях эти правила могут быть разными, но их усредненный перечень сводится к следующему:

- отношения с коллегами (отношения руководителей и подчиненных, поведение в конфликтных ситуациях, правила взаимозаменяемости, общение при заказчике, порядок повышения квалификации и обучение нового сотрудника);
- отношения с клиентами (приветствие, ведение переговоров, разговоры по телефону, расчеты, поведение в конфликтной ситуации, прощание);

- рабочее место (оформление, поддержание порядка, поведение на рабочем месте, передача его другому исполнителю);
- отношения с внешней средой (защита интересов компании, сохранение коммерческой тайны, способы представления компании).

Корпоративная культура, как и всякая система, имеет свой жизненный цикл, то есть проходит все этапы от зарождения до ликвидации (исчезновения, замены).

Зарождение корпоративной культуры обычно происходит с возникновением новой хозяйствующей организации и в определенном смысле отдельные элементы этой культуры могут бросить вызов устоявшимся в обществе представлениям и настроениям. На этой стадии к зарождающейся культуре преобладает либо пассивно-снисходительное, либо отрицательное отношение. Возможны даже всеобщее осуждение и санкции. Однако, именно новая культура является базой для формирования предпосылок дальнейшего развития общества в целом и хозяйственных связей в частности. Естественно, речь идет о таких культурных новациях, которые лежат в русле закономерностей исторического развития.

Стабилизация корпоративной культуры может быть констатирована, когда этой культуре придерживается подавляющее большинство, когда она становится органичной средой существования и развития общества. Причем, речь идет как о бытовом проявлении этой культуры (одежде, досуге и т.п.), так и о духовной составляющей (мировоззрении, предпочтении, мотивах и т.п.).

История корпоративной культуры при переходе на уровень классики. Основные элементы культуры обобщаются, обрастают мифами и легендами. Этот уровень становится плацдармом для дальнейшего развития общества и культуры в широком смысле. То есть культура выходит за рамки собственно корпоративной и становится межкорпоративной культурой, а затем и культурой бизнеса в целом.

В условиях, когда для реализации проектов ресурсов одной компании зачастую не хватает и менеджменту приходится переходить на уровень межкорпоративной культуры, то есть оперативно корректировать систему ценностей, норм, форм коммуникаций и т.п. Все это способствует развитию тенденции перехода от конкуренции к партнерству.

Таблица 4. Перспективы компаний с различным уровнем корпоративной культуры

Уровень	Характеристика компании	Перспективы компании
Корпоративная культура	Развитая атрибутика корпоративной культуры; ориентация на получение прибыли, завоевание и удержание позиций на рынке; патриотизм, командный дух	При отсутствии способности учитывать быстро меняющиеся условия макросреды компания может стать неэффективной
Межкорпоративная культура	Открытость, готовность к изменениям. Корпоративная культура компании толерантна к другим культурам, их ценностям, нормам и атрибутам	Дополнительные возможности ведения бизнеса, расширение информационных ресурсов, развитие персонала, стабильное функционирование компании
Культура бизнеса	Готовность к социальному партнерству; взаимное обогащение корпоративной культуры компании и общественных ценностей	Развитые ценности и потребности формируют предпосылки для появления новых направлений деятельности

Следующей, более высокой стадией развития корпоративной культуры является, как уже отмечалось, культура бизнеса в целом. Возникновение крупных интегрированных структур (в частности, холдингов) влечет за собой необходимость изыскивать ресурсы за пределами возможностей даже нескольких компаний, а следовательно, и развития проектного менеджмента, осознание необходимости формирования не просто договорных отношений, но и интеграции ценностей, идеологии. Культуру бизнеса можно охарактеризовать как инструмент преобразования управленческих технологий в технологии системной организации

деятельности корпорации. Те компании, которые выходят на уровень культуры бизнеса, имеют лучшие условия для своего развития, так как:

- способствуют формированию новых возможностей для развития бизнеса;
- формируют новую культурную среду, обеспечивающую возникновение новых потребностей общества в развитии дополнительных видов бизнеса.

Естественно, что компании, находящиеся на разных уровнях развития корпоративной культуры, имеют и разные перспективы, которые представлены в таблице 4 [21].

Хорошо организованная, эффективно действующая культура компании препятствует негативным изменениям в ней и способствует сохранению положительных аспектов. И разумеется, руководителю компании стоит уделять этому вопросу большое внимание

1.2. Корпоративная культура в профессиональной образовательной организации

Каждый этап развития профессионального образования ставит перед его участниками новые проблемы или обязывает по-новому решать традиционные и вновь возникающие перед образованием задачи. Одной из неотложных проблем современной педагогической науки является обновление целей профессионально-нравственного воспитания и средств их достижения. В отечественной педагогической науке воспитание и развитие личности в процессе разных видов учебной деятельности всегда рассматривалось в качестве определяющей задачи образования. Определяющими они остаются и в настоящее время, но особенности формулирования этих целей и способы их достижения на каждом этапе определяются наиболее актуальными потребностями общества. В настоящее время обучающаяся в профессиональных образовательных организациях молодежь в связи с периодом изменившихся социально-политических и экономических условий обрела немало новых по сравнению с их предшественниками социально-личностных качеств. Педагоги и родители отмечают более высокую решительность современных молодых людей в выборе своего образа жизни, более объемное понимание ими своих прав, высокий уровень освоения ими информационных технологий, их более высокую уверенность в себе и т.п. Вместе с тем, у многих современных молодых людей значительно снизились чувство ответственности за качество своей профессиональной деятельности, чувство чести и достоинства, понимание ими нравственного долга, проявление у них совестливости, сочувствия, взаимопомощи и других нравственных качеств.

Поэтому нравственное совершенствование всех участников образовательного процесса становится одной из центральных проблем педагогической теории и практики. Нравственные качества невозможно сформировать посредством рекомендаций, назиданий, морализирования.

Радостно и с достоинством проявлять нравственные чувства человеку позволяет только его высокая духовность. Следовательно, речь должна идти о формировании высокой духовности обучающихся и обучающихся. Одним из инновационных и наиболее эффективных путей нравственного совершенствования участников образовательного процесса в учреждениях профессионального образования представляется организация корпоративной культуры профессиональных образовательных организациях. Оптимально сформированная корпоративная культура стимулирует участников образовательного процесса к созданию целого ряда нравственно-психологических установок как по отношению к профессиональной деятельности, так и по отношению ко всем другим сферам жизни.

Корпоративная культура профессиональных образовательных организациях позволяет создать у участников образовательного процесса ряд жизненно важных нравственно-психологических установок: установку преподавателей и студентов на ответственное отношение к выполнению профессиональных обязанностей; установку на достойное участие в деятельности образовательного учреждения; установку студентов на ответственное отношение к получению профессиональных и общекультурных знаний, к созданию соответствующих навыков; установку преподавателей и студентов на уважительное отношение к руководству образовательным учреждением; установку всех участников образовательного процесса на доброжелательное отношение к коллегам или сотрудникам; установку преподавателей на внимательное, доброжелательное и взыскательное отношение к студентам; установку преподавателей на доброжелательное отношение к родителям студентов; установку всех участников образовательного процесса на внимательное и настороженное отношение к конкурентам; установку на требовательное и ответственное отношение каждого участника образовательного процесса к самому себе как представителю данного образовательного учреждения и т.п. Каждый вид установок в каждой профессиональной образовательной организации

наполняется конкретным содержанием и представляет собой внутреннюю мотивацию участников образовательного процесса на выполнение поставленных образовательных задач [76].

При всей значимости общественного статуса профессиональной образовательной организации как субъекта рынка образовательных услуг нельзя забывать, что основной стратегической задачей любой профессиональной образовательной организации является подготовка высокопрофессионального и адаптированного к современным социально-экономическим условиям жизни выпускника. При отсутствии такой заданной целевой ориентации формирования корпоративной культуры в профессиональной образовательной организации может произойти разрыв между образованием и сферой профессиональной деятельности. Престижность профессиональной образовательной организации, привлекательность его внутрикорпоративной атмосферы могут приобрести самоцельную значимость для студентов, в результате чего сам период обучения в профессиональной образовательной организации станет для них более важным, притягательным и интересным, чем будущая профессиональная деятельность, к которой они готовятся.

Развитие корпоративной культуры – процесс долгий, непрерывный и систематический. Программа формирования корпоративной культуры является общепедагогической, подразумевает активное включение в процесс весь педагогический коллектив, персонал, родителей и ученический коллектив.

Корпоративная культура состоит из идей, взглядов, основополагающих ценностей, которые разделяются членами организации. Принято считать, что именно ценности являются ядром, определяющим корпоративную культуру в целом. Ценности определяют и стили поведения, и стили общения с коллегами и клиентами, уровень мотивированности, активность и другое. Поэтому нельзя принимать за корпоративную культуру только набор неких внешних признаков, таких как униформа, обряды и т.п.

Формирование корпоративной культуры - длительный и сложный процесс. Основные (первые) шаги этого процесса должны быть: определение миссии организации; определение основных базовых ценностей. И уже исходя из базовых ценностей, формулируются стандарты поведения членов организации, традиции и символика. Таким образом, формирование корпоративной культуры распределяется на следующие четыре этапа:

- определение миссии организации, базовых ценностей;
- формулирование стандартов поведения членов организации;
- формирование традиций организации;
- разработка символики.

Все эти шаги и их результаты очень удобно и целесообразно описать в таком документе, как корпоративное руководство. Этот документ особенно полезен в ситуациях приема на работу и адаптации новых сотрудников и дает возможность практически сразу понять, насколько потенциальный сотрудник разделяет ценности организации.

Традиций, по которым можно судить о корпоративной культуре организаций:

1. Все сотрудники ходят на работу в одежде повседневного, ближе к классическому стилю.
2. На пятницу не назначаются никакие переговоры;
3. Работаешь на здоровый образ жизни - не кури;
4. День образования техникума - бурный праздник с организацией торжественных мероприятий;
5. За каждый проработанный год без больничного листа выплачивается определенная премия;
6. Каждый сотрудник обязан соблюдать и поддерживать дисциплину и быть примером для обучающихся;
7. Проявление преданности и лояльности по отношению к техникуму;

8. Материальное и моральное стимулирование квалифицированных специалистов;
9. Дружеские взаимоотношения с коллегами;
10. Мобилизация всех ресурсов на достижение цели;
11. Возможности профессионального роста.
12. Участие в общественной жизни техникума.

Рассмотрим более подробно основные признаки, которые в комбинации друг с другом позволяют выделить корпоративную культуру профессиональной образовательной организации и придают ей индивидуальность:

1. Отражение в миссии образовательного учреждения его основных целей.

