

Т. В. Шендель

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНТЕГРАТИВНЫЙ ФАКТОР ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ

*Работа представлена кафедрой управления персоналом
Сибирского государственного технологического университета.*

Научный руководитель - кандидат педагогических наук, доцент Ю. Н. Белокопытов

Все образовательные учреждения, аналогично другим организациям, формируют и развивают свою организационную культуру. Проведенное в работе исследование у слушателей профессиональной переподготовки по программе «Управление персоналом» в ВШБУП при СибГТУ подтверждает наличие тесной связи между организационной культурой и результативностью учебного процесса.

Ключевые слова: культура, организационная культура, образовательное учреждение, профессиональная переподготовка, модель Д. Денисона, способность к адаптации, миссия, стабильность, вовлеченность слушателей в общее дело.

Most educational institutions like other organisations form and develop their own culture of organisation. The author of the publication has carried out an investigation among students, who had taken the course of vocational retraining by the programme «Human resources management" at the High school of Business, Management and Psychology at the Siberian State Technological University. The research confirms the availability of close connection between culture of organisation and effectiveness of the educational process.

Key words: culture, culture of organisation, educational institution, vocational retraining, Denison model, ability to adaptation, mission, stability, student's involvement into the common case.

Культура возникла в результате длительного исторического развития и существует в обществе, передаваясь из поколения в поколение. Она помогает человеку жить в своей природной и социальной среде (обществе), взаимодействовать с другими людьми, осуществлять определенного рода деятельность.

Понятие «организационная культура» в литературе стало популярным с начала 80-х гг. XX в. Базовыми теоретическими положениями относительно организационной культуры являются исследования таких ученых, как Д. Денисон, К. Камерон, Р. Куинн, К. Дэвис, Ф. Лютенс и Дж. В. Ньюстром, Т. Питере, Р. Уотерман и др. Среди отечественных исследователей необходимо отметить О. С. Виханского, А. И. Наумова, Т. О. Соломанидину и др.

Из всех определений организационной культуры нам импонирует определение, данное О. С. Виханским и А. И. Наумовым.

По их мнению, организационная культура - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих персоналу ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются личности через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения [1, с. 421].

Все образовательные учреждения, подобно любым другим организациям, имеющим свою историю, имеют и собственную культуру. В самом общем виде это совокупность базовых гипотез и убеждений, становление которых, зачастую неявное и почти неосознанное, начинается одновременно с возникновением учреждения.

Организационная культура внутри образовательного учреждения действует как мощная сила, определяющая индивидуальное и групповое поведение.

Цель данной статьи - доказать, что организационная культура в современных условиях развития нашего образования является одним из эффективных инструментов педагогической технологии, оказывающей положительное влияние на результат учебного процесса. Организационная культура может служить на пользу учебной группы, создавая обстановку, способствующую эффективному повышению учебного процесса.

Диагностики проводились по модели Д. Денисона у слушателей группы профессиональной переподготовки по программе «Управления персоналом» в Высшей школе бизнеса, управления и психологии при Сибирском государственном технологическом университете.

Согласно этой методике прослеживается взаимосвязь со следующими показателями эффективности учебного процесса: качество преподаваемых дисциплин; повышение эффективности учебного процесса; ин-

новации; удовлетворенность слушателей учебным процессом и другие аспекты.

Измерение организационной культуры у исследуемой группы слушателей проводилось дважды. Первая диагностика была проведена в начале учебного процесса, а вторая - по окончании учебного курса и защиты квалификационных работ по актуальным проблемам кадрового менеджмента.

Сравнение результатов второго измерения организационной культуры с результатами предыдущего обследования слушателей программы «Управление персоналом» отражено на рис. 1. Показатели основных характеристик модели Д. Денисона существенно возросли: характеристика «Способность к адаптации» увеличилась на 21%; «Миссия» - на 15%; «Стабильность» - на 21%; «Вовлеченность слушателей в общее дело» - на 24%.

Таким образом, в учебной группе сформировалась и получила дальнейшее развитие организационная культура. На основании полученных достаточно высоких пока-

