МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Влияние системы внутренней коммуникаций на развитие организационной культуры организации

Выпускная квалификационная работа по направлению
38.04.02 Менеджмент
Направленность программы магистратуры
«Управление человеческим капиталом»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
96 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«12» 12 2025 г.
Зав. кафедрой Э,УиП
_____Корнеев Д.Н.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-147-2-1
Воротняк Анастасия В.ладимировна

Научный руководитель:
Д.э.н. профессор
Плужникова Ирина Ивановна

Челябинск
2025

Тема магистерской диссертации: ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Оглавление

	Введение	3
ГЛАВА 1.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ	11
1.1.	Проблема влияния внутренних коммуникаций на организационную культуру в теории и практике менеджмента	11
1.2.	Система внутренних коммуникаций в организации	19
1.3.	Взаимосвязь между системой внутренних коммуникаций и организационной культурой	29
	Выводы по первой главе	38
ГЛАВА 2.	АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГАПОУ ЧО «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	40
2.1.	Описание системы внутренних коммуникаций	40
2.2.	Исследование организационной культуры	52
2.3.	Анализ влияния системы внутренних коммуникаций на организационную культуру	66
	Выводы по второй главе	79
ГЛАВА 3.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫВ ГАПОУ ЧО «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	80
3.1.	Разработка стратегии совершенствования системы внутренних коммуникаций	80
3.2.	Оценка экономической и социальной эффективности разработанной стратегии	89
	Выводы по третьей главе	95
	Заключение	96

Список литературы 100

Введение

Актуальность темы исследования. Функционирование и прогресс любой организации в значительной мере зависят от уровня её организационной культуры, а также от системы внутренних коммуникаций, которая служит основным инструментом для обеспечения взаимодействия между сотрудниками и подразделениями. Это особенно важно для образовательных учреждений, где эффективная система коммуникаций не только поддерживает внутреннюю среду, но и способствует развитию культуры, ориентированной на инновации, качество образования и развитие кадров.

Организационная культура включает в себя комплекс ценностей, норм и убеждений, которые принимаются всеми членами коллектива и направляют их поведение в рамках организации. Важная роль в поддержании и изменении этой культуры отводится системе внутренних коммуникаций, которая обеспечивает обмен информацией, формирование общих целей и стратегий, а также стимулирует вовлечённость сотрудников в процессы развития организации.

В условиях глобализации и быстрого изменения внешней среды особое значение приобретает способность организаций к адаптации. Такая адаптивность возможна только при наличии сильной организационной культуры, поддерживаемой и укрепляемой через эффективные внутренние коммуникации. Налаженная система внутренних коммуникаций способствует созданию открытой, доверительной среды, где каждый сотрудник ощущает свою значимость и вклад в достижение общих целей. Наоборот, недостатки в коммуникационной системе могут приводить к фрагментации коллектива, снижению мотивации и, как следствие, замедлению развития организации.

В образовательной сфере проблема влияния внутренних коммуникаций на развитие организационной культуры особенно актуальна, поскольку успех образовательного процесса напрямую зависит от сплочённости коллектива и согласованности действий всех его участников. Поэтому тема исследования взаимосвязей между системой внутренних коммуникаций и организационной

культурой, а также разработку мер по её совершенствованию, приобретает особую актуальность и значимость.

Степень проработанности темы исследования. Вопросы, касающиеся влияния системы внутренних коммуникаций на формирование и развитие организационной культуры, активно исследуются как российскими, так и зарубежными учеными. Среди отечественных исследователей, внесших весомый вклад в изучение этой темы, можно выделить Кибанова А. Я. [32; 33; 60], который рассматривает организационную культуру как один из основных элементов эффективного управления. Значительное внимание проблемам коммуникаций уделяется в работах Короткова Э. М. [40; 41], где изучаются механизмы воздействия информационных потоков на корпоративную культуру. Аспекты взаимодействия и обмена информацией в организациях освещены в трудах Басенко В. П. [7] и Гавра Д. П. [11].

Практические аспекты внутренней коммуникации и её значение для поддержания и развития организационной культуры нашли отражение в исследованиях Дзялошинского И. М. [17], Емельянова С. М. [21], а также в работах Таратухиной Ю. В. [59], где анализируются способы оптимизации коммуникационных процессов с целью повышения уровня вовлеченности и мотивации сотрудников.

Несмотря на высокий уровень проработанности темы, некоторые аспекты взаимосвязи системы внутренних коммуникаций и организационной культуры в условиях образовательных учреждений остаются недостаточно изученными и требуют дальнейшего анализа и систематизации, что подчеркивает актуальность настоящего исследования.

Гипотеза научного исследования заключается в предположении, что оптимизация системы внутренних коммуникаций в образовательных организациях способна существенно повлиять на укрепление организационной культуры. Это, в свою очередь, создает благоприятные условия для формирования продуктивной рабочей атмосферы, повышения мотивации персонала, укрепления корпоративных ценностей и увеличения степени

удовлетворенности всех участников образовательного процесса. Выдвигается предположение, что применение системного подхода к управлению внутренними коммуникациями, включая современные технологические решения и эффективные методы обмена информацией, способствует улучшению взаимодействия между сотрудниками, выработке единой цели и повышению общей результативности организации. В конечном итоге такие меры позволяют организации лучше адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды и усиливают её конкурентные преимущества.

Цель исследования состоит в том, чтобы изучить воздействие внутренней системы коммуникаций на формирование и развитие организационной культуры в образовательной среде, а также разработать рекомендации по её совершенствованию.

Достижение поставленной цели обеспечивалось решением следующих основных задач:

– рассмотреть теоретические основы влияния внутренней системы коммуникаций на организационную культуру в теории и практике менеджмента;

– описать систему внутренних коммуникаций в образовательной организации;

– проанализировать взаимосвязь между внутренними коммуникациями и развитием организационной культуры;

– провести анализ состояния системы внутренних коммуникаций и организационной культуры в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»;

– выявить и оценить степень влияния внутренней коммуникации на формирование организационной культуры колледжа;

– разработать стратегию совершенствования системы внутренних коммуникаций для укрепления организационной культуры;

– оценить экономическую и социальную эффективность предложенной стратегии и сформулировать выводы по результатам исследования.

Объект исследования – внутренние коммуникации в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» города Магнитогорска.

Предмет исследования – влияние внутренних коммуникационных процессов на организационную культуру учреждения.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные изучению влияния системы внутренних коммуникаций на формирование и развитие организационной культуры. Основополагающими в исследовании выступают работы, освещающие теоретические аспекты организационной культуры, механизмы внутренней коммуникации и их взаимосвязь с эффективностью управления, таких авторов как Басенко В. П., Гришин К. Е., Згонник Л. В., Кибанов А. Я., Козлов В. В., Одегов Ю. Г., Колосов В. А., Персикова Т. Н.

Методология и методы исследования. Методология исследования базируется на принципах системности, комплексности и объективности, которые позволяют всесторонне изучить связь между коммуникационными процессами и организационной культурой. В работе были использованы различные методы анализа, включая экономический, финансовый, статистический, сравнительный, а также метод экспертных оценок. Кроме этого, в ходе исследования применялись следующие методы: обзор и анализ литературы, наблюдение, метод опроса, метод обобщения и другие методы.

Информационно-эмпирической базой исследования послужили статистические данные Росстата о деятельности российских образовательных учреждений; экономические и аналитические обзоры, статистические отчеты на профильных интернет-сайтах.

Научная новизна диссертации заключается в предложенной стратегии совершенствования внутренних коммуникаций, включающая внедрение цифровых инструментов, регулярный мониторинг и обратную связь.

Положения, выносимые на защиту:

1. Установлено, что оптимизация внутренних коммуникационных процессов в образовательных учреждениях напрямую способствует укреплению корпоративных ценностей, усилению мотивации сотрудников и созданию благоприятной среды для достижения стратегических целей организации.

2. Показано, что использование цифровых инструментов, таких как корпоративные порталы, мессенджеры и электронные системы документооборота, повышает скорость обмена информацией, устраняет избыточные бюрократические барьеры и улучшает координацию действий между структурными подразделениями.

3. Эффективно организованные внутренние коммуникации выполняют не только функцию передачи информации, но и служат мощным средством формирования и трансформации организационной культуры – например, посредством интеграции новых сотрудников, поддержки лидерских инициатив и развития вовлеченности коллектива на всех уровнях.

4. Установлено, что совершенствование внутренних коммуникаций в колледже способствует укреплению сплоченности коллектива, снижению конфликтных ситуаций и повышению результативности образовательной деятельности, что позитивно влияет на удовлетворенность как студентов, так и педагогов.

5. Разработанная стратегия, включающая внедрение современных цифровых технологий, систематический мониторинг и обратную связь, демонстрирует высокую социальную и экономическую эффективность. Она способствует повышению удовлетворенности сотрудников, созданию устойчивой корпоративной культуры и укреплению конкурентоспособности образовательного учреждения.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что оно вносит вклад в развитие научного понимания влияния внутренних коммуникаций на формирование и развитие организационной культуры в образовательных учреждениях. Исследование расширяет существующие подходы к изучению взаимосвязи между коммуникационными процессами и корпоративной культурой, обосновывая важность их интеграции для повышения адаптивности образовательных организаций в условиях быстро меняющейся внешней среды.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в

положительном экономическом и организационном эффекте от реализации предложенных мероприятий по совершенствованию системы внутренних коммуникаций в колледже. Созданная стратегия улучшения системы внутренних коммуникаций обладает высокой степенью адаптации, что делает её применимой в различных образовательных учреждениях и организациях. Её внедрение способствует усилению корпоративной культуры, улучшению взаимодействия между сотрудниками и подразделениями, что, в свою очередь, приводит к росту мотивации, повышению уровня удовлетворённости сотрудников и снижению уровня конфликтов в коллективе. Это положительно влияет на общую эффективность работы организации и повышает её устойчивость к изменениям внешней среды.

Степень достоверности, апробация и внедрение результатов исследования. Выводы, полученные в результате проведенного диссертационного исследования, основываются на теоретических выводах, полученных в ранее опубликованных исследованиях, статистических и эмпирических данных.

Практическая апробация предложенной стратегии успешно реализована в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» города Магнитогорска. Результаты апробации продемонстрировали, что внедрение разработанных рекомендаций способствует укреплению организационной культуры, улучшению качества внутренних коммуникаций и повышению вовлечённости сотрудников в процессы развития организации. Эти изменения благоприятно сказываются на образовательной деятельности колледжа, увеличивая удовлетворённость студентов и эффективность учебного процесса. Внедрение предложенных мероприятий позволило колледжу создать более благоприятную внутреннюю среду, что способствует достижению стратегических целей и устойчивому развитию учреждения.

Публикации. По теме исследования опубликовано 2 работы общим объемом 0,5 п.л. (авторский объем – 0,5 п.л.). Все публикации по теме диссертации.

Структура работы определена характером исследуемых в ней проблем**.** Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Во введении обосновывается актуальность работы, определены цели, задачи, объект и предмет исследования.

Первая глава фокусируется на теоретико-методологической базе исследования. Основное внимание уделено различным подходам к изучению влияния системы внутренних коммуникаций на организационную культуру, а также раскрытию понятий и характеристик внутренней коммуникационной среды организации. Проведен анализ множества моделей внутренних коммуникаций и их значимости для поддержания и развития организационной культуры. Особое внимание уделено взаимосвязи между внутренними коммуникациями и ключевыми аспектами организационной культуры, такими как ценности, нормы поведения и уровень вовлеченности сотрудников.

Вторая глава посвящена анализу системы внутренних коммуникаций и организационной культуры на примере ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» в г. Магнитогорск. Проведено исследование текущего состояния внутренних коммуникаций в колледже, в том числе методов и средств обмена информацией, а также их влияния на общую культуру организации. Проанализирована организационная культура колледжа, определены её сильные и слабые стороны, а также выявлены области, требующие улучшения. Приведены конкретные примеры взаимодействия между сотрудниками и подразделениями, оказывающие значительное влияние на формирование организационной культуры.

Третья глава посвящена разработке стратегии по совершенствованию системы внутренних коммуникаций с целью развития организационной культуры в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж». В этой части работы предложены конкретные мероприятия и рекомендации по улучшению внутренних коммуникаций, направленные на укрепление корпоративной культуры и её соответствие стратегическим целям колледжа. Оценена

экономическая и социальная эффективность предлагаемых мероприятий, включая их влияние на улучшение образовательного процесса и повышение удовлетворенности сотрудников. Также предложены меры по адаптации стратегии в условиях изменяющейся среды управления и перспективы её использования в других образовательных учреждениях.

В заключении подведены итоги выполнения диссертационной работы и сделаны выводы.

ГЛАВА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ

Проблема влияния внутренних коммуникаций на организационную культуру в теории и практике менеджмента

Внутренние коммуникации представляют собой сложную и многослойную систему взаимодействий, направленных на обмен информацией, идеями и эмоциональными посланиями между сотрудниками и подразделениями внутри компании. В рамках этих процессов используются как официальные, так и неофициальные каналы общения, способствующие интеграции всех участников организационного процесса и создающие основу для эффективного взаимодействия на различных уровнях управления [5, с.12].

Определение внутренних коммуникаций в научных источниках варьируется в зависимости от выбранных подходов и целей исследования. Однако в целом этот термин охватывает все виды коммуникационных процессов, происходящих внутри компании, и направленных на поддержание её работы и развитие. Важнейшие аспекты внутренних коммуникаций включают передачу информации, получение и предоставление обратной связи, обмен мнениями и координацию действий среди сотрудников.

Основная суть внутренних коммуникаций заключается в обеспечении эффективного взаимодействия между различными структурными подразделениями организации. Такое взаимодействие играет ключевую роль в формировании корпоративной культуры, повышении производительности труда и достижении успеха всей организации. Внутренние коммуникации способствуют созданию единой корпоративной идентичности, поддержанию организационных норм и ценностей, а также укреплению коллективной ответственности за результаты деятельности компании [17, с.40-44].

Роль внутренних коммуникаций особенно значима в поддержании управленческой активности и обеспечении стратегического управления. Они

представляют собой важный инструмент для реализации управленческих решений, распределения ресурсов и координации работы различных подразделений. От эффективности этих коммуникаций напрямую зависит способность организации оперативно и адекватно реагировать на изменения как во внутренней, так и во внешней среде [45, с.8].

Таким образом, внутренние коммуникации являются фундаментальной частью организационного механизма, обеспечивающей её жизнеспособность и развитие. Они играют роль связующего звена, объединяющего все структурные элементы компании в единое целое, и оказывают существенное влияние на корпоративную культуру и успешность её деятельности.

Организационная культура представляет собой ключевой элемент функционирования любого предприятия, оказывая значительное влияние на внутреннюю среду и взаимодействие сотрудников. В научных исследованиях организационная культура интерпретируется как комплекс убеждений, норм, ценностей, установок и ритуалов, которые разделяются членами коллектива и воздействуют на их поведение и восприятие [47, с.10-12].

Когда говорят об организационной культуре, подразумевают несколько важнейших аспектов. Прежде всего, это система коллективных ценностей и убеждений, которая формируется в процессе деятельности организации, влияя на процесс принятия решений, внутренние коммуникации и поведение сотрудников. Помимо этого, организационная культура функционирует как механизм, обеспечивающий адаптацию сотрудников к условиям работы, поддержание корпоративного духа и стандартизацию поведения.

Структура организационной культуры делится на несколько уровней. На поверхностном уровне можно выделить артефакты и символы, такие как корпоративные лозунги, логотипы, архитектурные решения офисов, которые служат внешними проявлениями культуры. Более глубоко залегают ценности и убеждения, формирующие поведенческие модели сотрудников и определяющие нормы взаимодействия. Наиболее глубинный уровень включает в себя базовые предположения и верования, которые составляют ядро культуры и обеспечивают

её устойчивость и направленность [53, с.89].

Организационная культура выполняет ряд функций, каждая из которых играет важную роль в жизни организации (рисунок 1) [28, с.24].

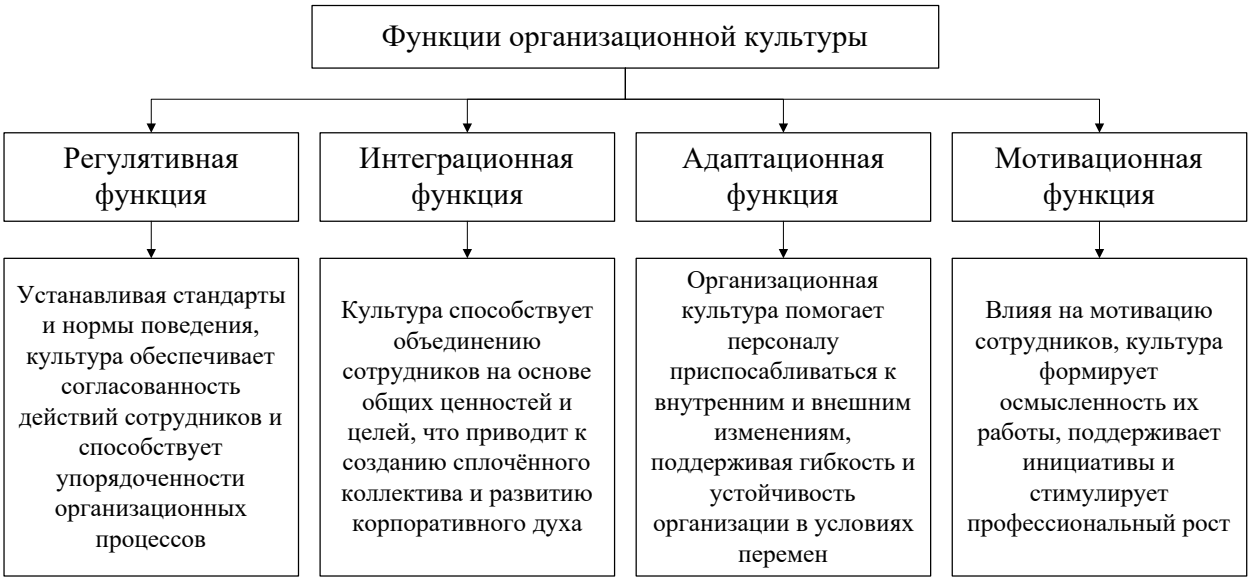


Рисунок 1 – Функции организационной культуры

Значение организационной культуры в обеспечении эффективного функционирования предприятия трудно переоценить. Она не только формирует внутренний климат и среду организации, но и способствует её развитию, влияя на удовлетворённость сотрудников, их вовлечённость в рабочий процесс и, в конечном итоге, на успех и конкурентоспособность компании.

Таким образом, организационная культура выступает как системообразующий элемент, определяющий внутренние процессы и взаимодействия в организации, а также её способность адаптироваться к изменениям и достигать намеченных целей.

Исследование связи между внутренними коммуникациями и организационной культурой базируется на множестве теоретических подходов, каждый из которых освещает различные аспекты взаимодействия этих двух ключевых компонентов управления организацией. Эти подходы позволяют изучить, каким образом внутренние коммуникации влияют на формирование, поддержание и изменение организационной культуры в ответ на динамику

внутренней и внешней среды (таблица 1) [59, с.37].

Таблица 1 – Подходы к изучению взаимосвязи между внутренними коммуникациями и организационной культурой

Подход	Суть	Роль коммуникации	Значение
Системный подход	Рассматривает организацию как единое целое, где внутренняя коммуникация выполняет роль связующего элемента между различными частями системы	Коммуникационные потоки обеспечивают циркуляцию информации и поддержание культурных норм, ценностей и убеждений среди сотрудников	Помогает понять, как сбои в коммуникациях могут вызвать фрагментацию организационной культуры или снизить её эффективность
Социокультурный подход	Акцентирует внимание на роли внутренней коммуникации в социализации сотрудников и передаче культурных кодов	Коммуникация выступает средством интеграции новых сотрудников, помогая им адаптироваться к существующей культуре организации	Внутренняя коммуникация служит важным инструментом для формирования групповой идентичности и сплоченности коллектива
Коммуникативный подход	Сосредоточен на процессах обмена информацией и взаимодействия между сотрудниками внутри организации	Внутренняя коммуникация рассматривается как процесс создания смыслов, который оказывает непосредственное влияние на восприятие и интерпретацию организационной культуры	Позволяет выявить, как различные стили общения и формы коммуникации могут способствовать укреплению или изменению культурных установок в организации
Институциональный подход	Уделяет внимание влиянию институциональных норм и правил на внутренние коммуникации и культуру	Рассматриваются как формальные, так и неформальные аспекты коммуникации, включая внутренние регламенты и негласные нормы поведения	Помогает проанализировать, как коммуникации поддерживают легитимность и устойчивость культуры организации, особенно в условиях изменений
Когнитивный подход	Исследует влияние внутренних коммуникаций на процессы формирования знаний, убеждений и восприятия внутри организации	Внутренняя коммуникация рассматривается как средство формирования коллективных представлений, лежащих в основе организационной культуры	Позволяет глубже понять, как передаваемая информация формирует культурные нормы и влияет на поведение сотрудников

Таким образом, каждый из теоретических подходов к исследованию взаимосвязи между внутренними коммуникациями и организационной культурой открывает уникальные перспективы для анализа этого сложного взаимодействия. Они помогают выявить различные аспекты влияния коммуникаций на культуру организации, что способствует более глубокому пониманию механизмов управления организационной культурой через систему

внутренних коммуникаций.

Взаимодействие внутренних коммуникаций и организационной культуры на практике проявляется в том, как информация, идеи и ценности распространяются и закрепляются внутри компании, оказывая влияние на поведение и восприятие сотрудников. В условиях современных организаций успешное управление внутренними коммуникациями становится важным элементом для формирования и поддержания желаемого уровня корпоративной культуры [56, с.126].

Одним из ключевых практических моментов является разработка и реализация эффективных коммуникационных стратегий. Внутренние коммуникации должны быть структурированы так, чтобы способствовать передаче корпоративных ценностей, поддерживать позитивный рабочий климат и повышать вовлеченность сотрудников. Для этого задействуется широкий спектр инструментов, включая регулярные встречи, рассылки, внутренние корпоративные порталы и другие средства, которые обеспечивают оперативное и эффективное распространение важной информации среди сотрудников.

