

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОЛЛЕДЖА

Крупикова М.Ю. – преподаватель ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж». г. Кострома

Аннотация. Статья посвящена проблеме развития корпоративной культуры профессиональной образовательной организации - одной из актуальных и малоисследованных проблем управления в сфере образования. Автором рассматриваются возможности диагностических методик, позволяющих определить уровень развития корпоративной культуры образовательной организации СПО. Предлагаются направления совершенствования корпоративной культуры колледжа.

Ключевые слова. Корпоративная культура, типология корпоративной культуры, ценности организации, диагностические методики, механизмы совершенствования корпоративной культуры, новая парадигма управления в сфере образования.

Корпоративная культура в сфере образования основывается на сотрудничестве, коллективной выработке идей, миссии и общепринятых ценностей. Ценностями корпоративной культуры являются миссия, история, мифы, легенды, ритуалы, традиции и условия работы. Такие ценности, как: чуткость, солидарность, ответственность, доброту, справедливость вырабатываются сотрудниками организации в процессе деятельности. Корпоративная культура в сфере образования – это взаимоотношения и взаимодействия людей, объединенных одной идеей, интересами и ценностями, долгом, позволяющими персоналу работать гармонично вместе и достигать высоких результатов, реализовать цели и задачи образовательной организации, удовлетворять запросы семьи, общества и государства. Значимость корпоративной культуры в сфере образования заключается в

командной форме работы, эффективной организации деятельности по достижению высоких результатов и признанию ценностей коллектива, который способствует стабильности, формированию у сотрудников чувства защищенности и безопасности, уверенности, поддерживает стремление показать свои высокие профессиональные качества.

Пути совершенствования корпоративной культуры в организациях среднего профессионального образования:

1. Формирование (переформирование, замена) системы ценностей образовательной организации. Актуальные, обеспеченные механизмами трансляции организационные ценности определяют жизнеспособность образовательной организации, позволяют ей эффективно функционировать и успешно развиваться.

2. Изучение и трансляция истории создания и развития образовательной организации. Этот путь характеризует коллектив образовательной организации с сильной корпоративной культурой, где хранят, передают от поколения к поколению, преумножают традиции.

3. Проведение мероприятий корпоративного досуга. Подобные мероприятия, по мнению исследователей проблемы, являются одним из самых эффективных средств совершенствования корпоративной культуры. Через систему мероприятий корпоративного досуга реализуется процесс приобщения сотрудников организации к ценностям.

4. Совершенствование системы коммуникации (информационного обмена). Руководителям образовательной организации целесообразно тщательно проанализировать существующую систему коммуникаций и наметить пути ее совершенствования с учетом планирующихся изменений корпоративной культуры. Ценности, принципы, миссия, стратегия и другие компоненты прогрессивной корпоративной культуры, должны быть доведены с помощью специальных каналов до всех сотрудников; при этом нужно не просто ознакомление с обновленными элементами культуры, а нужна последовательная работа по их «вживлению», что тоже

осуществляется с помощью современных информационно-коммуникационных технологий.

5. Разработка (доработка) пакета специальных документов, таких как: ценности организации, принципы работы, миссия и стратегия организации, исторический очерк об организации, кодекс поведения и др.

Для определения уровня корпоративной культуры в ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» был проведен комплекс исследований, включающий:

1. Анкетирование по методике И. Д. Ладанова «Уровень корпоративной культуры».

2. Методика Дила-Кенеди «Определения типа корпоративной культуры».

3. Анализ документации, составляющей нормативно-правовую основу корпоративной культуры в колледже.

4. Опрос «Миссия и стратегия нашей организации».

В качестве инструмента определения уровня корпоративной культуры было использовано анкетирование по методике И. Д. Ладанова «Уровень корпоративной культуры». Респондентам предъявлялось 29 утверждений, где требовалось выразить степень своего согласия по 10-бальной шкале: 10 баллов выражали полное согласие, 0 баллов – полное несогласие. Утверждения представляли собой четыре секции: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

Результаты анкетирования по методике И. Д. Ладанова представлены в гистограмме (рис.1).