Миссия организации трактуется как смысл существования организации; философия (определяет ее культуру и социальные ценности) и предназначение (характеризуется целями и задачами, для реализации которых организация осуществляет свою деятельность). К аспектам миссии относят цель функционирования, область деятельности, философию организации, методы совместного достижения поставленных целей, пути взаимодействия организации с обществом. Исходя из этих определений, под миссией профессиональной образовательной организации, в самом общем виде, следует понимать «иерархию ценностей и социально значимых целей, на достижение которых направлена ее деятельность». В рамках данного признака отметим, что миссия профессиональной образовательной организации отличается от миссий организаций других отраслей и форм собственности. Структура системы образования подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, сформулирована в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Так, общее образование направлено на развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование

компетенций, необходимых для жизни человека в обществе, и получения профессионального образования. Профессиональное образование направлено на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Дополнительное образование направлено на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании. Профессиональное обучение направлено на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций. Другой особенностью миссии образовательного учреждения является небольшое количество степеней свободы при очень высокой социальной ответственности. Так, образовательное учреждение не свободно в выборе отраслей и направлений своей деятельности, оно в таком ракурсе обладает меньшими возможностями для маневра, чем бизнес-организация. Имея организационную форму учреждений, образовательные организации обязаны согласовывать свою миссию с учредителем. Кроме того, миссия образовательных учреждений отличается высочайшим уровнем социальной ответственности в отличие от организаций бизнеса, которые лишь с недавнего времени начали включать в свои миссии формулировки о высокой социальной ответственности и обязательства по этике ведения дел.

2. Направленность на решение производственных задач образовательного учреждения или личных проблем его участников.

Как правило, корпоративная культура осознанно формируется руководством вследствие необходимости решения тех задач, которые ставит перед организацией ее внешняя и внутренняя среда. В ответ на требования внешней среды в образовательном учреждении происходит формирование системы приемов и правил, обеспечивающих решение вопросов ее внешней адаптации, направленной на приспособление данной организации к

постоянно меняющемуся ее внешнему окружению. Внутриорганизационная направленность корпоративной культуры обеспечивает интеграцию внутрикорпоративных процессов, установление и поддержание эффективных отношений по работе между членами организации. В совокупности эти два направления формируют у работников профессиональной образовательной организации общий взгляд на то, что представляет собой данная организация, в чем состоит ее социально-экономическая роль в обществе, какое место она занимает по отношению к конкурентам и т.д. Стоящие перед профессиональной образовательной организацией задачи сформулированы в типовых положениях.

3. Степень принятия риска, допустимой в профессиональной образовательной организации, подчиненности планам и регламентам.

Все это определяется корпоративной культурой, в соответствии с которой профессиональной образовательной организации приветствуют сотрудников, стремящихся испытать новую идею, например, ввести в учебный процесс новые научные разработки и методики, провести диссертационное исследование и др. Но при этом существуют четкие инструкции руководства при принятии любого решения. Таким образом, степень поощрения инноваций и принятия на себя риска является основой для разработки в профессиональной образовательной организации системы управления рисками.

4. Преобладание сотрудничества или соперничества среди сотрудников профессиональной образовательной организации.

Для профессиональной образовательной организации на первом месте стоят: социальная ориентация, установление хороших отношений между членами организации, что безусловно оказывает влияние на эффективность применения различных организационных структур, методов управления, систем стимулирования, способов принятия управленческих решений, причин возникновения и разрешения конфликтов. В частности, признаками профессиональной образовательной организации являются: иерархия,

соотношение личных и общественных целей, оценка и включенность, общественная польза, почтение к авторитетам (признаки коллективизма), конкуренция, соотношение общественных и личных целей, уверенность в себе, свобода и жизнелюбие (признаки индивидуализма). Может присутствовать также проявление активности личности, которое отличается реализацией отчетливо приспособленческой реакции на групповое давление с целью избежать негативных санкций, что является признаком конформизма. При этом в профессиональной образовательной организации в большей степени можно ожидать самоотверженности людей в достижении групповых целей, более тесное сотрудничество друг с другом, даже если оно предполагает подавление собственных чувств, мыслей и устремлений во имя групповой гармонии. Здесь причинами возникновения конфликтов могут быть неуважение к старшим, мнение, отличающееся от взглядов группы, высокое самомнение, при этом люди стараются найти пути согласия друг с другом, сводя к минимуму межличностные различия.

5. Преданность или безразличие людей по отношению к профессиональной образовательной организации.

Преданность организации представляет собой некую переменную, отражающую силу связи, существующей в представлении человека, между ним и конкретной профессиональной образовательной организацией, в которой он работает. Как правило, в учебных заведениях работают профессионалы высокого уровня, преданные своему делу.

6. Ориентация на самостоятельность, независимость или подчиненность.

В Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлены академические права педагогических работников. В первую очередь, – это право на свободу преподавания. Успешность педагогического работника, как педагога, во многом зависит от того авторитета, которым он будет пользоваться у обучающихся. В этих целях, будучи специалистом в области преподаваемых дисциплин, предметов

(курсов), педагог должен иметь право свободно выражать свое мнение по всем вопросам, относящимся к сфере его компетенции. Такое право также закреплено в новом Законе (п. 1 ч. 3 ст. 47 Закона). Для реализации перечисленных академических свобод (прав) педагогический работник должен обладать своего рода обеспечивающими такую реализацию правами. В частности, ему необходимо право на творческую инициативу, право на разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания, которые предусмотрены п.3 ч.3 ст. 47 Закона.

7. Система стимулирования труда работников образовательной организации.

В Распоряжении Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013– 2020 годы» в качестве важного фактора, неблагоприятно влияющего на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях. Сегодня наблюдается снижение престижа профессии педагога. Привлекательность педагогической профессии определяется уровнем заработной платы, что обусловило выбор в качестве одной из целей, реализуемых с 2011 года проектов модернизации образования, повышение заработной платы преподавателей. Тем не менее, отметим, что результаты специальных исследований показывают, что стремление к достижению высокого материального дохода не является глобальной мотивацией в совместной трудовой деятельности для определенной категории людей, для них более важны такие условия, как общность деятельности, дружеские межличностные отношения, возможность личностного роста, сохранения здоровья и т.д. Мотивация, которая базируется на интересе, составляет сущность ответственности и инициативного отношения к деятельности.

8. Стили управления, отношения между работниками и руководством профессиональной образовательной организации, способы оценки работников.

Формирование и управление корпоративной культурой является одним из современных и эффективных методов управления персоналом профессиональной образовательной организации. Сегодня умение руководителями профессиональных образовательных организаций в процессе управления учитывать особенности корпоративной культуры учреждения свидетельствует о форсированности у них базовых и высших управленческих умений, и навыков. Зачастую в российских профессиональных образовательных организациях существует проблема понимания руководством преимуществ персоналом посредством корпоративной культуры. Бесспорно, что влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности профессиональной образовательной организации во многом зависит от того, насколько корпоративная культура эффективна для работников учебного заведения, то есть насколько ее содержание соответствует их основным потребностям и интересам (в личностном и организационном развитии, материально-финансовом обеспечении, социальной защищенности и т.д.).

Корпоративная культура профессиональной образовательной организации подвержена влиянию внешних и внутренних факторов. К внутренним факторам, оказывающим влияние на корпоративную культуру профессиональной образовательной организации, можно отнести:

- индивидуальную автономность – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в профессиональной образовательной организации;
- организационную структуру профессиональной образовательной организации – взаимодействие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля;

- направленность – степень формирования целей и перспектив деятельности профессиональной образовательной организации;
- интеграцию – степень, до которой части (субъекты) в рамках образовательного учреждения пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;
- управленческое обеспечение – степень, относительно которой руководители обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным;
- поддержку – уровень помощи, оказываемой руководителями профессиональной образовательной организации своим подчиненным;
- стимулирование – степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- идентифицированность – степень отождествления работников с профессиональной образовательной организацией, в целом;
- управление конфликтами – степень разрешаемости конфликтов.

Таким образом, внутренние факторы касаются стратегии развития профессиональной образовательной организации ее миссии и целей, характера и содержания образовательного процесса, общего уровня культуры специалистов, стиля руководства и др.

К внешним факторам, влияющим на корпоративную культуру, следует отнести настоящие политические и экономические условия; национальные особенности, традиции, культуру; классовые, этнические, расовые различия; деловую среду.

Поэтому, значение корпоративной культуры профессиональной образовательной организации определяется результатом взаимодействия внутренних и внешних факторов, ограничивающих ее функционирование и снижающих эффективность [77].

1.3 Основные методы исследования корпоративной культуры в профессиональной образовательной организации

Исследование корпоративной культуры – сложный процесс, требующий глубокой проработки. При подготовке подобного исследования, прежде всего, необходимо ответить на следующие вопросы: что необходимо анализировать, кто анализирует, и как именно будет проведен анализ.

1. «Что исследовать». Иными словами, необходимо определить ситуацию, которая требует анализа. Диагностика корпоративной культуры требуется в тех случаях, когда руководителю необходима дополнительная информация для принятия управленческого решения в рамках текущих бизнес-задач, когда компания реализует сложные стратегические задачи, либо происходит смена общей стратегии, когда необходимо локализовать очаги напряженности в коллективе и разрешить конфликтные ситуации, а также перед началом проведения преобразований в самой корпоративной культуре.

2. «Кто анализирует». Диагностикой культуры могут заниматься, например, менеджеры по управлению персоналом, штатные психологи, специалисты по организационному развитию. Они знакомы с компанией изнутри, хорошо осведомлены о текущей ситуации. Однако, в данном случае могут возникнуть трудности, связанные с нехваткой соответствующей квалификации или субъективностью проводимого анализа. Поэтому зачастую для проведения диагностики культуры компании привлекают внешних консультантов, специалистов в данной области.

3. «Как проводить диагностику». В настоящее время теория менеджмента насчитывает большое количество методик исследования корпоративной культуры. Все они могут быть разделены на два вида – прямые и косвенные[27].

Косвенные методы диагностики корпоративной культуры включают в себя:

1) изучение образцов действующих нормативно-методических документов;

2) контент-анализ внутриорганизационной документации и отчетности;

3) изучение системы информирования и коммуникаций в организации;

4) изучение сложившихся в компании процедур работы с персоналом. При этом, проведение косвенной диагностики может иметь ряд проблем:

- зависимость результатов диагностики от субъективных установок и представлений исследователей;

- проблемы расшифровки символического уровня корпоративной культуры (символы, знаки, традиции);

- проблемы валидности, достоверности результатов (репрезентативность выборки, соответствие и адекватность используемых методик, квалификация исследователей и т.д.).

Прямая диагностика позволяет минимизировать вышеописанные сложности проведения косвенной диагностики и позволяет увеличить степень достоверности полученных результатов. Она включает количественные, социологические методы и полевые методы изучения культуры путем реального погружения.