Не менее значимым аспектом является влияние стиля руководства на внутренние коммуникации. Руководители играют важную роль в формировании организационной культуры через свои коммуникационные методы. Открытое и прозрачное общение способствует укреплению доверия между руководством и сотрудниками, стимулирует обратную связь и создает благоприятные условия для инновационного подхода. В противоположность этому, авторитарный стиль управления может ограничивать обмен информацией и подавлять инициативу, что отрицательно сказывается на корпоративной культуре.

Важную роль внутренние коммуникации играют также в управлении изменениями. В условиях, когда происходят организационные изменения, такие как реструктуризация, внедрение новых технологий или изменения в стратегии, внутренняя коммуникация становится критически важным инструментом, обеспечивающим стабильность и согласованность действий сотрудников. Эффективное общение в такие периоды помогает минимизировать

сопротивление изменениям, снижает уровень стресса и способствует успешному внедрению новых процессов [35, с.30].

Практический аспект взаимодействия коммуникаций и культуры также включает использование обратной связи как инструмента для улучшения организационной культуры. Регулярный сбор и анализ мнений сотрудников о текущей культуре и коммуникационных процессах позволяет выявлять проблемные зоны и своевременно корректировать коммуникационные стратегии. Это помогает сохранять актуальность и эффективность корпоративной культуры в условиях меняющейся внешней и внутренней среды.

Примеры успешного управления внутренними коммуникациями могут послужить ориентиром для других организаций, стремящихся улучшить свою корпоративную культуру. Например, компании, активно использующие социальные сети и мобильные платформы для внутреннего общения, отмечают рост вовлеченности сотрудников и улучшение информационного обмена. Другие успешные примеры включают программы развития лидерства, где руководители проходят обучение эффективным коммуникационным навыкам, что способствует созданию более открытой и поддерживающей корпоративной культуры.

Таким образом, практические аспекты взаимодействия внутренних коммуникаций и организационной культуры охватывают разнообразные действия и решения, направленные на создание и поддержание благоприятной рабочей среды, повышение вовлеченности сотрудников и обеспечение устойчивого развития организации. Эффективное управление этими аспектами позволяет компаниям не только адаптироваться к изменениям, но и активно развивать свою культуру в соответствии с долгосрочными стратегическими целями.

Современные организации сталкиваются с множеством вызовов в сфере управления внутренними коммуникациями, которые оказывают прямое влияние на формирование и эволюцию их организационной культуры. Эти трудности порождаются как технологическим прогрессом, так и процессами глобализации,

изменениями в трудовых отношениях, а также растущими ожиданиями сотрудников.

Цифровизация и внедрение новейших технологий играют значимую роль в изменении внутренних коммуникационных процессов. Появление корпоративных социальных сетей, мессенджеров и платформ для коллективной работы существенно трансформировало способы обмена информацией внутри компаний [42, с.38]. Эти инструменты способствуют упрощению доступа к информации и ускоряют коммуникационные процессы, однако они также создают новые проблемы, такие как перегрузка информацией и угрозы кибербезопасности. Чтобы укрепить организационную культуру, а не подорвать её, организации должны разрабатывать стратегии эффективного использования этих цифровых инструментов.

Глобализация и многонациональность рабочих коллективов требуют от компаний адаптации своих коммуникационных стратегий, учитывая разнообразие культурных норм и ценностей [46, с.28]. В условиях работы глобальных команд и распределённых коллективов внутренние коммуникации должны быть чуткими к культурным различиям, чтобы избежать недоразумений и конфликтов, а также создать единую корпоративную культуру, которая объединяет сотрудников из различных культурных сред. Для этого руководству необходимо разрабатывать специальные обучающие программы по межкультурной коммуникации и адаптировать текущие инструменты взаимодействия к мультикультурным особенностям коллектива.

Рост популярности удаленной и гибкой работы также оказывает влияние на внутренние коммуникации. Так, переход на удаленную работу, ускоренный пандемией COVID-19, потребовал пересмотра традиционных практик взаимодействия. Недостаток личного общения и распределённость рабочих мест ослабляют командный дух и снижают вовлеченность сотрудников. В этих условиях важно разрабатывать и внедрять новые формы внутреннего взаимодействия, поддерживающие сильную организационную культуру даже в условиях дистанционной работы, такие как регулярные виртуальные встречи,

онлайн-тренинги и социальные мероприятия [1, с.16-18].

Меняющиеся ожидания сотрудников также влияют на современные подходы к управлению внутренними коммуникациями. Современные работники требуют большей прозрачности, вовлечённости и участия в принятии решений. Это требует от компаний создания открытых каналов для обратной связи и вовлечения сотрудников в коммуникационные процессы. Введение горизонтальных структур взаимодействия, при которых информация циркулирует не только сверху вниз, но и в обратном направлении, становится важным условием для поддержания доверия и удовлетворённости сотрудников.

Этические аспекты и корпоративная социальная ответственность приобретают всё большее значение в контексте внутренних коммуникаций. Современные компании должны учитывать ожидания общества и своих работников относительно этических стандартов и социальной ответственности – прозрачность бизнес-процессов, экологическую ответственность и уважение прав сотрудников.

В заключение, современные вызовы и тренды в управлении внутренними коммуникациями требуют от организаций гибкости и готовности адаптироваться к изменениям как внутри, так и за пределами компании. Эффективное управление этими аспектами способствует созданию прочной организационной культуры, поддерживающей стратегические цели компании и адаптирующейся к меняющимся условиям современного мира.

Система внутренних коммуникаций в организации

Внутренняя коммуникационная система организации представляет собой многослойный механизм, обеспечивающий обмен информацией, идеями и поддержание отношений между сотрудниками и отделами. Эта система охватывает все уровни организационной структуры, играя ключевую роль в эффективном функционировании и развитии организации.

Коммуникационные каналы – это пути, по которым передаётся информация от одного лица к другому. Внутри организации они могут быть как формальными, так и неформальными [11, с.25].

Формальные каналы, такие как официальные документы, отчёты, собрания и корпоративные рассылки, имеют строгую структуру и регламент, что делает их предсказуемыми и прозрачными. В противоположность этому, неформальные каналы, включающие неофициальные беседы, чаты и социальные сети, предоставляют больше гибкости и способствуют свободному обмену мнениями и эмоциональной поддержке. Однако использование неформальных каналов может иногда привести к искажению информации или распространению слухов [60, с.58].

Организационная коммуникация представлена в различных формах, которые могут быть как вербальными, так и невербальными. Вербальные формы могут быть устными, например, личные встречи, телефонные звонки или видеоконференции, позволяющие мгновенно передавать информацию и получать обратную связь. Письменные формы, такие как электронные письма, меморандумы и отчёты, обеспечивают долговременное хранение информации и её доступность для последующего анализа. Невербальные формы, включающие жесты, мимику и визуальные элементы, играют важную роль в передаче информации и создании атмосферы внутри организации.

Коммуникация в организации осуществляется на вертикальных и горизонтальных уровнях [7, с.33]. Вертикальные коммуникации происходят между различными уровнями управления, и могут быть направлены как сверху

вниз, от руководства к сотрудникам, так и снизу вверх, от сотрудников к руководству. Такие коммуникации важны для передачи стратегических решений и получения обратной связи. Горизонтальная коммуникация осуществляется между равноправными отделами и сотрудниками, способствуя координации и взаимодействию внутри команды или между отделами. Она играет важную роль в поддержании сплоченности и эффективности рабочих процессов.

Процессы коммуникации включают сбор, обработку, передачу и интерпретацию информации, что требует четко установленных процедур и правил для обеспечения её эффективности. Обратная связь является одним из ключевых процессов, позволяя оценить качество и результативность коммуникации, а также корректировать действия сотрудников на основе полученной информации [37, с.72].

Роли участников коммуникационного процесса также являются важным элементом системы внутренних коммуникаций. В организации существуют различные роли, такие как отправители, получатели, посредники (например, руководители или отделы по связям с общественностью), а также аудитория. Каждый из этих участников вносит свой вклад в обеспечение эффективного обмена информацией. Руководители, например, отвечают за передачу стратегических целей и создание коммуникационной культуры, в то время как сотрудники активно участвуют в ежедневном обмене информацией и идеями.

Таким образом, внутренняя коммуникационная система организации представляет собой комплекс взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают эффективное взаимодействие на всех уровнях. От качества и эффективности этих коммуникаций зависят не только оперативность управления, но и общая атмосфера в коллективе, уровень вовлеченности сотрудников и успех в достижении стратегических целей организации.

Внутренние системы коммуникаций в организациях можно классифицировать по разным моделям и типам, учитывая их структуру, каналы передачи информации и уровень формализации. Эти модели показывают, как организован обмен информацией среди сотрудников и подразделений, а также

определяют циркуляцию информации внутри компании, влияя на её производительность и культуру [58, с.19].

Централизованная модель коммуникации выделяется тем, что основная информация проходит через один или несколько ключевых центров, чаще всего через руководящие структуры или специализированные отделы, такие как департамент по связям с общественностью. В такой системе информационные потоки движутся сверху вниз, и коммуникации обычно носят односторонний характер. Этот подход характерен для крупных организаций с жёсткой иерархией, где важно строгое соблюдение процедур и контроль за передачей информации. Преимуществом централизованной модели является высокий уровень контроля над распространением информации и единообразие в коммуникационных сообщениях. Однако, она также может приводить к замедлению принятия решений и снижению обратной связи от сотрудников.

Децентрализованная модель характеризуется более распределённым управлением информационными потоками, где каждый отдел или команда имеет определённую степень автономии в передаче и обмене данными. Эта система обеспечивает более двустороннюю и гибкую коммуникацию, способствуя быстрому принятию решений и более активному участию сотрудников в процессах обмена информацией. Децентрализованный подход особенно эффективен в организациях с плоской структурой управления и высоким уровнем самостоятельности подразделений. Однако такой метод может привести к отсутствию согласованности в коммуникации и возникновению информационных разрывов между различными частями организации [52, с.208].

Сетевая модель является развитием децентрализованного подхода, в которой информация свободно циркулирует между всеми уровнями и подразделениями компании. Эта система характеризуется высокой степенью взаимосвязей и взаимодействия между сотрудниками, что способствует созданию открытой и поддерживающей среды. В сетевой модели формальные и неформальные каналы коммуникации переплетаются, обеспечивая более динамичное и инновационное развитие организации. Она эффективна в

компаниях, где ценятся командная работа, инновации и оперативность. Однако сетевая модель может оказаться менее управляемой и потребовать значительных ресурсов для поддержания прозрачности и согласованности информационных потоков.

Формальная коммуникационная система базируется на чётко определённых каналах и процедурах передачи информации, таких как официальные отчёты, собрания, служебные записки и инструкции. Эта структура упорядочена и регламентирована, что позволяет минимизировать риски искажения информации и обеспечить точность передачи данных. Формальные коммуникации необходимы для поддержания дисциплины и порядка в организации, особенно в стратегических вопросах, связанных с политикой и регламентами. Однако чрезмерная формализация может снизить гибкость и оперативность коммуникационных процессов, а также уменьшить вовлечённость сотрудников [6, с.46].

Неформальная коммуникационная система включает каналы, которые официально не закреплены, но играют значительную роль в повседневной жизни организации. Такие каналы включают личные разговоры, неформальные обсуждения, встречи и переписки в мессенджерах. Неформальная коммуникация способствует созданию и поддержанию рабочих отношений, обмену идеями и взаимоподдержке внутри коллектива. Она особенно полезна в условиях изменений или кризисов, когда формальные каналы оказываются недостаточно эффективными. Однако неформальные коммуникации могут также стать источником слухов и недостоверной информации, если не контролируются должным образом.

Каждый тип и модель внутренней коммуникационной системы обладает своими сильными и слабыми сторонами, и выбор подходящего подхода зависит от специфики организации, её культуры, структуры и стратегических целей. В идеале, эффективная система внутренних коммуникаций должна включать элементы различных моделей, обеспечивая сочетание формальных и неформальных каналов для поддержания гибкости, оперативности и

вовлечённости сотрудников на всех уровнях организации.

Эффективное управление внутренними коммуникациями является критически важным аспектом деятельности любой организации, поскольку оно существенно влияет на качество взаимодействия сотрудников, своевременность и точность передачи информации, а также на укрепление организационной культуры. Для успешного управления внутренними коммуникациями требуется учитывать разнообразные факторы, такие как характер организации, её стратегические приоритеты, корпоративные нормы и существующие коммуникационные структуры [49, с.95].

Основополагающие принципы управления внутренними коммуникациями включают:

1. Открытость и прозрачность. Коммуникации должны быть максимально открытыми, что подразумевает доступ сотрудников к необходимой информации и их участие в обсуждении значимых вопросов. Прозрачность способствует укреплению доверия между руководством и сотрудниками, что положительно сказывается на организационной атмосфере.

2. Доступность и своевременность. Информация должна предоставляться всем заинтересованным сторонам в необходимый момент. Своевременная передача информации предотвращает возникновение недоразумений и способствует оперативности в принятии решений.

3. Адаптивность и гибкость. Система внутренних коммуникаций должна быть способна адаптироваться к изменениям как внутри организации, так и в её внешней среде. Гибкий подход к управлению коммуникациями позволяет оперативно реагировать на новые вызовы и эффективно приспосабливаться к изменениям.

4. Согласованность и единообразие. Вся внутренняя коммуникация должна соответствовать общей стратегии и ценностям компании. Это помогает поддерживать единое восприятие информации и усиливает корпоративную культуру.

Методы управления внутренними коммуникациями варьируются от

традиционных до современных подходов, направленных на улучшение качества обмена информацией и взаимодействия среди сотрудников. Традиционные методы включают регулярные собрания, письменные отчеты, служебные записки и официальные рассылки. Эти инструменты остаются актуальными в иерархических структурах.

Современные методы включают использование цифровых технологий, таких как корпоративные социальные сети, мессенджеры, видеоконференции и платформы для совместной работы. Эти инструменты значительно упрощают обмен информацией, делая его более интерактивным и доступным для всех сотрудников, независимо от их физического расположения. Кроме того, современные подходы позволяют лучше интегрировать формальные и неформальные каналы коммуникации, что способствует более глубокому взаимодействию внутри организации.

Роль руководства в управлении внутренними коммуникациями является ключевой, поскольку именно лидеры задают направление основным информационным потокам внутри организации. Эффективное руководство включает не только передачу стратегических решений и оперативных указаний, но и создание условий для обратной связи, где сотрудники могут выражать свои мнения и предложения. Руководители также должны способствовать развитию коммуникационных навыков у сотрудников, что помогает улучшить качество внутреннего взаимодействия и укрепить командный дух.

Оценка эффективности системы внутренних коммуникаций включает регулярный мониторинг и анализ процессов обмена информацией, а также сбор обратной связи от сотрудников. Оценка может проводиться с помощью различных методов, таких как опросы, интервью, фокус-группы и анализ ключевых показателей эффективности (KPI) [13, с.320-322]. Эти инструменты позволяют выявить сильные и слабые стороны системы коммуникаций и сформулировать рекомендации по её улучшению.

Интеграция внутренних коммуникаций с общей стратегией организации является завершающим, но не менее важным этапом управления. Внутренние

коммуникации должны быть неотъемлемой частью общей стратегии, поддерживая её цели и ценности. Эффективная интеграция способствует согласованности действий всех подразделений и сотрудников, улучшает реализацию стратегических планов и укрепляет корпоративную культуру.

Таким образом, управление системой внутренних коммуникаций требует всестороннего подхода, включающего ключевые принципы, методы, активное участие руководства и регулярную оценку эффективности. Только при условии правильного управления коммуникациями организация способна поддерживать высокий уровень внутреннего взаимодействия, укреплять свою культуру и достигать поставленных стратегических целей.

Несмотря на значимость системы внутренних коммуникаций для успешного функционирования организации, существует множество препятствий, которые могут затруднить процесс обмена информацией и взаимодействия между сотрудниками. Эти проблемы могут возникать на различных уровнях организации, требуя системного подхода для их эффективного преодоления.

Барьеры восприятия и интерпретации информации часто встречаются в системе внутренних коммуникаций. Сотрудники могут воспринимать одни и те же сообщения по-разному в зависимости от их опыта, культурного контекста, личных убеждений и уровня профессиональной подготовки. Различия в интерпретации могут приводить к искажению информации, недоразумениям и даже конфликтам. Для преодоления таких барьеров руководство должно уделять особое внимание четкости формулировок и обеспечению доступа к дополнительным разъяснениям.

Организационные барьеры связаны с особенностями структуры и функционирования организации. В частности, сложные иерархии, избыточное количество уровней управления и слабая координация между подразделениями могут препятствовать эффективному обмену информацией. В таких условиях коммуникации становятся медленными, фрагментированными, а информация нередко теряется или искажается при передаче через многочисленные уровни.

Чтобы справиться с этими барьерами, организациям необходимо оптимизировать свои структуры, упрощать каналы коммуникации и поощрять горизонтальное взаимодействие.

Технические барьеры возникают из-за ограничений или недостатков используемых технологий и средств связи. Проблемы с доступом к интернету, несовместимость программного обеспечения или недостаточная подготовленность сотрудников к работе с новыми инструментами могут замедлить обмен информацией. Эти проблемы особенно актуальны в условиях удаленной работы, где зависимость от технологий высока. Решение подобных барьеров требует обеспечения надежной технической поддержки, обучения сотрудников и регулярного обновления коммуникационных систем.

Социально-психологические барьеры включают аспекты человеческого взаимодействия, такие как межличностные конфликты, страхи и недоверие. Эти барьеры могут возникать вследствие низкого уровня доверия между сотрудниками и руководством, страха высказывать свое мнение или опасений перед критикой. Социально-психологические барьеры опасны тем, что могут привести к замкнутости, снижению вовлеченности и ухудшению морального климата в организации. Для их преодоления необходимо создание корпоративной культуры, которая способствует открытости, сотрудничеству и взаимному уважению.

Информационные барьеры проявляются, когда сотрудники не имеют доступа к нужной информации или получают её несвоевременно. Это может быть связано с недостаточной прозрачностью управленческих процессов, неправильным распределением информации или отсутствием четко налаженных каналов связи. В результате сотрудники могут принимать неверные решения или не успевать реагировать на изменения, что снижает общую эффективность организации. Для устранения этих барьеров важно наладить четкие и доступные каналы коммуникации, обеспечить регулярное информирование сотрудников и создать системы для оперативного получения необходимой информации.

В целом, барьеры в системе внутренних коммуникаций способны

значительно снизить эффективность взаимодействия внутри организации, что может привести к негативным последствиям, таким как снижение производительности, ухудшение морального климата и рост числа конфликтов. Для их преодоления необходим комплексный подход, включающий технические, организационные и социально-психологические меры. Эффективное управление этими барьерами позволяет организации поддерживать высокий уровень взаимодействия и продуктивности.

В условиях быстрого прогресса технологий и трансформации рабочего процесса современные компании вынуждены адаптироваться и внедрять новые инструменты и технологии для управления внутренними коммуникациями. Эти средства не только облегчают обмен информацией, но и играют ключевую роль в развитии корпоративной культуры, повышении вовлеченности сотрудников и оптимизации рабочих процессов [19, с.28].

Цифровые платформы для коллективной работы превратились в основу современных внутренних коммуникаций в организациях. Все они предоставляют возможность сотрудникам обмениваться информацией в реальном времени, координировать задачи, проводить видеоконференции и совместно работать независимо от их физического местоположения. Эти инструменты делают горизонтальные и вертикальные коммуникации более гибкими и доступными, способствуя улучшению оперативности и эффективности работы.

Корпоративные социальные сети также играют значительную роль в управлении внутренними коммуникациями. Эти сети создают пространство для обмена идеями, обсуждения проектов, проведения опросов и сбора обратной связи от сотрудников. Они способствуют укреплению командного духа, улучшению взаимодействия между подразделениями и развитию культуры открытости и вовлеченности.

Мобильные приложения для сотрудников стали особенно важными в условиях удаленной работы и необходимости поддерживать связь с сотрудниками в любое время и в любом месте. Эти приложения предоставляют доступ к корпоративным новостям, документам, обучающим материалам и

внутренним коммуникационным каналам через мобильные устройства. Это упрощает обмен информацией и доступ к важным ресурсам, повышая гибкость управления внутренними коммуникациями.

Инструменты для видеоконференций и виртуальных встреч стали незаменимыми в условиях удаленной работы. Эти средства позволяют проводить совещания, тренинги и презентации онлайн, снижая затраты на поездки и организацию встреч. Видеоконференции также способствуют более личному общению между сотрудниками, что важно для поддержания командного духа и эффективного взаимодействия [32, с.18].

Интеграция искусственного интеллекта (ИИ) в процессы коммуникации становится всё более актуальной. ИИ может автоматизировать рутинные задачи, такие как сортировка электронной почты, автоматический перевод сообщений или создание резюме встреч. Кроме того, чат-боты на основе ИИ могут оперативно поддерживать сотрудников, отвечать на часто задаваемые вопросы и решать простые задачи, освобождая время для более сложной работы.

Таким образом, современные инструменты и технологии управления внутренними коммуникациями открывают перед организациями широкие возможности для улучшения взаимодействия между сотрудниками, повышения оперативности и эффективности рабочих процессов, а также развития корпоративной культуры. Их внедрение требует вдумчивого подхода и адаптации к особенностям компании, но при грамотном использовании они могут стать важным элементом в достижении стратегических целей и укреплении конкурентоспособности на рынке.

Взаимосвязь между системой внутренних коммуникаций и организационной культурой

Взаимосвязь между внутренними коммуникациями и организационной культурой представляет собой фундаментальный аспект управления в современных организациях. Исследования в этой области показывают, что данный аспект оказывает значительное влияние на производительность, степень вовлеченности сотрудников, их мотивацию и общую атмосферу в компании.

Внутренние коммуникации охватывают процессы обмена информацией, идеями и согласования действий внутри коллектива. Они включают как официальные, так и неформальные каналы взаимодействия, которые способствуют координации и интеграции всех участников организационных процессов. Благодаря этим коммуникациям организация может быстрее принимать решения, эффективнее выполнять задачи и поддерживать общую корпоративную культуру.

Под организационной культурой понимается совокупность ценностей, норм, убеждений и символов, определяющих поведение и взаимодействие сотрудников внутри компании. Ее формирование происходит под влиянием множества факторов, таких как история организации, стиль руководства, внешняя среда, а также внутренние коммуникации. Организационная культура влияет на восприятие сотрудниками своей работы, их взаимодействие с коллегами и процессы принятия решений.

