Солодовникова Виктория Дмитриевна

ГБПОУ Московский автомобильно-дорожный колледж им. А.А.Николаева

Преподаватель

**Корпоративная культура колледжа**

Корпоративная культура современного колледжа должна способствовать повышению комфортности пребывания в колледже, как студентов, так и преподавателей. Корпоративная культура должна выстраиваться таким образом, что бы повышать работоспособность и творческую активность педагога, должна способствовать снижению индекса избегания неопределенности, а также индекса дистанции власти, что, к сожалению, является на сегодняшний день весьма распространенным явлением.

Развитие рыночной экономики ставит перед образовательными учреждениями г. Москвы ряд новых и сложных задач.

В первую очередь, это связано с необходимостью преобразования образовательных учреждений в организации нового типа.

Необходимо рассматривать колледж как организацию, предоставляющую образовательные услуги, а студентов колледжа, как клиентов, приобретающих образовательные услуги на безвозмездной и возмездной основе.

Особенность услуги состоит в том, что услуга, это товар в невещественной форме, который имеет ряд принципиальных отличий от материального продукта. Главное отличие состоит в том, что услуга неотделима от лица, оказывающего услугу, существует только непосредственно в момент оказания услуги, качество услуги находится в постоянной зависимости от лица оказывающего услугу.

Таким образом, лояльность сотрудников колледжа к организации и ее руководству, моральный климат в коллективе, отношение руководства колледжа к сотрудникам оказывают решающее воздействие на качество предоставляемых колледжем образовательных услуг и, следовательно, на его эффективность на рынке образовательных услуг.

Имидж колледжа в глазах широкой общественности складывается через отношение, как сотрудников колледжа, так и студентов колледжа. Выходя за пределы образовательного учреждения, сотрудники и студенты колледжа транслируют свое отношение к колледжу во внешний мир, оказывая гораздо более существенное влияние на его имидж, чем все отчеты и заявления руководства.

Необходимо формировать у сотрудников и студентов колледжа чувство обоснованной гордости за свое образовательное учреждение, создавая корпоративную культуру на основе «клановой» культуры с элементами «адхократической» культуры.

Организации такого типа больше напоминают большую семью, чем объекты экономической деятельности. Сотрудники проникнуты разделяемыми всеми ценностями и целями, сплоченностью, соучастием, индивидуальностью и ощущением организации как «мы». Вместо правил и процедур иерархии или конкурирующих прибыльных центров рынка типичными характеристиками фирм кланового типа являются бригадная работа, программы вовлечения наемных работников в бизнес и корпоративные обязательства перед ними.

Основные базисные допущения в клановой культуре состоят в том, что с внешним окружением лучше всего справиться, организуя коллективную работу и заботясь о повышении квалификации работников; что потребителей лучше всего воспринимать как партнеров; что организация действует в бизнесе, создающем для сотрудника гуманное внешнее окружение; и что главная задача менеджмента состоит в делегировании наемным работникам полномочий и облегчении условий их участия в бизнесе, проявления преданности делу и преданности организации.

Клановая культура, согласно оценке в OCAI[[1]](#footnote-1), характеризуется как дружное место работы, где люди имеют много общего и доверяют друг другу. Лидеры мыслят как воспитатели и, возможно, даже как родители. Организация держится вместе, благодаря преданности и традициям. Высока обязательность организации. Она делает акцент на долгосрочной выгоде от совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется в терминах здорового внутреннего климата и заботы о людях. Организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.

По мере перехода мира из эры индустрии в эру информации, сформировался четвертый тип идеальной организации, наиболее адекватно реагирующей на все интенсивнее меняющиеся внешние условия, которыми в большей мере характеризуется мир организаций XXI в. Был разработан новый набор допущений, состоявших в том, что новаторские и опережающие время решения — это именно то, что ведет к успеху; что организация функционирует главным образом в бизнесе разработки новой продукции, совершенствования услуг и подготовки к будущим свершениям; что главная задача менеджмента заключается в ускорении предпринимательства, поощрении творчества и деятельности на передовых рубежах. Предполагалось, что акцент должен делаться на предвидении будущего, на некоторой организационной анархии, но с внутренним подчинением определенной дисциплине.

Вообще, слово "адхократия" происходит от латинского выражения ad hoc (по случаю) и определяет некую временную, специализированную, динамичную организационную единицу. Адхократии сродни временным структурам. Их характеризуют как структуры, которые можно быстро реконфигурировать, едва возникнут новые обстоятельства. Главная цель адхократии - ускорять адаптивность, обеспечивать гибкость и творческий подход к делу в ситуациях, для которых типична неопределенность, двусмысленность и/или перегрузка информацией.