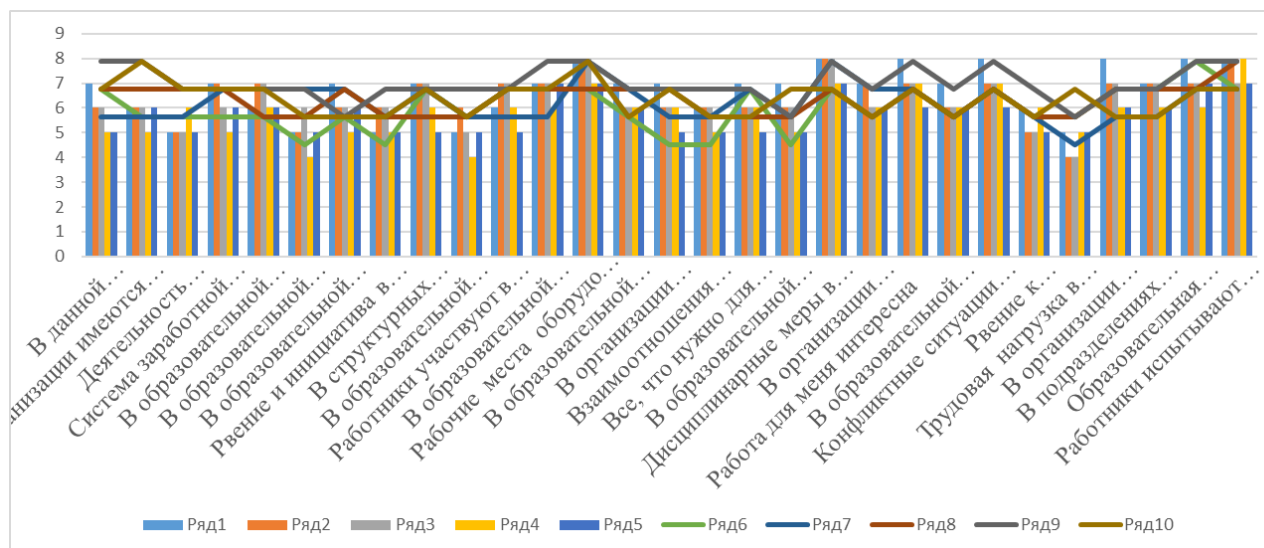


Рис. 1. Результаты анкетирования по методике И. Д. Ладанова

Результаты анкетирования по выявлению уровня корпоративной культуры показали, что в образовательной организации ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» не сформирована система коммуникаций администрации и сотрудников. Преподаватели не всегда имеют представления о том, что происходит в образовательной организации. Вопросы, решаемые на планерках и методических советах, не в полной мере доводятся до сведения преподавателей. Администрацией часто принимаются решения, не согласованные с преподавателями, что приводит к конфликтам и недопониманию. Рвение и инициатива поощряются, но, к сожалению, в малом эквиваленте, поэтому часть коллектива считает, что можно «отсидеться» в стороне, все равно много не заплатят, так как действительно материальные поощрения не ощутимы.

Для определения типа корпоративной культуры использовалась методика Дила-Кенеди (Приложение 3). По данной методике предложены 12 убеждений и 4 варианта ответа, из которых необходимо выбрать один.

В случае затруднения, если, например, подходит несколько вариантов ответа, необходимо выбрать тот вариант, который подходит в первую очередь.

Результаты методики представлены в таблице 1 (выделены буквы, под которыми ответы преобладали).

Таблица 1. Определение типа корпоративной культуры

Вопросы	ООК	ПрОК	БОК	ПОК
1	D	C	A	B
2	B	A	D	C
3	A	D	C	B
4	C	B	D	A
5	A	D	B	C
6	B	C	A	D
7	B	A	D	C
8	A	D	B	C
9	B	C	D	A
10	B	A	D	C
11	D	A	C	B
12	A	B	C	D
ИТОГО:	1	0	8	3

Комментарии к аббревиатуре, представленной в таблице:

ООК – органическая организационная культура.

ПрОК – предпринимательская организационная культура.

БОК – бюрократическая организационная культура.

ПОК – партисипативная организационная культура.

Тестирование на определение типа корпоративной культуры показало, что преобладает два типа культур: бюрократическая и партисипативная, при этом, показатели бюрократической культуры превышают показатели партисипативной культуры в два раза.

Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы:

- материальное поощрение является основным стимулятором действий сотрудников;

- сотрудники организации являются объектом манипулирования и управления, они не могут проявлять собственную инициативу и не стремятся этого делать;

- в организации не хватает сплоченности, общности и целостности интересов ее членов. Большинство сотрудников организации не считают себя частью единой команды, а держатся обособленно в стороне.

Все это характеризует низкий уровень сформированности корпоративной культуры в образовательной организации.

Также были проанализированы нормативно-правовые локальные акты, регламентирующие корпоративную культуру в колледже – это Кодекс этики и должностные инструкции. Все документы имеются в наличии, но должностные инструкции в большинстве переписаны из типовых инструкций, не учитывают специфику образовательной организации. То же можно сказать и в отношении Кодекса этики. Разработка документов ОГБПОУ «Костромского торгово-экономического колледжа» находится под личным контролем руководителя организации - директора.

Результаты эмпирического исследования показали, что уровень корпоративной культуры в колледже средний, но у административные работники оценили корпоративную культуру чуть выше, чем преподаватели. В коллективе значительно преобладает тип бюрократической корпоративной культуры, что свидетельствует о разобщенности и обособленности сотрудников образовательной организации.