Внутренние коммуникации играют ключевую роль в поддержании и трансформации организационной культуры. Они обеспечивают согласованность действий сотрудников, способствуют интеграции новых идей и практик, а также помогают организации адаптироваться к изменениям внешней среды. В процессе внедрения изменений коммуникации становятся основным инструментом обновления культурных норм и ценностей в соответствии с новыми стратегическими целями.

Таким образом, внутренняя коммуникация играет решающую роль в

формировании, поддержании и трансформации организационной культуры, что делает управление этими процессами важным фактором успеха и конкурентоспособности любой организации.

Внутренние коммуникации играют ключевую роль в формировании и развитии организационной культуры. Они не только помогают устанавливать и поддерживать существующие нормы и ценности, но и адаптируют их к изменениям. Это делается через разнообразные каналы передачи и обмена информацией, способствуя созданию общих убеждений и формированию коллективного поведения. Осознание механизмов, через которые коммуникации влияют на культуру, позволяет более эффективно управлять этими процессами, поддерживая стратегические цели организации.

Важным элементом внутренней коммуникации является способность формировать и укреплять коллективные ценности и нормы. Коммуникация происходит через разнообразные каналы, такие как корпоративные письма, собрания, тренинги и неформальные обсуждения, что дает сотрудникам ясное понимание приоритетных ценностей и норм организации. Это помогает создавать и поддерживать основу для коллективного поведения, определяя, какие действия одобряются, а какие нет. Например, обсуждение этических вопросов и социальной ответственности через внутренние каналы способствует закреплению этих аспектов в корпоративной культуре.

Важнейшую роль в адаптации и интеграции новых сотрудников играют внутренние коммуникации, помогая новичкам быстрее осваивать культурные нормы и ценности. Этот процесс начинается с первых дней работы, когда сотрудники проходят обучение и знакомятся с корпоративной политикой через коммуникационные мероприятия. Со временем они адаптируются к существующей культуре организации, что способствует их более быстрому включению в команду и повышению эффективности работы.

Внутренние коммуникации также способствуют формированию и поддержанию организационной идентичности – общего понимания миссии, видения и стратегических целей компании среди всех сотрудников.

Идентичность усиливается за счет регулярных сообщений, напоминающих сотрудникам о миссии и целях организации. Например, выступления руководителей, корпоративные мероприятия и собрания укрепляют чувство принадлежности к коллективу и способствуют его единству.

Внутренние коммуникации оказываются важным инструментом для сохранения текущей организационной культуры и её изменения, если это необходимо. Например, при столкновении с внешними изменениями требуется адаптация культурных норм. В таких случаях эффективные внутренние коммуникации помогают сотрудникам понять и принять необходимость изменений, что способствует успешной трансформации. Коммуникации также используются для закрепления новых культурных норм, предотвращая возможные конфликты в процессе изменений.

Влияние внутренних коммуникаций на поведение сотрудников осуществляется через формирование их восприятия организационных процессов и стратегий. Например, регулярные сообщения о достижениях компании, внедрении инноваций или изменениях в бизнес-процессах помогают сотрудникам осознать и принять новые правила и стандарты поведения. Коммуникации могут также использоваться для мотивации сотрудников, укрепления их вовлеченности и удовлетворенности работой.

Обратная связь играет значимую роль в структуре внутренних коммуникаций, не только позволяя оценивать эффективность взаимодействия, но и корректировать культурные аспекты организации. Через опросы, интервью, фокус-группы и другие методы обратной связи руководство может выявить проблемные области в культуре и разработать стратегии их улучшения. Это способствует созданию более открытой и поддерживающей культуры, где сотрудники чувствуют свою важность и участие в развитии организации.

Таким образом, внутренние коммуникации влияют на организационную культуру через множество механизмов, от формирования и передачи ценностей до адаптации новых сотрудников и управления изменениями. Эффективное применение этих механизмов способствует поддержанию и развитию

корпоративной культуры в соответствии с долгосрочными целями организации и вызовами внешней среды.

Изучение взаимосвязи между внутренними коммуникациями и организационной культурой в российских компаниях позволяет более глубоко понять, как коммуникационные процессы внутри организации формируют и развивают корпоративную культуру в специфических условиях отечественного бизнеса. Опыт российских компаний иллюстрирует различные стратегии управления коммуникациями и их влияние на поддержку и трансформацию организационной культуры.

Примеры успешного применения. Одной из компаний, успешно интегрировавших внутренние коммуникации в процесс развития корпоративной культуры, является «Сбербанк». В условиях значительной трансформации, вызванной цифровизацией и изменениями бизнес-модели, «Сбербанк» активно использует внутренние коммуникации для поддержки новой корпоративной культуры. Например, создание платформ для открытого общения сотрудников, проведение регулярных встреч с руководством, а также активное использование цифровых инструментов способствуют укреплению культуры инноваций и вовлеченности. Эти шаги помогают поддерживать высокий уровень взаимодействия между сотрудниками, стимулируют их креативность и укрепляют корпоративные ценности.

На противоположной стороне спектра находятся неудачные примеры взаимодействия внутренних коммуникаций и культуры, которые можно наблюдать в некоторых государственных корпорациях с традиционно жесткой иерархической структурой и закрытостью информации. Например, в «Газпроме» неоднократно возникали проблемы в управлении внутренними коммуникациями, что приводило к информационным пробелам среди сотрудников и вызывало их недовольство. Открытость коммуникаций и активное вовлечение сотрудников в процессы принятия решений остаются ограниченными, что затрудняет создание единой корпоративной культуры и негативно сказывается на мотивации персонала.

Опыт внедрения изменений в коммуникационных процессах в российских компаниях подтверждает важность адаптации и трансформации внутренних коммуникаций для улучшения организационной культуры. Так, в «Росатоме» в рамках программы трансформации активно внедрялись внутренние коммуникационные платформы, а также проводились регулярные встречи сотрудников с руководством, что способствовало формированию более открытой и инновационной культуры. Эти изменения не только улучшили внутреннее взаимодействие, но и повысили вовлеченность сотрудников в стратегические процессы, что положительно сказалось на эффективности компании.

Анализ обратной связи сотрудников становится важным инструментом для оценки влияния внутренних коммуникаций на корпоративную культуру в российских компаниях. В частности, в «Яндексе» регулярно проводятся опросы сотрудников, которые позволяют руководству оценивать текущий климат в компании, выявлять проблемные зоны в коммуникациях и оперативно устранять их. Такой подход помогает поддерживать высокую степень вовлеченности сотрудников, формировать культуру открытости и постоянного совершенствования.

Роль лидеров и руководства в формировании корпоративной культуры через внутренние коммуникации особенно заметна в компаниях, таких как «Сбербанк». Генеральный директор активно участвует в процессах внутренних коммуникаций, регулярно делясь своими мыслями и стратегическими целями с сотрудниками через корпоративные каналы. Это способствует созданию атмосферы доверия и единства в коллективе. Пример «Сбербанк» наглядно демонстрирует, как личное участие руководства в коммуникационных процессах может значительно укрепить корпоративную культуру и повысить лояльность сотрудников.

Таким образом, практический опыт российских компаний показывает, что внутренние коммуникации играют ключевую роль в поддержании и развитии организационной культуры. Разнообразие подходов к управлению

коммуникациями может способствовать укреплению корпоративных ценностей, повышению вовлеченности сотрудников и общей эффективности компании.

Изучение воздействия системы внутренних коммуникаций на организационную культуру является ключевым аспектом управления организацией, поскольку оно позволяет оценить эффективность функционирования коммуникаций и их роль в формировании и поддержании корпоративной культуры. Этот анализ предполагает применение различных методик и критериев, которые помогают объективно оценить состояние и динамику культурных процессов в контексте внутренних коммуникаций.

Методы оценки воздействия внутренних коммуникаций на организационную культуру. Существует ряд подходов для оценки того, насколько внутренние коммуникации влияют на культуру организации. Один из самых распространенных методов — проведение опросов среди сотрудников, которые дают возможность получить прямую обратную связь по поводу их восприятия коммуникаций, доступности и ясности информации, а также её влияния на их вовлеченность и удовлетворенность. Опросы могут содержать вопросы о качестве взаимодействия между различными уровнями и подразделениями, осведомленности сотрудников о стратегических целях организации, а также их ощущениях вовлеченности в процесс принятия решений.

Важным методом также является анализ корпоративных коммуникационных каналов, таких как электронная почта, корпоративные порталы, социальные сети и собрания. Изучение активности сотрудников на этих платформах, частоты и содержания сообщений, а также вовлеченности в обсуждения может дать представление о том, как коммуникации влияют на формирование культурных норм и ценностей. Следует учитывать и то, насколько эффективно используются как формальные, так и неформальные каналы для поддержания организационной культуры.

Ключевые показатели и критерии оценки влияния коммуникаций на культуру включают такие параметры, как уровень вовлеченности сотрудников,

степень удовлетворенности работой, текучесть кадров и среднее время адаптации новых сотрудников. Эти показатели тесно связаны с тем, насколько сотрудники чувствуют себя частью организации, понимают её цели и ценности, и насколько свободно они могут выражать свои идеи и предложения. Низкая текучесть кадров и быстрое время адаптации новых сотрудников могут служить индикатором сильной и поддерживающей культуры, что в свою очередь является результатом эффективных внутренних коммуникаций.

Анализ полученных данных позволяет руководству организации выявить эффективные элементы системы коммуникаций, а также определить аспекты, требующие улучшения. Например, если результаты опросов указывают на недостаточную информированность сотрудников о стратегических планах компании, это может сигнализировать о необходимости усиления вертикальных каналов коммуникации. Анализ активности на коммуникационных платформах может выявить недостаточное использование определенных каналов или, напротив, проблему информационной перегрузки, негативно влияющей на восприятие сотрудников.

На основе оценки могут быть предложены рекомендации по улучшению системы внутренних коммуникаций с целью укрепления организационной культуры – например, внедрение новых коммуникационных инструментов, обучение сотрудников навыкам эффективного взаимодействия, повышение прозрачности в процессе принятия решений, а также создание новых форматов для обмена информацией и обсуждения культурных вопросов.

Формирование внутренней коммуникационной среды является важнейшим аспектом управления культурой внутри организации. Эффективная коммуникационная структура способствует укреплению корпоративных ценностей, повышению вовлеченности персонала и улучшению взаимодействия между различными уровнями и подразделениями компании. Для успешного создания и поддержания такой среды необходимо учитывать несколько ключевых аспектов и стратегий.

Первостепенное значение имеет формирование культуры открытости и

доверия. В условиях открытой и доверительной среды сотрудники чувствуют себя свободными в выражении своих идей, обсуждении предложений и решении проблем, не опасаясь непонимания или критики. Руководство играет решающую роль в поддержании таких открытых каналов коммуникации, активно поощряя обратную связь и демонстрируя готовность прислушиваться к мнению сотрудников. Регулярные встречи, форумы и анонимные опросы способствуют укреплению доверительных отношений и вовлеченности.

Современные цифровые технологии также оказывают значительное влияние на развитие внутренней коммуникации. Использование корпоративных социальных сетей, платформ для совместной работы и мобильных приложений позволяет сотрудникам оставаться в курсе последних событий, получать доступ к необходимым ресурсам и общаться в реальном времени. Эти инструменты значительно облегчают взаимодействие между различными подразделениями, особенно в условиях удаленной работы или распределенных команд, что способствует укреплению коллективного духа и единства.

Поддержка горизонтальных коммуникаций, то есть взаимодействия между сотрудниками на одном уровне иерархии, играет важную роль в улучшении обмена знаниями и опытом. Это помогает в координации работы и создании более сплоченных команд. Создание кросс-функциональных групп, проектных команд и организация совместных мероприятий способствуют укреплению взаимодействия и культурных связей в коллективе.

Руководители играют важную роль в формировании и поддержании внутренней коммуникационной среды. Их стиль общения и подход к управлению влияют на восприятие организационной культуры сотрудниками. Развитие у руководителей навыков эффективной коммуникации, таких как активное слушание, ясное изложение мыслей и конструктивный диалог, имеет критическое значение. Обучающие программы и тренинги помогают лидерам глубже понимать культурные аспекты организации и эффективно передавать их через каналы коммуникации.

Создание системы постоянного улучшения коммуникаций необходимо для

поддержания эффективности внутренней среды. Регулярный мониторинг и оценка коммуникационных каналов, сбор обратной связи от сотрудников и анализ возникающих проблем позволяют своевременно выявлять слабые места и разрабатывать меры для их устранения. Система должна быть гибкой, чтобы быстро реагировать на изменения в окружающей среде и внутри самой организации.

Корпоративные мероприятия и поддержка традиций также вносят важный вклад в укрепление организационной культуры и улучшение коммуникаций. Такие мероприятия создают возможности для неформального общения, укрепляют связи между сотрудниками и помогают лучше понять и принять культурные ценности компании. Поддержка корпоративных ритуалов и традиций способствует созданию единой и устойчивой культурной среды.

Таким образом, развитие внутренней коммуникационной среды требует комплексного подхода, включающего формирование культуры доверия, использование современных технологий, поддержку горизонтальных взаимодействий, развитие лидерства и постоянное совершенствование коммуникационных процессов. Все эти меры способствуют укреплению организационной культуры, повышению вовлеченности персонала и улучшению общей эффективности работы компании.

Выводы по первой главе

В первой главе была проведена глубокая теоретико-методологическая оценка влияния системы внутренних коммуникаций на организационную культуру, что способствовало выявлению и упорядочению ключевых аспектов и механизмов этого взаимодействия.

Установлено, что именно через коммуникации передаются и закрепляются коллективные ценности, нормы и убеждения, что создает основу для эффективного взаимодействия внутри организации. Рассмотрены различные теоретические подходы, такие как системный, социально-культурный и коммуникативный, которые демонстрируют многообразие влияния коммуникаций на культурные аспекты организации. Эти подходы охватывают процессы от социализации новых сотрудников до поддержания коллективной идентичности.

Проанализирована структура и составляющие элементы системы внутренних коммуникаций, включая каналы, формы и уровни коммуникации, а также их влияние на работу организации. Акцент сделан на значимости управления этими элементами для поддержания эффективной коммуникационной среды, которая способствует укреплению организационной культуры. Также рассмотрены возможные барьеры и проблемы, которые могут возникнуть в коммуникационной системе, и современные инструменты и технологии, помогающие преодолевать эти препятствия и оптимизировать внутренние процессы.

Дана характеристика воздействия внутренних коммуникаций на организационную культуру, а также приведены практические примеры из опыта российских компаний. Исследования подтвердили, что внутренние коммуникации не только играют ключевую роль в формировании культурных норм, но и могут активно использоваться для трансформации и адаптации организационной культуры в условиях изменений. Оценка влияния системы внутренних коммуникаций на культуру и рекомендации по её развитию

рассматривались как важные компоненты успешного управления организацией.

Можно заключить, что система внутренних коммуникаций является критически важным элементом, который оказывает прямое влияние на формирование, поддержание и развитие организационной культуры. Эффективное управление внутренними коммуникациями способствует укреплению корпоративных ценностей, повышению уровня вовлеченности сотрудников и созданию условий для успешного достижения стратегических целей организации.

ГЛАВА АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГАПОУ ЧО «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Описание системы внутренних коммуникаций

В данном разделе анализ системы внутренних коммуникаций и организационной культуры проведен на примере государственного автономного профессионального образовательного учреждения Челябинской области «Политехнический колледж» (далее – ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», или просто «колледж»).

Колледж находится по адресу 455038, Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. Карла Маркса, 158. Директор колледжа – Лындин Антон Анатольевич.

В колледже четыре учебных корпуса (таблица 2).

Таблица 2 – Учебные корпуса ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Отделение	Адрес
Машиностроительное отделение	Магнитогорск, пр. Карла Маркса, 158
Технологическое отделение	Магнитогорск, ул. Сталеваров, 13
Отделение общеобразовательных дисциплин	Магнитогорск, пр. Карла Маркса, 127
Отделение дополнительной профессиональной подготовки	Магнитогорск, ул. Казакова, 11

Организационная структура и органы управления учебным заведением представлены на рисунке в Приложении А. Обучение ведётся по 24 образовательным программам (Приложение Б). Финансирование обучения осуществляется за счет бюджетов субъектов РФ, в также за счет физических и юридических лиц (Приложение В).

ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» – современное образовательное учреждение, в нём система внутренних коммуникаций представляет собой сложную и многоуровневую структуру, охватывающую как формальные, так и неформальные способы передачи информации. Этот механизм служит для координации действий, обмена данными и взаимодействия между руководством,

сотрудниками и различными подразделениями.

В колледже функционирует несколько основных уровней коммуникации – вертикальные, горизонтальные, диагональные и коммуникации через руководящие структуры.

Вертикальные коммуникации подразумевают обмен информацией между различными уровнями управления — от администрации до сотрудников. Обычно этот процесс включает циркуляцию приказов, распоряжений и отчетов сверху вниз, а также обратную связь снизу вверх. Такие коммуникации часто формализованы и могут происходить через документы, совещания и отчеты.

Горизонтальные коммуникации осуществляются между сотрудниками и отделами, находящимися на одном уровне управления. Эти связи необходимы для организации учебных процессов и административных задач. Горизонтальные коммуникации могут быть как неформальными — через личные встречи или обсуждения, так и официальными — с использованием электронных платформ и технологий.

Диагональные коммуникации охватывают взаимодействие сотрудников разных уровней и подразделений. Это позволяет координировать межфункциональные задачи и проекты, что улучшает общую эффективность организации.

Коммуникации через руководящие структуры направлены на контроль и координацию взаимодействий внутри организации. Руководящие органы следят за выполнением стратегических целей и корректным обменом информацией между всеми уровнями.

Современные формы коммуникации в колледже включают как традиционные собрания, так и использование цифровых средств, таких как внутренние порталы, системы электронного документооборота, мессенджеры и электронная почта для оперативного обмена информацией (таблица 3).

Таблица 3 – Структура внутренней системы коммуникаций в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Вид коммуникации	Описание	Каналы передачи информации
Вертикальные	Информация между уровнями управления	Документы, отчеты, собрания
Горизонтальные	Взаимодействие равноправных отделов	Личные встречи, мессенджеры, электронная почта
Диагональные	Связь между уровнями и подразделениями	Электронные системы, сообщения
Коммуникации через руководящие структуры	Координация и контроль коммуникаций внутри колледжа	Официальные и неофициальные каналы

Таким образом, система внутренних коммуникаций в колледже ориентирована на поддержание эффективного и своевременного взаимодействия между всеми структурами. Слаженность работы образовательного учреждения во многом зависит от точности и скорости передачи информации.

В современном образовательном учреждении, таком как ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», важное место занимает использование различных коммуникационных технологий, которые обеспечивают бесперебойный обмен информацией между всеми участниками учебного процесса. Современные технологии способствуют ускорению передачи данных, упрощению доступа к информации и повышению прозрачности рабочих процессов, что особенно актуально в условиях постоянных изменений и увеличивающейся нагрузки.

Внутри колледжа используются следующие ключевые технологии для эффективного взаимодействия: электронная почта, внутренние информационные порталы, мессенджеры, системы видеоконференций, система электронного документооборота, социальные и корпоративные сети.

Электронная почта – один из наиболее популярных способов обмена информацией. Она активно применяется для деловой переписки между администрацией, преподавателями и другими сотрудниками. Электронная почта позволяет оперативно обмениваться документами, предоставляя возможность фиксировать переписку, что важно для учета и анализа выполненной работы.

В колледже функционирует специализированный портал, который обеспечивает доступ сотрудников и преподавателей к важным данным, таким как расписание занятий, новости и учебные планы. Это централизованное хранилище информации, которое упрощает доступ к актуальным данным и выполняет функцию базы знаний, помогая эффективно организовать рабочие процессы.

За последние годы резко сократилось использование таких мессенджеров как WhatsApp и Skype, но возросла популярность мессенджера Telegram, обычно он используется для быстрой и неформальной коммуникации между сотрудниками. Это особенно удобно для оперативного решения вопросов, не требующих официального подхода. Быстрая обратная связь и моментальное получение ответов значительно ускоряют выполнение повседневных задач.

Совещания и семинары раньше проводились через платформы для видеоконференций, такие как Zoom и Microsoft Teams, но в последние годы принято решение отказаться от использования этих сервисов и перейти на аналогичные российские – наиболее часто используется Линк Встречи (ранее Webinar Meetings), а также IVA и Jazz.

Эти системы стали незаменимыми в условиях удаленной работы и онлайн-обучения, позволяя сотрудникам колледжа взаимодействовать независимо от физического местоположения.

В колледже внедрены системы автоматизированной работы с документами, что позволяет оптимизировать процессы оформления и обработки официальной документации. Это уменьшает вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором, и ускоряет выполнение административных задач.

В дополнение к традиционным каналам связи колледж использует социальную сеть VK для поддержания корпоративной культуры и неформального общения между сотрудниками. Это помогает укрепить командный дух, а также предоставляет платформу для обмена опытом и обсуждения актуальных вопросов.

Таблица 4 – Используемые коммуникационные технологии

Вид технологии	Описание	Преимущества
Электронная почта	Официальный обмен сообщениями и документами	Удобство, скорость, возможность документирования переписки
Внутренний информационный портал	Доступ к актуальной информации в одном месте	Доступность, актуальность, структурированность данных
Мессенджеры	Оперативная связь между сотрудниками	Быстрая реакция, простота использования
Системы видеоконференций	Проведение удаленных совещаний и встреч	Возможность взаимодействия на расстоянии
Электронный документооборот	Автоматизация работы с документами	Исключение ошибок, сокращение времени на выполнение задач
Социальные сети	Неформальное общение и поддержание командного духа	Обратная связь, вовлеченность сотрудников

Таким образом, современные коммуникационные технологии играют важнейшую роль в поддержании эффективной работы колледжа. Благодаря этим инструментам удается не только повысить оперативность и слаженность взаимодействия между сотрудниками, но и обеспечить высокий уровень контроля за выполнением задач.

