

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента в образовании

**Организационная культура (на примере МДОУ «Детский сад
комбинированного вида №230» г.Саратова)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Малышевой Галины Владимировны

Научный руководитель:

доцент кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ,

к.и.н., доцент _____ «__» _____ 20__ г. / О.И Алимаева/

Зав.кафедрой:

д-р соц.н., доцент _____ «__» _____ 20__ г. / Н.В. Медведева/

Саратов 2019

Введение. Современные организации рассматривают сильную организационную культуру как весьма серьезное конкурентное преимущество. В связи с этим, усовершенствование управления организацией на базе формирования организационной культуры приобретает достаточно большую актуальность.

Цель выпускной квалификационной работы – изучить организационную культуру МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230» г.Саратова. Достижение поставленной цели потребовало решение ее приоритетных задач:

- 1) раскрыть понятие и сущность организационной культуры;
- 2) выявить функции и методологию анализа организационной культуры;
- 3) изучить управление и виды организационной культуры;
- 4) провести общую характеристику МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230» г.Саратова;
- 5) проанализировать организационную культуру учреждения;
- 6) разработать проект по совершенствованию организационной культуры МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230» г.Саратова и оценить его эффективность.

Объект выпускной квалификационной работы – МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230» г. Саратова.

Предмет исследования – организационная культура МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230» г. Саратова.

При написании настоящей выпускной квалификационной работы применялись такие методы исследования, как анализ, синтез, дедукция, классификация, системный, логический, SWOT-анализ и PEST – анализ.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых и практиков, посвященные

вопросам изучения организационной культуры, в частности, Ф.У. Тейлор, А. Файоль, О. Шелдок, Дж.Д. Муни и Э. Рейли, Л. Гьюлик и др.

Изучением различных аспектов корпоративной культуры занимались многие отечественные и зарубежные ученые, в частности, П.А. Попов, О.С. Виханский, А.Н. Занковский, К. Камерун, Л. Килман, И. Ладанов, Р.Д. Льюис, А.И. Наумов, Л. Питтигрю, Н.А. Павлова, А.А. Радугин, Р. Сакстон, А.С. Сухоруков, А. Травин, Э. Шейн и пр.

Также в рамках данной работы использовалась правовая, аналитическая, научная литература, содержащая информацию об объекте исследования. Используются публикации в таких периодических изданиях, как электронный научно-практический журнал «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Теория организации», которые целесообразно использовать в процессе изучения организационной культуры.

Структура выпускной квалификационной работы отвечает общей логике исследования и состоит из введения, основной части, включающей три главы, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. Список использованных источников и литературы включает в себя 50 наименований.

Основное содержание работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений.

Представляется важным отличать между собой сильную и слабую культуру организации. Например, сильная культура характеризуется главными ценностями, активно поддерживаемые, определенные и обширно распространяемые. Чем больше сотрудников признают и поддерживают такие ценности, тем культура организации сильнее.

Если коллектив сильно сплочен, то и культура организации является сильной, и, наоборот, слабое сплочение – культура слабая.

Чтобы определить степень воздействия организационной культуры на результаты деятельности компании, важно оценивать степень исполнения

целей компанией (в процентах, сроки и пр.), число больничных листов (большое количество - скрытое сопротивление персонала), число поломок оборудования (негативное отношение к труду и имуществу организации), уровень конфликтности.

Также можно оценить организационную культуру и по степени инновационности (число нововведений, предложений, изобретений и пр.), степени доверия персонала руководству, уровню квалификации работников.

Отнести культуру к тому или иному виду возможно по разным признакам, которые определяются самим исследователем или группой экспертов. Оценка может проводиться по каждому параметру отдельно или же по всем предложенным параметрам. В итоговом случае можно оформить профиль организационной культуры, который возможно сопоставить с профилями иных организаций или идеальной организационной моделью. Профиль идеальной модели появится, когда одновременно можно оценивать уровень данных показателей в идеале.

Итак, отнести организационную культуру к какому-либо определенному типу достаточно сложно. Зачастую она совмещает себе признаки различных культур. Организационная культура является залогом развития и успешности деятельности организации только тогда, когда она является результатом продуманной и грамотной деятельности руководящего состава организации. Организационная культура пронизывает все сферы деятельности внутри самой организации и также влияет на взаимоотношения организации с социальным окружением. При определении сущности организационной культуры следует обратить внимание на то, что она включает и определяет весь спектр отношений в организации. Организационную культуру следует анализировать, а также, если необходимо, совершенствовать ее.

