

Карпенко Ольга Александровна,

аспирант, кафедра теории и технологии социальной работы, Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С. П. Королева (Национальный исследовательский университет); 443086, г. Самара, ул. Московское шоссе, д. 34; olga29101991@yandex.ru

МЕТОД ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВАНИИ АНАЛИЗА ЕЕ КОМПОНЕНТОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальная сфера; организационная культура; социальные работники; подготовка социальных работников; компоненты организационной культуры; ценности организации.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается проблема формирования организационной культуры у будущих специалистов социальной сферы в период обучения в высшем заведении. Понятие «организационная культура» включает в себе широкий спектр умений знаний и компетенций, является относительно новым объектом исследования в социальной среде и представляет собой важную основу для успешной деятельности специалистов социальной сферы. Существующая программа обучения не формирует должного представления о самом понятии «организационная культура», кроме того, существует ряд проблем, связанных с возможностью объективной оценки уровня сформированности организационной культуры среди специалистов социальной сферы. В данной статье приведено обоснование метода оценки организационной культуры, предполагающего анализ уровня сформированности ее составляющих. В ходе работы было выявлено и обосновано четыре основных компонента организационной культуры: аксиологический, когнитивный, поведенческий и регулятивный. Каждый из компонентов заключается как в личностных, так и профессиональных качествах специалистов, а также их умениях и навыках. Для определения уровня сформированности составляющих организационной культуры было проведено тестирование по каждому из компонентов. В ходе данной экспериментальной работы применялись методики М. Рокича, Я. Бульмана, Е. Ю. Мандриковой, Л. Фалеевой. Исследование проводилось в Самарском государственном аэрокосмическом университете имени академика С. П. Королева среди студентов социологического факультета по направлению «Социальная работа». В результате проведения исследования выявлен недостаточный уровень подготовки специалистов социальной сферы, что говорит о необходимости пересмотра учебного процесса в высших заведениях.

Карпенко Olga Aleksandrovna,

Post-graduate Student, Department of Theory and Technology of Social Work, Samara State Aerospace University (National research University), Samara, Russia

METHOD OF ASSESSMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF SPECIALISTS IN SOCIAL SPHERE BY ANALYSING THE COMPONENTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

KEY WORDS: social sphere; organizational culture; community worker; community workers' training; components of organizational culture; organization values.

ABSTRACT. The article deals with the problem of training future specialists in the social sphere for instance, the formation of an organizational culture. The organizational culture includes a wide range of skills and knowledge of specialists. It is a relatively new object of research in the social sphere. It represents a suitable basis for the successful work of specialists in the social sphere. The current educational program does not form a proper understanding of the term "organizational culture", moreover, there are a number of problems associated with the possibility of an objective assessment of the level of organizational culture among specialists in the social sphere. The article analyses the method of assessment of the organizational culture based on the analysis of the level of formation of its components. The research has identified the following four main components: axiological, cognitive, behavioral and regulatory. Each of the components consists of both personal and professional qualities of specialists, as well as their skills and strategies. To examine the level of formation of the components of the organizational culture, each component was tested. The methods of M. Rokich, J. Bullman, E.Yu. Mandrikova, L. Faleeva were used in this research. The study was conducted at Samara University among the Sociology Department students majoring in Social Work. The research has shown an insufficient level of training of specialists in the social sphere. Therefore training of these specialists in higher institutions should be perfected.

Актуальность проблемы исследования

В Российской Федерации подготовка специалистов социальной работы является относительно новым объектом исследования. Контактируя с различными субъектами социальной сферы – как с конкретным человеком,

так и с его окружением – важно подчеркнуть значимость компетентной подготовки специалистов, владения профессиональной культурой, необходимой для эффективного существования в данной среде [6]. Профессиональная культура определяется степенью овладения человеком знаниями, приемами и

характерным поведением при решении профессиональных задач [4]. Подготовка специалистов включает в себя разные аспекты, одним из которых является формирование организационной культуры, соответствующей специфике деятельности. Само понятие организационной культуры изучалось с 1930-1940 гг., когда были проведены исследования межперсональных и этических проблем взаимного воздействия индивидов друг на друга в промышленных организациях, но сам термин «организационная культура» начал использоваться в конце 1970-х гг. Одной из первых стала концепция «человеческих отношений» [7]. В современном российском обществе проблема совершенствования управления человеческими ресурсами и оптимизации управления основывается на улучшении внутриорганизационной атмосферы [11]. Соответственно, вопрос становления организационной культуры в учреждении или на предприятии является весьма актуальным.