Обмен информацией в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» является важнейшим элементом, обеспечивающим слаженную работу всех подразделений. Эффективная коммуникация не только улучшает координацию между сотрудниками, но также поддерживает процесс принятия решений и повышает прозрачность управленческих процессов. В колледже информационные потоки структурированы по нескольким уровням, каждый из которых играет уникальную роль в общей системе взаимодействия.

Информационные процессы на высшем уровне включают передачу стратегических решений, распоряжений и указаний от руководства колледжа к подчиненным. Основными средствами коммуникации на данном этапе служат электронные письма и внутренняя система документооборота. Также регулярные совещания и встречи позволяют руководству оперативно делиться информацией и обсуждать важные управленческие вопросы с сотрудниками.

Обмен информацией на среднем уровне. Здесь взаимодействуют

руководители департаментов и их подчиненные. Информация о повседневных задачах, проектах и операционной деятельности распространяется как через официальные, так и через неформальные каналы, включая электронные письма, мессенджеры и корпоративные чаты. Важной особенностью этого уровня является наличие обратной связи, позволяющей сотрудникам делиться своим мнением с руководством.

Горизонтальный обмен информацией. Этот вид коммуникации происходит между сотрудниками, которые занимают равные позиции в структуре колледжа. Он помогает координировать работу разных отделов и подразделений, особенно в контексте учебного процесса и организации различных мероприятий. В этих целях активно используются мессенджеры и внутренние порталы.

Обмен информацией через внутренние собрания. Регулярные встречи на уровнях кафедр, факультетов и административных подразделений способствуют обсуждению текущих вопросов и совместному принятию решений. Эти собрания являются важным звеном информационного обмена, позволяя не только передавать данные, но и получать важную обратную связь.

Документированный обмен информацией. Официальный документооборот играет важную роль в коммуникации. В колледже установлен строгий регламент передачи документов, который охватывает как электронные, так и бумажные версии. Это ускоряет процесс обмена данными, минимизируя задержки и исключая возможные потери.

Оперативные каналы обмена. Для выполнения срочных задач и оперативного реагирования сотрудники используют мессенджеры и телефонные звонки, что позволяет своевременно принимать решения и быстро координировать действия.

В таблице 5 структурированы все направления информационного обмена. Такая продуманная и четко структурированная система обмена информацией позволяет поддерживать высокую степень координации между всеми звеньями колледжа. Эти процессы способствуют улучшению организационной культуры и повышению управленческой эффективности.

Таблица 5 – Основные направления информационного обмена в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Уровень взаимодействия	Описание	Основные каналы
Высший уровень	Передача стратегической информации и распоряжений	Электронная почта, совещания, документооборот
Средний уровень	Взаимодействие руководителей с подчиненными	Электронная почта, мессенджеры, собрания
Горизонтальный обмен	Координация между отделами и подразделениями	Мессенджеры, корпоративные чаты
Внутренние собрания	Обсуждение текущих вопросов на уровне факультетов и кафедр	Личные встречи, видеоконференции
Официальный документооборот	Передача и обработка официальных документов	Электронные и бумажные документы
Оперативный обмен информацией	Быстрая координация в срочных ситуациях	Мессенджеры, телефонные звонки

Важную роль в управлении коммуникационными процессами играет руководство ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», влияя на взаимодействие между структурными подразделениями и сотрудниками. Именно от действий руководителей зависит эффективность информационного обмена и координация работы в целом.

Руководители высшего звена определяют ключевые принципы обмена информацией, разрабатывая политику и стратегию, основанную на современных управленческих подходах. Такие принципы включают в себя прозрачность, двустороннюю связь, а также доступность для всех сотрудников. В рамках данной стратегии руководство создает процедуры и правила, регулирующие взаимодействие внутри организации, обеспечивая слаженность работы разных подразделений.

Одной из важных функций руководства является организация эффективной системы распространения стратегической информации. С помощью электронных писем, совещаний и распоряжений руководители доносят до сотрудников ключевые решения и планы развития. Это необходимо для правильного распределения задач и координации между подразделениями.

Руководители оказывают значительное влияние на коммуникационную культуру внутри организации. Их стиль взаимодействия оказывает прямое

воздействие на восприятие сотрудниками процессов информационного обмена. Открытость и вовлеченность руководства способствует созданию атмосферы доверия, где каждый сотрудник может участвовать в обсуждениях и принятии решений. В то время как закрытый и авторитарный подход сдерживает инициативу и затрудняет обмен информацией.

Для руководителей важно обеспечить наличие эффективной системы обратной связи, позволяющей сотрудникам свободно выражать свои идеи, замечания и предложения. Периодические опросы и встречи помогают оперативно реагировать на потребности сотрудников, выявлять проблемные зоны и совершенствовать процессы внутренней коммуникации.

Руководство следит за тем, насколько эффективно функционирует система внутренних коммуникаций.

Руководство активно инициирует внедрение новых технологий для улучшения процессов обмена информацией, таких как электронные системы документооборота, корпоративные порталы и мессенджеры, и обеспечивает поддержку сотрудников в освоении новых инструментов (таблица 6).

Таблица 6 – Роль руководства в коммуникационных процессах ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Задача руководства	Описание	Инструменты и каналы
Стратегическое руководство коммуникациями	Разработка и внедрение стратегических принципов коммуникаций	Политики, регламенты, стратегические документы
Передача стратегических решений	Координация между подразделениями и сотрудниками	Электронные письма, совещания, административные распоряжения
Моделирование коммуникационной культуры	Создание атмосферы доверия и открытости	Личный пример, корпоративные мероприятия
Организация обратной связи	Построение системы для получения обратной информации	Опросы, встречи, анкетирование
Контроль и мониторинг	Оценка качества коммуникационных процессов	Мониторинг каналов связи, анализ отчетов
Развитие коммуникационных технологий	Внедрение новых инструментов для информационного обмена	Электронные системы документооборота, корпоративные порталы

Таким образом, от руководства напрямую зависит создание и поддержание эффективной системы коммуникаций, а также то, насколько оперативно и качественно осуществляется информационный обмен.

Система внутренней коммуникации в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», включает как формализованные, так и неформальные способы передачи информации.

Под формальными каналами понимаются заранее установленные правилами способы обмена данными, зафиксированные в нормативных актах организации. Примеры таких каналов включают служебные приказы, официальные отчёты, внутренние совещания и электронный документооборот. Формализованные каналы обеспечивают структурированную передачу информации, обеспечивая выполнение задач в рамках четко обозначенных процедур. Главным их преимуществом выступает высокая степень точности, прозрачности и возможности отслеживания всех этапов взаимодействия. В колледже они активно применяются для координации между подразделениями, контроля выполнения задач и обеспечения управляемости процессов.

Неформальные каналы коммуникации включают в себя более свободные способы общения, которые не регламентированы строго внутренними документами, такие как личные беседы, обсуждения в мессенджерах и неформальные встречи. Эти каналы особенно полезны для оперативного обмена мнениями и решения вопросов, не требующих длительного согласования. Преимущество их заключается в гибкости и скорости, поскольку неформальное общение позволяет быстро делиться идеями и поддерживать рабочий контакт. Однако стоит учитывать, что неформальные каналы подвержены риску искажения информации, а также отсутствию фиксирования ответственности за принятые решения.

Формальные способы коммуникации в колледже обеспечивают высокий уровень соблюдения процедур и точности передачи данных. К примеру, система электронного документооборота минимизирует риск утраты информации, делая обмен данными более прозрачным. Однако чрезмерная бюрократизация

некоторых процессов может замедлять принятие решений, что становится проблемой в ситуациях, требующих оперативности.

Благодаря своей гибкости, неформальные коммуникации позволяют сотрудникам быстро взаимодействовать для решения текущих задач. Мессенджеры и неформальные беседы облегчают контакт между отделами. Однако их недостаток состоит в отсутствии официального закрепления договорённостей, что иногда приводит к ошибкам или недопониманиям.

Эффективная система коммуникаций в колледже подразумевает сочетание формальных и неформальных способов взаимодействия. Формализованные каналы обеспечивают точность и юридическую фиксацию важных решений, в то время как неформальные создают возможность для оперативного решения текущих задач. Например, обсуждение в мессенджерах может предварять окончательное решение, закрепленное протоколом на официальной встрече.

Таблица 7 – Характеристика формальных и неформальных каналов парадачи информации в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Параметр	Формальные каналы	Неформальные каналы
Степень официальности	Высокая	Низкая
Гибкость	Низкая	Высокая
Скорость передачи информации	Средняя	Высокая
Надежность и точность	Высокая	Средняя
Документирование	Обязательное	Необязательное
Риски	Бюрократия, замедление процессов	Искажение информации, отсутствие контроля

Несмотря на важность обоих каналов, они сопряжены с определёнными проблемами. Излишняя бюрократизация формальных каналов может препятствовать быстрой реакции на изменения, а неформальные – порождать недоразумения из-за отсутствия строгих регламентов. Таким образом, для эффективного управления коммуникацией важно поддерживать баланс, минимизируя риски и обеспечивая высокую результативность взаимодействий.

Таким образом, формальные и неформальные каналы играют взаимодополняющие роли в процессе внутренних коммуникаций колледжа. Их совместное использование позволяет сбалансировать оперативность, точность и

прозрачность информационного обмена, что способствует достижению стратегических целей и поддержанию высокого уровня организационной культуры.

Вместе с этим коммуникационная система ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», как и любой другой образовательной или организационной структуры, подвержена множеству факторов, которые могут создавать преграды для эффективного информационного обмена. Эти барьеры способны негативно сказываться на оперативности и качестве взаимодействия, снижая общую продуктивность и уровень вовлеченности сотрудников.

Одной из ключевых трудностей в коммуникациях внутри колледжа можно назвать затруднённый доступ к нужной информации. Часто это связано с чрезмерной централизацией или недостаточной организованностью информационных потоков. Сотрудники могут сталкиваться с тем, что критически важная информация доходит до них с опозданием либо в неполном объеме, что тормозит выполнение задач. Причиной этому может быть отсутствие четко структурированной системы передачи данных и слабая взаимосвязь между разными уровнями управления.

Существенным барьером являются технические проблемы. В случаях сбоев информационных систем, таких как электронный документооборот или портал колледжа, передача информации нарушается. Проблема усугубляется недостаточной подготовкой сотрудников в области цифровых технологий, что затрудняет работу с новыми программными инструментами. Отсутствие навыков работы с современными платформами и приложениями может приводить к замедлению процессов и ухудшению общей производительности.

Помимо технических и организационных проблем, немалую роль играют барьеры, обусловленные человеческими факторами. Недостаток доверия между сотрудниками и руководством, страх критики, неуверенность в своих возможностях зачастую препятствуют свободному обмену информацией.

Структура колледжа, включающая многочисленные отделы и подразделения, также накладывает определенные ограничения на обмен

информацией. Сложные иерархические цепочки, множество промежуточных звеньев могут замедлять процессы передачи данных, а отдельные сотрудники и вовсе могут оказаться «в стороне» от общего информационного потока.

Излишняя формализация коммуникаций, выраженная в строгих регламентах и необходимости многоуровневого согласования, тормозит процесс принятия решений. Это особенно остро ощущается в ситуациях, где требуется быстрая реакция. Бюрократические процедуры зачастую не успевают за реальными потребностями организации, что ведет к задержкам в реализации решений и инициатив.

Современные цифровые технологии могут создавать избыток информации, что, в свою очередь, снижает способность сотрудников концентрироваться на важных задачах. В результате важные данные могут быть упущены, что затрудняет принятие обоснованных решений (таблица 8).

Таблица 8 – Препятствия в коммуникационной системе колледжа

Вид барьера	Описание	Возможные последствия
Информационные	Ограниченный доступ к ключевой информации	Замедление рабочих процессов, недопонимание задач
Технические	Сбои в работе информационных систем	Трудности в передаче данных, снижение производительности
Социально-психологические	Недоверие, страх перед критикой	Падение инициативности, отсутствие обратной связи
Организационные	Недостаточная координация между подразделениями	Дублирование функций, снижение эффективности
Избыточная формализация	Чрезмерная бюрократия в процессе обмена информацией	Задержки в принятии решений, недостаток гибкости
Перегрузка информацией	Избыток данных, затрудняющий восприятие ключевых сообщений	Потеря важной информации, снижение концентрации

В результате, для преодоления существующих барьеров в коммуникационной системе колледжа необходимо разработать комплексный подход. Это может включать как оптимизацию цифровых инструментов и обучение сотрудников, так и упрощение процедур обмена информацией. Устранение этих преград позволит повысить эффективность работы, а также укрепить корпоративную культуру, создав условия для открытого взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

Исследование организационной культуры

Фундаментальные ценности и нормы Политехнического колледжа (ГАПОУ ЧО) формируют его организационную культуру, задавая направления для внутреннего взаимодействия и решения профессиональных задач. Они определяют, как сотрудники относятся к своим обязанностям и как коллектив стремится к достижению поставленных целей. Эти принципы являются ориентиром в принятии решений и регулируют поведение сотрудников в различных рабочих ситуациях.

Одним из важнейших приоритетов колледжа является обеспечение высокого качества образовательного процесса. Административный и преподавательский состав нацелен на постоянное совершенствование обучения, при этом учитываются современные образовательные стандарты и требования. Это выражается в том, что акцент ставится на профессиональный рост как педагогов, так и студентов, внедрение инновационных методов обучения и расширение возможностей для развития.

Колледж активно поддерживает и развивает новаторские подходы в образовательной и административной сферах. Использование передовых технологий, профессиональный рост сотрудников через программы повышения квалификации — важные составляющие этого подхода. Норма непрерывного совершенствования побуждает работников к освоению новых знаний и инструментов, что помогает учреждению сохранять конкурентоспособность и соответствовать вызовам времени.

Одним из краеугольных элементов корпоративной культуры является командное взаимодействие, где особенно ценятся взаимопомощь и сотрудничество. Приветствуется открытое общение между подразделениями, преподавателями и студентами. Нормы командной работы включают уважительное отношение к коллегам, поддержку и взаимное уважение, что способствует созданию комфортной и продуктивной рабочей атмосферы.

Фокус на потребностях студентов – важнейший аспект организационной

культуры. Все процессы направлены на создание благоприятных условий для учебного процесса и максимального удовлетворения образовательных запросов учащихся. Стандарты студентоориентированности предполагают тесное взаимодействие с обучающимися, активное участие в решении их академических задач и обеспечение комфортной образовательной среды.

Соблюдение этических стандартов и высокий уровень ответственности сотрудников являются важнейшими составляющими культуры колледжа. Это проявляется в честности, прозрачности и строгом соблюдении профессиональных норм во всех аспектах деятельности. Каждый работник несет личную ответственность за результат своей работы, что способствует укреплению доверия со стороны студентов и их родителей, а также поддержанию репутации колледжа.

Политехнический колледж активно стимулирует профессиональный рост своих работников. В рамках этой нормы создаются условия для участия преподавателей в программах повышения квалификации, конференциях и семинарах, что позволяет повышать их компетенции и активность в профессиональной деятельности.

Основные ценности и нормы колледжа отражены в таблице 9.

Таблица 9 – Основные ценности и нормы ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Основные ценности	Описание
Качество образовательного процесса	Поддержка высоких стандартов обучения и преподавания
Стремление к инновациям	Внедрение передовых технологий и методов в образовательный процесс
Корпоративная солидарность и командная работа	Взаимопомощь и взаимодействие между сотрудниками
Ориентация на студента	Учет потребностей студентов, создание комфортной среды для их обучения
Этика и ответственность	Соблюдение профессиональных и этических норм
Профессиональное развитие сотрудников	Поддержка повышения квалификации и развития профессиональных компетенций

Таким образом, ценности и нормы, на которых строится организационная культура Политехнического колледжа, играют решающую роль в достижении

его образовательных и организационных целей. Благодаря ориентации на профессиональное развитие, инновации и эффективное взаимодействие, колледж создает комфортную образовательную среду и способствует развитию гармоничных взаимоотношений в коллективе.

Организационная культура ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» формируется под влиянием не только общих ценностей и норм, но и культурных особенностей сотрудников, которые играют важную роль в этом процессе. В коллективе учреждения присутствуют специалисты с разнообразными профессиональными навыками и личными характеристиками, что создает многогранную среду взаимодействия. Учет этих особенностей помогает глубже понять принципы формирования культуры и её устойчивость.

Персонал колледжа состоит из представителей разных поколений, что вносит разнообразие в культурную среду. Молодые специалисты активно привносят в работу инновации и цифровые технологии, способствуя модернизации учебного процесса. Сотрудники старшего возраста, напротив, имеют богатый профессиональный опыт и знания, которые помогают сохранять и передавать традиции. Такое взаимодействие между поколениями способствует обмену опытом и созданию оптимального баланса между новшествами и традиционными методами работы.

Сотрудники колледжа обладают разными уровнями образования – от среднего специального до высшего профессионального. Как правило, специалисты с высшим образованием берут на себя разработку образовательных программ и координацию стратегических проектов, в то время как сотрудники с более низким образовательным уровнем сосредоточены на решении оперативных и административных задач. Такое распределение ролей обеспечивает эффективную работу и оптимальное выполнение всех поставленных целей.

Внутри колледжа трудятся представители разных профессиональных групп – от преподавателей и администраторов до технических специалистов. Каждая из этих групп формирует свои субкультуры, которые могут различаться

по приоритетам и стилям общения. Преподаватели ориентированы на образовательный процесс, тогда как административный и технический персонал сосредотачиваются на поддержании инфраструктуры колледжа. Синергия между этими группами способствует гармонизации работы всего учреждения.

В колледже большое внимание уделяется политике инклюзивности и равенства, что создает комфортные условия для всех категорий сотрудников. Принципы уважения и равных возможностей способствуют созданию сплоченного коллектива, где каждый имеет возможность профессионально развиваться и участвовать в принятии важных решений. Это снижает вероятность возникновения конфликтов и укрепляет социальные связи.

В коллективе колледжа также присутствуют неформальные лидеры, обладающие авторитетом и влиянием на своих коллег. Они играют ключевую роль в поддержании позитивной атмосферы, часто выступают инициаторами различных мероприятий, что помогает укреплять культуру взаимодействия внутри коллектива.

Уровень приверженности сотрудников целям колледжа также влияет на организационную культуру. Сотрудники, проработавшие длительное время в организации, передают свои знания и поддерживают традиции, одновременно помогая новому персоналу адаптироваться и интегрироваться в рабочий процесс. Новички, в свою очередь, привносят свежие идеи и предлагают новые пути развития

В таблице 10 обобщено влияние индивидуальных культурных аспектов на общую организационную культуру колледжа. Таким образом, культурное разнообразие сотрудников Политехнического колледжа вносит важный вклад в организационную культуру, поддерживая баланс между традиционными и инновационными подходами.

Таблица 10 – Влияние культурных особенностей сотрудников на организационную культуру колледжа

Культурный аспект	Описание	Влияние на организационную культуру
Возрастная структура	Разные поколения сотрудников — молодые и опытные специалисты	Сочетание инновационных подходов и сохранение традиций, что создает баланс между старыми и новыми методами работы
Образовательный уровень	Различные уровни образования среди сотрудников	Гибкость в распределении ролей, оптимизация задач в учебной и административной деятельности
Профессиональная специализация	Преподаватели, администрация, технический персонал	Образование профессиональных субкультур, обмен опытом между различными группами
Инклюзивность и равенство	Принципы равенства и уважения ко всем сотрудникам	Снижение конфликтов, укрепление взаимоуважения и сотрудничества
Неформальные лидеры	Авторитетные сотрудники, влияющие на коллектив	Создание позитивной рабочей атмосферы, вовлечение коллектива в культурные и социальные мероприятия
Лояльность сотрудников	Высокий уровень приверженности целям колледжа	Сохранение и передача традиций, привнесение новых идей для развития

Исторические корни и традиции образовательного учреждения оказывают глубокое влияние на её организационную культуру. В случае ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» это наследие формирует и поддерживает культурные нормы, профессиональные установки и внутренние отношения среди сотрудников и студентов. Историческое развитие колледжа, накопленные традиции и передаваемый опыт создают уникальную атмосферу, способствующую укреплению идентичности коллектива и поддержке высокого уровня профессиональной компетенции.

ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» может гордиться многолетней историей, которая является основой его репутации и образовательных стандартов. На протяжении своей деятельности колледж завоевал уважение и доверие как среди студентов, так и в профессиональной среде региона. Такое наследие подкрепляет организационную культуру, способствуя установлению ценностей, связанных с профессионализмом, качественным образовательным

процессом и верностью традициям. Исторические успехи учреждения вдохновляют коллектив и студентов на достижение высоких целей.

Важный аспект организационной культуры колледжа – сохранение устоявшихся традиций, особенно связанных с образовательной и социальной деятельностью. Периодическое проведение значимых мероприятий, таких как выпускные церемонии или научные конференции, способствует сплочению коллектива и созданию ощущения принадлежности к сообществу. Эти традиции передаются от поколения к поколению, поддерживая внутреннее единство среди студентов и сотрудников.

Значительную роль в сохранении культурных основ играют ветераны колледжа, которые годами накопили опыт и знания. Они передают культурные нормы и традиции новым сотрудникам, тем самым поддерживая стабильность и преемственность в коллективе. Молодежь, в свою очередь, вносит свежие идеи, что помогает культурной эволюции без ущерба для её ключевых элементов. Этот баланс способствует адаптации традиционной культуры к новым вызовам, сохраняя при этом её фундамент.

Студенты играют не менее важную роль в развитии организационной культуры, активно участвуя в общественной и культурной жизни колледжа. Студенческое самоуправление, участие в конкурсах и олимпиадах формируют у обучающихся лидерские навыки и укрепляют их связь с колледжем. Благодаря этим традициям у студентов развивается чувство ответственности за поддержание позитивного имиджа учреждения.

Важный элемент культуры колледжа – это корпоративные мероприятия, включающие в себя чествование лучших студентов и сотрудников, празднование профессиональных достижений и совместные спортивные или культурные события. Подобные мероприятия усиливают чувство коллективизма, создают площадки для обмена опытом и укрепляют внутренние связи, что позитивно сказывается на общей культуре колледжа.

Несмотря на важность сохранения традиций, колледж демонстрирует способность к их адаптации в условиях современных вызовов. Введение

современных технологий, таких как проведение онлайн-конференций или использование цифровых платформ, позволяет сочетать традиции с инновациями, обеспечивая устойчивость и гибкость организационной культуры в условиях изменений.