Таким образом, организационная культура является «визитной карточкой» компании. От степени ее организации, уровня развития, принятия

норм и правил всеми сотрудниками, зависит успешность функционирования учреждения.

Анкетирование педагогического состава позволило выявить наличие лишь частичного коллективного взаимодействия педагогов, в коллективе не всегда имеется взаимопонимание, единств целей, доверие друг к другу. Цели каждого отдельного педагога, связанные с его трудовой деятельностью, не всегда и не полностью совпадают с целями МДОУ в целом. Нет единого коллектива единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей МДОУ. У отдельно взятого педагога нет четко выраженного стиля деятельности.

Педагоги отмечают, что традиции детского сада с течением времени перестают сохраняться в полной мере .

В связи с результатами проведенного исследования необходимо сделать вывод о наличии потребности в совершенствовании существующей организационной культуры МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230», которая объединит коллег едиными целями, ценностями, что приведет, в свою очередь, к повышению степени удовлетворенности деятельностью в учреждении.

Важнейшее условие благополучного развития и функционирования организации проявляется в ее позитивном имидже в глазах общества. А организация одобрительного внешнего образа неосуществимо без внутренней слаженности между работниками одного коллектива, выполнения сотрудниками создания и ведения единого корпоративного стиля и служебного этикета. Совершенствование института корпоративной культуры детского сада, предполагающее выравнивание взаимоотношений в трех аспектах: взаимоотношения между сотрудниками и самим детским садом; взаимоотношения между администрацией (менеджерами высшего звена) и сотрудниками детского сада, взаимоотношения между сотрудниками и родителями воспитанников детского сада.

В связи с этим и возникла необходимость создания проекта «Вместе мы – сила!». Срок реализации проекта – 10 месяцев (сентябрь 2018 г. – июнь 2018 г.).

Проблема заключается в том, что отсутствует единый подход к развитию педагогического коллектива; нет явных лидеров; нет группы инициаторов, способной воплощать новые идеи.

Цель: создание условий для профессионального роста педагогов через разработку Кодекса корпоративной культуры.

Задачи:

1. Организовать систему повышения профессиональной компетентности педагогов по вопросам корпоративной культуры.
2. Сформировать единое информационное пространство.
3. Определить миссию МДОУ.
4. Формулировать основные ценности МДОУ.
5. Разработать фирменный стиль МДОУ.
6. Разработать Кодекс корпоративной этики МДОУ.

Ожидаемые результаты:

1. Высокая степень профессиональной компетентности педагогов по вопросам корпоративной культуры.
2. Наличие корпоративного СМИ.
3. Разработка фирменного стиля МДОУ.
4. Разработка Кодекса корпоративной культуры педагогов МДОУ.
5. Ориентация педагогов на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности.

Заключение. В соответствии с поставленными задачами в рамках данной выпускной квалификационной работы, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, понятие «организационная культура» - основополагающее понятие в современной науке. Организационная культура является механизмом согласования индивидуальных целей с общей организационной

целью, формируя единое культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми сотрудниками.

Целенаправленное формирование организационной культуры может позволить эффективно использовать человеческие ресурсы компании, повысить уровень управляемости компанией, усилить сплоченность команды.

Организационная культура содержит в себе моральные нормы и ценности, принятые образцы поведения и укоренившиеся ритуалы, традиции. Данные структурные компоненты могут, как разделяться сотрудниками организации, так и не разделяться, вызывая при этом конфликт интересов.

Во-вторых, организационная культура выполняет такие функции, как охранную, интегрирующую, регулирующую, замещающую, адаптивную, образовательную и развивающую, управление качеством.

В-третьих, организационной культуре должно уделяться пристальное внимание со стороны административного персонала.

На сегодняшний день имеются такие способы управления культурой организации, как: отражение идеи возможности и необходимости воздействовать на формирование организационной культуры, применяя современные технологии; организационная культура является некоторой метафорой, что не дает возможность управлять ей. При таком подходе ее необходимо наблюдать и изучать; симбиоз первого и второго подходов.