Следовательно, для повышения уровня корпоративной культуры необходимо использовать различные пути, средства, технологии, механизмы направлены, прежде всего, на сплочения коллектива.

Используя данные исследований, предложены следующие пути совершенствования корпоративной культуры в колледже:

1. Четкое информирование членов педагогического коллектива о миссии, стратегии и ценностях образовательной организации.
2. Обеспечение информированности об истории развития организации.

3. Возвращение традиции досуговых мероприятий и проведение корпоративных досуговых мероприятий в новых формах.
4. Совершенствование системы коммуникации (информационного обмена)

В таблице 2 представлены возможные пути совершенствования корпоративной культуры в колледже, основание выбранного пути, а также мероприятия, в ходе которых будут реализовываться пути совершенствования.

Таблица 2. Пути совершенствования корпоративной культуры в колледже

Путь совершенствования корпоративной культуры	Диагностика, проведенная по данному пути	Мероприятия реализации
Четкое информирование членов педагогического коллектива о миссии, стратегии и ценностях образовательной организации	Анализ документов, опрос сотрудников организации. Миссия в организации существует, но очень многие (около 80 % педагогического коллектива) о ней никогда не слышали.	Тематический педагогический совет с разъяснениями о миссии, целях и ценностях образовательной организации.
Информированность об истории развития организации	Опрос сотрудников	Создание интерактивного музея
Проведение корпоративных досуговых мероприятий в новых формах	Опрос сотрудников Анкетирование по методике И. В. Ладанова, анализ полученных данных.	Разработка в организации досуговых мероприятий с привлечением всех членов коллектива

Корпоративная культура колледжа является оптимальным компонентом управления образовательной организацией среднего профессионального образования. Корпоративная культура колледжа чаще всего определяется как совокупность норм, ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, правил, регулирующих деятельность и отношения членов коллектива колледжа и определяют уклад жизни в образовательной организации. Процесс формирования корпоративной культуры колледжа

зависит от специализации колледжа, личности руководителя, стиля руководства и управления коллективом, мотивации коллектива, индивидуальных особенностей каждого сотрудника, процедуры распространения информации и обмена ею, характера контактов между сотрудниками.

Пути совершенствования корпоративной культуры образовательной организации среднего профессионального образования разнообразны.

С целью обоснования управленческого решения по совершенствованию корпоративной культуры в ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» было проведено эмпирическое исследование, целью которого стало выявление актуального состояния корпоративной культуры колледжа. Результаты эмпирического исследования показали, что уровень корпоративной культуры в колледже средний. В коллективе значительно преобладает тип бюрократической корпоративной культуры, что свидетельствует о разобщенности и обособленности сотрудников образовательной организации.

Сущность управленческого решения заключается в разработке путей совершенствования корпоративной культуры в колледже, среди которых мы предлагаем следующие:

- Четкое информирование членов педагогического коллектива о миссии, стратегии и ценностях образовательной организации.
- Обеспечение информированности об истории развития организации.
- Возвращение традиции досуговых мероприятий и проведение корпоративных досуговых мероприятий в новых формах.
- Совершенствование системы коммуникации (информационного обмена).

Несмотря на то, что произвести оценку социальных эффектов от мероприятий, направленных на совершенствование корпоративной культуры, представляется достаточно сложной задачей, ожидаемые эффекты от реализации предложенных нами путей совершенствования корпоративной

культуры будут проявляться в повышение уровня личной заинтересованности педагогов в более качественном выполнении своих обязанностей, повышении инициативы в развитии корпоративной жизни образовательной организации.

В настоящее время образовательные организации стремятся к освоению культуры, ориентированной на будущее. Сегодня востребованы такие качества личности, как успешность, конкурентоспособность, уважение обычаев, идей, толерантность, готовность принять корпоративную культуру той организации, в которой работает специалист..

Чрезвычайно важно рассматривать корпоративную культуру как средство повышения эффективности деятельности профессиональной образовательной организации, в связи с реализацией концепции «человеческого капитала». Новая парадигма управления персоналом подразумевает изменение функций персонала, накопление и развитие «человеческого капитала», от которого, в конечном счете, зависит качество оказания образовательных услуг.

Литература

1. Баутина К. С. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации // Национальные приоритеты России. 2018. № 6.
2. Булатова З.А., Гайнуллин И.А., Абулханова Г.А. Корпоративная культура в сфере образования // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 3.
3. Грошева О. И. Корпоративная культура и управление изменениями в образовательной организации // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2015. № 6).
4. Кузьменко Н.И. Формирование корпоративной культуры образовательной организации // Территория науки. 2017. №3. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 03.06.2019).

5. Шпилевая И. Е. Оценка развития корпоративной культуры в образовательной организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016.