Становление понятия «организационная культура» происходило в несколько этапов, сам термин также трактовался по-разному. Определения организационной культуры приводят такие авторы, как Л. Смирнич, А. Мак-Лин, Ж. Маршалл, Э. Браун, П. Штерн, О. С. Виханский, Т. О. Соломанидина. В современном представлении организационная культура состоит из ценностей, паттернов поведения, способов оценки результатов деятельности [5]. На сегодняшний день существует ряд проблем, связанных с формированием организационной культуры у специалистов социальной сферы, что сказывается на их профессиональной деятельности в целом. В силу достаточно большого объема умений, знаний и навыков, которые формируют организационную культуру, важным моментом становится ее формирование у специалистов социальной сферы в период обучения в высших учебных заведениях. Анализ действующего учебного плана обучения по направлению «Социальная работа» на социологическом факультете Самарского государственного аэрокосмического университета имени академика С. П. Королева позволил выявить, что вопросу формирования организационной культуры не уделено должного внимания, и, как результат, у будущих специалистов социальной сферы не складывается необходимое представление о данном понятии. Таким образом, тема, поднимаемая в статье, имеет высокую степень актуальности как для системы высшего профессионального образования, так и для государственных учреждений социальной сферы.

Для того чтобы формировать оргкультуру, необходимо разобраться в вопросах её анализа и оценки. Многие ученые, занимающиеся данным вопросом, приводят клас-

сификации оргкультуры (Г. Харрисон, А. Ф. Крамаци, У. Оучи), методики оценки и диагностики типа организационной культуры (Р. Куинна и К. Кэмерона). Также существуют методики изучения ценностных ориентаций (методика М. Рокича), базисных убеждений (Р. Янов-Бульмана), смысложизненных ориентаций (Д. Крамбо и Л. Махолик), самоактуализации (Ю. Е. Алешина, Л. Я. Гозман), самоорганизации (Е. Ю. Мандрикова). Все приведенные методики являются важными для изучения организационной культуры, однако по отдельности они не могут полноценно охарактеризовать уровень ее сформированности. Таким образом, разработка методов оценки и анализа организационной культуры становится одним из приоритетных направлений в изучении вопроса становления оргкультуры.

Новизна исследования заключается в том, что из-за отсутствия универсального способа определения уровня сформированности организационной культуры рассматривается метод ее анализа по составляющим компонентам. Занимаясь изучением понятия организационной культуры и ее трактовки различными авторами, можно сделать вывод, что оргкультура складывается из четырех основных составляющих: аксиологического, когнитивного, поведенческого и регулятивного компонента. Каждый из компонентов отвечает за определенные как личностные, так и профессиональные качества, и важно, чтобы формирование компонентов происходило на этапе обучения в высшем заведении.

Цель исследования – обосновать необходимость внесения в образовательную программу отдельной дисциплины, направленной на формирование организационной культуры специалистов социальной работы. В ходе освоения дисциплины у будущих специалистов будут развиваться необходимые качества, которые входят в состав вышеупомянутых компонентов.

Задачами исследования, были следующие: в ходе исследования проанализировать действующую программу обучения будущих специалистов социальной сферы по направлению «Социальная работа» в Самарском государственном аэрокосмическом университете им. академика С. П. Королева на предмет формирования организационной культуры у студентов; используя предложенный метод, оценить уровень сформированности компонентов организационной культуры; основываясь на полученных результатах, определить уровень оргкультуры у будущих специалистов.

Методы исследования

В ходе исследования мы использовали такие методы, как экспертный опрос и анкетирование.