Полевые методы изучения положения путем реального погружения предполагают внедрение исследователя в культуру. Он начинает действовать в ней как не просто как сторонний наблюдатель, а как консультант или даже член коллектива. Исследователем может быть даже один из членов коллектива. Эти методы могут проводиться в форме семинара-обсуждения с ключевыми лицами, включенного наблюдения, хронометража, ведения дневника, метода эмпирических наблюдений и т.п. Социологические методы используют фокус-группы, полуструктурированное и глубинное

интервьюирование менеджеров и сотрудников подразделений, их тестирование и анкетирование.

Кроме того, существует большое разнообразие количественных методик, разработанных как зарубежными, так и современными авторами. Методам анализа культуры организации данного типа можно разделить на несколько групп в зависимости от параметров, являющихся центральными элементами исследования:

1) Организационные ценности как приоритеты или предпочтения сотрудников оцениваются с помощью следующих инструментов:

– «Вопросник организационных убеждений» (Organizational beliefs questionnaire) М. Сашкина,

– «Анкета корпоративной культуры» (Corporate culture survey), разработанная Р. Гласером,

– «Методика ценностных ориентаций» М. Рокича.

2) Поведенческие нормы или ожидания в отношении поведения и взаимодействия членов организации позволяют измерить:

– «Вопросник организационной культуры», или методика ОСИ (Organizational culture inventory) Р. Кука и Дж. Лафферти;

– «Анкета культурного разрыва» (Culture gap survey) Р. Килманна и М. Сакстона.

3) Определить управленческое кредо, то есть по сути основы организационной культуры компании и уровень управленческого взаимодействия можно с помощью методики «Ключевые разработки – аттестационный барометр» (КРАБ) Ю.Д.Красовского, в которой автор выделяет шесть управленческих ориентаций руководителей, позволяющих определить основы организационной культуры компании и уровень управленческого взаимодействия.

4) Также известно большое количество методик, направленных на выявление преобладающего типа организационной культуры. Наиболее распространенными являются:

– «Организационные идеологии» Р. Харрисона, «Профиль организационных характеристик» Р. Лайкерта, «Шкалы организационных парадигм» OPS Л. Константина, «Определение типов национальных культур» Г. Хофштеде;

– «Опросник корпоративной культуры» Д.Р. Дэнисона, методика OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) К. Камерона и Р. Куинна, в которых помимо преобладающего типа культуры также можно смоделировать ее будущий тип[27].

Необходимо отметить, что в данной классификации отражены наиболее известные и часто применяемые инструменты анализа корпоративной культуры организации.

Преимущество количественных методик в том, что они позволяют за короткий срок провести анализ культуры на всех уровнях организации и получить объективную картину ценностей и установок персонала.

Для анализа корпоративной культуры часто используется «Опросник корпоративной культуры», разработанная Дэниэлем Дэнисоном в 1993 году. Дэнисон изучал взаимосвязь между определенными характеристиками культуры и организационной эффективностью и определил основные особенности корпоративных культур у лидирующих и отстающих предприятий[74].

В результате автором были выделены 4 основные проекции (параметра, фактора) корпоративной культуры, влияющие на эффективность бизнеса, по каждой из которых рассчитывается три индекса в соответствии с факторами, влияющими на нее:

1. Приспособляемость (адаптивность) – склонность организации к нововведениям, способность менеджмента быстро адаптироваться к изменениям. В рамках этой проекции рассчитываются индексы:

– ориентированности на изменения (инновационности, адаптивности);

– ориентированности на клиента;

- организационного обучения.

2. Миссия – понимание и согласие сотрудников с миссией и целями компании. В рамках данной проекции рассчитываются индексы:

- стратегического направления;
- целей и задач;
- видения.

3. Последовательность (согласованность, взаимодействие) – способность менеджмента эффективно организовать работу и взаимодействие подразделений и сотрудников в организации для достижения корпоративных целей, для которой рассчитываются индексы:

- координации и интеграции;
- согласия;
- ключевых ценностей.

4. Причастность (вовлеченность) – степень участия сотрудников в деятельности компании, их осознание взаимосвязи между их личными целями и организационными целями. Для данного признака рассчитываются индексы:

- полномочия;
- развития способностей;
- ориентированности на командную работу.

Расчет индексов осуществляется на основе обработки анкет сотрудников. Анкета Д. Дэнисона состоит из 60 вопросов в форме утверждений по основным факторам – для каждого фактора сформулировано пять утверждений, которые в той или иной степени отражают его проявление в организации (См. приложение 1). Все утверждения оцениваются по шкале от 1 («совершенно не согласен») до 5 («совершенно согласен»), за исключением восьми утверждений (отмечены *), которые имеют негативный оттенок и требуют оценки по обратной шкале от -1 («совершенно согласен») до -5 («совершенно не согласен»).

Для обработки результатов по каждому вопросу (фактору) рассчитываются индексы. Индекс рассчитывается как среднее значение по средним всех утверждений внутри одного фактора. Данный показатель может быть выражен в процентах либо в баллах (максимальное значение – 5 баллов).

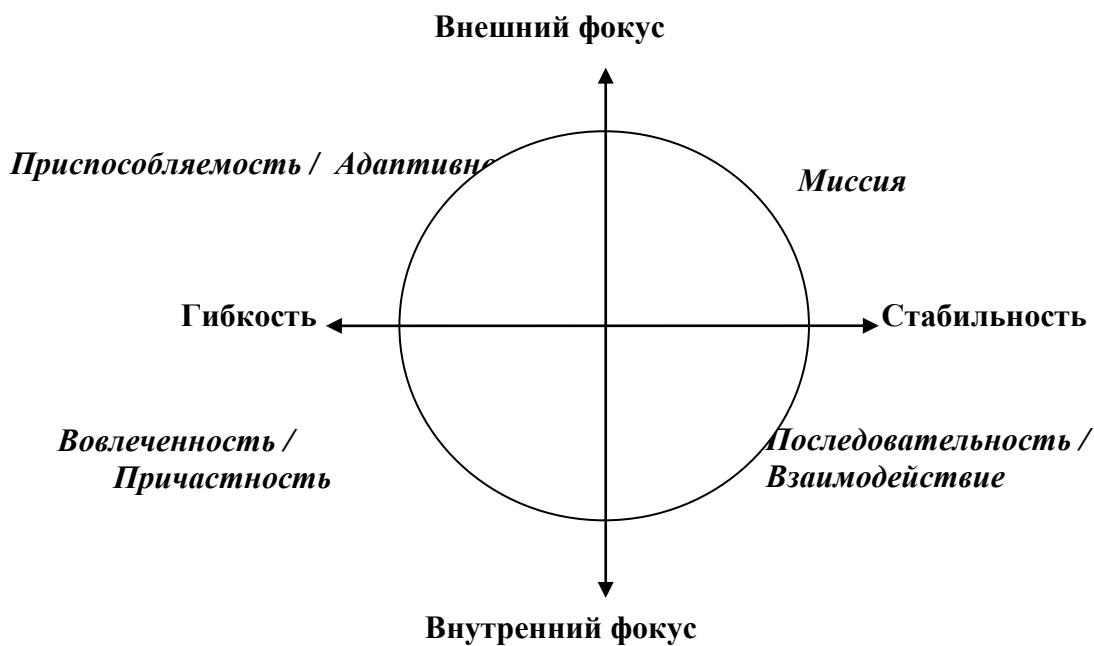


Рис. 1. Модель корпоративной культуры Д. Дэнисона

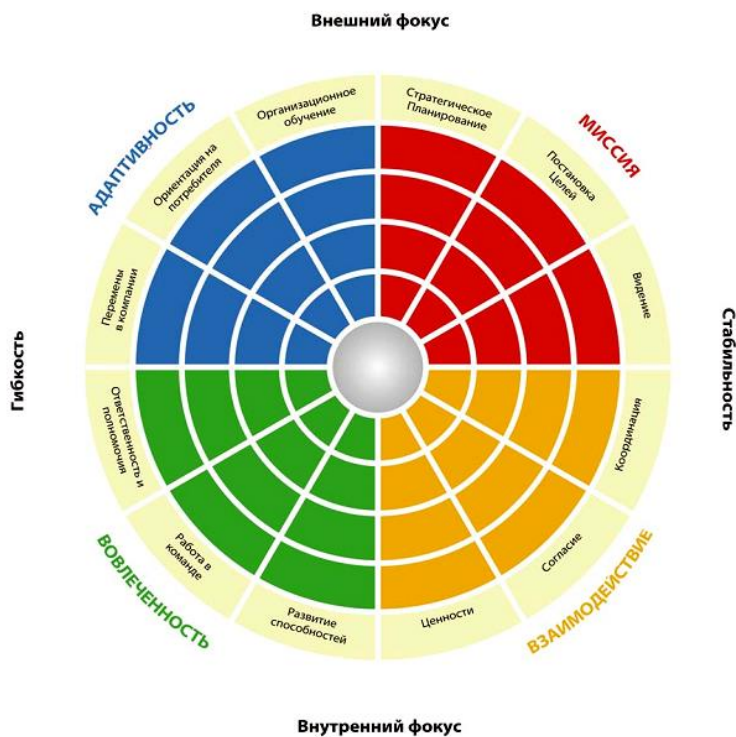


Рис. 2. График корпоративной культуры в методике Д. Дэнисона

Далее строится график, на котором отображаются полученные индексы (Рис. 2). Исходя из методики Д. Дэнисона, мы представили модель корпоративной культуры в виде круга, разделенного на четыре сектора, соответствующих каждому параметру культуры (Рис. 1). Горизонтальная ось определяет гибкость или стабильность организации. Вовлеченность и приспособляемость играют большую роль в обеспечении гибкости компании и проведении организационных изменений, в то время как последовательность и миссия определяют ориентацию на стабильность, устойчивость и управляемость. Вертикальная ось определяет ориентированность на внутренний и внешний фокус. Вовлеченность и постоянство характеризуют внутренние процессы в организации, а адаптивность и миссия – внешние.

Исследование с помощью модели Дэнисона позволяет определить влияние, оказываемое корпоративной культурой на ключевые показатели деятельности и эффективности функционирования организации, понять как они соотносятся, и, как следствие, определить приоритетные направления развития и разработать план действий с целью повышения организационной эффективности.

Использование методики Д. Дэнисона в анализе корпоративной культуры в рамках данного исследования обусловлено тем, что опросник, предлагаемый заполнить сотрудникам, охватывает практически все проявления культуры в организации и позволяет не только определить преобладающий тип культуры, но и наиболее полно описать ее.

Вопросы формирования и развития корпоративной культуры активно разрабатываются и освещаются как зарубежными, так и отечественными исследователями: М.Армстронга, Р.Акоффа, В.Н.Воронина, П.В.Забелина, А.А.Кеннеди, Э.Лоулера, П.Д.Льюиса, А.И.Наумова, Н.Ньюкома, В.В.Томилова, А.В.Тышковского, А.В.Филиппова, Э.Шайна, К.Штольца и других. Учеными внесен значительный вклад в разработку методологии и

теории исследования средств функционирования корпоративной культуры, рассмотрены некоторые особенности общепсихологических механизмов, проявляющихся в процессе ее формирования и развития.

