возможно проверить полученные результаты на практике и многократно их использовать, что связано со спецификой получаемого в ходе изучения объекта знания.

Исходя из приведённых фактов, можно сделать заключение: соционика, при всей ценности открытых А. Аугустинавичюте законов, касающихся действия психики человека, не является наукой, из-за того, что получаемое знание может быть фальсифицируемо.

1. Юнг К. Психологические типы. – М.: «Университетская книга», «Изд-во АСТ», 1998 – 720 с.
2. Кемпинский А. Экзистенциальная психиатрия. – М.: Изд-во «Со-вершенство», 1998 – 320 с.
3. Аугустинавичюте А.О дуальной природе человека. – К.: Изд-во Международного института соционики, 1992 – 40 с.
4. Ермак В.Д. Крах иллюзий соционики?.. Нет — типоведения! [Электронный ресурс]. – URL: <http://socionicasys.org/biblioteka/statji/krah-illuzij-socioniki> (дата обращения 01.04.2019)
5. Лытов Д.А., Морозов М.Ю., Стовпюк М.Ф. Супер-эксперимент с сюрпризами. 2002
6. Лытов Д.А., Лытова М.Ф. Тест МТ: многофакторная диагностика юнговских типов. "Психотерапия", 2004
7. Лытов Д.А. Эксперименты в соционике. 2005-2006
8. Аугустинавичюте А. Соционика. Психотипы. Тесты. – М.: Изд-во «Terra Fantastica», 1998 – 416 с.

Калашникова О.В.

Особенности корпоративной культуры образовательной организации на этапе слияния

*Филиал РГППУ в г. Нижний Тагил
(Россия, Нижний Тагил)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-53

idsp: ljjournal-04-2019-53

Аннотация

В статье рассматриваются особенности развития организационной культуры образовательных организаций на этапе слияния. Представлены результаты исследовательской деятельности. Предложенные выводы могут стать основой для разработки рекомендаций по повышению эффективности процедуры слияния.

Ключевые слова: образовательная организация, корпоративная культура, уровень корпоративной культуры, стиль управления.

Abstract

The article deals with the features of the development of organizational culture of educational organizations at the stage of merger. The results of research activities are presented. The proposed conclusions can be the basis for the development of recommendations to improve the efficiency of the merger procedure.

Keywords: educational organization, corporate culture, level of corporate culture, management style.

В настоящее время научные круги обратились к исследованию проблематики образования, в том числе к проблемам оптимизации функционирования и усовершенствования структуры его управления и развития. Одним из показателей упорядоченности и продуктивности образовательной системы является её корпоративная культура, как совокупность идей, ценностей, норм и образцов поведения и воспитания.

Введение новых образовательных стандартов выявило целый ряд проблем управления и актуальность внедрения модернизации образования. Возникла необходимость оптимизации социально-психологической системы, как и корпоративной культуры образовательного учреждения. Прямое или косвенное отношение к проблематике исследований в области корпоративной культуры имеют социально-психологические исследования отношений в коллективе, к труду, включенности личности в трудовую педагогическую деятельность. Процесс успешной педагогической

деятельности постоянно сопровождается созданием комфортных во всех сферах условий для основных компонентов образовательной среды, определяющего зависимость эффективности деятельности педагога от корпоративной культуры, организации труда и выполнения профессиональных задач. Корпоративная культура, формируя устойчивые духовные связи и коммуникации внутри организации, создает ее внутренний потенциал, за счет которого новая социально-экономическая система в образовании сможет выжить в условиях кризиса реформирования.

Одной из форм проведения реформ стала оптимизация образования - это слияние двух или нескольких образовательных учреждений, работающих в одной сфере или с единой целью. Чаще всего это объединение более крупного и небольших учреждений в единое образовательное учреждение с одноименным общим названием. Всем известно, что любое изменение в «организме» организации вызывает стресс. Но стресс можно смягчить и даже преобразовать в скачок. Ученые утверждают, что корпоративная культура принимает большое участие в ускорении процесса партнерства в ситуациях слияния, когда двум разным коллективам приходится работать вместе и при этом не потерять эффективности. Поэтому проблема взаимодействия коллективов и корпоративных культур двух наиболее крупных организаций со своими традициями на этапе слияния и стала темой этой работы.

