

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра менеджмента в образовании

**Совершенствование корпоративной культуры в организации
МОУ «СОШ № 9» Энгельсского муниципального района
Саратовской области**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса, 331 группы

направления 38.04.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Шелеметьевой Анастасии Алексеевны

Научный руководитель

доцент кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ, к.и.н.,

доцент _____ «___»_____ 2022г. / О.И. Алимаева/

Зав.кафедрой

д. эк.н., профессор _____ «___»_____ 202_г. / Н.В. Митяева/

Саратов 2022 год

Введение. Актуальность исследования определяется тем, что за последние 20 лет, как в теории, так и на практике, сильно возрос интерес к культуре организаций, что связано с осознанием того влияния, которое организационная культура оказывает на успехи и эффективность организации. В современном обществе организационная культура становится экономической категорией, так как, являясь специфическим ресурсом организации, составной частью интеллектуального капитала, оказывает влияние, как на рыночную стоимость самой организации, так и на стоимость производимых товаров и услуг. Существует косвенная зависимость рыночной стоимости организации от ее культуры, проявляющейся в том, что организационная культура оказывает большое влияние на деятельность всего коллектива, что, в свою очередь, предопределяет положение организации на рынке, эффективность взаимодействия с другими субъектами хозяйствования страны, а также конечные результаты ее деятельности.

Объектом исследования является корпоративная культура в образовательной организации.

Предметом исследования являются методы формирования современной корпоративной культуры в МОУ «СОШ №9» г. Энгельса.

Цель исследования – разработка методических и практических рекомендаций по развитию организационной культуры в МОУ «СОШ №9» г. Энгельса.

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

- провести теоретический анализ организационной культуры, в том числе школы как объекта управления;
- диагностировать состояние и актуальные проблемы развития организационной культуры МОУ «СОШ №9» г. Энгельса;
- изучить возможности и направления повышения эффективности развития организационной культуры МОУ «СОШ №9» г. Энгельса.

Методы исследования. В работе использованы методы системного, структурно-функционального, сравнительного и ситуационного анализа,

типологизации эмпирических данных. Сбор первичной социологической информации осуществлялся посредством изучения документов, Интернет-сайтов, анкетного и экспертного опросов, включенного наблюдения.

Практическая значимость результатов и выводов магистерской работы состоит, прежде всего, в возможности использования разработанного и апробированного инструментария диагностики организационной культуры образовательной организации при проектировании и проведении аналогичных исследований, а также при проведении диагностики организационной культуры СОШ в целом.

Основное содержание работы. Культура организации стала предметом научного исследования в 50-е гг. XX столетия. Так, Э. Джакус в 1952 г. пришел к выводу о том, что организационная культура представляет собой совокупность образа мышления и способа действия, традиционных для конкретного предприятия, и служит для групповой идентификации членов коллектива. В последующие годы подобная трактовка конкретизировалась в трудах Л. Эллриджа, А. Кромби (1974), Х. Швапца, С. Дэвиса (1981) [37].

Согласно концепции Чарльза Хэнди, организационная культура представляет собой интегрированное образование, в котором каждая подсистема выполняет определенную функцию, обеспечивая целостность организации, то есть каждая организация имеет свою культуру, а также системы и структуры, поддерживающие эту культуру. (Таким образом, исследования Ч. Хэнди служат иллюстрацией теории Э.Шейна).

Целесообразным представляется объединить все выделенные функции организационной культуры в две большие группы: функции внутренней интеграции, обеспечивающие целостность и стабильность организации и внутреннее единство ее членов и функции внешней адаптации, которые обеспечивают приспособление организации к условиям внешней среды и выживание в ней.

К первой группе отнесем следующие:

- ценностная - объединяет интересы членов организации, формирует ощущение идентичности, вовлеченности в дела организации;
- нормативно-регулирующая - обеспечивает управляемость и предсказуемость поведения членов организации;
- коммуникативная - предоставляет сотрудникам образцы норм.

