

УДК 37.088

DOI 10.31483/r-21456

А.А. Михайленко

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в работе предложены критерии для оценки корпоративной культуры в школе как организации особого типа. Рассмотрены основные подходы к оценке корпоративной культуры организаций, на основе которых выработана система критериев для ее оценки в образовательных организациях. В рамках статьи предложена относительно независимая система критериев и показателей для оценки корпоративной культуры применительно к специфике образовательной организации. Предложенная система предполагает оценивать корпоративную культуру в баллах. Это позволяет вести мониторинг и сравнивать уровень данной культуры в разных школах и в динамике.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, образовательная организация, анализ корпоративной культуры, критерии оценки, независимая оценка, показатели оценки.*

А.А. Mikhailenko

CRITERIA FOR EVALUATION OF CORPORATE CULTURE OF THE GENERAL EDUCATION ORGANIZATION

***Abstract:** in article criteria for assessment of corporate culture at school as the organizations of special type are offered. The main approaches to assessment of corporate culture of the organizations on the basis of which the system of criteria for it assessment in the educational organizations is developed are considered. Within article rather independent system of criteria and indicators for assessment of corporate culture, in relation to specifics of the educational organization is offered. Offered systems assumes assessment of corporate culture in points. It allows to conduct monitoring and to compare the level of this culture at different schools and in dynamics.*

Keywords: *corporate culture, educational organization, analysis of corporate culture, evaluation criteria, independent assessment, assessment indicators.*

Продуманная корпоративная культура на современном этапе рассматривается, как одно из условий эффективной работы любой организации. В этой связи сегодня существует и разрабатывается множество различных шкал для оценки уровня корпоративной культуры (в ходе количественного анализа) и методик оценки ее модальности и типа (в ходе качественного анализа) [5, с. 34].

Многие из методов оценки корпоративной культуры считаются достаточно универсальными, но в то же время, они подходят далеко не для всех типов организаций. И наиболее выраженную специфику в данном контексте имеют общеобразовательные организации, поскольку их деятельность достаточно строго регламентирована, работа сотрудников отличается присутствием творческого компонента, а качество оказываемых услуг трудно измеримо.

Существует ряд наиболее часто используемых комплексных методик измерения корпоративной культуры – таблица 1.

Таблица 1

Методики оценки корпоративной культуры

Комплексные методики	Объект исследования, измеряемые показатели в рамках применения методики
Методика Кука и Лафферти (OCI) [1, с. 45]	Корпоративные ценности, традиции, нормы. Ожидания сотрудников от коллектива, организации, их совместной деятельности. Типы взаимоотношений сотрудников.
Методика К. Камерона и Р. Куинна (OCAI) [3, с. 56]	Стили лидерства, руководства и управления. Особенности и уровень принятия стратегических решений, выработки целей. Существующие показатели успеха.
Модель Дэниэла Дэнисона [5, с. 46]	Интегральные характеристики: миссия организации, приспособляемость, вовлеченность сотрудников.
Простые, субъективные анкеты-опросники	Наличие корпоративных традиций, атмосфера в коллективе, эффективность руководства и т. д.

По представленной таблице статистических методик оценки корпоративной культуры, можно отметить, что часть методик имеют сходные черты и достаточно сложны в исследовании обработки результатов [3, с. 67]. Часть методик –

простые методики-анкеты (в процессе анализа раздают сотрудникам, которые субъективно оценивают в баллах различные параметры), которые достаточно субъективны – сотрудники, заполняя их, выражают собственное мнение по каждому из параметров, которое может быть искажено их личным восприятием. Кроме того, представленные методики, в большей степени, подходят для коммерческих организаций, а не для бюджетных, к каковым относятся общеобразовательные организации.

Это обуславливает актуальность предложения такой системы критериев оценки корпоративной культуры, которая будет применима именно для общеобразовательной организации и при этом, будет лишена субъективизма.

В частности, для оценки корпоративной культуры как системы моделей поведения членов общеобразовательной организации, которая возникает при приспособлении их к взаимодействию между собой и с внешней средой, можно предложить систему следующих критериев и показателей (таблица 2).

Таблица 2

Система критериев и показателей для оценки
корпоративной культуры общеобразовательной организации

Критерий	Показатели	Значения показателя и оценка в баллах
Кадровый потенциал	Доля педагогов за последний год, повышающих квалификацию (учитываются разные виды обучения, в различных аспектах)	30% и более – 3 балла; 10–30% – 2 балла; менее 10% – 1 балл.
	Доля руководящего состава (директор, заместители), имеющих подготовку в области управления организацией (курсы, второе образование)	100% – 3 балла; 50% – 2 балла; менее 50% – 1 балл.
Стиль руководства	Доля управленческих решений (развитие организации, особенности работы, стратегические цели, принятие нормативных документов и др.), принимаемых на педагогическом совете	50% – 3 балла; 30% – 2 балла; менее 10% – 1 балл.
	Доля управленческих решений, принимаемых без ведома педагогического коллектива.	менее 10% – 3 балла; 50% – 2 балла; более 50% – 1 балл.
Атмосфера в коллективе	Доля сотрудников, имеющих между собой неформальные отношения (дружбу,	более 50% – 3 балла; 10–50% – 2 балла; менее 10% – 1 балл.