Влияние истории и традиций на организационную культуру отражено в таблице 11.

Таблица 11 – Ключевые элементы влияния истории и традиций на организационную культуру: ключевые элементы

Элемент традиций	Описание	Влияние на организационную культуру
Историческое наследие	Успешная деятельность на протяжении многих лет	Укрепляет репутацию, поддерживает профессионализм
Сохранение образовательных традиций	Проведение значимых мероприятий и церемоний	Способствует коллективному единству и принадлежности
Передача норм от ветеранов к молодёжи	Преемственность культурных ценностей	Обеспечивает стабильность и передачу опыта
Студенческие традиции	Участие студентов в культурных и общественных инициативах	Укрепляет связь студентов с колледжем, развивает лидерство
Корпоративные мероприятия	Совместные культурные и спортивные события	Развивает коллективизм, поддерживает взаимоотношения
Адаптация традиций	Введение инноваций в привычные процессы	Обеспечивает гибкость и адаптивность культуры

Таким образом, роль истории и традиций ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» проявляется через все уровни её организационной структуры. Они служат основой для поддержания профессиональных стандартов, укрепления внутренней связи и преемственности поколений. Одновременно колледж демонстрирует способность к изменению и адаптации, что делает его культуру устойчивой и актуальной в условиях современных вызовов.

Оценка уровня вовлеченности персонала в культурные процессы демонстрирует степень заинтересованности, мотивации сотрудников и их приверженность общим целям образовательного учреждения. В ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» уровень вовлеченности персонала оказывает непосредственное влияние на качество выполнения их обязанностей, общий

настрой коллектива и успех образовательной деятельности. Анализ этого аспекта помогает выявить сильные стороны и проблемные зоны в организационной культуре, что, в свою очередь, позволяет разрабатывать меры для её оптимизации.

Участие сотрудников в мероприятиях колледжа представляет собой один из наиболее явных показателей их вовлеченности. Различные инициативы, такие как научные конференции, семинары, культурные и спортивные события, являются важной частью жизни учреждения. В колледже сложилась традиция активного участия сотрудников, что способствует укреплению корпоративных связей. Принимая участие в подобных мероприятиях, сотрудники демонстрируют свою заинтересованность в развитии учреждения и готовность содействовать его улучшению.

Важным индикатором вовлеченности является также активное участие в принятии решений. В колледже для этого существуют различные формальные и неформальные механизмы, включая собрания, рабочие группы и платформы для обратной связи. Оценка активности сотрудников на этих платформах, а также проведение регулярных опросов, позволяют получить объективное представление о степени вовлеченности персонала.

Инициативность сотрудников, выражающаяся в предложениях по улучшению рабочих процессов, также является важным критерием. Люди, проявляющие инициативу, чаще всего стремятся внести значимый вклад в развитие учреждения. Важно оценивать, насколько активно сотрудники предлагают новые идеи и участвуют в реализации проектов, направленных на повышение эффективности образовательных процессов.

Лояльность и приверженность общим целям учебного заведения также отражают уровень вовлеченности. Сотрудники, разделяющие миссию и стратегические цели учреждения, демонстрируют высокий уровень ответственности в выполнении своих обязанностей. Лояльность можно измерить через анализ кадровой текучести и опросы, направленные на изучение отношения сотрудников к стратегии и целям колледжа.

Эффективные внутренние коммуникации способствуют поддержанию и укреплению вовлеченности сотрудников. В колледже действует несколько каналов для обратной связи, через которые сотрудники могут свободно выражать свои мнения и предложения. Активное использование этих каналов свидетельствует о высоком уровне вовлеченности и интереса к жизни учреждения. Регулярные опросы, касающиеся удовлетворенности сотрудников, помогают проанализировать их участие в культурных процессах.

Однако существует ряд факторов, которые могут препятствовать вовлеченности сотрудников. Это могут быть перегрузка работой, нехватка времени для участия в мероприятиях или отсутствие должной мотивации. Для выявления этих факторов важно регулярно проводить опросы и анализировать мнения сотрудников, что позволит разработать эффективные стратегии для повышения их вовлеченности (таблица 12).

Таблица 12 – Критерии оценки вовлеченности сотрудников в культурные процессы

Критерий вовлеченности	Описание	Влияние на организационную культуру
Участие в мероприятиях колледжа	Участие в научных, культурных и спортивных событиях	Сплочение коллектива, укрепление корпоративной культуры
Активность в обсуждениях и решениях	Участие в дискуссиях и рабочих группах, обратная связь	Поддержание диалога, улучшение взаимодействия
Инициативность и предложения	Идеи и инициативы по совершенствованию рабочих процессов	Внедрение нововведений, повышение эффективности
Лояльность и приверженность целям	Мотивация сотрудников и их стремление реализовывать стратегию	Повышение ответственности, сокращение текучести кадров
Эффективность внутренних коммуникаций	Доступность каналов обратной связи, активное участие в общении	Укрепление взаимодействия, открытость диалога
Проблемы и барьеры вовлеченности	Факторы, препятствующие активному участию сотрудников	Выявление и преодоление препятствий, повышение вовлеченности

Таким образом, тщательная оценка вовлеченности сотрудников в культурные процессы помогает более полно понять динамику внутри

организации. Вовлеченные сотрудники не только более мотивированы, но и активнее стремятся к успеху учреждения, что позитивно сказывается на общей атмосфере и результатах работы. Улучшение внутренних коммуникаций, поддержка инициатив и создание новых возможностей для участия сотрудников – ключевые факторы для повышения уровня вовлеченности и успеха всей организации.

Оценка удовлетворенности сотрудников существующей культурой играет ключевую роль в управлении образовательным учреждением, поскольку напрямую связана с мотивацией, преданностью, вовлеченностью и эффективностью персонала. В ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» мониторинг данного показателя помогает выявить сильные и слабые стороны внутренней культуры и определить, какие изменения необходимо внести для её улучшения.

В рамках колледжа регулярно проводятся опросы и анкетирование, которые помогают получить объективные данные о восприятии сотрудниками различных аспектов корпоративной культуры. В этих исследованиях персоналу предлагают оценить такие важные элементы, как качество общения, уровень поддержки со стороны руководителей, возможности для профессионального роста, а также общую рабочую атмосферу и мероприятия, проводимые внутри коллектива. Данные методы позволяют получить разностороннюю картину текущей ситуации.

Существенное влияние на степень удовлетворенности оказывает качество внутренней коммуникации. Прозрачные и открытые каналы для общения способствуют тому, что сотрудники чувствуют себя более вовлеченными и информированными. Необходимо оценивать, насколько эффективно функционирует внутренняя коммуникация и в какой мере она способствует поддержанию позитивной рабочей среды. Если сотрудники сталкиваются с нехваткой информации или барьерами для взаимодействия, это может вызывать неудовлетворенность.

Уровень удовлетворенности во многом зависит от того, насколько активно

руководство поддерживает своих сотрудников. Осуществление обратной связи, наличие мотивационных программ и возможностей для развития позитивно сказывается на моральном климате коллектива. Наоборот, игнорирование нужд и ожиданий персонала может снижать их мотивацию и лояльность.

Коллективная поддержка и отсутствие конфликтов играют важную роль в создании благоприятной рабочей атмосферы. В колледже, где пропагандируется командная работа, сотрудники более удовлетворены благодаря тесному взаимодействию и совместной деятельности. Важно поддерживать традиции взаимопомощи и совместного решения задач для повышения удовлетворенности.

Если уровень удовлетворенности низок, это может свидетельствовать о существовании таких проблем, как перегруженность, ограниченные карьерные перспективы или недостаточная поддержка со стороны руководства. Анализ выявленных проблем служит основой для корректировки внутренней культуры и разработки мер по её улучшению (таблица 13).

Таблица 13 – Оценка удовлетворенности сотрудников существующей культурой

Аспект оценки	Описание	Влияние на удовлетворенность
Методы оценки	Проведение опросов и сбор обратной связи	Формирование объективной картины восприятия культуры персоналом
Коммуникационная среда и взаимодействие	Оценка качества коммуникации и взаимодействия с руководством	Повышение уровня информированности и вовлеченности сотрудников
Мотивация и поддержка со стороны руководства	Наличие поддержки и обратной связи	Улучшение морального климата и повышения удовлетворенности персонала
Рабочая атмосфера и взаимодействие в коллективе	Уровень взаимопомощи и отсутствия конфликтов в коллективе	Способствует созданию сплоченной и поддерживающей среды
Возможности для профессионального роста	Программы обучения, повышения квалификации, карьерный рост	Увеличение мотивации и преданности сотрудников
Проблемы с удовлетворенностью	Перегрузка, отсутствие возможностей для развития	Необходимость изменений и улучшений в управлении культурой

Подводя итог, можно отметить, что исследование удовлетворенности

сотрудников существующей организационной культурой является важным элементом улучшения внутренней среды. Поддержание высокого уровня удовлетворенности способствует повышению эффективности работы и снижению текучести кадров. На основе результатов анализа разрабатываются меры, направленные на совершенствование корпоративной культуры и создание благоприятной атмосферы для всех сотрудников.

Поддержка и развитие организационной культуры в образовательных учреждениях, таких как ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», сталкивается с рядом существенных вызовов, которые препятствуют её успешному функционированию. Эти вызовы обусловлены как внутренними, так и внешними факторами, влияющими на уровень взаимодействия сотрудников, качество управления процессом обучения и общую атмосферу в коллективе. Глубокий анализ и выявление этих проблем позволяют не только сохранять достигнутый уровень культуры, но и способствовать её дальнейшему развитию.

Одной из ключевых проблем является неспособность оперативно реагировать на перемены в образовательной сфере и внешней среде в целом. Внедрение новых образовательных технологий, изменения в законодательстве, обновлённые образовательные стандарты требуют от сотрудников и руководства колледжа быстрого принятия решений и готовности к адаптации. Однако, если существующая организационная культура не поддерживает эту гибкость, это может вызвать негативное отношение со стороны сотрудников, что приведёт к снижению их мотивации и замедлению общего прогресса.

Эффективное развитие культуры предполагает активное участие всех сотрудников, однако в ряде случаев низкий уровень вовлечённости обусловлен переутомлением, нехваткой времени и отсутствием мотивации. Особенно это проявляется в условиях ограниченных ресурсов и высокой рабочей нагрузки на персонал. Недостаточная вовлечённость снижает сплочённость коллектива и препятствует созданию здоровой рабочей атмосферы.

Организационная культура основана на чётких и прозрачных коммуникациях, однако их отсутствие может стать серьёзным барьером.

Недостаток регулярного обмена информацией, сложности с обратной связью и нерегулярные совещания негативно влияют на командный дух и ощущение вовлечённости сотрудников в процессы принятия решений. Всё это затрудняет поддержание культуры доверия и открытого взаимодействия внутри коллектива.

Нововведения в работе организации часто встречают сопротивление со стороны сотрудников, особенно тех, кто уже долго работает и привык к устоявшимся нормам и методам. Это сопротивление может быть вызвано страхом утраты привычных ролей, необходимостью осваивать новые навыки или недостаточным пониманием целей изменений. Преодоление этого сопротивления требует активных усилий со стороны руководства в создании среды, где ценятся инновации и поддерживается культура изменений.

В учреждениях, таких как колледж, существуют различные профессиональные группы – преподаватели, административный персонал, технические работники. Каждая из этих групп имеет свои специфические ценности и приоритеты, что может приводить к трениям и недопониманию между ними. Например, преподавательский состав сосредоточен на образовательных задачах, в то время как администрация — на управлении и соблюдении нормативных требований. Эти различия нередко становятся причиной конфликтов, которые тормозят развитие единой корпоративной культуры.

Развитие организационной культуры требует значительных вложений времени, финансов и человеческих ресурсов. При дефиците бюджетов и высокой нагрузке на сотрудников проведение мероприятий, направленных на укрепление командного духа и профессионального роста, становится затруднительным. Недостаток ресурсов ограничивает возможности для реализации культурных инициатив, что в итоге ослабляет корпоративную культуру и взаимодействие внутри коллектива.

Все указанные проблемы сведены в общую таблицу 14.

Таблица 14 – Проблемы организационной культуры и их последствия

Проблема	Описание	Влияние на культуру
Отсутствие гибкости в адаптации	Задержки с адаптацией к новым условиям	Торможение инноваций, внутреннее сопротивление
Низкая вовлечённость сотрудников	Невысокая активность сотрудников	Снижение уровня сплочённости и эффективности
Проблемы с коммуникацией	Недостаток обратной связи и обмена информацией	Изоляция сотрудников от процессов управления
Сопротивление изменениям	Страх и нежелание принимать новшества	Сложности в поддержании культуры новаторства
Конфликты профессиональных субкультур	Различия в приоритетах между группами	Разногласия и трения между сотрудниками
Ограниченные ресурсы	Недостаток финансов и времени для инициатив	Затруднения в развитии корпоративной культуры

Следовательно, колледж сталкивается с рядом препятствий на пути поддержания и развития организационной культуры. Решение этих проблем требует от руководства постоянного внимания и проактивного подхода к управлению изменениями, устранению коммуникационных барьеров и развитию мотивации сотрудников. Систематический анализ существующих проблем позволяет выявить ключевые области для улучшения и разработать эффективные стратегии для поддержания сильной и динамичной корпоративной культуры.

Анализ влияния системы внутренних коммуникаций на организационную культуру

Внутренние коммуникации в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», оказывают заметное влияние на формирование организационной культуры, напрямую влияя на сплочённость коллектива и общую эффективность работы (таблица 15).

Таблица 15 – Влияние коммуникаций на формирование организационной культуры

Аспект коммуникаций	Описание	Влияние на организационную культуру
Передача ценностей и норм	Передача сведений о миссии, стратегических задачах и нормах	Способствует формированию единого подхода к работе
Атмосфера открытости и доверия	Регулярный обмен информацией внутри организации	Укрепление доверительных отношений и единства коллектива
Роль руководства	Управление процессами коммуникаций, обратная связь	Обеспечивает прозрачность и мотивирует сотрудников
Горизонтальные коммуникации	Взаимодействие на одном уровне между сотрудниками	Поддержка командной работы и усиление сотрудничества
Разрешение конфликтов	Открытые обсуждения и каналы для обратной связи	Содействует стабильности и гармонии в коллективе
Поддержка инноваций	Открытость к идеям, обсуждение предложений	Стимулирует развитие инновационной культуры

Налаженный информационный обмен на всех уровнях организации позволяет передавать важные ценности и нормы поведения, что способствует сохранению и укреплению корпоративной идентичности. Постоянное взаимодействие между сотрудниками и руководством играет ключевую роль в развитии организационной культуры, а именно коммуникации выступают важным фактором в этом процессе.

Коммуникационная система образовательного учреждения функционирует как главный канал для распространения организационных норм и ценностей. Через официальные и неформальные способы передачи информации сотрудники получают сведения о миссии, стратегических целях и ожидаемом поведении. Этот процесс закладывает фундамент общего рабочего

подхода и способствует единству в принятии решений, что, в свою очередь, укрепляет корпоративную культуру.

Хорошо организованные внутренние коммуникации способствуют созданию доверительной и открытой атмосферы внутри коллектива. Регулярный поток информации от руководства к сотрудникам и обратно способствует открытой дискуссии и взаимопониманию. В тех случаях, когда сотрудники ощущают, что их мнение принимается во внимание, а также они осведомлены о важных решениях, формируются доверительные отношения, что укрепляет командный дух.

Значимость руководства в управлении коммуникациями сложно переоценить. Руководители формируют стратегию взаимодействия, организуют регулярные собрания и используют современные цифровые инструменты для обеспечения своевременного обмена информацией. Важно также, чтобы они демонстрировали готовность к восприятию обратной связи и поддерживали прозрачность в процессах, что создает условия для укрепления позитивной и динамичной культуры в организации.

Кроме вертикальных коммуникаций, важным элементом являются горизонтальные, включающие взаимодействие сотрудников между собой на одном уровне. Они способствуют созданию благоприятной среды для сотрудничества и работы в команде. Благодаря неформальным каналам, таким как мессенджеры или личные встречи, коллеги могут оперативно решать задачи и поддерживать хорошие отношения, что положительно сказывается на корпоративной культуре.

Грамотно выстроенные внутренние коммуникации играют ключевую роль в предотвращении конфликтов и разрешении возникающих проблем, что крайне важно для поддержания стабильной атмосферы внутри коллектива. Открытые обсуждения и наличие четких каналов для подачи предложений или жалоб помогают снижать напряжённость и предотвращать негативные последствия для организации. Регулярные встречи также способствуют конструктивному разрешению любых разногласий.

Для образовательного учреждения, стремящегося внедрять инновации, внутренние коммуникации играют решающую роль. Открытость к новым предложениям, обсуждение креативных идей и поддержка инициатив руководством создают условия для формирования инновационной организационной культуры. Сотрудники, ощущающие, что их идеи могут быть реализованы, становятся более мотивированными к активному участию в жизни организации.

Таким образом, коммуникации выступают центральным механизмом формирования и поддержания организационной культуры в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж». Они помогают передавать важные ценности и нормы, укрепляют доверие и создают условия для инновационного развития и разрешения конфликтов. Эффективные коммуникационные процессы служат основой для формирования динамичной и устойчивой организационной культуры, которая способствует успеху и развитию образовательного учреждения.

В ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» именно система внутреннего общения формирует основу для заинтересованности и мотивации работников. Вовлеченные сотрудники способствуют более продуктивной работе и укреплению корпоративной культуры, что положительно сказывается на общем функционировании учреждения, а также на образовательных инициативах.

Ключевой составляющей эффективной коммуникации является открытость информационных потоков внутри организации. Когда сотрудники имеют доступ к информации о стратегических планах, текущих задачах и направлениях развития, это способствует формированию четкого понимания их функций. Прозрачные решения и ясные коммуникационные процессы создают у работников ощущение собственной значимости и уверенности, что в свою очередь увеличивает их желание вносить вклад в работу.

Не менее важным аспектом успешной коммуникации является двусторонний обмен мнениями. Необходимо не только доносить информацию сверху вниз, но и предоставлять сотрудникам возможность выражать свои мысли

и идеи. Регулярное взаимодействие в формате опросов или неформальных обсуждений помогает руководству глубже осознавать актуальные запросы и трудности работников. Это повышает их ощущение причастности и важности, что укрепляет вовлеченность.

Внутренние связи между сотрудниками одинакового уровня также играют значимую роль в повышении общего уровня вовлеченности. В колледже горизонтальные коммуникации способствуют улучшению сотрудничества между разными отделами, развивая атмосферу взаимопомощи и содействия. Обмен идеями, совместное решение задач и участие в общих проектах укрепляют командный дух, что положительно отражается на мотивации.

Внедрение цифровых инструментов для обмена информацией существенно влияет на вовлеченность сотрудников. Современные системы, такие как порталы и мессенджеры, позволяют более оперативно передавать данные и делать их доступными для всех работников. Упрощение и ускорение этих процессов благотворно сказывается на уровне вовлеченности, позволяя сотрудникам быстрее адаптироваться к задачам и чувствовать себя частью команды.

Лидеры организации играют значимую роль в развитии коммуникационных процессов. Открытое и постоянное взаимодействие с сотрудниками, обсуждение рабочих результатов и стратегических планов укрепляют доверие между руководством и персоналом. Когда руководство активно поддерживает инициативы и вовлекает сотрудников в принятие решений, это способствует укреплению приверженности к общим целям колледжа.

Внутренние коммуникации также напрямую воздействуют на мотивацию сотрудников. Информирование о достижениях, успехах команды и организации помогает сотрудникам почувствовать свою значимость и участие в успехах учреждения. Это создает глубокую привязанность к целям организации и повышает их готовность активно участвовать в достижении этих целей (таблица 16).

Таблица 16 – Влияние эффективной коммуникации на вовлеченность сотрудников

Аспект коммуникаций	Описание	Воздействие на вовлеченность
Открытая коммуникация	Прозрачные процессы, доступность информации	Увеличение уверенности, чувство значимости
Обратная связь	Возможность высказаться и предложить идеи	Укрепление доверия, вовлечение в процессы
Горизонтальные коммуникации	Взаимодействие между коллегами	Улучшение сотрудничества, атмосферы поддержки
Современные технологии	Доступ к удобным цифровым каналам	Ускорение обмена данными, повышение доступности
Роль руководства	Поддержка и открытость к диалогу	Увеличение лояльности и мотивации
Мотивация через коммуникации	Сообщение о достижениях	Повышение приверженности целям

Следовательно, четко выстроенные коммуникационные процессы в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» позволяют создать атмосферу доверия и взаимодействия, что является ключевым элементом для вовлеченности сотрудников. Прозрачность, открытость к обратной связи, поддержка со стороны руководства и активное использование современных технологий позволяют укрепить мотивацию работников и способствуют улучшению как рабочих процессов, так и образовательной среды в целом.

Взаимосвязь между открытыми коммуникациями и прозрачностью управленческих процессов играет ключевую роль в формировании организационной культуры. В ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» эти элементы оказывают заметное влияние на доверительные отношения между руководством и коллективом. Открытые коммуникации позволяют повысить вовлеченность сотрудников, наладить эффективное взаимодействие между подразделениями и создать атмосферу доверия и ответственности. В результате все это способствует увеличению общей продуктивности учреждения.

Под прозрачностью управленческих процессов подразумевается доступность и ясность решений, принимаемых руководством, для всех членов коллектива. Когда решения доводятся до сотрудников с подробными пояснениями, это способствует укреплению доверия и снижает вероятность

появления недопонимания или сопротивления. Такая прозрачность позволяет персоналу лучше осознавать стратегические цели организации и свое место в их реализации.

Под открытой коммуникацией понимается регулярный и двусторонний обмен информацией между руководителями и сотрудниками. Это касается не только текущих дел, но и будущих планов и достигнутых результатов. Открытость коммуникаций позволяет сотрудникам чувствовать себя значимой частью процесса и быть более вовлеченными. В колледже этому способствует регулярное проведение собраний, корпоративных мероприятий и использование цифровых платформ для оперативного обмена информацией.

Прозрачные коммуникации снижают барьеры между разными уровнями управления. Это особенно важно в условиях, когда административные и образовательные процессы требуют тесного взаимодействия. Упрощение вертикальных связей улучшает доступ сотрудников к руководству через различные каналы, будь то личные встречи или электронная переписка, что способствует быстрому решению вопросов и снижению бюрократии.