Во вторую группу войдут: поведения и средства общения, что способствует быстрому взаимопониманию, восприятию информации и единообразию ее трактовок:

- имиджевая – способствует созданию определенного впечатления о фирме в обществе;
- партнерская - формирует систему отношений с социальными партнерами, конкурентами, потребителями, государственными структурами, обеспечивает интеграцию организации в социальные структуры.

Таким образом, можно сформулировать обобщающее определение организационной культуры как коллективных базовых представлений, ценностей, образцов поведения, разделяемых сотрудниками в процессе разрешения проблем внутренней интеграции и внешней адаптации организации, эффективно действующих и передающихся новым членам группы.

Экономическая политика в области образования привела к такому феномену как становление корпоративной культуры образовательного учреждения, позволяющей учебному заведению быть активным субъектом на рынке образовательных услуг. Кроме того, намечается тенденция «сращивания» образовательных учреждений с производственными, либо финансовыми корпорациями.

Образовательное учреждение как самостоятельный субъект вырабатывает собственные ценности, позволяющие ему функционировать в реальном социуме. Собственными ценностями образовательных учреждений, обеспечивающими его функционирование, выступают академические свободы, инновационная деятельность, организационная устойчивость,

экономическая устойчивость. В целом педагогическим ресурсом формирования корпоративной культуры является накопленный отечественной педагогикой опыт воспитания в коллективе и педагогическое проектирование развития коллектива и личности через планирование воспитательной работы [25, с.36].

Корпоративная культура любой образовательной организации является разработанным инструментом долговременной стратегии, который позволяет ориентировать всех участников на решение общих задач, направлять их инициативу и обеспечивать эффективное сотрудничество на разных уровнях. Организационная культура поддерживает объединение и сплоченность коллектива на основе общей полезности, что содействует формированию высокого престижа организации во внешней среде; получению максимальной отдачи от сотрудников за счет создания подходящего эмоционально-психологического климата, предоставления возможности саморазвития, получения морального и материального удовлетворения.

Если организация не уделяет должного внимания процессу формирования корпоративной культуры, то она не будет иметь успеха, так как выжить в современных экономических условиях может только организация со сплоченным персоналом, с сильным корпоративным духом. А комплексное использование трех организационно-педагогических условий обеспечивает повышение эффективности формирования организационной культуры педагогического коллектива.

Школа осуществляет образовательную деятельность по программам начального общего (1-4 класс), основного общего (5-9 класс), среднего (полного) общего (10-11 класс) образования. 1-9 класс поступление без испытаний, для 10 – необходимо сдать экзамены по профильным предметам.

МОУ «СОШ №9» нацелено на модернизацию образования и обеспечение качества, доступности, эффективности образовательного процесса.

МОУ «СОШ №9» работает под влиянием серьезных угроз со стороны

внешней среды, что вызвано как общей нестабильной ситуацией, так и наличием внешних конкурентов.

PEST-анализ позволил определить основные идеи развития школы до 2025 года. Результаты анализа способствуют созданию условий для оптимального сочетания индивидуальной творческой самореализации обучающихся с одновременным достижением ими новых образовательных стандартов на основе актуализации инновационного потенциала, а также создают предпосылки для эффективного управления системой образования школы на основе перехода к новому содержанию и новым принципам организационно-финансовой деятельности.

SWOT - анализ позволил определить приоритетную стратегию развития школы до 2025 года: необходимость внедрения новой управленческой культуры руководителей школы, направленной на эффективное использование внутреннего потенциала по ее инновационному развитию. Подобная расстановка приоритетов смещает акцент с процесса накопления образовательных ресурсов на процесс их эффективного использования и управления существующими ресурсами для достижения нового качества образовательной среды школы.

Результаты проблемно-ориентированного анализа деятельности свидетельствуют о необходимости создания такой концепции развития школы, которая будет способствовать комплексному и целенаправленному решению выявленных проблем.