В итоге можно констатировать, что адхократическая культура соответственно оценке в OCAI характеризует динамичное, предпринимательское и творческое место работы. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск. Эффективное лидерство состоит в умении предвидеть, новаторстве и ориентации на риск. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость постоянной деятельности, производства продукции и предоставления услуг на переднем рубеже знаний. Важной считается готовность к изменениям и встрече с новыми вызовами времени и внешней среды. В долгосрочной перспективе организация акцентируется на быстром росте и обретении новых ресурсов.

Корпоративная культура современного колледжа должна способствовать снижению индекса избегания неопределенности, а также индекса дистанции власти, что, к сожалению, является на сегодняшний день весьма распространенным явлением.

Высокий индекс дистанции власти означает признание того, что иерархия – это природное неравенство, приказы не обсуждаются, сила преобладает над правом, высшее руководство недоступно, сотрудники опасаются выражать свое мнение, высказывать несогласие, не слишком доверяют друг другу.

Низкий индекс, в свою очередь, означает, что в организации довольно четко обозначено неравенство ролей, а иерархическое руководство ориентируется на удобный для работников стиль управления, право первенствует по отношению к силе, высшие руководители доступны, для изменения существующей иерархии достаточно перераспределения власти; между управляющими и подчиненными существует скрытая гармония, а между рядовыми сотрудниками – солидарность.

Важным признаком корпоративной культуры является тенденция к избежанию неопределенности. Исследования Г. Хофштеде и Д. Боллинже показывают, что, как правило, в организации с высоким индексом стремления к избежанию неопределенности руководители в большей степени заняты частными вопросами и деталями, они ориентированы на выполнение задания и более или менее постоянны в своем стиле управления, не любят принимать рискованных решений и брать на себя ответственность; низкая текучесть кадров рассматривается как нормальное и позитивное явление.

В организациях с низким значением данного индекса руководители предпочитают заниматься стратегическими вопросами, они ориентированы на людей и придерживаются гибкого стиля управления, готовы принимать рискованные решения и брать всю полноту ответственности на себя; высокая текучесть кадров рассматривается как нормальное и позитивное явление.

Источником недостатков корпоративной культуры колледжа является:

Невнимание к необходимости сознательного выстраивания корпоративной культуры колледжа;

Половозрастной состав, как администрации колледжа, так и остального коллектива сотрудников и преподавателей.

Большинство руководителей колледжей были назначены на эти должности еще в советские времена, когда приветствовались такие качества руководителя как исполнительность по отношению к вышестоящей организации, максимальное следование планам, инструкциям, распоряжениям, отношение к сотрудникам, как составным частям производственного механизма. Эти собственно не удивительно, т.к. в советский период наибольшее внимание уделялось производственному сектору экономики. Непроизводственный сектор, к которому, собственно и относятся организации, оказывающие образовательные услуги, рассматривался как нечто вспомогательное. Непроизвольно происходило копирование управленческой структуры производственного сектора и его насаждение в учреждениях сферы услуг.

Данное положение неприемлемо для рыночной конкурентной экономики, когда от руководителя требуется гораздо больше гибкости в сочетании с меньшей дистанцированностью власти.

Большое количество сотрудников колледжа составляют женщины, что вызывает излишнюю феминизированность корпоративной культуры.

Само название этого параметра связано с осмыслением традиционных семейных ролей мужчины и женщины. Мужчина, как правило, демонстрируя силу, должен обеспечивать жизнь семьи, а женщина – заниматься улучшением качества жизни. Следовательно, мужская роль применительно к организации предполагает «жизнь для работы», т.е. ориентацию на достижение цели, а женская роль – работу «ради жизни», т.е. ориентацию на выполнение задания. Впервые эти различия выявил американский социолог Ф. Херценберг.

Следовательно, в «мужских» организационных культурах гуманизация труда понимается, как возможность быть признанным, самореализоваться, сделать карьеру. В «женских» же организационных культурах гуманизация труда рассматривается, прежде всего, как наличие постоянного внимания к сотрудникам, хороших отношений между членами организации.

С одной стороны «женская» корпоративная культура способствует более внимательному отношению к персоналу, с другой, она же увеличивает индекс избегания неопределенности, что, в конечном счете, ведет к снижению конкурентоспособности образовательного учреждения.

Проявляется это через неприятие инноваций, стремление избегать рискованных ситуаций, связанных с внедрением нового, страхом неудач и стремлением снять с себя ответственность за происходящее.

В процессе изучения проблем построения корпоративной культуры колледжей было обнаружено еще одно немаловажное условие, оказывающее сильнейшее воздействие на корпоративную культуру колледжа.