Прозрачность особенно необходима в моменты организационных изменений. Когда в колледже проводятся реформы или внедряются новые технологии, ясное объяснение целей и этапов изменений позволяет сотрудникам лучше понять их суть. Это снижает сопротивление новым инициативам и повышает вероятность их успешного внедрения.

Открытость и прозрачность способствуют усилению мотивации и ответственности сотрудников. Когда они видят, как их вклад влияет на достижение общих целей, и понимают свое место в организации, это повышает их вовлеченность. Прозрачные управленческие процессы помогают установить четкие стандарты работы, что делает выполнение задач более осмысленным.

Отсутствие прозрачности и закрытость процессов управления могут привести к снижению доверия сотрудников к руководству. Это влечет за собой снижение мотивации и вовлеченности, что негативно отражается на общей атмосфере в коллективе. Чтобы избежать этого, руководство колледжа должно

регулярно делиться информацией о планах и изменениях, создавая тем самым открытую и доверительную среду (таблица 17).

Таблица 17 – Влияние открытых коммуникаций и прозрачности управления на организационную культуру

Аспект коммуникаций	Описание	Влияние на культуру
Прозрачность решений	Доступность и понятность для сотрудников	Увеличение доверия к руководству, уменьшение сопротивления изменениям
Открытая коммуникация	Двусторонний обмен информацией	Повышение вовлеченности и значимости сотрудников
Снижение барьеров	Оперативное взаимодействие между уровнями	Ускорение решений, снижение бюрократических преград
Прозрачность изменений	Пояснение целей и этапов изменений	Снижение сопротивления, успешное внедрение реформ
Мотивация через прозрачность	Четкие ожидания и стандарты	Увеличение мотивации и ответственности сотрудников
Риски закрытости	Скрытые решения, изоляция сотрудников	Снижение доверия, вовлеченности и мотивации

Таким образом, можно утверждать, что открытость внутренних коммуникаций и прозрачность управления в колледже оказывают непосредственное влияние на укрепление доверия, повышение вовлеченности и эффективности сотрудников. Прозрачность особенно важна в периоды изменений, когда критична поддержка со стороны всего персонала для успешного достижения целей.

В ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» коммуникации играют центральную роль в процессе адаптации, позволяя новым работникам быстрее усвоить корпоративные ценности и нормы, а также наладить контакты с коллегами и руководством. Четко структурированный процесс взаимодействия помогает снизить стресс и увеличить вовлеченность, что напрямую отражается на продуктивности персонала.

Одной из важнейших стадий адаптации является предоставление базовых знаний о структуре и деятельности организации. В колледже это происходит посредством ознакомительных встреч, где новички получают информацию о миссии, стратегических целях и внутренних регламентах. Крайне важно, чтобы

с первых дней сотрудникам был обеспечен доступ к актуальной информации о работе учреждения, что позволяет им правильно выстроить ожидания и быстрее включиться в трудовой процесс.

Наличие системы наставничества – важная составляющая процесса адаптации. В колледже более опытные сотрудники могут выполнять роль кураторов, помогая новым работникам быстрее понять особенности рабочего места, освоить профессиональные задачи и выстроить продуктивные взаимоотношения с коллегами. Наставники способствуют снижению неопределенности, с которой нередко сталкиваются новички, и ускоряют их вхождение в коллектив.

Электронные системы, такие как корпоративные порталы и мессенджеры, становятся неотъемлемой частью адаптационного процесса. В колледже такие инструменты позволяют сотрудникам оперативно получать нужную информацию, обращаться за помощью и взаимодействовать с коллегами. Доступность этих ресурсов помогает снизить стресс в первые недели работы и способствует быстрому включению в трудовой ритм.

Участие в командных проектах и мероприятиях играет важную роль в создании атмосферы коллективной поддержки и вовлеченности. В колледже это реализуется через различные совместные активности, где новые сотрудники могут не только развивать профессиональные навыки, но и глубже понять культурные нормы и традиции учреждения. Это помогает укрепить их связи с коллективом и ускоряет процесс интеграции.

Обратная связь – еще один важный аспект адаптации. В колледже новые сотрудники регулярно получают оценку своей работы от руководителей и коллег, что позволяет им лучше ориентироваться в новых условиях. Обсуждение возникающих трудностей и корректировка поведения способствует улучшению их профессиональной эффективности.

Процесс адаптации нередко сопровождается трудностями, такими как непонимание внутренних процессов или нехватка информации. В этих случаях решающим фактором является оперативная и открытая коммуникация. В

колледже важно, чтобы сотрудники могли легко обращаться за поддержкой и предоставлять свои предложения через установленные каналы обратной связи, что помогает быстро решать возникающие проблемы (таблица 18).

Таблица 18 – Влияние коммуникаций на адаптацию новых сотрудников

Аспект коммуникаций	Описание	Влияние на адаптацию
Первичное информирование	Вводные встречи с предоставлением информации о ценностях	Снижает уровень стресса и формирует правильные ожидания
Наставничество	Опытные сотрудники помогают новичкам освоиться	Ускоряет интеграцию и обучение на рабочем месте
Использование технологий	Применение электронных систем для обмена информацией	Обеспечивает быстрый доступ к данным и облегчает вхождение в работу
Участие в командной работе	Вовлечение в совместные проекты и мероприятия	Повышает вовлеченность и помогает быстрее освоиться в коллективе
Регулярная обратная связь	Оценка работы со стороны руководства и коллег	Способствует решению проблем и повышает эффективность адаптации
Решение проблем через коммуникацию	Обеспечение открытых каналов для подачи предложений и вопросов	Устраняет возникающие трудности, поддерживает эффективную адаптацию

Таким образом, система коммуникаций в колледже оказывает ключевое влияние на адаптацию новых сотрудников. Налаженные процессы информационного взаимодействия, поддержка наставников, использование современных технологий и постоянная обратная связь создают условия для успешной интеграции работников. Открытость коммуникаций способствует созданию благоприятной рабочей среды и укрепляет общую корпоративную культуру.

Использование различных каналов взаимодействия способствует улучшению рабочих связей на всех уровнях организации, что положительно влияет на атмосферу внутри коллектива и эффективность работы. Оптимальное использование этих каналов помогает достигнуть высокого уровня взаимопонимания, что важно для создания доверительных отношений и гармоничной организационной культуры.

Формальные каналы включают в себя документы, приказы, совещания и инструкции, которые обеспечивают четкую иерархическую структуру

информационного обмена. Эти методы помогают в передаче стратегических решений и распределении задач, а также способствуют осознанию ответственности каждого сотрудника. Тем не менее, чрезмерное использование формальных каналов может приводить к ограничению гибкости и уменьшению возможностей для развития личных связей, так как акцент делается на профессиональном взаимодействии.

Неофициальные формы общения, такие как личные разговоры, обмен сообщениями через мессенджеры и неформальные встречи, имеют большое значение для создания теплых и доверительных отношений между сотрудниками. Эти каналы способствуют развитию сплоченности внутри коллектива, что в конечном итоге улучшает общий климат в организации. В «Политехническом колледже» неформальные коммуникации помогают преподавателям и административному персоналу налаживать более продуктивное взаимодействие, способствуя укреплению рабочих связей.

Современные цифровые технологии, такие как электронная почта, видеоконференции и корпоративные чаты, становятся важными инструментами в повседневной рабочей практике. Эти методы позволяют быстро обмениваться информацией между сотрудниками, что особенно актуально в условиях дистанционной или смешанной формы работы.

Горизонтальные коммуникации, происходящие между сотрудниками одного уровня, вносят значительный вклад в улучшение командной работы и поддержание эффективного взаимодействия. В «Политехническом колледже» такие связи помогают преподавателям и сотрудникам администрации быстрее и свободнее обмениваться идеями и решать рабочие задачи. Это создает более демократическую атмосферу и повышает продуктивность коллективной работы.

Коммуникации между руководством и подчиненными оказывают непосредственное влияние на атмосферу в коллективе. Открытое и прозрачное взаимодействие между сотрудниками разных уровней способствует созданию среды доверия и уважения.

В процессе коммуникации нередко возникают проблемы, которые могут

стать барьером для эффективного взаимодействия. Среди таких препятствий можно выделить чрезмерную формализацию, отсутствие времени для личных встреч, а также технические сложности при использовании цифровых инструментов. Эти факторы могут провоцировать конфликты и снижать уровень доверия внутри коллектива, что негативно сказывается на рабочих отношениях. Для того чтобы избежать этих проблем, важно развивать гибкие и разнообразные каналы общения, которые позволят минимизировать барьеры и обеспечат свободный обмен информацией (таблица 19).

Таблица 19 – Влияние каналов коммуникации на межличностные отношения в колледже

Каналы коммуникации	Описание	Влияние на межличностные отношения
Формальные каналы	Документы, приказы, совещания	Создают четкость ролей, но ограничивают развитие личных отношений
Неформальные каналы	Личные встречи, неформальные беседы	Способствуют формированию доверия и сплоченности
Цифровые коммуникационные инструменты	Электронная почта, видеоконференции	Ускоряют обмен информацией, но снижают уровень личного общения
Горизонтальные коммуникации	Свободное общение на одном уровне	Усиливают сотрудничество и коллективную работу
Межуровневые коммуникации	Взаимодействие между руководством и персоналом	Укрепляют доверие и единство коллектива
Барьеры в коммуникациях	Формализация, технические проблемы	Вызывают конфликты, непонимание и снижение доверия

Разнообразие каналов коммуникации оказывает существенное влияние на качество межличностных отношений в коллективе. Эффективное управление этими каналами способствует укреплению сотрудничества, взаимного доверия и общей продуктивности организации.

В периоды изменений в организациях крайне важно наладить эффективные коммуникации, которые поддержат стабильность и предотвратят возможное сопротивление сотрудников. Для ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» такие периоды могут включать внедрение новых технологий, обновление учебных программ или изменение управленческой структуры. Для

успешного выполнения подобных процессов необходимо организовать ясные и регулярные коммуникации, что поможет уменьшить уровень стресса среди сотрудников, повысить их вовлеченность и облегчить адаптацию к новым условиям работы.

Одним из ключевых факторов является прозрачность информации на всех этапах изменений. Персонал должен быть полностью информирован о целях, причинах и ожидаемых результатах изменений. Такая открытость способствует снижению тревожности и неопределенности. Когда руководство делится четкой информацией, это укрепляет доверие и содействует готовности сотрудников принять участие в новых инициативах. Также это предотвращает распространение слухов и домыслов, что крайне важно для сохранения благоприятной атмосферы в коллективе.

Важным аспектом успешных изменений становится объяснение целей реформ. Работникам необходимо видеть, каким образом изменения повлияют на их повседневные задачи и как это приведет к улучшениям в работе колледжа или условиям для студентов. Когда сотрудники понимают долгосрочные выгоды от изменений, их мотивация и поддержка процессов значительно возрастает.

Необходимо предусмотреть каналы для обратной связи. Важно, чтобы сотрудники могли задавать вопросы, высказывать опасения и предлагать идеи. Это можно организовать через регулярные встречи с руководством, а также через электронные платформы для сбора предложений. Такая возможность укрепляет чувство вовлеченности сотрудников и уменьшает вероятность сопротивления нововведениям.

Не последнюю роль играет поддержка со стороны руководства. В условиях изменений важно, чтобы лидеры проявляли открытость и готовность обсуждать возникающие вопросы. Руководители должны предоставлять сотрудникам всю необходимую информацию и оказывать поддержку для успешной адаптации к новым условиям. Это снижает уровень стресса и ускоряет процесс приспособления к новым задачам.

Горизонтальные коммуникации также играют большую роль в

коллективной адаптации. Взаимодействие между сотрудниками помогает обмениваться опытом, находить решения возникающих проблем и укрепляет коллектив в сложные периоды. Организация рабочих групп, обсуждения и неформальные встречи способствуют укреплению единства в коллективе.

Недостаток коммуникаций в процессе изменений может привести к серьезным последствиям: повышению уровня стресса, сопротивлению изменениям, появлению конфликтов и снижению эффективности работы. Если сотрудники не получают полную информацию, они могут почувствовать себя изолированными и недооцененными, что снижает их мотивацию и вовлеченность. Для предотвращения подобных проблем важно поддерживать регулярную и открытую коммуникацию на всех уровнях (таблица 20).

Таблица 20 – Роль коммуникаций в процессе изменений

Аспект коммуникаций	Описание	Влияние на процесс изменений
Прозрачность	Открытость и доступность информации	Снижение неопределенности, укрепление доверия
Объяснение целей	Четкое разъяснение целей изменений	Повышение мотивации и вовлеченности сотрудников
Обратная связь	Возможность выражать мнения и предложения	Уменьшение сопротивления, улучшение взаимодействия
Поддержка со стороны руководства	Готовность к диалогу и помощь сотрудникам	Снижение стресса, ускорение адаптации
Горизонтальные коммуникации	Взаимодействие между сотрудниками	Поддержка взаимопомощи и укрепление сплоченности коллектива
Риски недостаточной коммуникации	Отсутствие достаточной информации	Повышение стресса, снижение мотивации и вовлеченности

Таким образом, успешная коммуникация играет решающую роль в управлении изменениями в колледже. Прозрачность, регулярность и доступность информации, поддержка руководства, обратная связь и горизонтальные взаимодействия — все это способствует успешной адаптации коллектива к новым условиям, минимизирует риски сопротивления и повышает общую эффективность внедрения нововведений.

Выводы по второй главе

ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» – современное образовательное учреждение, в нём система внутренних коммуникаций представляет собой сложную и многоуровневую структуру, охватывающую как формальные, так и неформальные способы передачи информации.

В колледже функционирует несколько основных уровней коммуникации – вертикальные, горизонтальные, диагональные и коммуникации через руководящие структуры. Внутри колледжа используются следующие ключевые технологии для эффективного взаимодействия: электронная почта, внутренние информационные порталы, мессенджеры, системы видеоконференций, система электронного документооборота, социальные и корпоративные сети. Важную роль в управлении коммуникационными процессами играет руководство колледжа, влияя на взаимодействие между структурными подразделениями и сотрудниками.

Препятствия (барьеры) в коммуникационной системе колледжа – ограниченный доступ к ключевой информации, сбои в работе информационных систем, недоверие, страх перед критикой, недостаточная координация между подразделениями, чрезмерная бюрократия в процессе обмена информацией, избыток данных, затрудняющий восприятие ключевых сообщений.

Основные ценности и нормы колледжа – качество образовательного процесса, стремление к инновациям, корпоративная солидарность и командная работа, ориентация на студента, этика и ответственность, профессиональное развитие сотрудников. Культурное разнообразие сотрудников колледжа вносит важный вклад в организационную культуру, поддерживая баланс между традиционными и инновационными подходами. Роль истории и традиций колледжа проявляется через все уровни её организационной структуры. Улучшение внутренних коммуникаций, поддержка инициатив и создание новых возможностей для участия сотрудников – ключевые факторы для повышения уровня вовлеченности и успеха всей организации.

ГЛАВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГАПОУ ЧО «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Разработка стратегии совершенствования системы внутренних коммуникаций

Для того чтобы разработать стратегию улучшения системы внутренних коммуникаций в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», определим наиболее приоритетные цели по их улучшению.

Одной из приоритетных задач является повышение прозрачности коммуникаций. Необходимо обеспечить открытую и доступную передачу данных между сотрудниками и руководством. Это не только укрепит доверие внутри коллектива, но и повысит уровень вовлеченности работников в рабочие процессы. Чтобы достичь этих результатов, важно создать надежные каналы для регулярного и систематического обмена информацией, исключить задержки и неточности в передаче данных.

Еще одной ключевой целью является улучшение оперативности информационного обмена. Для того чтобы сотрудники могли своевременно получать информацию, необходимую для принятия решений и выполнения задач, требуется модернизация каналов передачи данных и внедрение современных цифровых решений. Это позволит сократить время на обработку информации и повысит производительность труда.

Помимо этого, немаловажным направлением является совершенствование механизмов обратной связи. Цель состоит в том, чтобы сотрудники могли свободно выражать свое мнение и давать предложения. Регулярные опросы, анонимные формы и обучение навыкам коммуникации позволят руководству лучше понимать потребности коллектива и эффективно реагировать на запросы.

Неотъемлемой частью совершенствования системы также является активное использование цифровых технологий для упрощения коммуникации. Модернизация электронного документооборота, внедрение мессенджеров и

других цифровых инструментов сделают взаимодействие сотрудников более гибким и удобным, особенно в условиях гибридных форм работы.

Также следует обратить внимание на развитие межуровневых коммуникаций. Важно наладить вертикальные каналы связи между различными уровнями управления, что поспособствует улучшению согласованности действий и общему укреплению внутренней структуры организации.

Последняя, но не менее значимая цель – формирование культуры открытых коммуникаций. Это предполагает, что руководство должно демонстрировать готовность к диалогу, а сотрудники – активное участие в процессах обмена информацией. Создание такой среды укрепит взаимное доверие и повысит сплоченность коллектива.

Таким образом, все выявленные цели можно объединить в таблицу 21.

Таблица 21 – Цели совершенствования системы внутренних коммуникаций

Цель	Описание	Ожидаемые результаты
Повышение прозрачности коммуникаций	Обеспечение доступа к информации на всех уровнях	Укрепление доверия и повышение вовлеченности сотрудников
Улучшение оперативности информационного обмена	Оптимизация скорости передачи данных	Сокращение времени на принятие решений, рост продуктивности
Повышение эффективности обратной связи	Внедрение механизмов регулярного взаимодействия	Улучшение связи между сотрудниками и руководством
Оптимизация использования цифровых инструментов	Внедрение и использование современных технологий	Увеличение удобства и эффективности взаимодействия
Улучшение межуровневых коммуникаций	Развитие вертикальных коммуникаций	Согласованность работы всех уровней управления
Формирование культуры открытых коммуникаций	Содействие диалогу и взаимопониманию	Повышение доверия и сплоченности коллектива

Разработка стратегии улучшения взаимодействия сотрудников в образовательных учреждениях, таких как ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», является важной задачей для повышения эффективности рабочих процессов и создания благоприятной атмосферы в коллективе. Взаимодействие между сотрудниками оказывает значительное влияние на координацию действий, производительность и общую рабочую среду. Для этого необходимо

разработать комплексную стратегию, которая охватывает как формальные, так и неформальные аспекты коммуникации внутри организации.

Одним из приоритетных шагов в данном направлении должно стать обеспечение регулярного обмена информацией между сотрудниками на всех уровнях. Важно организовать структурированные встречи и совещания, которые помогут не только координировать действия, но и обмениваться актуальной информацией по проектам и задачам. Регулярные встречи способствуют созданию прозрачности в рабочих процессах и оперативному реагированию на изменения.

Следующим элементом стратегии является внедрение программ командообразования. Для укрепления взаимодействия между сотрудниками важно развивать командный дух и доверие. Это можно сделать через проведение тренингов по коммуникациям и различных мероприятий, которые способствуют укреплению личных и профессиональных связей внутри коллектива. Подобные мероприятия создают условия для построения доверительных отношений, что повышает сплоченность коллектива.

Кроме того, стоит уделить внимание оптимизации неформальных коммуникаций. Неофициальное общение играет ключевую роль в создании благоприятной атмосферы. Возможность неформального обсуждения рабочих вопросов помогает сотрудникам лучше понять друг друга и строить более тесные связи. Организация неформальных встреч, таких как кофе-брейки или корпоративные мероприятия, может значительно улучшить межличностные отношения в коллективе.

Технологические решения также играют важную роль в стратегии улучшения взаимодействия. Цифровые инструменты, такие как корпоративные мессенджеры и платформы для совместной работы, обеспечивают оперативность обмена информацией, особенно когда сотрудники работают на разных уровнях или в удаленном формате. Внедрение таких систем позволит наладить быструю и эффективную коммуникацию между всеми участниками рабочего процесса.

Для успешного функционирования стратегии необходимо стимулировать сотрудников участвовать в коммуникационных процессах. Внедрение программ мотивации, которые поощряют инициативу и активное участие в коллективных мероприятиях, может способствовать повышению уровня вовлеченности. Система вознаграждений за предложения по улучшению рабочих процессов станет дополнительным стимулом для участия сотрудников в развитии коммуникаций внутри организации.

Не менее важным элементом стратегии является постоянный мониторинг эффективности взаимодействия между сотрудниками. Оценка результатов внедрения стратегии должна проводиться регулярно с помощью опросов, анализа работы подразделений и других инструментов. Это позволит своевременно корректировать стратегию в соответствии с текущими потребностями организации (таблица 22).

Таблица 22 – Основные направления стратегии улучшения взаимодействия сотрудников

Направление стратегии	Описание	Ожидаемые результаты
Регулярный обмен информацией	Организация встреч и совещаний для координации действий	Улучшение координации и оперативности
Программы для командообразования	Проведение тренингов и мероприятий по сплочению команды	Повышение уровня доверия и взаимодействия в коллективе
Оптимизация неформальных коммуникаций	Создание условий для неформального общения	Улучшение межличностных отношений и рабочей атмосферы
Использование цифровых инструментов	Внедрение платформ для оперативного обмена информацией	Ускорение и улучшение взаимодействия
Мотивация к участию в коммуникациях	Программы вознаграждений за активное участие	Повышение инициативности и вовлеченности сотрудников
Мониторинг эффективности	Оценка и корректировка стратегии на основе обратной связи	Своевременное совершенствование стратегических решений

Стратегический подход к улучшению взаимодействия сотрудников в образовательных учреждениях включает разнообразные инструменты и механизмы, направленные на создание условий для эффективного обмена информацией, укрепления командного духа и оптимизации неформального

общения. Технологические решения и программы мотивации играют ключевую роль в поддержании активности и инициативности сотрудников. Регулярный мониторинг и анализ результатов помогут поддерживать актуальность стратегии и обеспечивать ее соответствие целям организации.

Для улучшения внутренних коммуникаций в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» важно разработать продуманную и функциональную систему обратной связи. Такой подход не только укрепляет взаимодействие между сотрудниками и руководителями, но и способствует повышению уровня вовлеченности и удовлетворенности всего коллектива. Оптимизация обратной связи позволяет вовремя выявлять существующие проблемы, активнее привлекать персонал к обсуждению рабочих процессов и принятию решений, что положительно влияет на эффективность организации.