Наличие в трудовых коллективах слабой корпоративной культуры вызывает, как правило, появление депрессивных настроений, чувства беспомощности и даже бессмысленности существования персонала, низкой оценки профессиональной компетентности, что, в конечном счете, сказывается на работоспособности человека и приводит к снижению продуктивности деятельности. При умелом использовании корпоративной культуры можно привести предприятие к успеху, процветанию и стабильности. Поэтому корпоративную культуру необходимо изучать, следить за ее развитием и формированием, совершенствовать и регулировать ее изменения. Она должна стать органичной частью всего предприятия, быть адекватной к требованиям времени, продиктованными экономическим и технологическим развитием, спецификой российского законодательства и менталитета, а также спецификой конкретной организации, она должна содействовать повышению эффективности её деятельности и достижению поставленных целей.

В целом эффективную корпоративную культуру отличает следующее:

слаженность, командный дух; удовлетворение сотрудников работой и гордость за ее результаты; преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам; высокая требовательность к качеству труда; готовность к переменам, вызванным требованиями, невзирая на трудности.

При изменении корпоративной культуры очень важно соблюдать постепенность и поэтапность проводимых нововведений, и не менее важно, чтобы элементы зарождающейся культуры не вступали в явное противоречие с существующими системами ценностей в организациях. Нужно, чтобы новую культуру принимали и поддерживали как руководитель, так и коллектив. Только тогда развитие и совершенствование корпоративной культуры в дальнейшем будет способствовать процветанию организации.

Корпоративные культуры двух организаций, которые оказались в ситуации слияния, схожи в своих целях и задачах, имеют миссию и традиции, работают совместно по программе преемственности, имеют собственную символику и атрибуты. Обе организации имеют общего учредителя.

Вместе с тем, стиль управления в изучаемых организациях разнится. В первом случае преимущественно представлен комбинированный стиль управления, во второй организации – авторитарный стиль управления. Отсюда вытекает различие психологического климата в коллективах: в первом случае - напряженная атмосфера от надвигающихся преобразований, во втором - спокойное принятие информации.

Для определения уровня корпоративной культуры коллективам обеих организаций всем работникам организации было предложено ответить на тест-анкету «Уровень

корпоративной культуры» Т. А. Блиновой. Исследование проводилось до и после процесса слияния. Результаты теста определяются подсчетом суммы результатов по секциям: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

При выполнении тесового задания до процедуры слияния в первой образовательной организации были получены следующие данные. Наибольший показатель определен по секции «работа», наименьший - секция «мотивации и мораль». Это показатель наиболее высокой оценки условий трудовой деятельности, в то время как само мотивация оказалась не удовлетворяющей ожиданий. Но показатели по «коммуникациям» и «управлению» примерно на том же уровне держатся, что и «работа», что означает примерно одинаковую оценку сразу по трем показателям.

С точки зрения структуры корпоративной культуры выявлены несколько четко выраженных по силе проявления элемента, как миссия компании, материальные условия работы, постоянное внедрение инноваций и участие в проектах. Однако, имеется ряд узких мест, что говорит нам о перспективах в работе над корпоративной культурой: завышенная трудовая нагрузка; низкий уровень двусторонней коммуникации, нет обратной связи от подчиненных; устранение подчиненных от решений вопросов организации; низкая степень делегирования полномочий руководства; низкая оценка взаимоотношений с руководителем.

Недостаточное развитие ценностно-нормативной базы тоже обнаруживает недостатки корпоративной культуры организации. В организации не приняты Кодексы с правилами поведения, а это тоже атрибут успешного управления корпоративной культурой.

Вопрос с показателем по мотивации, согласно данных теста, становится острым, существует проблема в совершенствовании системы мотивации. Это связано с тем, что нет четко разработанных форм мотивации.

Так же отношение руководства негативно сказывается на психологическом климате в коллективе, создавая ощущение неустойчивости. Половина опрошенных не ощущают себя вовлеченными в процесс принятия решений, считают деятельность предприятия плохо организованной, что поднимает вопрос доверия к руководству.

Общий вывод по результатам исследования свидетельствует о том, что, несмотря на слабые места, в целом, уровень корпоративной культуры первой образовательной организации высокий.

Результаты теста «Уровень корпоративной культуры» по второй организации также свидетельствуют, что корпоративная культура находится на высоком уровне. Наибольший показатель определен по секции «коммуникации», наименьший - секция «работа». Система коммуникаций в организации достаточно высоко развита: подчиненные могут непосредственно общаться со своим руководителем. Это показатель наиболее высокой оценки информированности сотрудников, в то время как трудовая деятельность оказалась на более низком уровне. Однако показатели по «управлению» и «мотивации» так же достигли примерно того же показателя, что и предыдущие, разница незначительная, что означает примерно одинаковую высокую оценку сразу по всем четырем показателям.