В-четвертых, в рамках данной выпускной квалификационной работы было рассмотрено МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230» г. Саратова. Основные цели деятельности Учреждения: интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей, сохранение и укрепление физического здоровья детей.

Основным результатом педагогического процесса в ДОУ является всестороннее развитие личности ребенка готового к самореализации через доступные ему виды деятельности; в отношении детей с ОВЗ имеют место трудности в определении индивидуально ориентированной помощи детям,

развитии системы коррекции и инклюзивного обучения и воспитания; в связи с вступлением в силу Федерального государственного образовательного стандарта, актуальной становится реализация образовательной программы учреждения с учетом специфики современной нормативно-правовой базы; созданные в учреждении медико-социальные условия и физкультурно-оздоровительная работа в целом соответствуют запросам родителей психолого-педагогическим и санитарно-эпидемиологическим требованиям; Ситуация «дефицитного» бюджетного финансирования учреждения и постоянный недостаток средств на развитие материальной базы является предпосылкой для поиска средств самофинансирования и самоокупаемости, т. е. для создания сети дополнительных платных образовательных и оздоровительных услуг.

Важной остается работа по включению родителей в образовательный процесс детского сада. Поиск и реализация новых интересных и эффективных форм взаимодействия с семьями воспитанников – актуальное направление развития нашего учреждения. Недостаточная открытость детского сада ограничивает возможности его развития, следовательно, актуальной является организация сотрудничества учреждения с различными социальными партнерами (образовательными учреждениями, учреждениями здравоохранения, культурно-просветительскими и общественными организациями и др.).

Наиболее значимыми для МДОУ «Детского сада комбинированного вида №230» являются социальные, политические факторы (59, 47 баллов, соответственно). Данные баллы были выделены на основе значимости влияния каждого из фактора на развитие ДОУ.

В-пятых, проведен анализ организационной культуры МДОУ «Детский сад комбинированного вида №230». Организационная культура в детском саду сформирована по типу культуры задачи. При данном виде организационной культуры все внутренние решения принимаются на

групповом уровне, контроль по исполнению решений осуществляется руководством.

Для наиболее полного изучения организационной культуры ДООУ было проведено анкетирование педагогов. Анкетирование педагогического состава позволило выявить наличие лишь частичного коллективного взаимодействия педагогов, в коллективе не всегда имеется взаимопонимание, единство целей, доверие друг к другу. Цели каждого отдельного педагога, связанные с его трудовой деятельностью, не всегда и не полностью совпадают с целями МДОУ в целом. Нет единого коллектива единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей МДОУ. У отдельно взятого педагога нет четко выраженного стиля деятельности.

В-шестых, совершенствование института корпоративной культуры детского сада, предполагающее выравнивание взаимоотношений в трех аспектах: взаимоотношения между сотрудниками и самим детским садом; взаимоотношения между администрацией и сотрудниками детского сада, взаимоотношения между сотрудниками и родителями воспитанников детского сада. В связи с этим и возникла необходимость создания проекта «Вместе мы – сила!». Цель проекта: создание условий для профессионального роста педагогов через разработку Кодекса корпоративной культуры.

Реализация проекта приведет к следующим результатам: восприятие педагога себя как субъекта, чья профессионально – трудовая деятельность влияет на общую результативность деятельности МДОУ и определяет стратегию его развития; воспитатели и другие работники ДООУ обладают представлениями о основных целях и задачах деятельности организации, ее миссии, ее месте в обществе; педагоги обладают ценностными установками (понятием о позволительном и непозволительном), через призму данного педагоги оценивают все поступки сотрудников; у педагогов выработаны модели поведения (варианты того, как нужно реагировать на определенные события) в разнообразных ситуациях (как простых, так и нестандартных);

стиль руководства ДОУ педагоги оценивают как демократический; придерживаются норм делового общения между членами коллектива, с родителями.

Таким образом, организационная культура в учреждении выполняет весомую роль в сплочении коллектива, объединении целей и ценностей организации. От того, насколько коллектив сплочен, зависит эффективность функционирования всего образовательного учреждения. Оценив эффективность предложенных мероприятий проекта «Вместе мы – сила!», можно заключить, что реализация данного проекта обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.