

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Московский государственный лингвистический университет»  
Евразийский лингвистический институт в г. Иркутске (филиал)

Педагогики и лингводидактики

Купыра Евгения Александровна

**Организационная культура как фактор развития дошкольной  
образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа студента группы ЕАЛИ 1-5-96

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность: Управление образовательными системами

Научный руководитель: к. п. н., доцент КПиЛ, Т А Жданко

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.  
(подпись)

Заведующий кафедрой: к. п. н., доцент КПиЛ, Т А Жданко

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.  
(подпись)

Заведующий выпускающей кафедрой: к. п. н., доцент КПиЛ, Т А Жданко

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.  
(подпись)

Иркутск 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава I. Теоретико-методологические основы анализа организационной культуры.....	11
1.1. Структурно-содержательная характеристика организационной культуры .....	11
1.2. Факторы организационной культуры .....	23
1.3. Типология организационной культуры .....	36
Выводы по главе 1.....	53
Глава II. Совершенствование организационной культуры в образовательных организациях.....	55
2.1. Методы поддержания организационной культуры в дошкольной образовательной организации .....	55
2.2. Анализ организационной культуры работников Детского сада № 223 ОАО «РЖД» г. Иркутска .....	72
2.3. Методические рекомендации по формированию организационной культуры в дошкольных образовательных организациях .....	88
Выводы по главе 2.....	95
Заключение .....	96
Список литературы .....	100
Приложение .....	105

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях в функционировании любого профессионального коллектива организационная культура является достаточно мощным источником повышения эффективности его деятельности. Организация является сложным организмом, основой жизненного потенциала которого является культура, которая предполагает наличие ценностей, норм и отношений, принимаемых и разделяемых сотрудниками. Особо значимым становится осмысление опыта управления организацией посредством управления ее культурой применительно к специфике управления дошкольной образовательной организацией.

Организационная культура является предметом исследования многих зарубежных и отечественных ученых и рассматривается как совокупность общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития.

В последние годы дошкольное образование претерпело достаточно серьёзное реформирование; пересмотрены концептуальные основы, приняты важные решения, расширяющие права и возможности педагогов.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. С одной стороны, это признание значимости дошкольного образования в развитии ребенка, с другой – повышение требований к дошкольному образованию. Федеральный закон РФ № 273 «Об образовании», закрепивший вариативность и многообразие типов и видов образовательных организаций и программ [40] . Появление различных типов и видов образовательных организаций предполагает рождение новых организационных культур. Организационная культура во-

площадется в документах, приказах, распоряжениях, постановлениях и других нормативных документах и актах управления, которые носят императивный характер. Так, Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 (в ред. Указов Президента РФ от 20.03.2007 N 372, от 16.07.2009 N 814) утверждены «Общие принципы служебного поведения государственных служащих». В соответствии с ними государственные служащие призваны «воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственным служащим должностных (служебных) обязанностей, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа» [39].

Кроме того, приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. № 1155 был утвержден Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

Стандарт нового поколения предъявляет новые требования к ожидаемым результатам общего образования, что обуславливает новое содержание и способы управленческой деятельности руководителей дошкольных организаций.

ФГОС ДО отражает согласованные социально-культурные, общественно-государственные ожидания относительно уровня дошкольного образования, которые являются ориентирами для учредителей дошкольных Организаций, специалистов системы образования, семей воспитанников и широкой общественности [41].

В последние годы дошкольное образование претерпело достаточно серьёзное реформирование; пересмотрены концептуальные основы, приняты важные решения, расширяющие права и возможности педагогов.

Формирование организационной культуры является одной из основных функций и обязанностей руководителя ДОО, который организует работу подчиненных ему людей.

Необходимость обращения к вопросам совершенствования организационной культуры в структурах образования чрезвычайно актуализирует и тот факт, что фундаментальные перемены, произошедшие в России, обусловили и ряд

кризисных явлений. Социальный, политический, экономический, социокультурный и даже административно-регулятивный контекст сохранения и воспроизводства организационной культуры резко трансформировался, породив ситуацию аксиологической и когнитивной неопределенности, дискредитации ранее доминировавших идейных доктрин, столкновения разных ценностно-нормативных систем, изменяя (а зачастую довольно существенно) стиль мышления и поведения участников образовательной деятельности.