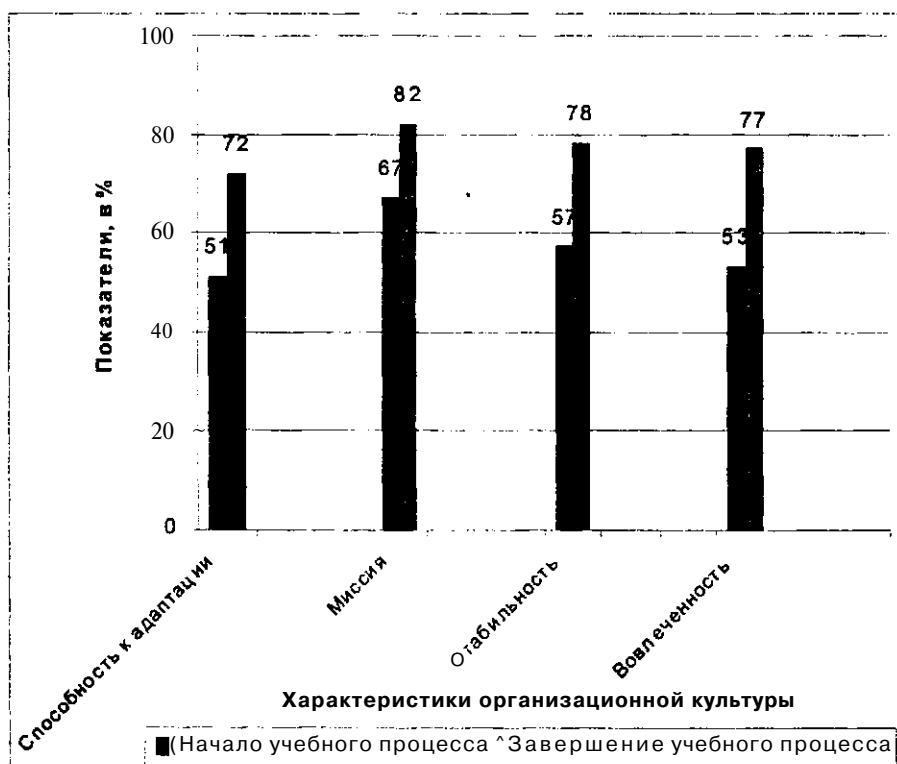


Рис. 1. Изменение уровня организационной культуры слушателей программы «Управление персоналом» в период обучения

зателей характеристик организационной культуры по модели Д. Денисона можно сделать вывод о том, что организационная культура в данном случае является сильной. Необходимо отметить, что каждый слушатель имеет четкое понимание своего направления развития, определяющей цели и задач, которые позволят ее реализовать в будущем.

Вовлеченность и способность к адаптации подчеркивают склонность к компромиссу и изменениям, а стабильность и цели делают акцент на предрасположенность группы к стабильности и эффективному учебному процессу. Показатели характеристик организационной культуры по модели Д. Денисона такие, как «Стабильность» и «Миссия», получились несколько выше по сравнению с характеристиками «Способность к адаптации» и «Вовлеченность слушателей». Можно сделать вывод, что рассматриваемая нами система в большей степени ориентирована на стабильность и цели группы, значит, уменьшается разнообразие возможных решений той или иной ситуации, но при этом большое внимание уделяется самому процессу подготовки. Вместе с тем нельзя утверждать, что исследуемая группа слушателей программы «Управление персоналом» абсолютно не способна к адаптации при изменениях внешней среды. Показатели характеристик «Способность к адаптации» и «Вовлеченность слушателей» также являются достаточно высокими. Результаты подтверждают, что группа слушателей при необходимости и важности проводимых изменений готова к ним адаптироваться для достижения общей цели через реализацию поставленных задач.

Используя ранговую корреляцию Спирмена между существующей организационной культурой и организационной культурой группы, которая сложилась в процессе развития, учитывающей результаты защиты дипломных проектов слушателей программы «Управление персоналом», была выявлена прямая взаимосвязь между разви-

тием организационной культуры слушателей группы и эффективностью их учебного процесса. Результаты проведенного исследования показали, что одним из условий эффективной профессиональной переподготовки является развитая организационная культура, которая положительным образом отражается на взаимоотношениях между членами группы.

Положительная связь организационной культуры с учебным процессом объясняется в первую очередь, тем что слушатели по программе «Управление персоналом» имеют четкое представление и понимание, для чего и почему «они находятся здесь и сейчас». Перед ними стоит четкая цель и на основании ее разработаны конкретные стратегические задачи. При таком подходе наблюдается высокая степень вовлеченности их в учебный процесс. Каждый из них ощущает причастность в принятии каких-либо важных решений в процессе обучения, которые привержены одной общей цели: максимально эффективно пройти переподготовку по программе «Управление персоналом» с получением права (соответствие квалификации) на ведение профессиональной деятельности в данной сфере. Высокая степень адаптивности также играет немаловажную роль при положительной связи организационной культуры и результатом учебного процесса. Слушателей готовят принимать решения, прогнозировать риски, брать на себя ответственность.

В результате проведенных исследований мы пришли к выводу, что для эффективного учебного процесса и высоких результатов необходимо уделять особое внимание формированию и развитию организационной культуры.

Таким образом, согласно разработанной нами модели подготовки специалистов в сфере управления персоналом на формирование и эффективное развитие организационной культуры учебной группы влияют следующие факторы: 1) корректировка де-

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ

ловых и личностных качеств слушателей в процессе обучения; 2) эффективная работа группы слушателей и развитие командной деятельности; 3) разработка и реализация

учебного процесса с использованием активных методов обучения (разбор конкретных ситуаций, деловые и ролевые игры, видеотренинги и т. д.).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. М.: Гардарики, 1999. 528 с.
2. *Жалило Б.* «Операция на душе» - изменение корпоративной культуры компании // Управление персоналом. 2007. № 1. С. 21-24.
3. *Соломанидина Т. О.* Организационная культура компании: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 624 с.