Теоретическое исследование

У зарубежных авторов в 50-80-е гг. XX в. появилось понятие «культура организации» (Э. Джакус), в 80-90 гг. XX в. – «корпоративная культура» (К. Голд, К. Шольц, М. Армстронг), в 80-е гг. XX в. – «организационная культура» (Л. Смирнич, Э. Браун, П. Штерн). В отечественной практике формирование понятия «организационная культура» проходило в более короткие сроки. В 90-е гг. XX – начале XXI вв. появляются понятия «культура организации» (Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев) или «культура корпорации» (В. А. Спивак), а также «корпоративная культура» (Р. Л. Кричевский, В. В. Томилов) и только в начале XXI в. появляется «организационная культура». О. С. Виханский предлагает определение организационной культуры как набора особо важных положений, принимаемых всеми ее членами, которые находят выражение в создаваемых организацией ценностях, задающих правила поведения людей. Данные аксиологические направления передаются индивидам с помощью духовных и материальных символов [1]. Согласно И. В. Грошеву и В. М. Юрьеву, организационная культура – совокупность важнейших представлений, актуальных для членов организации и воплощающихся в ценностях, типичных для организации. Эти представления задают людям направления для их поведения и действий [3].

Анализируя приводимые определения понятия «организационная культура», мы делаем вывод, что основу организационной культуры составляют четыре компонента: аксиологический, когнитивный, регулятивный и поведенческий. Более подробно рассмотрим каждый из компонентов и совокупность качеств, знаний и навыков, за которые они отвечают. Аксиологический компонент подразумевает учение о ценностях и их иерархию у индивида. Данный компонент является основой в становлении организационной культуры у специалиста социальной сферы, так как в зависимости от личностных ценностей выстраиваются модель и стиль поведения, а также профессионально-этическое поведение. Когнитивный компонент также включает в себя представления о ценностях и нормах, которые влияют на принятие решений. Кроме этого, он складывается из профессиональных знаний и проявляется в межличностном общении специалиста с клиентами и коллегами. Поведенческий компонент заключается в моделировании идеального поведения специалиста, соответствующего профессиональной этике. Регулятивный компонент отвечает за способность индивида к самоорганизации и регулированию

собственного поведения в зависимости от ситуации. Согласно поставленным целям и задачам индивид распределяет силы и время на достижение цели и таким образом регулирует свое поведение. Это делает регулятивный компонент зависимым от вышечисленных.

Процедура практического исследования

Для исследования вопроса формирования организационной культуры у будущих специалистов социальной сферы была проведена экспериментальная работа среди студентов-бакалавров, обучающихся по направлению «39.03.02 Социальная работа» на социологическом факультете Самарского университета. Одной из поставленных задач было определение степени сформированности знаний и представлений о самом понятии «организационная культура». Предварительно было проведено изучение существующей программы обучения. Анализ выявил, что программа достаточно насыщена профильными дисциплинами, нацелена на наращивание необходимой базы знаний и умений будущих специалистов социальной сферы. Однако дисциплины недостаточно формируют представление об организационной культуре и лишь косвенно развивают ее компоненты.

Чтобы дать оценку процессу формирования организационной культуры среди студентов по направлению «Социальная работа», была проведена апробация предлагаемого метода. Данный способ оценки оргкультуры предлагает тестирование, состоящее из четырех частей, каждая из которых направлена на определение уровня сформированности одного из составляющих компонентов организационной культуры. В тестировании было задействовано 30 студентов, обучающихся на последних курсах социологического факультета.