В настоящее время российская система образования (как и российское общество в целом) находится на пути преодоления последствий кризисов последнего десятилетия. Однако множество проблем, в том числе и относящиеся к организационно-культурным аспектам управления, еще далеки от разрешения, а значит, требуют внимательного исследования, поскольку «...от уровня нравственности деловых взаимоотношений, от нравственности управления еще очень многое зависит в нашей жизни».

Кроме того, в условиях социально-экономических преобразований в России, приведение системы образования в соответствие с новыми потребностями общества является актуальнейшей государственной проблемой, а, следовательно, и приоритетной целью.

Организационная культура является объектом анализа многих исследователей, разрабатывающих организационно-управленческую проблематику. Интерес к этой теме пробудился еще в 20-е годы прошлого столетия, после знаменитых Хоторнских экспериментов (1927-1932 г.г.), а также в связи с выходом монографии американского исследователя проблем исполнительной власти Ч. Бернарда, где подчеркивалось, что одна из главных задач этой власти - «задать тон» всей организации.

Специальные же исследования, посвященные именно организационной культуре, стали проводиться с конца 70-х годов XX века. В начале 80-х годов организационно-культурная проблематика «становится «горячей темой» книг, журналов и газет для ученых и управленцев». То, что к данной теме «внимание с лихвой вернулось в 1980-е годы», обусловлено целым рядом факторов: воз-

никновением новых условий осуществления хозяйственной деятельности, научно-техническим прогрессом, ростом образования персонала, изменением мотивационных установок работников и т.п.

Говоря о связях организационной культуры и результативности деятельности ДОО, следует подчеркнуть необходимость понимания позитивных и негативных связей, где первые оптимально раскрывают потенциальные возможности учреждения и личности, способствуют их взаимному развитию, рассматривая профессиональную деятельность как условие обретения личностных смыслов в профессиональной деятельности и реализации способов саморазвития, а вторые препятствуют эффективному функционированию организации и личности, тормозят развитие, реализуя в профессиональной деятельности преимущественно прагматические мотивы и ценности.

Проблемы управления организацией, в том числе анализ ее организационно-культурных аспектов, исследуются многими учеными, среди которых следует выделить таких зарубежных исследователей, как Р. Акофф, Ч. Бернارد, Д. Болинже, Х. Виссема, Р. Дафт, К. Девис, Р. Килманн, М. Коултер, Ф. Морран, М. Моухен, Дж. Ньюстром, Дж. Отт, П. Робине, Р. Роттингер, Ч. Рейли, М. Секстон, Р. Серпа, Л. Смиркич, Р. Харрис, М. Хетч, Г. Ховштеде, Э. Шейн и др., а также представителей отечественной управленческой мысли - Ю.П. Аверина, И.А. Богачека, А.Н. Занковского, Э.А. Капитонова, Д.К. Лафта, С.А. Липатова, Б.З. Мильнера, Н.В. Мысина, М.Н. Павлову, А.И. Пригожина, Я.М. Прохорова, А.А. Родионова, Ж.Т. Тощенко, М.В. Удальцову, С.С. Фролова, Ф.И. Шаркова, С.В. Харченко, В.М. Шепеля и др.

Методологическую основу исследования составили философское понимание сущности человека как активного субъекта, познающего мир и самого себя в процессе деятельности, способного к рефлексивному саморазвитию, понимание сущности культуры как формы бытия социальной системы, общенаучные принципы исторического, сравнительного, процессного, деятельностного и системного подходов к изучению организационной культуры как сложноорганизованного и многоаспектного явления современной социальной и экономиче-

ской действительности. Принципы системности (В.Г. Афанасьев, Е.П. Балашов, Ю.А. Конаржевский, П.И. Третьяков, Т.Н. Шамова), развития (Л.С. Выготский), положения о роли личностных факторов, определяющие восприятие субъектами реальности и отношение к ней (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн), влияние направленности и отношений личности на карьерный рост (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Е.Г. Молл, Н.С. Пряжников), положения о природе, структуре и функциях социальных представлений (С. Московичин), представлений, ценностей и социальных установок личности (Д.А. Леонтьев, Г. Олпорт, М. Смит, У. Томас, В.А. Ядов).