Имеются и узкие места в данной организации: недостаточная оснащенность рабочих мест ввиду плохого финансового обеспечения; низкий уровень заработной платы некоторых сотрудников; недостаточно внимания уделяется индивидуальным особенностям сотрудников; недостаточно высокий уровень участия подчиненных в решении организационных вопросов.

Однако работникам предоставлена возможность овладеть своей специальностью в полной мере и приобрести необходимый опыт работы. Среди сотрудников отмечен престиж работы и гордость за организацию, что говорит о правильно принятых ценностях. Сотрудники не считают себя полностью обеспеченными всем, что требуется для успешной деятельности, эта проблема относится к недостаточному материальному обеспечению и влияет на комфортное ощущение на работе. Одна из низких оценок относится к непосредственному обращению к руководителю, вероятно из-за соблюдения

иерархии между ним и подчиненными. Так же низкая оценка позиции участия подчиненных в коллективном принятии решений, несвоевременность решений руководства, однако на климат в коллективе это не особо влияет, общий уровень оценок достаточно высок.

Сохраняется высокий уровень мотивации, однако у половины коллектива вызывает напряжение низкий уровень зарплаты и частичное отсутствие внимания к индивидуальным особенностям работников. Решением этого станет составление психологических индивидуальных карт коллектива и учет некоторых особенностей сотрудников при распределении времени отпусков, смен. А также рассмотрение вопроса по повышению оплаты труда в зависимости от качества исполнения трудовых обязанностей.

Общий вывод по результатам исследования, устранение некоторых причин дискомфорта коллектива вызвано не столь внутренними причинами, сколько внешними: финансирование, внешняя и информированность, невозможность выйти за рамки служебных обязанностей. Высокий уровень корпоративной культуры по праву установлен в этой организации.

Проводя сравнение уровней корпоративной культуры, мы получили данные о том, что обе организации на момент слияния имели высокий уровень корпоративной культуры, найдены узкие места, которые требовали дельнейшей работы и особого внимания, и на момент слияния являлись сильными самодостаточными учреждениями с профессиональными коллективами и со своими сформированными ценностями и традициями.

По завершению процесса слияния повторное проведение исследовательских процедур позволило выделить следующую динамику: изменение уровня корпоративной культуры до уровня среднего.

В связи с разобщенностью организаций и отсутствия пока общих сетевых коммуникаций особенно остро встал вопрос по секции «Коммуникации». Низкие оценки практически по всем суждениям половины опрошенных показывают отсутствие должного внимания со стороны руководства на эту сторону развития организации, разработка инструкций не завершена, а работа сотрудников продолжается по правилам, существовавшим до слияния, что вносит неорганизованность и не способствует эффективности развития корпоративной культуры и успешной деятельности объединённой организации.

Из этого следует, что не налаженное формирование ценностно-нормативной базы не дает развиваться корпоративной культуре организации.

После всех проведенных исследовательских мероприятий можно сделать определенные выводы: они продемонстрировали возможность выделения средних показателей, характеризующих уровень корпоративной культуры и представлений педагогов о комфортности жизнедеятельности.

После произведенных расчётов можно определить, что высокий уровень корпоративной культуры организации после проведения процедуры слияния снизился до среднего уровня, что показывает напряженность проводимых процессов, ориентированных на достижение миссии и стратегии в коллективах, изменения в философии организации и корпоративных ценностей.

Как показали результаты нашего исследования, наиболее существенными в этом плане оказались характеристики, связанные, прежде всего со спецификой мотивационно-целевой направленности деятельности педагогов, особенно по результатам беседы; как они реагируют на возникающие в процессе работы сбои и затруднения.

1. Блинова, Т. А. Тест «Уровень корпоративной культуры» / Т. А. Блинова [Электронный ресурс]. // HR - портал. [Сайт]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>.
2. Денисон, Д. Изменение корпоративной культуры в организациях [Текст] / Д. Денисон, Н. Лейн, Р. Хойшберг - СПб: Питер, 2013. - 272с.
3. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство: под ред. В. А. Спивака [Текст] / Э. Х. Шейн. - СПб.: Питер. 2016. - 336 с.