Одним из важнейших аспектов является создание многоуровневой системы обратной связи. Сотрудники разных уровней и отделов должны иметь возможность высказывать свои мысли и предложения через как формальные, так и неформальные механизмы. Это могут быть регулярные встречи, опросы и анонимные анкеты, а также обсуждения в рабочих группах. Такой подход увеличивает ощущение значимости сотрудников, формируя более тесное взаимодействие между всеми участниками процесса.

Регулярные опросы и анкетирование – это проверенные и надежные способы получения актуальной информации о настроениях сотрудников. Периодические опросы позволяют отслеживать уровень удовлетворенности и оперативно выявлять ключевые потребности персонала. Опросы также могут помочь оценить качество информационных потоков и уровень поддержки со стороны руководства.

Обсуждения в рабочих группах играют важную роль в развитии системы обратной связи. Такие встречи предоставляют возможность для открытых диалогов, что помогает в выявлении существующих проблем и формулировке предложений по их решению. Важно, чтобы данные обсуждения носили конструктивный характер, способствуя выработке коллективных решений.

Анонимные каналы обратной связи также должны стать частью данной системы, позволяя сотрудникам делиться мнениями без опасения негативных последствий. Использование онлайн-платформ или специальных ящиков для предложений повышает уровень откровенности, а значит, помогает выявить скрытые проблемы.

Особое внимание стоит уделить тому, как обратная связь может служить мотивационным инструментом. Информирование сотрудников о том, как их идеи учитываются и внедряются, укрепляет их доверие и стимулирует активное участие в жизни организации. Признание заслуг и учет мнений положительно влияют на моральный климат и мотивацию персонала.

Регулярный мониторинг и анализ обратной связи необходимы для постоянного улучшения системы. Важно отслеживать не только количественные данные, но и качественные аспекты полученной информации, чтобы иметь полное представление о настроениях коллектива (таблица 23).

Таблица 23 – Элементы системы обратной связи в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Элемент системы	Описание	Ожидаемые результаты
Многоуровневая система	Включение всех уровней сотрудников в процесс общения	Увеличение уровня вовлеченности персонала
Регулярные опросы	Оценка удовлетворенности и выявление ключевых проблем	Своевременная реакция на возникающие потребности
Обсуждения в рабочих группах	Возможность открытых диалогов и обсуждений	Совместное принятие решений, укрепление команды
Анонимные каналы	Платформы для свободного выражения мнений	Повышение откровенности, устранение барьеров
Обратная связь как мотивация	Признание заслуг и учет предложений сотрудников	Укрепление доверия, повышение мотивации
Мониторинг и анализ	Регулярный сбор и анализ информации об обратной связи	Корректировка стратегии, выявление новых тенденций

Как видно из таблицы 23, внедрение системы обратной связи помогает создать открытую и прозрачную коммуникационную среду, которая способствует росту удовлетворенности сотрудников и общему улучшению работы колледжа.

Для улучшения системы внутренней коммуникации в ГАПОУ ЧО

«Политехнический колледж» необходимо внедрить ряд мероприятий, повышающих информированность сотрудников о текущих изменениях, целях и планах организации. Эти меры должны обеспечить не только доступ к актуальной информации, но и способствовать её простоте восприятия. Высокая информированность персонала положительно сказывается на их вовлеченности и укрепляет корпоративную культуру.

1. Регулярные информационные рассылки. Одним из ключевых мероприятий становится создание регулярных рассылок, которые будут включать новости, события и важные обновления, касающиеся жизни колледжа. Формат рассылок предполагает электронные письма и публикации на внутренних платформах, где информация должна быть структурированной и представлять собой краткие сводки с ссылками на детализированные материалы, что поможет сотрудникам легко находить необходимые сведения.

2. Создание внутреннего информационного портала. Введение внутреннего портала позволит централизовать доступ к актуальной информации, касающейся деятельности колледжа. Этот ресурс должен содержать разделы с новостями, документами, а также расписаниями и другими важными данными.

3. Проведение регулярных встреч и брифингов. Периодические собрания и брифинги с участием руководства, где будут обсуждаться как текущие вопросы, так и планы на будущее, помогут поддерживать высокий уровень осведомленности среди сотрудников. Эти встречи станут не только источником актуальной информации, но и платформой для обмена мнениями, что усилит взаимопонимание и доверие внутри коллектива.

4. Обучение цифровым навыкам. Важным элементом успешной внутренней коммуникации является обеспечение сотрудников необходимыми знаниями для эффективного использования цифровых инструментов. Семинары и тренинги по работе с внутренними порталами, мессенджерами и другими коммуникационными системами помогут персоналу не только осваивать современные технологии, но и повысить уровень уверенности в их использовании. Это, в свою очередь, увеличит эффективность взаимодействия

внутри организации.

5. Система уведомлений о значимых событиях. Разработка автоматической системы уведомлений поможет своевременно информировать сотрудников о важных мероприятиях и изменениях. Уведомления будут поступать через электронную почту, мессенджеры или другие платформы, что обеспечит постоянный доступ к свежей информации.

6. Обратная связь для улучшения информированности. Регулярное проведение опросов и анкетирований сотрудников даст возможность оценить, насколько они удовлетворены уровнем информированности. Это позволит вовремя корректировать процесс обмена информацией и улучшать систему коммуникаций в колледже.

Все эти мероприятия сведены в общую таблицу 24.

Таблица 24 – Мероприятия для повышения осведомленности сотрудников в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

Мероприятие	Описание	Ожидаемые результаты
Регулярные информационные рассылки	Рассылка новостей и обновлений через электронную почту	Повышение уровня осведомленности сотрудников о событиях колледжа
Внутренний информационный портал	Платформа для хранения актуальной информации	Централизованный доступ к информации, улучшенное взаимодействие
Регулярные встречи и брифинги	Встречи с руководством для обсуждения текущих вопросов	Повышение вовлеченности и взаимопонимания
Обучение цифровым навыкам	Тренинги по использованию коммуникационных инструментов	Уверенность сотрудников в работе с технологиями
Система уведомлений	Автоматические оповещения о предстоящих событиях и изменениях	Своевременное информирование о ключевых событиях
Обратная связь	Опросы для оценки уровня удовлетворенности информированностью	Улучшение системы коммуникаций

Эти мероприятия позволят создать эффективную коммуникационную среду, способствующую укреплению корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников в рабочие процессы. Это обеспечит более высокую продуктивность и гармонию в работе организации.

Для улучшения системы внутренних коммуникаций в ГАПОУ ЧО

«Политехнический колледж» одним из ключевых направлений является интеграция современных технологий. Применение цифровых решений способствует повышению оперативности и эффективности информационного обмена, упрощает взаимодействие между сотрудниками и создает благоприятные условия для их деятельности. Однако процесс внедрения таких инструментов должен соответствовать организационным целям и учитывать реальные потребности персонала (таблица 25).

Таблица 25 – Основные технологии для улучшения коммуникаций в колледже

Технология	Описание	Ожидаемые результаты
Внутренний информационный портал	Платформа для централизованного обмена информацией	Упрощение доступа к данным, повышение информированности
Корпоративные мессенджеры и приложения	Средства для быстрой коммуникации и совместной работы	Ускорение взаимодействия, улучшение координации задач
Системы электронного документооборота	Автоматизация создания и хранения документов	Сокращение бумажной работы, повышение уровня безопасности данных
Цифровые инструменты для обратной связи	Платформы для получения мнений сотрудников	Выявление нужд персонала, повышение удовлетворенности работников
Программы обучения	Курсы для повышения цифровой грамотности	Уверенное использование систем, улучшение производительности работы
Мониторинг внедренных технологий	Анализ работы цифровых систем	Оценка успешности и внесение необходимых улучшений

Интеграция современных технологий в процессы внутренней коммуникации не только повысит эффективность взаимодействия сотрудников колледжа, но и укрепит организационную культуру, что в итоге окажет положительное влияние на продуктивность работы учреждения.

Оценка экономической и социальной эффективности разработанной стратегии

Анализ социально-экономической эффективности изменений в системе управления внутренними коммуникациями представляет собой важный шаг, направленный на оценку целесообразности внедрения предложенных мер. Такой анализ позволяет не только оценить потенциальные выгоды, но и выявить возможные риски, возникающие в процессе реализации этих изменений. Важность данной оценки заключается в рассмотрении как количественных, так и качественных аспектов.

Первым шагом в оценке эффективности является выбор ключевых показателей (KPI), которые позволяют количественно измерить результаты. Эти показатели могут включать такие аспекты, как степень удовлетворенности сотрудников, скорость передачи информации, количество завершенных проектов и сокращение времени на принятие решений. KPI должны быть четкими и измеримыми для обеспечения объективной оценки результатов.

Критический этап оценки – это анализ затрат и выгод, связанных с внедрением изменений. Затраты могут включать обучение персонала, внедрение новых технологий и проведение информационных мероприятий. Выгоды, в свою очередь, могут выражаться в повышении производительности, улучшении качества работы, снижении временных затрат на задачи и увеличении вовлеченности сотрудников. Сравнение этих данных поможет определить рентабельность инвестиций.

После реализации изменений важно собрать мнения сотрудников через опросы или анкетирование. Это даст возможность понять, как изменения отразились на их работе, на взаимодействии внутри коллектива и на общем уровне удовлетворенности. Кроме того, важно учесть качественные улучшения, такие как улучшение атмосферы или повышение доверия к руководству.

Для того чтобы изменения оставались эффективными в долгосрочной перспективе, необходимо регулярно отслеживать динамику KPI после их

внедрения. Это поможет вовремя выявлять проблемные места и вносить коррективы в стратегию управления внутренними коммуникациями. Постоянный мониторинг способствует непрерывному улучшению системы и ее адаптации к новым условиям.

Эффективность предложенных изменений также может быть оценена с помощью сравнения с организациями, которые уже успешно реализовали подобные меры. Изучение практик других учреждений позволит выявить и адаптировать лучшие подходы для внедрения в колледже.

При оценке изменений важно рассматривать не только краткосрочные результаты, но и их долгосрочные последствия. Важно учитывать их влияние на корпоративную культуру, вовлеченность персонала и общую продуктивность работы колледжа. Этот анализ поможет сформировать полное представление о том, как предложенные меры повлияют на развитие организации в будущем.

Ожидаемые результаты от совершенствования системы внутренних коммуникаций представлены в таблице 26.

Таблица 26 – Ожидаемые результаты от совершенствования системы внутренних коммуникаций в колледже

Направление оценки	Описание	Ожидаемые результаты
Определение KPI	Установление ключевых показателей эффективности	Объективная оценка изменений
Анализ затрат и выгод	Сопоставление затрат с ожидаемыми выгодами	Оценка оправданности инвестиций
Изучение отзывов сотрудников	Сбор мнений через опросы и анкетирование	Понимание влияния изменений на коллектив
Мониторинг динамики KPI	Регулярное отслеживание ключевых показателей	Обеспечение устойчивого улучшения
Сравнительный анализ	Анализ опыта других организаций	Адаптация успешных практик
Долгосрочные перспективы	Оценка воздействия на культуру и продуктивность в долгосрочном плане	Полное представление о будущем развитии колледжа

Для того чтобы выполнить экономический анализ эффективности предложенной стратегии управления внутренними коммуникациями в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», важно учесть как начальные, так и итоговые показатели после внедрения изменений. Это позволит объективно оценить

влияние нововведений на функционирование организации. Примером могут служить ключевые показатели эффективности (KPI), которые отображают динамику в различных аспектах внутренней коммуникации и взаимодействия персонала.

Ключевые показатели эффективности:

– уровень удовлетворенности сотрудников – процент работников, положительно оценивающих систему внутренних коммуникаций;

– время обработки документов – среднее время, затрачиваемое на прохождение и обработку документов;

– скорость передачи информации – среднее количество времени, необходимое для передачи информации от руководства до персонала;

– количество предложений от сотрудников – число инициатив и идей, поступивших от персонала за год;

– число конфликтов – количество зарегистрированных конфликтных ситуаций в коллективе;

– уровень вовлеченности – процент сотрудников, активно принимающих участие в коммуникационных процессах.

Ожидаемый экономический эффект представлен в таблице 27.

Таблица 27 – Оценка экономической эффективности от совершенствования системы внутренних коммуникаций

Показатель	До внедрения изменений	После внедрения изменений	Изменение
Уровень удовлетворенности сотрудников	65%	85%	+20%
Время обработки документов (дней)	7	3	-4 дня
Скорость передачи информации (часов)	48	12	-36 часов
Количество предложений от сотрудников	30	75	+45 предложений
Число конфликтов	10	3	-7 конфликтов
Уровень вовлеченности	60%	80%	+20%

Таблица 27 показывает следующие результаты

Уровень удовлетворенности сотрудников возрос с 65% до 85%. Этот показатель отражает положительное отношение работников к новым подходам

во внутренних коммуникациях, что говорит о том, что изменения восприняты положительно.

Время обработки документов сократилось с 7 до 3 дней. Ускорение документооборота свидетельствует об оптимизации внутренних процессов и повышении эффективности работы.

Скорость передачи информации снизилась с 48 до 12 часов, что указывает на значительное улучшение оперативности в передаче данных от руководства до сотрудников, что, в свою очередь, уменьшает вероятность задержек.

Количество предложений от сотрудников возросло с 30 до 75 за год, что говорит о росте вовлеченности персонала в жизнь организации и стимулировании инновационной активности.

Число конфликтов уменьшилось с 10 до 3 случаев. Это значительное снижение демонстрирует улучшение атмосферы в коллективе и уменьшение стрессовых ситуаций.

Уровень вовлеченности вырос с 60% до 80%. Увеличение этого показателя свидетельствует о большей заинтересованности работников в процессах и инициативных коммуникациях, что позитивно влияет на общую эффективность работы команды.

Таким образом, внедрение предложенной стратегии управления внутренними коммуникациями в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» приведет к положительным изменениям в функционировании учреждения. Показатели, такие как рост удовлетворенности сотрудников, ускорение документооборота, снижение количества конфликтов и повышение вовлеченности, указывают на то, что нововведения положительно сказались на работе организации, а их внедрение имеет высокую эффективность.

Для успешного проведения предложенных изменений в системе управления внутренними коммуникациями ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» требуется тщательное планирование и организация всех процессов. Разработанный план должен содержать ключевые этапы, четкие сроки, определение ответственных лиц, а также критерии для оценки результатов.

Такой структурированный подход позволит эффективно управлять переходом и снизить возможные риски.

На начальном этапе важно детализировать ключевые моменты внедрения. Предполагается разделение на три основные фазы: подготовка, реализация и оценка. Каждая из этих фаз должна включать конкретные шаги и ресурсы, которые будут задействованы для достижения целей. Подробное описание всех этапов поможет лучше контролировать процесс и обеспечит ясное видение выполнения задач.

Необходимо разработать реалистичный график мероприятий, в котором будут прописаны сроки выполнения каждого этапа. Важно предусмотреть возможные трудности и задержки, чтобы процесс оставался управляемым. Четко выстроенный график позволит организовать работу последовательно и без сбоев.

Каждое мероприятие должно быть закреплено за конкретным сотрудником, который будет отвечать за его выполнение и контролировать результаты. Это поможет повысить уровень ответственности и обеспечит ясное распределение задач. Такой подход также усилит взаимодействие между сотрудниками, участвующими в процессе.

Для успешного внедрения изменений необходимо оценить потребности в ресурсах. Речь идет о финансовых, технических и человеческих ресурсах. Четкое понимание, какие ресурсы будут задействованы, поможет избежать их нехватки и обеспечит бесперебойное выполнение плана.

Один из ключевых моментов – открытая и прозрачная коммуникация с коллективом на всех этапах внедрения. Разработанная стратегия должна включать регулярные обновления, информирование о текущем состоянии дел, а также механизм сбора обратной связи от сотрудников. Это создаст атмосферу доверия и уменьшит напряженность в коллективе.

По завершению реализации мероприятий необходимо внедрить систему мониторинга и оценки эффективности изменений. Постоянный контроль за выполнением плана и анализ достигнутых результатов позволят своевременно выявить и устранить возможные проблемы. Этот этап также включает сбор

отзывов от сотрудников, что поможет учесть мнения всех участников процесса и внести нужные коррективы.

План внедрения изменений в систему управления внутренними коммуникациями представлен в таблице 28.

Таблица 28 – План внедрения изменений в систему управления внутренними коммуникациями

Этап внедрения	Описание	Сроки выполнения	Ответственные лица
Подготовительный этап	Анализ ресурсов и подготовка к изменениям	Дата начала - дата окончания	Назначенные лица
Реализация мероприятий	Выполнение мероприятий согласно плану	Дата начала - дата окончания	Назначенные лица
Оценка результатов	Оценка успеха внедренных изменений и сбор отзывов	Дата окончания	Назначенные лица
Коммуникационная стратегия	Информирование сотрудников о ходе изменений	Постоянно	Отдел кадров/маркетинга
Мониторинг и корректировка	Непрерывный мониторинг и внесение корректировок	На протяжении внедрения	Назначенные лица

Грамотно спланированный процесс внедрения изменений в систему управления внутренними коммуникациями колледжа способствует минимизации рисков и оптимизации рабочего процесса. Важно, чтобы все этапы были реализованы последовательно и с должным вниманием к деталям. Коммуникация с сотрудниками и своевременная оценка результатов позволят гибко реагировать на изменения и эффективно внедрять нововведения. Такой подход не только обеспечит плавный переход к новым процессам, но и укрепит внутреннюю культуру организации, что в перспективе приведет к повышению общей эффективности работы учреждения.

Выводы по третьей главе

Цели совершенствования системы внутренних коммуникаций – повышение прозрачности коммуникаций, улучшение оперативности информационного обмена, повышение эффективности обратной связи.

Основные направления стратегии улучшения взаимодействия сотрудников – регулярный обмен информацией, программы для командообразования, оптимизация неформальных коммуникаций, использование цифровых инструментов, мотивация к участию в коммуникациях, мониторинг эффективности.

Для улучшения системы внутренней коммуникации в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» необходимо внедрить ряд мероприятий, повышающих информированность сотрудников о текущих изменениях, целях и планах организации:

- регулярные информационные рассылки;
- создание внутреннего информационного портала;
- проведение регулярных встреч и брифингов;
- обучение цифровым навыкам;
- система уведомлений о значимых событиях;
- обратная связь для улучшения информированности.

Эти мероприятия позволят создать эффективную коммуникационную среду, способствующую укреплению корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников в рабочие процессы.

Внедрение предложенной стратегии управления внутренними коммуникациями в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» приведет к положительным изменениям в функционировании учреждения. Показатели, такие как рост удовлетворенности сотрудников, ускорение документооборота, снижение количества конфликтов и повышение вовлеченности, указывают на то, что нововведения положительно сказались на работе организации, а их внедрение имеет высокую эффективность.

Заключение

В данной диссертации рассмотрено воздействие внутренней системы коммуникаций на формирование и развитие организационной культуры в образовательной среде, а также разработаны рекомендации по её совершенствованию.

В первой главе рассмотрены подходы к изучению влияния системы внутренних коммуникаций на организационную культуру, а также раскрыты понятия и характеристики внутренней коммуникационной среды организации.

Установлено, что именно через коммуникации передаются и закрепляются коллективные ценности, нормы и убеждения, что создает основу для эффективного взаимодействия внутри организации. Рассмотрены различные теоретические подходы, такие как системный, социально-культурный и коммуникативный, которые демонстрируют многообразие влияния коммуникаций на культурные аспекты организации. Эти подходы охватывают процессы от социализации новых сотрудников до поддержания коллективной идентичности.

Проанализирована структура и составляющие элементы системы внутренних коммуникаций, включая каналы, формы и уровни коммуникации, а также их влияние на работу организации. Акцент сделан на значимости управления этими элементами для поддержания эффективной коммуникационной среды, которая способствует укреплению организационной культуры. Также рассмотрены возможные барьеры и проблемы, которые могут возникнуть в коммуникационной системе, и современные инструменты и технологии, помогающие преодолевать эти препятствия и оптимизировать внутренние процессы.

Дана характеристика воздействия внутренних коммуникаций на организационную культуру, а также приведены практические примеры из опыта российских компаний. Исследования подтвердили, что внутренние коммуникации не только играют ключевую роль в формировании культурных

норм, но и могут активно использоваться для трансформации и адаптации организационной культуры в условиях изменений. Оценка влияния системы внутренних коммуникаций на культуру и рекомендации по её развитию рассматривались как важные компоненты успешного управления организацией.

Можно заключить, что система внутренних коммуникаций является критически важным элементом, который оказывает прямое влияние на формирование, поддержание и развитие организационной культуры. Эффективное управление внутренними коммуникациями способствует укреплению корпоративных ценностей, повышению уровня вовлеченности сотрудников и созданию условий для успешного достижения стратегических целей организации.

Вторая глава посвящена анализу системы внутренних коммуникаций и организационной культуры на примере ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» в г. Магнитогорск. Это современное образовательное учреждение, в нём система внутренних коммуникаций представляет собой сложную и многоуровневую структуру, охватывающую как формальные, так и неформальные способы передачи информации.

В колледже функционирует несколько основных уровней коммуникации – вертикальные, горизонтальные, диагональные и коммуникации через руководящие структуры.

Внутри колледжа используются следующие ключевые технологии для эффективного взаимодействия: электронная почта, внутренние информационные порталы, мессенджеры, системы видеоконференций, система электронного документооборота, социальные и корпоративные сети.

Важную роль в управлении коммуникационными процессами играет руководство колледжа, влияя на взаимодействие между структурными подразделениями и сотрудниками.

Препятствия (барьеры) в коммуникационной системе колледжа – ограниченный доступ к ключевой информации, сбои в работе информационных систем, недоверие, страх перед критикой, недостаточная координация между

подразделениями, чрезмерная бюрократия в процессе обмена информацией, избыток данных, затрудняющий восприятие ключевых сообщений.

Основные ценности и нормы колледжа – качество образовательного процесса, стремление к инновациям, корпоративная солидарность и командная работа, ориентация на студента, этика и ответственность, профессиональное развитие сотрудников.