Выводы по первой главе

Из рассмотренных нами понятий, мы выбрали данное определение корпоративной культуры как ключевое: «Корпоративная культура - уникальная система, целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством образовательного учреждения и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования всех участников педагогического процесса и ближайшего социального окружения».

Условно можно выделить следующие этапы развития концепции корпоративной культуры:

1. До 1970 г. Представители: М. Шериф, К. Левин, К. Арджирис, Д. Мак-Грегор. Особенность: понятие культуры организации введено не было, но упоминалось косвенно.

2. 1970–1980 гг. Представители: П. Тернер, А. Петтигру, К. Гертц. Особенность: понятие «культура» использовалось применительно к организации, было показано, как могут применяться термины антропологии в организационном анализе.

3. Начиная с 80-х гг. Представители: Э. Шейн, Т. Дил и А. Кеннеди, Л. Смирнич, Дж. Мартин и др. Особенность: концепция корпоративной культуры прочно завоевала одно из ведущих мест в литературе по теории организации. В России концепция корпоративной культуры начала развиваться примерно с 1992 г., когда появились диссертационные работы, монографии (В.А. Спивак), статьи и т. д. [32].

Функциями корпоративной культуры являются:

- Воспроизводство лучших элементов накопленной культуры, продуцирование новых ценностей и их накопление;

- Оценочно нормативная функция;
- Регламентирующая и регулирующая функция культуры;
- Познавательная функция;
- Смыслообразующая функция.
- Коммуникационная функция;
- Функция общественной памяти, сохранение и накопление опыта корпорации;
- Рекреативная функция.

Корпоративная культура профессиональной образовательной организации подвержена влиянию внешних и внутренних факторов.

Внутренние факторы касаются стратегии развития профессиональной образовательной организации ее миссии и целей, характера и содержания образовательного процесса, общего уровня культуры специалистов, стиля руководства и др.

К внешним факторам, влияющим на корпоративную культуру, следует отнести настоящие политические и экономические условия; национальные особенности, традиции, культуру; классовые, этнические, расовые различия; деловую среду.

Значение корпоративной культуры профессиональной образовательной организации определяется результатом взаимодействия внутренних и внешних факторов, ограничивающих ее функционирование и снижающих эффективность.

Хорошо организованная, эффективно действующая культура профессиональной образовательной организации препятствует негативным изменениям в ней и способствует сохранению положительных аспектов.

Глава 2. Экспериментальная работа по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

2.1. Анализ корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

Образовательное учреждение Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж № 1» организовано в 1910 году по акту об открытии как педагогическая семинария, в 1921 году реорганизован в Челябинский педагогический техникум, в 1996 году преобразован в Челябинское государственное педагогическое училище №1. В апреле 2004 года училище было преобразовано в Челябинский государственный педагогический колледж №1 и ему был присвоен статус базового учреждения СПО Министерства образования и науки РФ. В апреле 2014 года колледж был преобразован в Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж № 1».

Сфера деятельности – оказание образовательных услуг.

Учредитель(и): Министерство образования и науки Челябинской области.

Стартовым и уставным капиталом являются финансовые средства, выделяемые учредителем из областного бюджета и доходы от внебюджетной деятельности. Колледж имеет собственное общежитие на 500 мест.

Осуществляет образовательную деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным: Главным управлением образования администрации Челябинской области от 01.10.1996 г.

Устав выстроен в соответствии с типовым и включает в себя:

- I. Общие положения
- II. Организация образовательного процесса колледжа
- III. Права и обязанности обучающихся и работников колледжа
- IV. Финансирование, хозяйственная деятельность и имущество колледжа
- V. Управление Колледжем
- VI. Реорганизация и ликвидация Колледжа
- VII. Заключительные положения

В соответствии с Уставом, колледж имеет право оказывать определенные виды услуг:

1. Обеспечение среднего профессионального образования в рамках государственного стандарта.
2. Разработка и утверждение образовательных учебных планов и программ.
3. Реализация арендных услуг с согласия собственника и учредителя.
4. Торговля покупными товарами и оборудованием.
5. Оказание посреднических услуг.
6. Приобретение ценных бумаг.
7. Оказание ГБОУ «ЧПК№1», организациям и гражданам платные дополнительные образовательные услуги, преподавание специальных курсов, репетиторство, занятия со студентами углубленным изучением предметов.

В социально-экономической системе народного хозяйства колледж играет достаточно активную роль, оказывая большое количество образовательных услуг и выпуская хорошо подготовленных специалистов - педагогов на рынок образования.

Колледж осуществляет подготовку специалистов по следующим направлениям:

- 54.02.01. ДИЗАЙН (в области культуры и искусства)
- 53.02.01. МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
- 43.01.10. ТУРИЗМ

49.02.01. ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

44.02.02. ПРЕПОДАВАНИЕ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ

23.07.01. ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА

Студенты ЧГПК №1 за период обучения в колледже проходят 14 видов практики. В числе их образовательных организаций № 95 и № 104, гимназии № 93, № 10, № 23, № 26, № 82.

На преддипломную практику студенты, как правило, направляются в образовательных организациях по месту жительства. А половина из них из сельской местности. Традиционно, директор колледжа и методисты посещают студентов на практике, проводят профориентационную работу среди выпускников и оказывают методическую помощь педагогам этих образовательных организаций.

Студенты работают вожатыми в лагере «Морская гавань», расположенном на черноморском побережье. Ежегодно практика проходит и в оздоровительных центрах нашей области- «Голубая волна», «Березка», «Еланчик», в клубах по месту жительства, на приобразовательных организационных площадках. Во время учебного года студенты педколледжа № 1 работают в клубах по месту жительства, помогают готовить праздники. Свыше 10 лет продолжается работа с общественными объединениями «Детство» и «Анастасия». ЧГПК постоянно взаимодействует с высшими учебными заведениями, например, с ЧелГУ и ЧГПУ, агитируя своих студентов получать высшее профессиональное образование.

В структуру управления педагогического колледжа входят:

- совет колледжа;
- административный совет;
- педагогический совет;
- научно-методический совет;
- экспертный совет;
- студенческий совет;
- профсоюзный комитет;

- совет общежития.

Структура управления соответствует функциональным целям и задачам и Уставу образовательной организации.

Педагогический колледж имеет филиал: Аргаяшский филиал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Челябинского педагогического колледжа № 1.

В состав администрации входят опытные, высококвалифицированные руководители:

- Энгельман М.А. – директор;
- Шаталова Н.В. – заместитель директора по учебной работе;
- Анищенко И.Л. – заместитель директора по научно-методической работе;
- Боева С.З. – заместитель директора по учебно-производственной практике;
- Валах С.В. – заместитель директора по воспитательной работе;
- Мелихов В.А. – заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- Ерёмина Т.А. – заместитель директора по социально-бытовой работе.

В педколледже имеются следующие структурные подразделения:

- 3 отделения: образовательных организационное, музыкальное, профессионально-педагогических специальностей;
- 3 предметно-цикловых комиссии,
- 7 кафедр: кафедра гуманитарных дисциплин, кафедра информатики, естественнонаучных, математических дисциплин и физвоспитания, кафедра гуманитарных дисциплин, кафедра музыкальных и художественно-эстетических дисциплин, кафедра иностранных языков, кафедра психолого-педагогических дисциплин, кафедра музыкальных дисциплин;

- службы сопровождения образовательного процесса: административно-хозяйственная часть, бухгалтерия, общежитие, столовая, библиотека.

Создана маркетинговая служба и введена должность социального педагога.

Все структурные подразделения соответствуют Уставу и обеспечивают решение функциональных задач образовательной организации.

Деятельность структурных подразделений регламентируется следующими локальными актами:

- Устав педагогического колледжа;
- Положение о Совете колледжа;
- Положение об административном совете;
- Положение о научно-методическом совете;
- Положение об Экспертном совете;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о кафедрах и ПЦК;
- Положение о студенческом совете;
- Положение о студенческом общежитии;
- Положение о маркетинговой службе;
- Положение о профессионально-педагогической практике;
- Положение о стипендиальном обеспечении, о социальной поддержке;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Правила приема в ЧГПК № 1;
- Положение о приемной комиссии.

Организационная структура аппарата управления - форма разделения труда по управлению производством. Каждое подразделение и должность создаются для выполнения определенного набора функций управления или работ. Для выполнения функций подразделения их должностные лица наделяются определенными правами на распоряжения ресурсами и несут ответственность за выполнение закрепленных за подразделением функций.

Схема организационной структуры управления отражает статическое положение подразделений и должностей и характер связи между ними.

Различают связи: линейные (административное подчинение), функциональные (по сфере деятельности без прямого административного подчинения), межфункциональные, или кооперационные (между подразделениями одного и того же уровня).

Колледж относится к линейной связи, так как работники подчиняются администрации колледжа.

Образовательный процесс осуществляется в соответствии с графиком учебного процесса, выстроенном в соответствии с нормативными документами (Учебным планом по специальности, государственным образовательным стандартом).

Расписание учебных занятий составляется 2 раза в год в соответствии с учебным планом по специальности и графиком учебного процесса, требованиями СанПиНа и утверждается директором ЧПК №1.

Общая площадь учебного здания - 7679,5 кв.м. Здание является федеральной собственностью на правах оперативного управления.

Контроль знаний и умений студентов является обязательным компонентом образовательного процесса и строится в соответствии с нормативными документами (Типовое положение об образовательной организации СПО (ССУЗ) от 18.07.2008 № 543, Положение об итоговой и промежуточной аттестации студентов ГОУ СПО ЧПК №1, учебный план по специальности и график учебного процесса. Являясь диагностикой результатов обучения студентов, он позволяет судить об эффективности обучения.

В колледже сложилась система управления качеством образования, построенная на принципах гуманистического взаимодействия.

В структуру управления качеством входят: совет колледжа; административный совет; педагогический совет; научно-методический совет; студенческий совет; советы отделений; совет общежития.

Мероприятия, обеспечивающие контроль качества:

- анализ промежуточной и итоговой Государственной аттестации;
- теоретические педсоветы по изучению элементов системы менеджмента качества;
- заседания МО по результатам успеваемости и степени обученности студентов по предметам и, как следствие, поиск новых эффективных технологий организации образовательного процесса;
- проведение и анализ административных контрольных работ;
- пополнение пакета КИМов, включая новые формы работы;
- внедрение технологии «Индивидуальный образовательный маршрут», обновление компьютерной версии;
- нормоконтроль готовности курсовых и дипломных работ;
- работа учебно-интеллектуального центра «Знание» в структуре студсовета;
- заседание старостата по итогам успеваемости и посещаемости студентов.

В таблице 5 представлен кадровый потенциал образовательной организации.