Частью методического обеспечения стали общие основы социального управления (Г.М. Андреева, В.Г. Афанасьев, В.А. Богданов, К.Я. Вазина, Г.Е. Зборовский, Н.Ф. Талызина, Н.И. Шавардин, Э.Г. Юдин), философские и культурологические основы управления образованием (А.Г. Асмолов, Б.С. Гершунский, Г.Ф. Карпова, В.Д. Шадриков), психологические основы управления персоналом (В.С. Агеев, Г. Айзенк, А.В. Карпов, Р.Л. Кричевский, А.И. Кочеткова, А.К. Маркова, В.И. Михеев). Теоретические основы базировались на положениях: о сущности структуры личности и факторах её развития (А.А. Бодалёв, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, К.Роджерс, С.А. Рубинштейн), о саморазвитии личности (Б.Г. Ананьев, В.П. Зинченко, И.М. Коган, В.В. Смоллин), об эффективности, оптимальности, активности процесса управления образовательным учреждением (Т.М. Давыденко, Ю.А. Конаржевский, Э.В. Литвиненко, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова).

Пристальный интерес исследователей и социальные преобразования в обществе обусловили выбор темы исследования: «Организационная культура как фактор развития дошкольной образовательной организации».

Актуальность данной темы обусловлена, прежде всего, изменениями в структуре системы образования в России, формированием новых способов взаимодействия и обмена опытом, созданием новых форм работы образовательных организаций. Организационная культура дошкольной образовательной организации - понятие в целом малоизученное. Организационная культура должна

стать основой для открытого, инициативного, отличающегося креативностью и гибкостью процесса перехода к разработке и внедрению образовательных и управленческих идей. Несмотря на достаточную изученность вопросов теории управления, формирования и развития организационной культуры, проблема ее совершенствования в условиях образовательной организации не достаточно исследована.

**Объектом** исследования является процесс создания организационной культуры организации.

**Предмет** исследования: организационная культура как фактор развития дошкольной образовательной организации.

**Цель** исследования: научно обосновать, разработать и частично апробировать методические рекомендации по развитию организационной культуры в дошкольной образовательной организации.

В соответствии с поставленной целью сформулированы **задачи** исследования:

1. Рассмотреть основные концептуальные подходы к определению структурно-содержательных характеристик организационной культуры.
2. Определить факторы организационной культуры организации.
3. Проанализировать типологию организационной культуры дошкольной образовательной организации.
4. Определить метод поддержания организационной культуры в дошкольной образовательной организации.
5. Провести анализ организационной культуры работников Детского сада № 223 ОАО «РЖД» г. Иркутска.
6. Разработать методические рекомендации по формированию организационной культуры в дошкольных образовательных организациях.

**Методы исследования:**

- междисциплинарный теоретический анализ философской, социологической, психологической, педагогической литературы по проблемам качества различных сфер жизни человека, в том числе качества образования, управления



качеством, управления образовательными системами, развития детей в условиях целенаправленного обучения;

- анализ практики управления: изучение документации, собеседование с руководителями;

- обобщение опыта ДОО (анкетирование, тестирование, опросы работников);

- статистический анализ экспериментальных данных.

База исследования: частное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 223 ОАО «РЖД», г. Иркутск.

Поставленная цель и сформулированные задачи определили логическую структуру и последовательность этапов исследования.

### **Организация и реализация этапов исследования:**

#### **I этап (2013-2014 гг.)**

1. Научный анализ теоретической литературы с целью выявления состояния разработанности проблемы, основных характеристик и тенденций развития организационной культуры в образовательной организации.

2. Разработка понятийного аппарата по вопросам исследуемой проблемы.

3. Теоретическое осмысление проблемы, её актуальности, определение наиболее оптимальных направлений формирования и развития организационной культуры как фактора развития дошкольной образовательной организации.

4. Определение теоретической и эмпирической базы для экспериментальной разработки проблемы.

5. Выявление теоретико-методологических предпосылок, определение целей и задач, разработка программы исследования.

#### **II этап (2015-2016 г.г.)**

1. Разработаны методы поддержания организационной культуры;

2. Проведено исследование организационной культуры в частном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 223 открытого акционерного общества «Российские железные дороги» г. Иркутска

#### **III этап (2016 г.)**

Разработаны и частично апробированы методические рекомендации по формированию организационной культуры образовательной организации.

Практическая значимость исследования. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в практике управления ДОО.

Структура и объем диссертационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.