Одна из особенностей образовательных учреждений России - это разнонациональный - полиэтнический состав обучающихся. Сегодня в них обучаются дети разных национальностей: это украинцы, цыгане, китайцы, армяне, белорусы, немцы, татары, азербайджанцы, кабардинцы, алтайцы, таджики и т.д. Старый подход к организации занятий, в связи с изменением социально - экономической ситуации в стране себя изжил, а новый еще не сложился. В среде молодежи происходит нивелирование духовных ценностей, процветает неверие и отчужденность по отношению к старшему поколению, увлечение низкопробной массовой культурой. Особую актуальность проблема воспитания толерантности приобретает в условиях многонациональных коллективов, где необходимо не допускать ситуаций проявления неравенства в правах и обязанностях. Различие национально - этнических особенностей, которым обучающиеся зачастую придают оценочный оттенок, а также специфика семейного уклада, традиций накладывают определенный отпечаток на поведение и на взаимоотношение с окружающими. В этих условиях при организации профилактической работы крайне важно сближать интересы обучающихся различных национальностей, находить точки соприкосновения. И очень большую роль в этом могут сыграть представители национальных сообществ (диаспор), имеющие значимые творческие, научные, спортивные достижения и другие заслуги перед Россией.

Как это не парадоксально это факт не учитывается при организации работы с мигрантами и их детьми, которые ходят в детские сады, учатся в общеобразовательных школах, профессиональных образовательных учреждениях города Москвы. Мигранты и их дети не демонстрируют выраженного желания интегрироваться в российское общество и культуру. Они идентифицируют себя как носители особой мигрантской, жесткой, архаичной, клановой субкультуры, что зачастую становится причиной межнациональных конфликтов среди учащихся. Мультикультуристский подход, согласно которому мы просто живем бок о бок и все довольны, не оправдывает себя. Примеры из реальной жизни города Москвы и РФ в целом подтверждают это и актуализируют необходимость целенаправленного формирования культуры межнациональных отношений. Эту работу необходимо вести с учащейся молодежью и их родителями в образовательных учреждениях, но она не может быть эффективной без ее организационного и научно-методического сопровождения, что и определяет актуальность темы настоящего исследования. Учитывая, что перспективы развития экономики РФ с учетом имеющихся обстоятельств и складывающейся демографической ситуацией в РФ напрямую связывают с экспортом трудовых ресурсов, о чем заявил глава ФМС РФ Олег Ромадановский, разработка научно обоснованных технологий организации работы с детьми мигрантов в учреждениях образования по формированию у них культуры межнациональных отношений становиться реальной необходимостью.

Исходя из вышеизложенного изменились цели проводимого исследования.

В настоящий момент необходимо: разработать научно обоснованные рекомендации по организационному и методическому обеспечению работы с учащимися в учреждениях среднего профессионального образования города Москвы, их родителями и родственниками по формированию у них толерантного сознания и культуры межнациональных отношений. Необходимо разработать программу переподготовки преподавательского и административного состава учреждений среднего профессионального образования г. Москвы, направленную на формирование компетенций для работы в мультинациональных коллективах.

Список литературы:

1. Журавлев П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: Учеб. пособие по спец. "Экономика труда" / П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2002. - 447 с.
2. Журавлев П. В. Менеджмент персонала : Учеб. пособие для студентов эконом. специальностей / П.В. Журавлев; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2004. - 446 с. : ил.
3. Карташов С. А. Трудоустройство: поиск работы: Учеб. пособие для студентов / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2004. - 382,[1] c. : ил.
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: Учеб. пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. - М. : Экзамен, 2004. - 255 с. : ил.
5. Одегов Ю. Г. Банковский менеджмент: Упр. персоналом: Учеб. пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова, Д.А. Безделов; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. - М. : ЭКЗАМЕН, 2004. - 445,[1] с. : ил.
6. Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала: Учеб. пособие для студентов вузов по спец. "Экономика труда" / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экзамен, 2004. - 541,[1] с. : ил.
7. Практика обучения действием / Под ред. М. Педлера; Пер. с англ, под ред. О.С. Виханского. - М.: Гардарика, 2000.
8. Технология управления персоналом в России. Опыт профессионалов.- М.: «HRC. Кадровый клуб». «Книжный мир», 2001
9. Теория организации: Учебник / Под ред. В.Г. Алиева - М.: Луч, 1999.
10. Технология управления персоналом : Настол. кн. менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, К. Маусов, Ю.Г. Одегов; М-во образования Рос. Федерации, Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. : Экзамен, 2000. - 575 с.: схем.
11. Управление персоналом : Учеб. для вузов по направлению подгот. "Экономика", спец. "Менеджмент" и "Экономика труда" / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, В. Т. Пихало. - М.: Акад., 2000. - 734,[1] с.: ил..
12. Федченко, А. А. Оплата труда и доходы работников: Учеб. пособие для студентов по спец. "Экономика труда" и др. экон. спец. / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов; Изд.-торг. корпорация "Дашков и Кш". - М.: Дашков и Кш, 2004. - 548,[1] с. : ил.
13. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд.4-е, перераб, и доп. (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»)- М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000
14. Щербина С. В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции: /Автореф. дисс, канд. экон. наук. М.» 1999.

1. Organizational Culture Assessment Instrument [↑](#footnote-ref-1)