Таблица 5. Кадровый потенциал ЧПК №1

Показатель	Количество (чел.)	В % от общего количества преподавателей
Всего преподавателей	75	100
в том числе штатных преподавателей	68	90,6
Внутренних совместителей	-	-
Внешних совместителей	-	-
Имеют образование		
Высшее	74	98,7
Среднее специальное	1 (не законченное высшее)	1,3
Имеют квалификационную категорию		

Высшую	55	73,73
Первую	11	14,7
Вторую	9	12,0
Без категории	-	-
Имеют ученую степень:		
Кандидат наук	3	4,0
Доктор наук	-	-
Имеют почетное звание, награды	18	24
Имеют педагогический стаж		
До 5 лет	13	17,3
До 10 лет	15	20,0
более 10 лет	47	62,7

В исследовании принимал участие педагогический коллектив: педагоги – 40 человек, администрация – 6 человек.

Диагностика корпоративной культуры профессиональной образовательной организации проводилась с помощью методики Д.Дэнисона, которая включает анкетирование сотрудников организации по специально разработанному опроснику (См. приложение 1).

В результате анкетирования мы получили индексы, присущие факторам параметров культуры. Результаты расчета индексов для факторов корпоративной культуры представлены в таблице 6.

Далее результаты анкетирования мы отразили на диаграмме (Рисунок 3), которая наглядно иллюстрирует, насколько выраженной является та или иная характеристика корпоративной культуры в исследуемой профессиональной образовательной организации по мнению сотрудников.

По результатам диагностики корпоративной культуры профессиональной образовательной организации можно сделать вывод, что большое внимание уделяется миссии организации, стратегическому планированию и, особенно, ее целям и задачам, что говорит о стремлении к стабильности и ориентации на внешний фокус работы. Для анализируемой профессиональной образовательной организации характерна ориентация на

внешнее окружение, стремление занять лидирующие позиции на рынке образовательных услуг, которые обеспечивают долгосрочное функционирование и перспективы.

Проекции и индексы в модели организационной культуры Д. Денисона

Характеристика культуры	Индексы
Приспособляемость (адаптивность)	<p>1) Ориентация на перемены; Способность организации к изменениям проявляется через системы мониторинга внешней среды, реагирования на текущие тенденции развития и прогнозирования будущих перемен.</p> <p>2) Фокусирование на потребителях; Способность организации в понимании своих клиентов, реагировать на изменения их пожелания и предвидеть их будущие потребности.</p> <p>3) Организационное обучение. Способность организации к осуществлению инновационной деятельности, получению новых знаний и развитию существующих навыков.</p>
Миссия	<p>1) Стратегическое намерение и направление; Наличие у сотрудников представление о стратегии компании и понимание своего вклада в процесс её реализации.</p> <p>2) Цели и перспективы; Четкое представление сотрудников о направлении своей работы согласно поставленной цели компании.</p> <p>3) Видение.</p>
Последовательность (согласованность)	<p>1) Разделение ценностей; Сотрудники должны разделять общепринятые ценности компании.</p> <p>2) Умение достигать согласия; Способность к переговорам для решения поставленной задачи.</p> <p>3) Координация и интеграция. Способность сотрудников компании работать совместно для достижения общих целей.</p>
Вовлеченность	<p>1) Делегирование полномочий; Возможность сотрудников в проявлении своей инициативы и управлять своей работой, что создает у него чувство</p>

	<p>ответственности по отношению к организации.</p> <p>2) Ориентация на работу в команде; Формирование желания работать в команде для совместного выполнения работы и взаимной ответственности с целью достижения нужных результатов.</p> <p>3) Развития способностей.</p> <p>Инвестирование в повышении квалификации сотрудников компании для сохранения уровня конкурентоспособности в отрасли.</p>
--	--

В тоже время, высокий индекс имеют такие факторы, как командная работа и полномочия, которые символизируют высокую степень вовлеченности персонала в рабочий процесс.

Таблица 6. Результаты анкетирования по методике Д. Дэнисона

Параметр культуры	Фактор	Оценка, баллы	Оценка, %
Вовлеченность	Полномочия	3,71	74
	Ориентация на командную работу	3,97	79
	Развитие способностей	2,37	47
Согласованность	Ключевые ценности	3,26	65
	Согласие	2,59	52
	Координация и интеграция	2,92	58
Адаптивность	Ориентация на изменения	2,74	55
	Ориентация на потребителя	2,89	58
	Организационное обучение	3	60
Миссия	Стратегическое направление и планирование	3,31	66
	Цели и задачи	4,41	88
	Видение	3,13	63

Такие показатели, как адаптивность и взаимодействие (согласованность) проявлены практически в равной степени. При этом ориентация на изменения уступает ориентации на потребителя и организационному обучению, которое играет большую роль в повседневной жизни профессиональной образовательной организации. Взаимодействие

сотрудников из разных отделов основано, в первую очередь, на общих ценностях, которые соединяют предприятие воедино.

Индексы, характеризующие показатель миссии организации, наиболее высоки. Сотрудники отмечают, что наиболее развит в компании процесс постановки общих целей. Большое внимание также уделяется и стратегическому планированию, и видению будущего профессиональной образовательной организации.

Также высокими являются индексы полномочий и командной работы, что говорит о высокой степени вовлеченности персонала в деятельность профессиональной образовательной организации. Однако, мало внимания уделяется развитию способностей сотрудников, что является существенным недостатком существующей корпоративной культуры.

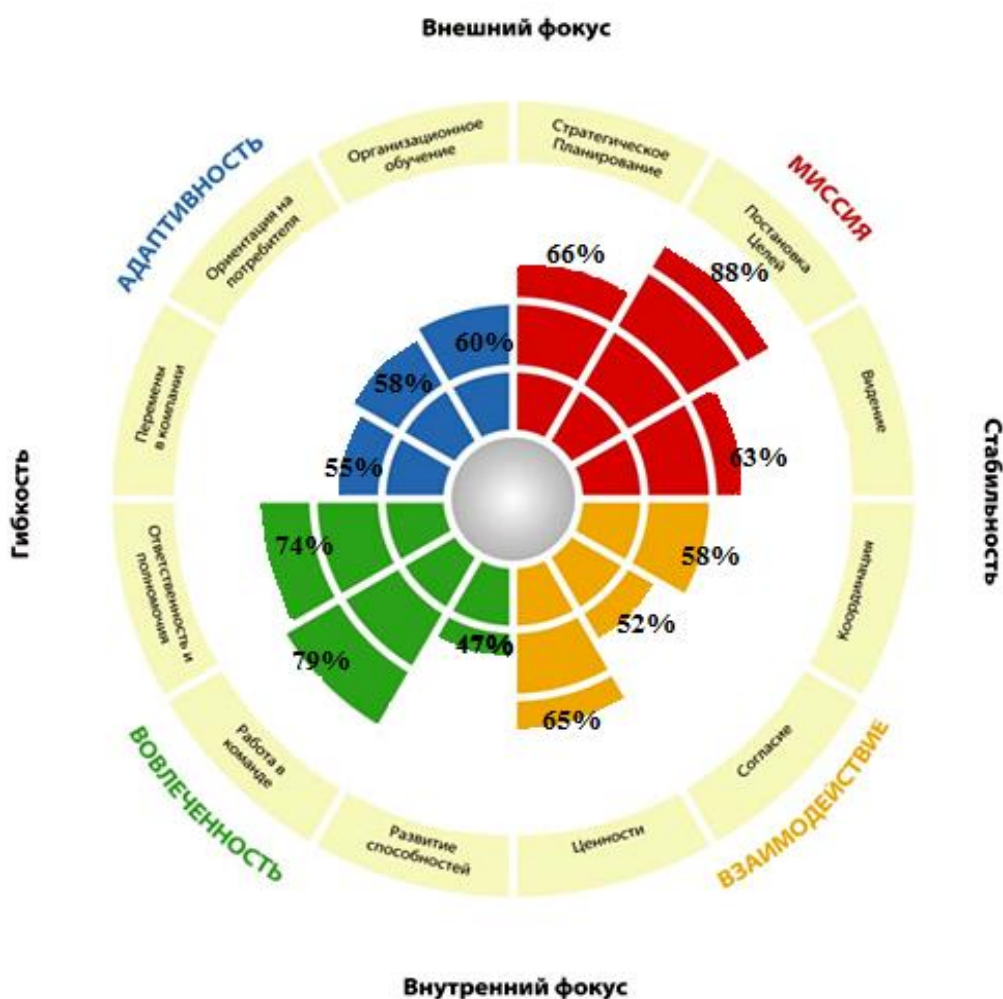


Рисунок 3. Результаты анкетирования по методике Д. Дэнисона

Кроме того, достаточно высокое значение получил индекс ключевых ценностей. В совокупности с показателями координации и согласия данный фактор говорит о развитости взаимодействия сотрудников и различных подразделений организации.

Факторы, влияющие на адаптивность корпоративной культуры, склонность к преобразованиям и нововведениям имеют примерно равные значения индексов. При этом большее внимание уделяется организационному обучению, а меньшее – ориентации на изменения.

Исходя из полученных данных видно, что в профессиональной образовательной организации незначительно преобладает стремление к стабильности. Это может говорить о том, что корпоративная культура в равной степени направлена и на поддержание текущего состояния, и на будущее, изменчивость внешней среды, а вместе с ней и организации. Несомненно, такое сочетание позволяет профессиональной образовательной организации удерживать высокие позиции на рынке и постоянно совершенствоваться, что позволяет ей открывать все новые горизонты.

В целом же культура данной организации ориентирована в большей степени на внешние процессы. В профессиональной образовательной организации хорошо развита миссия, основные принципы работы, ценности, которые распространены среди всех сотрудников.

Таким образом, в профессиональной образовательной организации в большей степени развиты следующие характерные черты организационной культуры:

– Постановка долгосрочных целей и задач организации (миссия) – в профессиональной образовательной организации все сотрудники вовлечены в процесс достижения целей; руководство ставит реалистичные цели и открыто говорит о них.

– Ориентация на командную работу (вовлеченность) – поощряется совместная деятельность сотрудников, в том числе между различными подразделениями; люди ощущают себя частью команды.

– Распределение ответственности и полномочий (вовлеченность) – сотрудники вовлечены в рабочий процесс и верят, что вносят весомый вклад в функционирование и развитие профессиональной образовательной организации; решения принимаются на уровне руководства, где обеспечен доступ к наиболее достоверной информации.

– Стратегическое планирование (миссия) – у профессиональной образовательной организации есть долгосрочная цель и направление развития, ясная стратегия, четко сформулированная миссия, которые разделяют все сотрудники организации.

– Ценности компании (согласованность) – ключевые ценности профессиональной образовательной организации позволяют моделировать поведение сотрудников, определить, что является правильным и неправильным, а также определить стиль и методы управления компанией.