Каждому образовательному учреждению интересна и значима оценка его деятельности со стороны внешнего потребителя. В связи с этим, возникает необходимость самостоятельно оценивать качество образования и управлять его изменением. Для этого необходимо создать модель внутришкольного мониторинга, основанную на постоянном изучении социальных и профессиональных потребностей на образовательные услуги.

В организации МОУ «СОШ №9» клановый тип организационной культуры, основанный на семейных отношениях внутри коллектива, доверии

и сплоченности. Организация стремится к надежности и обеспечению комфортной и стабильной системы.

Деятельность предприятия построена по типу эффективной командной работы внутри функциональных подразделений с отсутствием внутриорганизационной конкуренции. Руководство поощряет инициативу и участие работников в бизнес-процессах. Лидер объединяет людей и показывает, что конечный результат деятельности всей организации зависит от вклада каждого участника.

В будущем сотрудники образовательного учреждения видят организационную культуру школы как оптимальный баланс между адхократическим типом и клановым. Готовность идти на риски, новаторство и преданность экспериментированию хорошо сочетаются с основными стратегическими целями организации.

Приблизительно в равном соотношении сочетаются элементы, свойственные клановому и адхократическому типам организационной культуры, в меньшей степени присутствуют элементы, свойственные рыночному типу, почти отсутствуют элементы, свойственные иерархическому типу организационной культуры. Были выработаны рекомендации по целенаправленному развитию организационной культуры школы. Школа стоит перед задачей формирования организационной культуры, которая характеризуется гибкостью и дискретностью, в равной степени сочетает в себе индивидуализацию и интеграцию.

На наш взгляд, наиболее важным элементом, входящим в состав организационной культуры, является планомерное повышение квалификации персонала, так как постоянное повышение квалификации обеспечивают высокое качество обучения и воспитания, а иерархия полномочий и ответственности, система правил формируют четкое осознание сотрудниками своих функциональных обязанностей и являются профилактикой конфликтов на этой почве.

В качестве установления баланса между адхократическим и клановым типами организационной культуры, мы предлагаем модернизировать следующие направления деятельности образовательного учреждения:

1. Внедрение корпоративных мероприятий.
2. Обучение и развитие.
3. Корпоративная атрибутика.
4. Программы поощрений.

Также в соответствии с данными положениями рассмотрим частную необходимость разработки программы повышения квалификации педагогических работников МОУ «СОШ №9».

Реализовав предложенные мероприятия, образовательное учреждение может получить следующие результаты:

1. Производственные показатели:
 - рост продуктивности работы, в том числе - и измеряемый по ключевым показателям эффективности ;
 - повышения качества обучения, уровень обучаемости, выпускники с высокими результатами;
 - увеличение количества работающих по новым технологиям.
 - более быстрая адаптация к изменениям
2. Психологические показатели:
 - высокая степень удовлетворенности работой: более эффективная работа, сверх-усилия без дополнительных затрат на материальное стимулирование, уменьшение «текучести» персонала;
 - высокая самооценка коллектива: укрепление имиджа МОУ «СОШ №9» без дополнительных расходов на рекламу и PR;
 - отсутствие стресса у сотрудников МОУ «СОШ №9»: продуктивнее работа, крепче здоровье, меньше больничных.
3. Управленческие показатели:
 - единство целей: уменьшение потерь и ошибок из-за несогласованности в работе подразделений, сближение корпоративных и

личных целей (по результатам анонимных опросов и процедур согласования целей с непосредственными руководителями);

– управляемость: сокращение времени на реализацию принятых решений и достижение поставленных целей, меньше бюрократических издержек;

– позитивный имидж: повышается привлекательность учреждения для потенциальных учащихся, партнеров и сотрудников (что можно отследить по динамике количества новых контактов в каждой из вышеперечисленных категорий);

– ответственность сотрудников за результат: своевременность достижения каждым сотрудником запланированных результатов при высоком уровне удовлетворенности сотрудников, прекращение поиска «объективных обстоятельств», оправдывающих неуспешность.