	взаимодействие по рабочим вопросам) вне рабочего времени	
	Число традиций, существующих более 5 лет	более 5 – 3 балла; 2–4 – 2 балла; менее 2 – 1 балл.
Гибкость управления	Число нововведений в области повышения эффективности работы организации, предложенных рядовыми сотрудниками и внедренных в деятельность.	более 5 – 3 балла; 2–4 – 2 балла; менее 2 – 1 балл.
	Доля внешних тенденций в системе образования, внедряемых в практику работы организации	более 50% – 3 балла; 10–50% – 2 балла; менее 10% – 1 балл.
Открытость общеобразовательной организации	Число образовательных организаций-партнеров на долгосрочной основе (вузы, колледжи, другие школы, дома творчества)	более 5 – 3 балла; 2–4 – 2 балла; менее 2 – 1 балл.
	Число общественных и коммерческих организаций-партнеров на долгосрочной основе (фонды, общественные организации, коммерческие предприятия)	более 5 – 3 балла; 2–4 – 2 балла; менее 2 – 1 балл.

По таблице 2 можно отметить, что в рамках оценки корпоративной культуры общеобразовательной организации предложена система из пяти критериев, для каждого из которых установлено по два показателя и соответствующие оценки в баллах.

Предложенная система оценки, как представляется, позволяет сделать акцент на тех факторах корпоративной культуры, которые значимы именно для общеобразовательной организации, опуская менее репрезентативные для школы критерии оценки (также возможно адаптировать представленную систему для оценки корпоративной культуры вуза, колледжа или дошкольной организации). Процесс оценки, поскольку предполагает установление численных (процентных) параметров, в меньшей степени субъективен, нежели, например, опрос мнения сотрудников относительно параметров корпоративной культуры.

Показатели в ходе оценивания могут быть выражены в баллах, что позволяет дать количественную оценку уровню корпоративной культуры, проводить сравнение корпоративной культуры, например, при сопоставлении разных общеобразовательных организаций. Также балльная система оценки позволяет вести мониторинг уровня корпоративной культуры в отдельно взятой школе (например, проводя ежегодное исследование).

Также подобная система критериев позволяет руководителю общеобразовательной организации обращать внимание на те факторы, которые наиболее позитивно отражаются на процессе формирования корпоративной культуры школы, и следовательно, развивать соответствующие условия повышения корпоративной культуры.

Таким образом, представленная система критериев и показателей для оценки (количественного анализа) корпоративной культуры общеобразовательной организации позволяет давать сравнительно объективную оценку, проста в использовании, обработке и представлении результатов оценки, ориентирована на те параметры и условия корпоративной культуры, которые наиболее значимы для успешного функционирования школы, как организации особого типа.

Список литературы

1. Бахмутский А.Е. Педагогика: Учебник / А.Е. Бахмутский [и др.]. – СПб.: Питер пресс, 2017. – 304 с.
2. Левитан К.М. Юридическая педагогика: Учебник для вузов по направлению «Юриспруденция» / К.М. Левитан. – М.: Норма; Инфра-М, 2017. – 415 с.
3. Седельников А.А. Управляющий совет как катализатор создания гражданского общества. Первые итоги деятельности общественного органа управления / А.А. Седельников // Народное образование. – 2016. – №4. – С. 110–113.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
5. Шекова Е.Л. Трансформация организационных структур управления: опыт музеев / Е.Л. Шекова // Некоммерческие организации в России. – 2014. – №2. – С. 23–31.

References

1. Bakhmutskii, A. E. (2017). Pedagogika., 304. SPb.: Piter press.
2. Levitan, K. M. (2017). Iuridicheskaiia pedagogika., 415. M.: Norma; M.: Infra-M.

3. Sedel'nikov, A. A. (2016). Upravliaiushchii sovet kak katalizator sozdaniia grazhdanskogo obshchestva. Pervye itogi deiatel'nosti obshchestvennogo organa upravleniia. *Narodnoe obrazovanie*, 4, 110–113.

4. Shekshnia, S. V. (2002). Upravlenie personalom sovremennoi organizatsii., 368. M.: ZAO "Biznes-shkola "Intel-Sintez".

5. Shekova, E. L. (2014). Transformatsiia organizatsionnykh struktur upravleniia: opyt muzeev. *Nekommercheskie organizatsii v Rossii*, 2, 23–31.

Михайленко Анастасия Александровна – магистрант кафедры «педагогики и психологии профессионального образования» ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Россия, Ставрополь.

Mikhailenko Anastasia Aleksandrovna – North-Caucasian Federal University, Department of «Pedagogy and Psychology of Vocational Education», Russia, Stavropol, undergraduate.