– Видение будущего (миссия) – профессиональной образовательной организации есть общее видение будущего, на которое ориентированы все сотрудники в своей трудовой деятельности.

В профессиональной образовательной организации сложился благоприятный мотивационный климат. Большинство сотрудников, как правило, довольны существующей системой мотивации, считают ее справедливой и уместной для данной профессиональной образовательной организации.

Корпоративные документы определяют два вида мотивации – монетарная и немонетарная. Монетарная мотивация – формирование зависимости между доходом сотрудника и эффективностью его деятельности, направленной на достижение целей профессиональной образовательной организации. Система материального стимулирования в

организации достаточно хорошо продумана. Данный тип стимулирования подразделяется на два подтипа:

1) К прямой монетарной мотивации относятся базовый оклад, премия, учитывающая эффективность труда.

2) Косвенная материальная мотивация включает:

- отчисления в пенсионный фонд;
- оплата больничных листов и отпусков;
- материальная помощь в соответствии с системой льгот.

Немонетарная мотивация в свою очередь, – стимулирование эффективности и лояльности сотрудника, не связанное с увеличением его материальных благ. Основные направления такого стимулирования работников следующие:

- карьерный рост;
- профессиональные конкурсы;
- корпоративные праздники и традиции;
- статьи о профессиональных достижениях;
- награждение дипломами, благодарностями за достижения.

В профессиональной образовательной организации ежегодно проводится диагностика мотивационного климата, в рамках которой проводится опрос сотрудников всех подразделений с целью выявления степени их удовлетворенности работой в данной организации и существующей системой мотивации. Это позволяет выявить сильные и слабые стороны проводимой политики в области мотивации персонала и совершенствовать ее.

Результатом подобной диагностики является также разработка и проведение внутрикорпоративных мероприятий, направленных на усиление роли нематериальных стимулов. К ним относятся праздники: Новый год, 23 февраля, 8 марта.

Образовательное учреждение Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж № 1» уделяет серьезное внимание профессиональной подготовке персонала.

В Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский педагогический колледж № 1» для всех без исключения сотрудников существует возможность профессионального и карьерного продвижения.

2.2. Рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

Для того чтобы та или иная профессиональная образовательная организация была привлекательная и динамично развивающиеся с неповторимой уже сложившейся или складывающейся корпоративной культурой она должно иметь:

- четко определенные приоритеты, собственную философию, свое видение будущего, сформулированное в миссии образовательного учреждения;

- уникальную, неповторимую, особую систему ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения;

- разнообразные и качественные образовательные услуги и оригинальную систему корпоративных мероприятий;

- систему мотивирования и стимулирования сотрудников;

- яркие, узнаваемые, своевременно обновляемые информационные материалы, предназначенные для внешнего представления.

Беря во внимание выше перечисленное, нами предложено разработка программы развития корпоративной культуры Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Главным результатом реализации программы станет сформированная сильная корпоративная культура образовательной организации.

Цель совершенствования корпоративной культуры – повышение общей эффективности профессиональной образовательной организации.

Задачи Программы

1. Развитие нормативной правовой базы корпоративной культуры, в том числе разработка Корпоративного Кодекса.

2. Обеспечение эффективного использования ресурсов в интересах повышения качества образования, создание организационных механизмов, обеспечивающих самооценку деятельности структурных подразделений на основе единой системы качества (ГОСТ Р ИСО- 9001 : 2001) и принципов Всеобщего менеджмента качества (TQM).

3. Дальнейшее развитие систем стратегического партнерства, обеспечивающих обратные связи с внешней средой.

4. Создание необходимых условий для повышения качества интеллектуальных ресурсов, обеспечение их соответствия потребностям развития личности, требованиям формирования конкурентоспособных специалистов на республиканском рынке труда.

5. Обеспечение скоординированных действий воспитательных и учебных структур в формировании устойчивых корпоративных традиций, создании системы партнерства и сотрудничества студентов и преподавателей, кураторов групп. Улучшение нравственно – психологического климата в учебных группах, студенческих общежитиях, развитие культуры межнационального общения; воспитание толерантного сознания и профилактика экстремизма в молодежной среде.

6. Дальнейшее развитие системы корпоративных коммуникаций, расширение прямых и обратных связей во внутренней и внешней среде.

7. Разработка системы мероприятий по благоустройству зданий, территорий, памятных мест, усилению пропускного режима в учебных зданиях.

На основе сложившихся базовых ценностей профессиональной образовательной организации предлагается следующая модель развития корпоративной культуры, представленная в таблице 7.

Таблица 7. Модель развития корпоративной культуры

Компоненты корпоративной культуры	Идеальная модель	Цель	Способы формирования
1	2	3	4

Мировоззрение	Установка на положительное мировосприятие, вера в добро и справедливость, понимание гармонии мира. Цель жизни человека – его развитие, помощь другим людям, позиция созидательности, самодостаточности	Сформировать позитивное мировосприятие	Встречи с интересными значимыми людьми, знакомство с положительными примерами жизни человека, приобщение к духовным ценностям общества
Организационные ценности	Миссия профессиональной образовательной организации в сохранении и распространении отечественной и мировой культуры, в подготовке конкурентоспособного специалиста, готового к саморазвитию. Все преподаватели знают и разделяют миссию, политику, стратегические задачи профессиональной образовательной организации. Каждый преподаватель выполняет свои собственные задачи по реализации миссии.	Довести до сведения сотрудников миссию, политику и стратегические цели профессиональной образовательной организации. Добиться того, чтобы их разделяло большинство членов организации, личные цели сотрудников способствовали реализации целей организации, сотрудники идентифицировали себя с профессиональной образовательной организацией, чувствовали гордость за принадлежность к ней	Обучение, коучинг с целью разъяснения и внедрения миссии, политики и задач профессиональной образовательной организации в системе повышения квалификации, формирование положительного имиджа, работа с общественностью. Определение перспектив развития сотрудника, продвижение его по карьерной лестнице в рамках профессиональной образовательной организации.
Нормы	Высоконравственное поведение преподавателей, соблюдение норм, правил поведения всеми, аморальное поведение осуждается другими членами коллектива, оказывается помощь	Добиться знания и соблюдения норм и правил поведения в университете всеми сотрудниками	Введение кодекса корпоративной культуры, формирование нетерпимости к аморальным поступкам, работа корпоративных психологов.

	оступившимся сотрудникам.		
Традиции	Соблюдение традиций, уважение и честь профессиональной образовательной организации, существует музей о профессиональной образовательной организации, передача опыта старых работников молодым	Добиться знания всеми сотрудниками истории и традиций, их поддержания, сформировать уважительное отношение к ветеранам профессиональной образовательной организации, обеспечить преемственность поколений	Встречи с ветеранами, празднование юбилейных дат профессиональной образовательной организации, работа музея, работа со студентами для привлечения к педагогической деятельности.
Психологический климат	Атмосфера доверия, дружбы, сотрудничества. Коллектив – это сплоченная команда. Правильное распределение ролей	Добиться в каждом подразделении высокого уровня психологического климата.	Занятия с психологами, комнаты психологической разгрузки. Психологическая помощь группам (кафедры, подразделения)
Стиль управления	Демократичный. Социально допустимая дистанция между руководителями и подчиненными.	Добиться во всех подразделениях коллегиального стиля руководства. Руководитель-пример для подражания.	Провести аттестацию руководителей, помочь им через обучение
Система коммуникаций	Свободный доступ к любой информации о состоянии дел в профессиональной образовательной организации (кроме коммерческой тайны). Периодическое проведение общих собраний, информация в Интернете, на досках объявления. Управление информацией.	Обеспечить своевременно достоверную информацию о делах профессиональной образовательной организации.	Обучение во внутренней системе повышения квалификации, доступ к Интернету
Язык общения	Культура речи, деловой, научный	Сформировать умение грамотно	Уроки русского языка, риторики во

	язык	говорить, использовать деловой и научный язык.	внутренней системе повышения квалификации.
Одежда, атрибутика	Фирменная одежда, деловой костюм. Наличие атрибутики (фирменные блокноты, ручки, календари и т. д.)	Привить вкус в одежде, опрятность, деловой имидж.	Обучение этическим нормам в одежде сотрудников и студентов

Сформированная корпоративная культура будет способствовать:

- повышению конкурентоспособности профессиональной образовательной организации во внешней среде;
- установлению традиций и внедрению инноваций в жизнедеятельность коллектива;
- высокому уровню сплочённости коллектива;
- положительному морально-психологическому климату

Реализация программы может стать основой для совместной инновационной деятельности коллектива в процессе реализации ФГОС.

Материалы программы могут быть востребованы руководителям образовательных организаций.

Необходимо разработать точную схему информирования нового сотрудника о главных чертах корпоративной культуры и готовить к работе по этим правилам главным образом в форме тренингов при решении конкретных ситуационных задач.

Сформированная корпоративная культура позволит повысить привлекательность профессиональной образовательной организации, в первую очередь, для родителей, учащихся и персонала, облегчить процесс введения новых образовательных услуг.

2.3. Итоги экспериментальной работы по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

После реализации рекомендаций мы провели анализ результатов практической работы, повторно провели анкетирование по методике Д. Дэнисона. В результате мы получили динамику изменения характеристик корпоративной культуры в экспериментальной группе до и после внедрения рекомендаций. Результаты работы представлены в таблице 8.

Таблица 8. Динамика изменения характеристик корпоративной культуры в экспериментальной группе до и после внедрения рекомендаций

Параметр культуры	Фактор	До внедрения рекомендаций		После внедрения рекомендаций		Изменение параметров, в баллах	Изменение параметров, в %
		Оценка, баллы	Оценка, %	Оценка, баллы	Оценка, баллы		
Вовлеченность	Полномочия	3,71	74	3,8	76	+ 0,09	+ 2
	Ориентация на командную работу	3,97	79	4,05	81	+ 0,08	+ 2
	Развитие способностей	2,37	47	3,95	79	+ 1,58	+ 32
Согласованность	Ключевые ценности	3,26	65	3,55	71	+ 0,29	+ 6
	Согласие	2,59	52	3,35	67	+ 0,76	+ 15
	Координация и интеграция	2,92	58	3,65	73	+ 0,73	+ 15
Адаптивность	Ориентация на изменения	2,74	55	3,4	68	+ 0,66	+ 13
	Ориентация на потребителя	2,89	58	4,1	82	+ 1,21	+ 24
	Организационное обучение	3	60	3,75	75	+0,75	+ 15
Миссия	Стратегическо	3,31	66	4,35	87	+ 1,04	+ 21

	е направление и планирование						
	Цели и задачи	4,41	88	4,45	89	+ 0,04	+ 1
	Видение	3,13	63	4,6	92	+ 0,97	+ 29

За исследуемый период, наблюдается улучшение значений по ряду показателей после этапа внедрения рекомендаций. Как видно из таблицы у членов педагогического коллектива улучшались ряд показателей: развитие способностей (32 %), видение (29 %), ориентация на потребителя (24 %), стратегическое направление и планирование (21 %). Данные предварительного мониторинга эффективности разработанных нами рекомендаций по совершенствованию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» доказывают их эффективность и подтверждают гипотезу нашего исследования.