Культурное разнообразие сотрудников колледжа вносит важный вклад в организационную культуру, поддерживая баланс между традиционными и инновационными подходами. Роль истории и традиций колледжа проявляется через все уровни её организационной структуры. Улучшение внутренних коммуникаций, поддержка инициатив и создание новых возможностей для участия сотрудников – ключевые факторы для повышения уровня вовлеченности и успеха всей организации.

Третья глава посвящена разработке стратегии по совершенствованию системы внутренних коммуникаций с целью развития организационной культуры в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж».

Цели совершенствования системы внутренних коммуникаций – повышение прозрачности коммуникаций, улучшение оперативности информационного обмена, повышение эффективности обратной связи.

Основные направления стратегии улучшения взаимодействия сотрудников – регулярный обмен информацией, программы для командообразования, оптимизация неформальных коммуникаций, использование цифровых инструментов, мотивация к участию в коммуникациях, мониторинг эффективности.

Для улучшения системы внутренней коммуникации в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» необходимо внедрить ряд мероприятий, повышающих информированность сотрудников о текущих изменениях, целях и планах организации:

– регулярные информационные рассылки;

– создание внутреннего информационного портала;

– проведение регулярных встреч и брифингов;

– обучение цифровым навыкам;

– система уведомлений о значимых событиях;

– обратная связь для улучшения информированности.

Эти мероприятия позволят создать эффективную коммуникационную среду, способствующую укреплению корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников в рабочие процессы.

Внедрение предложенной стратегии управления внутренними коммуникациями в ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж» приведет к положительным изменениям в функционировании учреждения. Показатели, такие как рост удовлетворенности сотрудников, ускорение документооборота, снижение количества конфликтов и повышение вовлеченности, указывают на то, что нововведения положительно сказались на работе организации, а их внедрение имеет высокую эффективность.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон № 197-ФЗ. (ред. от 06.04.2024). – Текст : электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 06.02.2025).

2. Абдурахманов Р. А. Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества : Коллективная монография / Р. А. Абдурахманов, А. А. Алдашева, Л. В. Бабий [и др.] ; под ред. А. Л. Журавлев. – Тверь : Тверской государственный университет, 2021. – 434 с. – ISBN 978-5-7609-1672-3. – Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/130369.html (дата обращения: 06.02.2025).

3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2023. – 1038 с. – ISBN 978-5-4461-0375. – Текст : непосредственный.

4. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. – Москва : Юрайт, 2020. – 381 с. – ISBN 978-5-534-02345-9. – Текст : непосредственный.

5. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А. П. Балашов. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 299 с. – ISBN 978-5-9558-0343-2. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1153776 (дата обращения: 06.02.2025).

6. Баранник Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : Учебное пособие / Ю. Г. Баранник, Р. Н. Романинец. – Донецк : Донецкая академия управления и государственной службы, 2021. – 244 с. – Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/129796.html (дата обращения: 06.02.2025).

7. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : Учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 380 с. – ISBN 978-5-394-05372-6. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/

product/2083259 (дата обращения: 06.02.2025).

8. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : Учебник. Москва : ТК «Велби», изд-во «Проспект», 2020. – ISBN 978-5-3920-1268-8. – Текст : непосредственный.

9. Виханский О. С. Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 288 с. – ISBN 978-5-9776-0085-9. – Текст : электронный – URL: https://znanium.com/ catalog/product/1932339 (дата обращения: 06.02.2025).

10. Водопьянова Н. Е. Стресс-менеджмент : Учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. - 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2022. – 283 с. – ISBN 978-5-534-06475-9. – Текст: электронный. – URL: https://urait.ru/bcode/ 492275 (дата обращения: 06.02.2025).

11. Гавра Д. П. Основы теории коммуникации : Учебник / Д. П. Гавра. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2019. – 231 с. – ISBN 978-5-534-06317-2. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/ 433390 (дата обращения: 06.02.2025).

12. Гойхман О. Я. Речевая коммуникация : Учебник / О. Я. Гойхман, Т. М. Надеина. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 286 с. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1854584 (дата обращения: 06.02.2025).

13. Гончаров В. И. Менеджмент: Учебное пособие. – Минск : Мисанта, 2019. – 624 с. – ISBN 985-6080-82-7. – Текст : непосредственный.

14. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : Учебник / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. – Москва : Юрайт, 2021. – 270 с. – ISBN 978-5-534-02990-1. – Текст : непосредственный.

15. Горфинкель В. Я. Корпоративная социальная ответственность : Учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.] ; под ред. В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. – 3-е изд. – Москва : Юрайт, 2022. – 490 с. – ISBN 978-5-534-14561-8. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/ bcode/489129 (дата обращения: 06.02.2025).

16. Грант Роберт М. Современный стратегический анализ: Учебник MBA / Р. М. Грант; [пер. с англ. И. И. Малковой, под ред. В. Н. Фунтова]. – 7-е изд. –

Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 672 с. – ISBN 978-5-4461-0381-2. – Текст : непосредственный.

17. Дзялошинский И. М. Деловые коммуникации. Теория и практика : Учебник / И. М. Дзялошинский, М. А. Пильгун. – Москва : Юрайт, 2022. – 433 с. – ISBN 978-5-9916-3044-3. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/497799 (дата обращения: 06.02.2025).

18. Дырин С. П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской практики. – Санкт-Петербург : Петрополис, 2020. – 216 с. – ISBN 978-5-9676-0123-1. – Текст : непосредственный.

19. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник / А. П. Егоршин. – Москва : Инфра-М, 2024. – 374 с. – ISBN 978-5-16-019381-6. – Текст : непосредственный.

20. Елкин С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : Учебное пособие. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с. – ISBN 978-5-4497-0202-9. – Текст : непосредственный.

21. Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации : Учебник и практикум / С. М. Емельянов. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2019. – 219 с. – ISBN 978-5-534-07226-6. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/438299 (дата обращения: 06.02.2025).

22. Жданкин Н. А. Менеджмент. Управление в цифровой экономике / Н. А. Жданкин. – Москва : Изд. дом МИСиС, 2020. – 252 с. – ISBN 978-5-907226-83-8. – Текст : электронный // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/106720.html (дата обращения: 06.02.2025).

23. Жернакова М. Б. Деловые коммуникации : Учебник и практикум / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. – Москва : Юрайт, 2023. – 370 с. – ISBN 978-5-534-00331-4. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/510876 (дата обращения: 06.02.2025).

24. Журавлева Л. А. Управление деловой карьерой персонала: современные проблемы / Л. А. Журавлева [и др.] // Столыпинский вестник. – 2020. – № 4. – С. 88-97 – Текст: электронный. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-delovoy-karieroy-personala-sovremennye-problemy (дата

обращения: 06.02.2025).

25. Захарова О. Программа служебно-профессионального продвижения работников // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2019. – № 2. – С. 14-21. – Текст : непосредственный.

26. Згонник Л. В. Организационное поведение : Учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 230 с. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/ product/2083260 (дата обращения: 06.02.2025).

27. Зорина О. О. Управление персоналом: право и экономика : Монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. – Москва : Юстицинформ, 2021. – 179 с. – ISBN 978-5-7205-1667-3. – Текст : непосредственный.

28. Ивановская Л. В. Корпоративная культура и организационные изменения / Л. В. Ивановская // Кадровый вестник. – 2019. – № 12. – С.21-28. – Текст : непосредственный.

29. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2023. – 178 с. – ISBN 978-5-534-14873-2. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/512167 (дата обращения: 06.02.2025).

30. Карякин А. М. Управление персоналом: Учебное пособие. – Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2024. – 324 с. – ISBN 978-5-4365-9884-0. – Текст : непосредственный.

31. Каштанова Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно- профессиональным продвижением и кадровым резервом. / Е. В. Каштанова, А. Я. Кибанов. – Москва : Проспект, 2022. – 164 с. – ISBN 978-5-392-10151-1. – Текст : непосредственный.

32. Кибанов А. Я. Оперативный план работы с персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 4. – С.14-18. – Текст : непосредственный.

33. Кибанов А. Я. Формирование системы управления персоналом: Учебное пособие / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – Москва : Инфра-М, 2021. – 440 с. – ISBN 978-5-16-009561-5. – Текст : непосредственный.

34. Кови С. Семь навыков эффективных менеджеров: самоорганизация,

лидерство, раскрытие потенциала / С. Кови ; под ред. М. Ильина. – 4-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2024. – 88 с. – ISBN 978-5-9614-6664-5. – Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/137817.html (дата обращения: 06.02.2025).

35. Козлов В. В. Организационная культура : Учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова ; под ред. М. Н. Кулапова. – Москва: КНОРУС, 2017. – 270 с. – ISBN 978-5-406-05567-0. – Текст : непосредственный.

36. Колесников А. В. Корпоративная культура: Учебник и практикум / А. В. Колесников. – Москва: Юрайт, 2022. – 167 с. – ISBN 978-5-534-02520-0. – Текст: электронный. – URL: https://urait.ru/bcode/490153 (дата обращения: 06.02.2025).

37. Колосов В. А. Организационная культура : Учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. – Москва : Юрайт, 2023. – 343 с. – ISBN 978-5-534-14302-7. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/ 520016 (дата обращения: 06.02.2025).

38. Конституция Российской Федерации (принята всенар. голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, ред. от 14.03.2020 № 1-ФКЗ). – Текст : электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83686 (дата обращения: 06.02.2025).

39. Коростелкина И. А. Анализ и оценка кадровых рисков предприятия / И. А. Коростелкина, Е. Г. Дедкова // Управление финансовыми рисками. – 2021. – № 1. – С. 68-78. – Текст : электронный. – URL: https://grebennikon.ru/ article-g5ir.html (дата обращения: 06.02.2025).

40. Коротков Э. М. Корпоративная социальная ответственность : Учебник и практикум / Э. М. Коротков [и др.] ; под ред. Э. М. Короткова. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2022. – 429 с. – ISBN 978-5-534-07332-4. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/488973 (дата обращения: 06.02.2025).

41. Коротков Э. М. Менеджмент : Учебник для вузов / Э. М. Коротков. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2023. - 566 с. - ISBN 978-5-534-

07327-0. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/510549 (дата обращения: 06.02.2025).

42. Курчеева Г. И. Менеджмент в цифровой экономике : Учебное пособие / Г. И. Курчеева, А. А. Алетдинова, Г. А. Клочков. – Новосибирск : НГТУ, 2024. – 136 с. – ISBN 978-5-7782-3489-5. – ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL:http://www.iprbookshop.ru/91240.html (дата обращения: 06.02.2025).

43. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 329 с. – ISBN 978-5-16-012559-6. – Текст : непосредственный.

44. Логиновский О. В. Эффективное управление организационными и производственными структурами : Монография / О. В. Логиновский, А. В. Голлай [и др.] ; под ред. О. В. Логиновского. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 450 с. – ISBN 978-5-16-016217-1. – Текст : непосредственный.

45. Минева О. К. Организационное поведение : Учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. – Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. – 256 с. – ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1070335 (дата обращения: 06.02.2025).

46. Мясоедов С. П. Кросс-культурный менеджмент : Учебник / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. – 3-е изд. – Москва: Юрайт, 2023. – 314 с. – ISBN 978-5-534-02314-5. – Текст: электронный. – URL: https://urait.ru/bcode/ 511007 (дата обращения: 06.02.2025).

47. Организационная культура : Учебник и практикум / В.Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт, 2021. – 306 с. – ISBN 978-5-534-01440-2. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/ bcode/469216 (дата обращения: 06.02.2025).

48. Персикова Т. Н. Корпоративная культура : Учебник / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2020. – 288 с. – URL: https://znanium.com/ catalog/product/1212400 (дата обращения: 06.02.2025).

49. Пичугин В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : Учебное пособие / В. Г. Пичугин. – Москва : Прометей, 2020. – 144 с. – ISBN 978-5-907244-11-5. – Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. – URL:

https://www.iprbookshop.ru/125680.html (дата обращения: 06.02.2025).

50. Потемкин В. К. Управление персоналом : Учебник / В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург : Питер, Лидер, 2021. – 432 с. – ISBN 978-5-4461-9512-1. – Текст : непосредственный.

51. Ребрикова Н. В. Аспекты управления благополучием сотрудников в организации / Н. В. Ребрикова, А. С. Сазонова // Креативная экономика. – 2024. – Том 18. – № 6. – С. 1449-1466. – Текст : электронный. – URL: https://1economic.ru/lib/121083 (дата обращения: 06.02.2025).

52. Резникова О. С. Управление персоналом организации в условиях цифровизации : Монография / О. С. Резникова, Н. А. Симченко [и др.]; Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского. – Симферополь : АРИАЛ, 2020. – 354 с. – ISBN 978-5-907310-34-6. – Текст : непосредственный.

53. Смирнова В. Г. Организационная культура : Учебник и практикум / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт, 2022. – 306 с. – ISBN 978-5-534-01440-2. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/489322 (дата обращения: 06.02.2025).

54. Сотников Н. З. Технологии управления персоналом в организации : Практикум / Н. З. Сотников. – Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. – 186 с. – ISBN 978-5-7014-1043-3. – Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/126992.html (дата обращения: 06.02.2025).

55. Сотникова С. И. Управление карьерой. – Москва : ИНФРА-М., 2017. – ISBN 5-16-000713-X. – Текст : непосредственный.

56. Спивак В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика : Учебник / В. А. Спивак. – Москва : Юрайт, 2023. – 460 с. –ISBN 978-5-534-15321-7. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/ 511179 (дата обращения: 06.02.2025).

57. Стожко Д. К. Креативный менеджмент персонала / Д. К. Стожко ; УрГЭУ. – Екатеринбург : Изд-во УМЦ УПИ, 2020. – 320 с. – ISBN 978-5-8295-0725-1. – Текст : непосредственный.

58. Столярова И.Ю. Менеджмент : Учебное пособие / И. Ю. Столярова. –

Сочи : Сочинский гос. ун-т, 2020. – 82 с. – ISSN 2227-8397. – Текст : электронный // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/106573.html (дата обращения: 06.02.2025).

59. Таратухина Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : Учебник и практикум / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. – Москва : Юрайт, 2023. – 324 с. – ISBN 978-5-534-02346-6. – Текст : электронный // Юрайт : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/511159 (дата обращения: 06.02.2025).

60. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : Монография / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 240 с. – ISBN 978-5-4461-0375-1. – Текст : непосредственный.

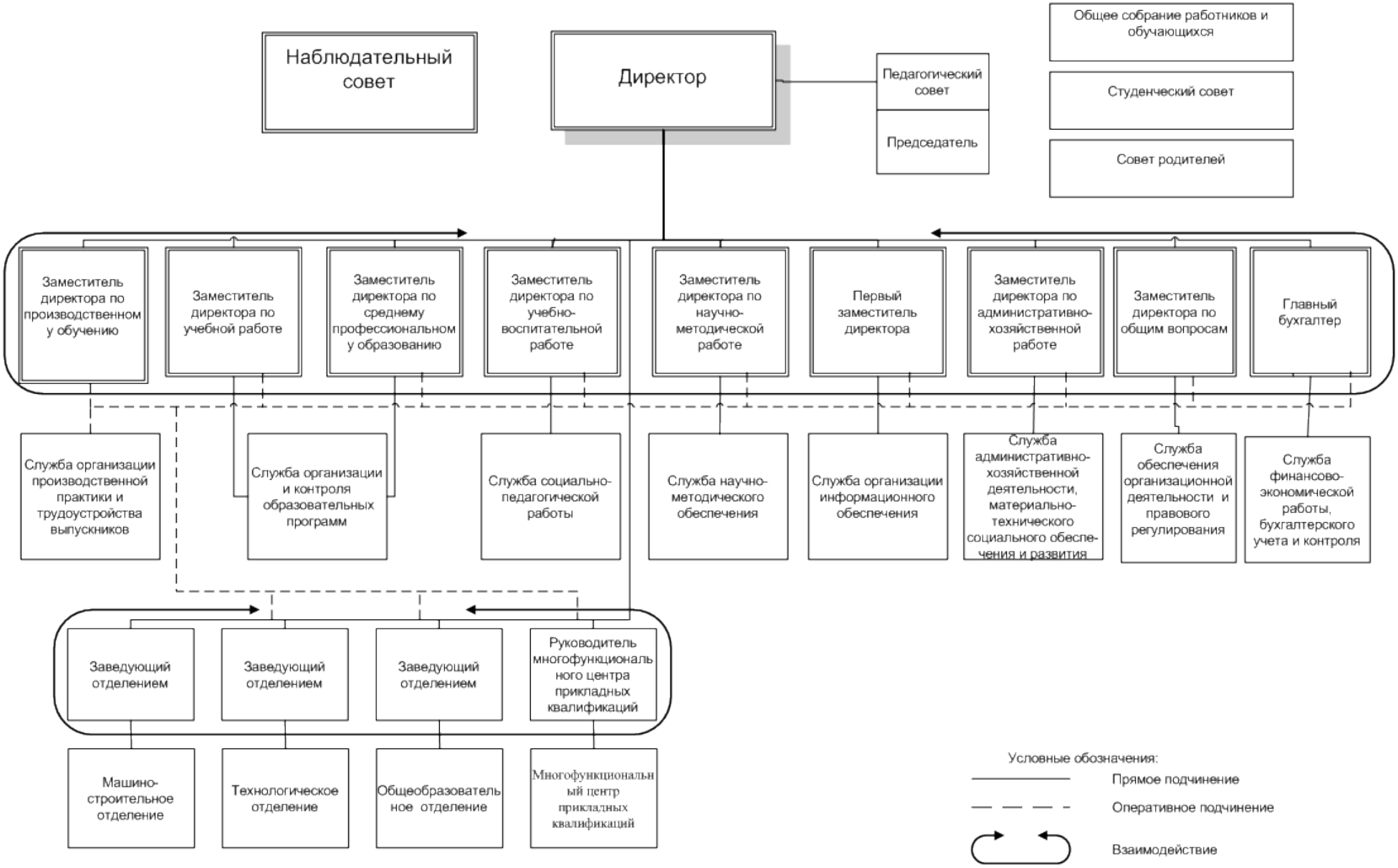
61. Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме : Монография / под ред. И. Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 281 с. – ISBN 978-5-16-017041-1. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1567065 (дата обращения: 06.02.2025).

62. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : Учебное пособие / сост. К. Е. Гришин [и др.]. – Уфа : БашГУ, 2020. – 370 с. – ISBN 978-5-7477-5203-0. – Текст : непосредственный.

63. Шарков Ф. И. Коммуникология : коммуникационный консалтинг: Учебное пособие / Ф. И. Шарков. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К, 2022. – 408 с. – ISBN 978-5-394-03546-3. – Текст: электронный. – URL: https://e.lanbook.com/book/277301 (дата обращения: 06.02.2025).

64. Шарков Ф. И. Корпоративная имиджелогия : Монография / Ф. И. Шарков, В. А. Потапчук, Д. Г. Давыдов. – Москва : Академический Проект, 2020. – 176 с. – ISBN 978-5-8291-2930-9. – Текст : электронный // Лань : ЭБС. – URL: https://e.lanbook.com/book/132502 (дата обращения: 06.02.2025).

ПРИЛОЖЕНИЕ А Структура и органы управления ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»



ПРИЛОЖЕНИЕ Б Профессиональные образовательные программы

09.02.08 Интеллектуальные интегрированные системы
10.02.05 Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем
13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)
13.02.13 Эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)
15.02.03 Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики
15.02.03 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт гидравлического и пневматического оборудования (по отраслям)
15.02.08 Технология машиностроения
15.02.09 Аддитивные технологии
15.02.10 Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)
15.02.10 Мехатроника и робототехника (по отраслям)
15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)
15.02.16 Технология машиностроения
15.02.19 Сварочное производство
18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений
22.02.01 Металлургия чёрных металлов
22.02.05 Обработка металлов давлением
22.02.06 Сварочное производство
22.02.08 Металлургическое производство (по видам производства)
23.01.09 Машинист локомотива
27.02.07 Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям)
35.01.19 Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства
43.01.09 Повар, кондитер
22.01.11 Оператор металлургического производства
22.01.03 Машинист крана металлургического производства

ПРИЛОЖЕНИЕ В Численность обучающихся

Код	Наименование специальности, направления подготовки	Уровень образо-вания	Формы обучения	Численность обучающихся за счет (количество человек):			
				бюджетных ассигнований федерального бюджета	бюджетов субъектов Российской Федерации	местных бюджетов	средств физических и (или) юридических лиц
10.02.05	Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем	СПО	Очная	0	96	0	53
13.02.11	Техническая эксплуатация, обслуживание электрического и электромеханического оборудования	СПО	Очная	0	99	0	5
13.02.13	Эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	СПО	Очная	0	50	0	6
15.02.03	Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики	СПО	Очная	0	100	0	5
15.02.03	Монтаж, техническое обслуживание и ремонт гидравлического и пневматического оборудования (по отраслям)	СПО	Очная	0	25	0	5
15.02.08	Технология машиностроения	СПО базовый	Очная	0	121	0	0
15.02.16	Технология машиностроения	СПО базовый	Очная	0	50	0	10
15.02.09	Аддитивные технологии	СПО	Очная	0	25	0	5
15.02.10	Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)	СПО	Очная	0	96	0	4
15.02.10	Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)	СПО	Очная	0	25	0	3
15.02.14	Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)	СПО	Очная	0	50	0	5
18.02.12	Технология аналитического контроля химических соединений	СПО	Очная	0	195	0	7
22.01.11	Оператор металлургического производства (на базе СОО)	СПО	Очная	0	25	0	3
22.01.11	Оператор металлургического производства (на базе ООО)	СПО	Очная	0	25	0	3
22.02.08	Металлургическое производство (по по видам производства)	СПО базовый	Очная	0	80	0	16
22.02.01	Металлургия черных металлов	СПО базовый	Очная	0	96	0	5
22.02.05	Обработка металлов давлением	СПО базовый	Очная	0	97	0	28
15.02.19	Сварочное производство	СПО	Очная	0	25	0	3
22.02.06	Сварочное производство	СПО базовый	Очная	0	95	0	25
23.01.09	Машинист локомотива	СПО	Очная	0	99	0	84
27.02.07	Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям)	СПО	Очная	0	0	0	26
35.01.19	Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства	СПО	Очная	0	73	0	5
43.01.09	Повар, кондитер	СПО	Очная	0	98	0	5