Для оценки степени развитости аксиологического компонента использовался тест М. Рокича, направленный на исследование ценностных ориентаций, определяющий отношение индивида к окружающему миру и другим людям, а также мотивацию поступков [2]. Для определения уровня сформированности когнитивного компонента был использован опросник Я. Бульмана «Шкала базовых убеждений» [9]. Данная методика была разработана в рамках когнитивной концепции базовых убеждений личности. Анализ поведенческого компонента проводился по методике Е. Ю. Мандриковой [8]. Используемый тест-опросник самоорганизации деятельности (ОСД) отражает навыки тактического планирования и самоорганизации, особенности персонального тайм-менеджмента. Самоорганизация деятельности проходит по таким

критериям, как планомерность, целеустремленность, настойчивость, фиксация, самоорганизация, ориентация на настоящее. От развитости данных критериев напрямую зависит уровень организационной культуры специалистов. Определение уровня развитости регулятивного компонента было проведено при помощи теста Л. Фалеевой «Организованны ли Вы человек?». Используя данную методику, можно определить навыки самоорганизации и уровень ответственности человека, его способности планировать рабочие процессы, придерживаться поставленных сроков и ставить цели на будущее.

Основные выводы и результаты исследования

Результаты тестирования будущих специалистов социальной сферы показали, что в высокой степени развит аксиологический компонент, в удовлетворительной степени развит когнитивный компонент. Наименее развитыми оказались поведенческий и регулятивный компоненты. Стоит отметить, что результаты тестирования регулятивного компонента были крайне неудовлетворительные. Развитый аксиологический компонент свидетельствует, что у студентов сложилась положительная иерархия ценностей и жизненных приоритетов. Показатели уровня когнитивного компонента выявили, что у студентов существуют некоторые проблемы с самоидентификацией, отношением к окружающему миру и своему местоположению в нем. Недостаточно развитый поведенческий компонент говорит о неспособности специалиста регулировать собственное поведение в зависимости от условий и ситуации, а также распределять время и усилия в зависимости от поставленных задач. Низкий уровень сформированности регулятивного компонента свидетельствует о проблемах, связанных с целеустремленностью, фиксацией на деятельности и саморазвитием. Природа этих проблем вытекает из психологических факторов человеческой личности, таких как недостаточная самоорганизация и отсутствие жизненных целей [10]. Здесь возникает некий парадокс, недопустимый для социального работника: человек с внутриличностными проблемами не может обеспечить должную поддержку в ходе социальной адаптации.

В результате исследования были сделаны следующие выводы.

Во-первых, существующая программа обучения бакалавров по направлению «Социальная работа» не вырабатывает необходимого представления о самом понятии «организационная культура», отсутствует дисциплина, которая систематизирует полученные знания и умения в контексте организационной культуры.

Во-вторых, проведенное тестирование, основанное на методе анализа компонентов организационной культуры, констатировало факт, что три из четырех компонентов развиты в недостаточной степени. А именно, когнитивный, поведенческий и регулятивный.

В-третьих, недостаточный уровень сформированности трех компонентов свидетельствует, что организационная культура среди будущих специалистов социальной сферы не сформирована в должной степени. На основе полученных результатов сделан вывод, что на данный момент студенты не обладают необходимым уровнем целеустремленности, профессиональной этикой поведения, они не сконцентрированы на саморазвитии и самоорганизации своей деятельности.

В-четвертых, недостаточный уровень сформированности компонентов организационной культуры свидетельствует о недостаточном уровне подготовки специалистов социальной сферы в высших заведениях. На данный момент мы можем утверждать, что существующая образовательная система в недостаточной мере учитывает специфику и особенности социальной сферы. Данную проблему лаконично описывают Т. И. Руднева, С. В. Астахова и Е. С. Лапшова в книге «Профессиональная подготовка специалистов гуманитарного профиля»: «Объективным показателем развития культуры и функционирования ее в обществе служит степень той активности и универсальности, с какой индивид относится к природе, к другим людям, к самому себе. Чем универсальнее эти отношения, тем более универсален, разносторонен он сам как активное общественное существо, тем на более высоком уровне культуры он стоит...» [11]. Другими словами, чем универсальнее специалист, тем выше уровень его организационной культуры, следовательно, вопросу формирования организационной культуры необходимо уделять особое внимание при подготовке специалистов в высшем учебном заведении. При обращении должного внимания на формирование компонентов организационной культуры у будущих специалистов будет достигнут желаемый результат в виде должного уровня организационной культуры в учреждениях.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что в процесс подготовки необходимо включить дисциплину, направленную на формирование организационной культуры, развитие ее компонентов у специалистов социальной сферы, которые впоследствии займут рабочие места и будут выступать активными субъектами рабочего процесса.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учебник. – М. : Гардари-ка, 2001. – 416 с.
2. Гребень Н. Ф. Психологические тесты для профессионалов. – Минск : Современная Школа, 2007. – 496 с.
3. Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура : учеб. пособие для студ. ву-зов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации». – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 288 с.
4. Грунт Е. В., Лымарь А. Н. Особенности профессиональной культуры, как феномена культуры // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования : мат-лы X междунар. конф. – Екатеринбург, 2007. – С. 121-128.
5. Ермолов Ю. А. Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «организационная культура» и «корпорационная культура» // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». – 2012. – № 9. – С. 78-85.
6. Карпова Ю. А., Куриленко Л. В. Средовой подход к подготовке специалистов социальной работы : учеб. пособие. – Самара : Самарский ун-т, 2007. – 164 с.
7. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization // International Library of Sociology. – Routledge, 2007.
8. Мандрикова Е. Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологиче-ская диагностика. – 2010. – № 2. – С. 87-111.
9. Падун М. А., Котельникова А. В. Модификация методики исследования базисных убеждений лич-ности Р. Янофф-Бульман // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29. – № 4. – С. 98-107.
10. Руднева Т. И., Астахова С. В., Лапшова Е. С. Профессиональная подготовка специалистов гумани-тарного профиля. – Самара : Самарский ун-т, 2007. – 151 с.
11. Савкина Е. Г. Социально-управленческая теория Элтона Мэйо : автореф. дис. ... канд. соц. наук. – Казань, 2003.

R E F E R E N C E S

1. Vikhanskiy O. S. Menedzhment: chelovek, strategiya, organizatsiya, protsess : uchebnik. – M. : Gardarika, 2001. – 416 s.
2. Greben' N. F. Psikhologicheskie testy dlya professionalov. – Minsk : Sovremennaya Shkola, 2007. – 496 s.
3. Groshev I. V., Emel'yanov P. V., Yur'ev V. M. Organizatsionnaya kul'tura : ucheb. posobie dlya stud. vuzov, obuchayushchikhsya po spetsial'nosti 061100 «Menedzhment organizatsii». – M. : YuNITI-DANA, 2012. – 288 s.
4. Grunt E. V., Lymar' A. N. Osobennosti professional'noy kul'tury, kak fenomena kul'tury // Kul'tura, lich-nost', obshchestvo v sovremennom mire: metodologiya, opyt empiricheskogo issledovaniya : mat-ly Kh mezhdun-ar. konf. – Ekaterinburg, 2007. – S. 121-128.
5. Ermolov Yu. A. Predmetno-soderzhatel'nye vzaimosvyazi definitсий «organizatsionnaya kul'tura» i «kor-poratsionnaya kul'tura» // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya «Gumanitarnye nauki». – 2012. – № 9. – S. 78-85.
6. Karpova Yu. A., Kurilenko L. V. Sredovoy podkhod k podgotovke spetsialistov sotsial'noy raboty : ucheb. posobie. – Samara : Samarskiy un-t, 2007. – 164 s.
7. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization // International Library of Sociology. – Rout-ledge, 2007.
8. Mandrikova E. Yu. Razrabotka oprosnika samoorganizatsii deyatel'nosti (OSD) // Psikhologicheskaya di-agnostika. – 2010. – № 2. – S. 87-111.
9. Padun M. A., Kotel'nikova A. V. Modifikatsiya metodiki issledovaniya bazisnykh ubezhdeniy lichnosti R. Yanoff-Bul'man // Psikhologicheskii zhurnal. – 2008. – T. 29. – № 4. – S. 98-107.
10. Rudneva T. I., Astakhova S. V., Lapshova E. S. Professional'naya podgotovka spetsialistov gumani-tarnogo profilya. – Samara : Samarskiy un-t, 2007. – 151 s.
11. Savkina E. G. Sotsil'no-upravlencheskaya teoriya Eltona Mayo : avtoref. dis. ... kand. sots. nauk. – Kazan', 2003.