Заключение

В диссертационном исследовании был проанализирован широкий спектр вопросов, связанных с изучением корпоративной культуры профессиональной образовательной организации. Последовательно изложим основные этапы и результаты нашего исследования.

Прежде всего, в работе был детально проанализирован понятийный аппарат в области корпоративной культуры. Подробный анализ литературы, посвященной корпоративной культуре, показал, что, несмотря на наличие большого количества работ по этой тематике, до сих пор не выработано единого определения, фактически не проводилось разграничение между близкими понятиями «организационная культура» «корпоративная культура». Часто анализ корпоративной культуры ограничивается рассмотрением «базовых» предположений, норм, установок, ценностных ориентаций и символов, в то время как, по нашему мнению, это понятие необходимо рассматривать как многоплановое явление в системе управления персоналом. Наиболее четко отражающим суть понятия корпоративная культура профессиональной образовательной организации мы считаем следующее определение: корпоративная культура – это уникальная система, целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством образовательного учреждения и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования всех участников педагогического процесса и ближайшего социального окружения.

Нами была детально исследована система понятий, раскрывающих сущность корпоративной культуры (свойства, структура и функции) и осуществлена их проекция на систему управления персоналом профессиональной образовательной организацией. В целом, в системе

управления персоналом эффективная корпоративная культура поддерживает инициативу сотрудников; обеспечивает целостность коллектива; создает чувство причастности к организации и преданность общему делу; облегчает общение посредством установления устойчивых коммуникативных связей; является эффективным средством привлечения и мотивации сотрудников; уменьшает степень коллективной напряженности и стресса; создает общественный порядок; освещает для сотрудников видение будущего; понижает внутреннюю конфликтность профессиональной образовательной организации; повышает уровень управляемости профессиональной образовательной организацией; усиливает сплоченность педагогического коллектива; обеспечивает для работников наиболее комфортные, достойные условия деятельности; выявляет потенциальные возможности; предоставляет возможности карьерного роста; позволяет эффективно распределять функции и ответственность; идентифицирует ценности профессиональной образовательной организации и сотрудников; повышает степень удовлетворенности работой и самооценку персонала.

В работе детально рассмотрены основные направления и модели в исследованиях связей между культурой и эффективностью предприятия.

В диссертационном исследовании были рассмотрены методы изучения корпоративной культуры. С целью изучения особенностей корпоративной культуры профессиональных образовательных организаций, по методике Д. Дэнисона нами были получены и проанализированы данные по состоянию корпоративной культуры в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

Глоссарий

Качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Корпоративная культура - уникальная система, целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством образовательного учреждения и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования всех участников педагогического процесса и ближайшего социального окружения.

Образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Организационная культура – это совокупность наиболее важных

коллективных базовых правил, положений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий; а также это структура организации, имеющая императивный характер, выражающийся в документах, приказах, руководствах.

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Профессиональное образование - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности.

Профессиональная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) по программам профессионального обучения.

Профессиональное обучение - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

Библиографический список

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». - М.: Приор, 2008. - 422 с. Образование и наука ЕАЭС 123
2. Акулова Н.Э. Некоторые проблемы формирования корпоративной культуры: Корпоративная культура образовательных учреждений (формирование общекультурных компетенций будущих специалистов): Материалы 3-й Всерос. науч. -практ. конф., 16–17 ноября 2010 г. Екатеринбург, 2010.- 140 с. - С. 21-25.
3. Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента.- М.: "Издательство ПРИОР", 1998. - 288 с. 4. Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение/Глоссарий по книге.
4. Асаул А.Н., Асаул М.А., Ерофеев П.Ю., Ерофеев М.П. Культура организации: проблемы формирования и управления. – СПб.: Гуманистика, 2012. 216 с.
5. Баскаев Р.К. Организационная культура педколлектива и руководитель // Учитель. — 2004. — № 5. — С. 18.
6. Безгодов Д. Концептуальное основание организационной культуры вуза // Высшее образование в России. – Б.м. – 2008
7. Бондаренко Е., Подходы к рассмотрению понятия «Корпоративная культура» / Вестник ТОГИРРО – Тюмень: Издательство Тюменский областной государственный институт развития регионального образования, 2016. – с. 95-96
8. Бреус Е.Д. Психологические основы управления: Учебно-методический комплекс к спецпрактикуму по курсу «Психологические основы управления» Ростов-н/Д., 2007.
9. Виды корпоративных культур по Дж. Зонненфельду [Электронный ресурс] // Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>
10. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 2008. 400 с.

11. Гнатышина Е.А., Мониторинг в условиях менеджмента качества профессионального образования / Вестник учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию – Екатеринбург: Издательство Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2012. – с.36-39.
12. Гнатышина Е.А., Плохотнюк Е.Б., Саламатов А.А., Управление профессиональным образованием: система менеджмента качества / учебное пособие. – Челябинск: Издательство Золотой Феникс, 2014. – с.241.
13. Гнатышина Е.А., Савченков А.В., Историко-педагогический анализ проблемы сетевого взаимодействия учреждений среднего профессионального образования и вузов / Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: Издательство ЮУрГГПУ, 2015. – с.44-47.
14. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Т. 2: И - О / В.И. Даль. – Москва : Русский язык, 2000. – 271 с.
15. Даулинг Г. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности: пер. с англ. М.: ИМИДЖ-Контакт; ИФРА-М, 2003. 368 с.
16. Дафт Р.Л Менеджмент: пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2006. - 863 с.
17. Денисова С. Культура компании: организационная или корпоративная? // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – Б.м. – 2008 -№ 3
18. Дойль П., Штерн Ф. Маркетинг, менеджмент и стратегия: пер. с англ. СПб.: Питер, 2007. 544 с.
19. Ерошин, В.И. Проблемы модернизации системы экономических отношений в образовании [Текст] / В.И. Ерошин // Педагогика. - 2002. - № 10.
20. Зайцев, Л.Г. Организационное поведение: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М. : Магистр, 2008
21. Иванов И.Н., Основы корпоративной культуры / Менеджмент корпорации, М.: Изд-во Инфра-М

- 22.Иванова О.А. Конфликтология в социальной работе : учебник для академического бакалавриата / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 282 с.
- 23.Инновационное развитие экономики и образования на современном этапе: монография / ред. А.А. Якушев, А.В. Дубынина, 2013. – 395 с.
- 24.[Инокентьевская И.Е.](#) Воздействие на корпоративную культуру университета проблем системы образования. -[Совет ректоров](#). -2013. -№ 8. -С. 41 -45.
- 25.Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика М.: Альфа-Пресс, 2005. - 352 с.
- 26.Клименко А., Генезис понятия «Корпоративная культура» / Культура и время перемен - Краснодар: Издательство Краснодарский институт культуры, 2016. – 3 с.
- 27.Козлов В.В. Корпоративная культура: Учебно-практическое пособие. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009. - 304 - С. 49.
- 28.Корнеев Д.Н., Базавлуцкая Л.М., Корнеева Н.Ю., Система формирования организаторской культуры у менеджеров в условиях современного образовательного пространства / Вестник Челябинского государственного педагогического университета - Челябинск: Издательство Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2016. – с.47-53.
- 29.Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Проблемы формирования профессиональной управленческой этики у студентов профессионально-педагогических специальностей вузов / Профессиональное образование: традиции и инновации. Сборник статей по результатам работы региональной межвузовской научной лаборатории "Актуальные проблемы профессионального образования". – Челябинск: Издательство Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2009. – с. 77-80.
- 30.Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Саламатов А.А. Оценка эффективности управления персоналом: генезис проблем /Проблемы экономики, управления и права современной России. Сборник научных трудов по материалам I

- региональной научно-практической конференции -Челябинск: Издательство Образовательная автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Челябинский институт психоанализа», 2016. – с.111-116.
- 31.Корпоративная культура образовательных учреждений: материалы 4-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 9 – 10 февраля 2012г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос.проф.-пед. ун.-т». Екатеринбург, 2012. 200с.
- 32.Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
- 33.Корпоративная культура: Учебное пособие / Автор-сост. И.Н.Кузнецов. Минск., 2006. с. 272
- 34.Корпоративная культура [Электронный ресурс] // Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>.
- 35.Краснова Е.В. Корпоративная культура производственной организации: структура и функции // Вестник ВЭГУ 2011. № 3 (53). С. 138–141.
- 36.Кузнецов В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Кузнецов. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун- та, 2011. 227 с.
- 37.Ломакин, В.В. Разработка информационной модели корпоративной культуры организации [Текст]/ В.В. Ломакин, О.С. Резниченко// Сборник трудов Второй Международной научно-технической конференции. 3-5 октября 2011. г. Белгород. – Белгород: ООО «ГиК», 2011. –С. 248-252.
- 38.Мазур И.И., В.Д. Шапиро, Ольдерогге Н.Г., Шеин В.И., Корпоративный менеджмент: учеб. пособие для вузов / ред. И.И. Мазур, В.Д. Шапиро. – 4-е изд., стер.-М.: Омега –Л, 2011. – 781 с.
- 39.Менеджмент: учебник / ред. М.Л. Разу, Гос. ун-т управления. – 3-е изд., стер. – Москва: КноРус, 2011. – 472 с.
- 40.Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.

41. Мильнер Б.З., Инновационное развитие: экономика, интеллект.ресурсы, управление знаниями. – М.: Инфа-М, 2010. – 624 с
42. Никитина Н. И., Федякина Л. В. Формирование квалиметрической компетентности руководителя общеобразовательного учреждения в системе повышения квалификации // Социология образования. – Б.м. – 2010 - № 7
43. Новиков А. М. Учебный процесс в логике типов организационной культуры // Народное образование. – Б.м. - 2008 - № 1
44. Пичугина Л.А. Российская корпоративная культура: генезис и исторические трансформации М.: 2008. – 200 с.
45. Поташник М.М., Эксклюзивные аспекты управления школой: пособие для рук. Образоват. Учреждений и их заместителей. – М.: Пед. о-во России, 2006.
46. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – Москва, 2000. - 938 с.
47. Омаркожаева А.Н. Корпоративная культура: понятие, сущность, элементы / Развитие стран ЕАЭС в современных условиях. Сборник материалов второй ежегодной международной научно-практической конференции - М.: Издательство ООО Научный консультант, 2015. - с. 120-124
48. Онищенко Э.В. Корпоративная культура вуза как основа оформления системы этических ценностей студентов // Духовно-нравственное воспитание в современной России: проблемы, подходы, пути решения. Материалы научно-практической межвузовской конференции. – М.: Экон-Информ, 2010 – 208с., С.123
49. Онищенко Э.В. Феномен корпоративной культуры Вуза в системе развития познавательной активности студентов // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета, 2011, № 3. Киров, Изд-во ВятГГУ, с.139
50. Орлова Т.В. Управление образовательными системами: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.В. Орлова. – М.: Издательский центр «Академия», 2006.

51. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): пер. с англ. М.: Прогресс, 1986. 423 с.
52. Попов В.М., Ляпунов С.И., Муртузалиева С.Ю. Менеджмент и маркетинг бизнеса в международных компаниях. М.: Финансы и статистика, 2001. 384 с
53. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 27.05.2013, N 21.
54. Резник Ю.М., Кравченко К.А. Сущность корпоративной культуры в современной организации // Управление персоналом. – 1998. – № 8. – С. 63–69.
55. Руднев Е. А. Организационная культура и сайт: как реализовать образовательный заказ на основе конкурентных преимуществ // Народное образование – Б.м. – 2010 - № 1
56. Руднев Е. Руководитель как источник организационной культуры // Народное образование. – Б.м. – 2007 - № 8
57. Руст Р., Эмблер Т., Карпентер Г., Кумар В., Сривастава Р. Измерение результативности маркетинга: современные знания и будущие направления: пер с англ. // Российский журнал менеджмента. 2007. Т. 5, № 2. С. 63-90.
58. Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития М.: Бук. 2015. – 180 с.
59. Рюттингер Рольф - Культура предпринимательства, Издательский дом: ЭКОМ, 1992
60. Сазонова С., Михайлова Е. Пилипович О. Формируем «обучающую» организационную культуру // Директор школы – Б.м. – 2011 - № 1
61. Сейфуллаева М.Э., Международный менеджмент: учебное пособие. – 2-е изд., стер. – Москва: КноРус, 2012. – 227 с.
62. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. 2006. № 10.

- 63.Смирнова И.А. Корпоративная культура организации. Психолого-акмеологические основы формирования и развития. - М.: КДУ, 2009. - С. 34.
- 64.Специальная педагогика. Учебник для вузов. Под ред. Н.М. Назаровой. М.: АCADEMA, 2000.
- 65.Ступак О. В. Модель управления развитием корпоративной культуры в специальной (коррекционной) школе-интернате VIII вида // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XLV междунар. науч.-практ. конф. № 1(45). – Новосибирск: СибАК, 2015.
- 66.Суртаева Н.Н., Кривых С.В. Методологические подходы к анализу и описанию инновационного пространства непрерывного педагогического образования: Методические рекомендации. – СПб.: Экспресс, 2015. – 74 с.
- 67.Технологии формирования корпоративной культуры: учеб.- метод.комплекс для вузов / Рос. Гос.пед.ун-т им.А.И.Герцена. – СПб.: Изд-во РГПУ, 2008. – 223 с.
- 68.Титова Е.Ю., Корпоративная культура вуза: к определению понятия / Российская идентичность: состояние и перспективы. Материалы научно-практической конференции - Саратов: Издательство Саратовский источник, 2015. – с.33-36.
- 69.Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа. 12-е изд., Пер. с англ. - М.: Изд. дом «Вильямс», 2006. - 928 с.
- 70.Тощенко Ж.Т., Социология труда / учебник для вузов. – Москва: ЮНИТИ, - 2012. – 423 с.
- 71.Ушаков К. Организационная культура – рискованный объект управления // Директор школы. - Б.м. – 2009 - № 3
- 72.Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Рос- сийская газета. 31 декабря 2012 г. Федеральный выпуск № 597.
- 73.Федорова, Н. В. Управление персоналом организации: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2011

- 74.Фей К., Денисон Д. Организационная культура и эффективность: российский контекст // Вопросы экономики. 2005. № 4. С. 58-74.
- 75.Фирсова С.П. Формирование корпоративной культуры в образовательном пространстве технического университета. - Фундаментальные исследования.– 2011.– № 4.– стр. 44- 48.
- 76.Франц А. С. Корпоративная культура учреждений профессионального образования: курс лекций / А. С. Франц. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2011.
- 77.Храповицкая Е., Формирование и управление корпоративной культурой в сфере образовательных услуг / Актуальные вопросы инновационной экономики. – М.: Издательство Яковлев Владимир Михайлович, 2015. – с.183-190.
- 78.Шакурова А. В. Организационная культура школы. Воронеж: 2007.
- 79.Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета / Н.Л. Яблонскене // Университет- ское управление: практика и анализ. – 2006. – № 2. – с. 7-25.
- 80.Яковлева Н.Ф. Дополнительная профессиональная образовательная программа профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании». Модуль «Корпоративная культура в образовательном учреждении»: электронный учебно-методический комплекс для дистанционного обучения [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://dpo.kspu.ru/course/view.php?id=77>.
- 81.Яковлева Н.Ф. Воспитание характера детей-сирот: учебное пособие / Н.Ф. Яковлева; Краснояр. гос. пед. ун-т. им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2010.
- 82.Яковлева Н.Ф. Стратегический менеджмент в воспитании характера детей-сирот: монография; Краснояр. гос.пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013.

83. Ячменева В.М., Царенко Н.В. Корпоративная культура: сущность, теория, практика // Экономика и управление, 2007. № 6 с.74

Опросник организационной культуры Д. Дэнисона

Уважаемые сотрудники!

Нуруллина Э.С., магистрант «ЮУрГГПУ» проводит исследование по изучению корпоративной культуры организаций. Просим Вас принять участие в опросе. Анкета полностью анонимна. Ваше мнение важно для нас! Все утверждения необходимо оценить по шкале от 1 («совершенно не согласен») до 5 («совершенно согласен»), за исключением восьми утверждений (отмечены *), которые имеют негативный оттенок и требуют оценки по обратной шкале от -1 («совершенно согласен») до -5 («совершенно не согласен»).

Параметр культуры	Фактор	Утверждение	Оценка	
Вовлеченность	Полномочия	Большинство сотрудников сильно вовлечены в процесс работы.		
		Решения обычно принимаются на уровне, где доступна самая достоверная и актуальная информация.		
		Информация доступна всем: каждый сотрудник имеет возможность получить необходимую ему информацию.		
		Каждый верит, что он/она вносят значимый вклад в развитие организации.		
		Бизнес-планирование непрерывно, и в процесс вовлекаются все сотрудники.		
	Ориентация на командную работу		Активно поощряется совместная деятельность различных частей организации.	
			Люди работают, ощущая себя частью команды.	
			Предпочтение отдается командному стилю работы, нежели управлению согласно иерархии.	
			Команды – основные строительные блоки организации.	
			Трудовой процесс организован таким образом, что каждый может увидеть связь между его/ее работой и целями организации.	
	Развитие способностей		Руководство делегирует полномочия сотрудникам, предоставляя им возможность действовать по своему усмотрению.	

		Ведется постоянная работа по развитию способностей у персонала.	
		Имеют место постоянные инвестиции в повышение уровня знаний работников.	
		Знания и навыки сотрудников рассматриваются как важный источник конкурентного преимущества.	
		Проблемы зачастую возникают из-за того, что у людей не хватает знаний и умений для выполнения задания. *	
Согласованность	Ключевые ценности	Лидеры организации своим поведением поддерживают принятые в компании ценности.	
		Ключевые ценности определяют стиль и методы управления организацией.	
		Набор базовых ценностей, принятых в организации, определяет то, как мы ведем бизнес.	
		Игнорирование ключевых ценностей неизбежно приводит к проблемам. *	
		Ключевые ценности - это этический код, который управляет нашим поведением и позволяет отличать правильное от неправильного.	
	Согласие	Когда возникают разногласия, мы усердно работаем, чтобы достичь соглашения, не ущемляющего ничьих интересов.	
		В организации сложилась сильная корпоративная культура, которая обеспечивает согласованность мнений и действий работников.	
		В организации легко достичь консенсуса даже при решении сложных задач.	
		У нас часто трудности в достижении общего согласия при решении ключевых задач. *	
		В организации достигнуто согласие по поводу того, что является правильным и неправильным при ведении бизнеса.	
	Координация и интеграция	Наш подход к ведению бизнеса очень последователен и предсказуем.	
		Люди из различных частей организации разделяют общие цели и видение.	
		В организации не возникает проблем при координации деятельности различных подразделений.	
		Работать с кем-либо из другого подразделения все равно, что работать с кем-то из другой организации. *	

		В организации имеет место четкое выстраивание системы целей и задач, при котором специфические цели подразделений подчинены общей цели организации.	
Адаптивность	Ориентация на изменения	Методы работы очень гибкие и могут с легкостью меняться.	
		Организация отслеживает изменения в бизнес-среде и действия конкурентов и вовремя реагирует на них.	
		Новые методы работы активно внедряются в деятельность организации.	
		Попытки провести изменения обычно встречают сопротивление со стороны сотрудников. *	
		Различные части организации часто взаимодействуют при внедрении изменений.	
	Ориентация на потребителя	Мнения и рекомендации потребителей учитываются при определении характера и направления изменений.	
		Потребитель оказывает прямое влияние на принимаемые решения.	
		Все члены организации имеют глубокое понимание потребностей клиента.	
		Интересы потребителей часто игнорируются при принятии решений. *	
		В компании поощряется налаживание контактов с клиентами.	
	Организационное обучение	Сотрудники организации учатся на ошибках.	
		Стремление к инновациям и склонность к риску поощряются и вознаграждаются руководством.	
		Большинству вещей не уделяется должного внимания. *	
		Обучение – важная цель при ежедневной работе.	
		В организации уверены, что сотрудники полностью понимают суть выполняемой ими работы.	
Миссия	Стратегическое направление и намерение	У организации есть долгосрочная цель и направление развития бизнеса.	
		Наша стратегия заставляет другие организации изменять свои конкурентные стратегии.	
		У организации есть четко сформулированная миссия, которая придает смысл и направление нашей работе.	

		У нас есть ясная стратегия на будущее.	
		Наше стратегическое направление мне непонятно.*	
	Цели и задачи	В организации существует полное согласие по поводу целей организации.	
		Лидеры ставят амбициозные, но реалистичные цели.	
		Руководство открыто говорит о целях, которые мы пытаемся достичь.	
		Мы ведем постоянный контроль над продвижением к поставленным целям.	
		Люди понимают, что должно быть сделано, для выживания в долгосрочной перспективе.	
		Видение	У организации есть разделяемое всеми ее участниками видение будущего.
	Лидеры ориентированы на будущее.		
	Краткосрочные цели часто противоречат долгосрочным целям.*		
	Наше видение служит источником воодушевления и мотивации для сотрудников.		
	Мы способны решать краткосрочные задачи, не ставя под угрозу наши долгосрочные перспективы.		

Благодарим за участие в исследовании!

СТРУКТУРА И ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕДЖА

