

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт
экономики и управления

Кафедра
«Социология и управление персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

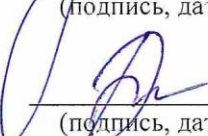
«Совершенствование организационной культуры в образовательной сфере
(на примере ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»)»

Студент

 17.01.2024
(подпись, дата)

Журавлёва Е. А.
(фамилия, инициалы)

Руководитель

 17.01.2024
(подпись, дата)

Данилова Е. А.
(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

 12.01.2024
(подпись, дата)

Данилова Е. А.
(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 24.01.24, № 10)

Заведующий кафедрой


(подпись)

Щанина Е.В.

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, № _____)

Секретарь ГЭК

(подпись)

Мордишева Л.Н.
(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	8
1.1 Понятие, функции и виды организационной культуры.....	8
1.2 Процесс формирования и поддержания организационной культуры в учреждениях образования.....	19
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГАПОУ ПО «ПЕНЗЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»...28	
2.1 Характеристика деятельности и кадрового состава ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».....	28
2.2 Исследование организационной культуры в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» и направления ее совершенствования.	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	57
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день происходит обновление требований как профессиональных, так и государственных образовательных стандартов, что влечет за собой изменения в работе образовательных учреждений, и, соответственно, изменения в организационной культуре учреждений сферы образования.

Кроме того, 2023 год значим в развитии статуса педагога, так как были обновлены Профессиональные стандарты. Педагоги среднего профессионального образования также получили обновленные профессиональные стандарты, которые содержат в себе требования к организации взаимодействия педагогов со студентами, между собой в коллективе и с внешней средой, также новые профессиональные стандарты содержат основные правила поведения педагогов среднего профессионального образования.

Данное обстоятельство подтверждает актуальность изучения выбранной темы исследования.

Также отметим, что совершенствование организационной культуры в образовательной сфере следует оценить с точки зрения безоговорочного элемента, обеспечивающего процесс реализации здоровых внутриорганизационных коммуникаций, благоприятного социально-психологического климата и высокого трудового потенциала педагогических работников.

Важность организационной культуры необходима и для понимания того, как правильно, рационально, и в наибольшей степени соответствующе управлять коллективом. Поэтому руководителям образовательных организаций важно знать, как и в какой степени регламентировать те или иные бизнес-процессы в организации, как повысить эффективность решения задач управления персоналом.

Вопросами организационной культуры занимались многие современные авторы научной литературы, а также периодических изданий. Все же отметим, что более узкие вопросы совершенствования организационной культуры в образовательной сфере остаются на сегодняшний день не до конца раскрыты.

Теоретической базой для написания бакалаврской работы стали труды таких авторов как Д.С. Баланова, О.С. Виханского, Л.И. Дорофеевой, Е. А. Морозовой и многих других.

Целью бакалаврской работы является изучение организационной культуры в образовательной сфере и разработка рекомендаций по совершенствованию организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

Для достижения поставной цели исследования сформулированы следующие задачи:

- 1) рассмотреть понятие, функции и виды организационной культуры;
- 2) охарактеризовать процесс формирования и поддержания организационной культуры в учреждениях образования;
- 3) проанализировать общую характеристику деятельности и кадровый состав ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»;
- 4) провести оценку организационной культуры в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» и разработать направления по ее совершенствованию.

Объектом исследования является ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

Предмет исследования – организационная культура в образовательной сфере.

Для написания бакалаврской работы использованы как общетеоретические, так и эмпирические методы исследования. К общетеоретическим методам исследования относятся анализ научной литературы, классификация, системный анализ, метод дедукции. К

эмпирическим методам исследования, применяемым в бакалаврской работе, относятся: диагностическая методика организационной культуры по модели Камерона-Куинна, глубинное интервью.

Бакалаврская работа включает: введение, 2 главы по 2 параграфа, заключение, список использованных источников и 9 приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

1.1 Понятие, функции и виды организационной культуры

Общее понятие организационной культуры достаточно широкое и содержит в себе совокупность ценностей, коллективных убеждений, норм и традиций поведения сотрудников организации. Данные ценности, нормы и традиции должны быть сформированы исключительно внутри коллектива, только тогда это будет считаться организационной культурой.

Основная идея формирования и влияния на коллектив организационной культуры заключается в определении поведенческих особенностей, манер взаимодействия, характеристике исполнения и подчинения сотрудниками тех или иных правил поведения. Организационная культура это понятие, которое может иметь как положительную, так и негативную характеристику.

Правильно построенная организационная культура организации позволит добиться эффективного взаимодействия между сотрудниками коллектива для достижения стратегически важных целей и задач организации.

Так как организационная культура является емким и многоаспектным понятием (поведение, взаимодействие, порядок принятия решений и др.), то и подходов к определению организационной культуры существует большое количество, но в бакалаврской работе остановимся только на некоторых из них.

Так, например, О.Б. Логинова дает определение организационной культуре: организационная культура – это связующее звено в организации, которое соединяет воедино сотрудников, правила поведения, нормы и принципы, направления деятельности организации, а также регулирует взаимоотношения в коллективе и коллектива с внешней средой [10, с. 107].

В. И. Набоков определяет организационную культуру как систему позиционирования организации, содержащую структуру взаимодействия внутриорганизационных элементов кадрового менеджмента [12, с. 56].

Э. Шейн характеризует организационную культуру также как систему, состоящую из отдельных элементов, которые по-своему связаны друг с другом в каждой организации.

В своих исследованиях Э. Шейн выделяет три разных уровня организационной культуры:

- первый уровень организационной культуры – поверхностный, или символический, то есть характеризуется внешними признаками (например, гимн, герб организации и т.п.);

- внутренний уровень организационной культуры – ценностный, содержит в себе те правила, нормы и ценности, которые приняты в коллективе организации, при этом некоторые из норм могут быть закреплены в регламентирующих внутренних документах организации, а некоторые быть негласными;

- глубинный уровень организационной культуры, то есть поведенческий уровень, который является самым фундаментальным в определении всей организационной культуры. Данный уровень заключается в характеристике поведенческих привычек коллектива, которые сформировались по истечению определенного времени совместной деятельности. Кроме того, данный уровень организационной культуры является наиболее прочным и сложно корректируемым [31, с. 116].

Рассмотрим и другие подходы к определению организационной культуры отечественных и зарубежных авторов (таблица 1).

Итак, рассмотренные определения организационной культуры могут свидетельствовать о том, что организационная культура является своего рода идеологией внутренней среды организации.

Организационная культура содержит в себе как внешнюю атрибутику, свод правил поведения, так и негласные нормы поведения, принятые в

коллективе.

Таблица 1 – Определения организационной культуры

Автор	Определение
Армстронг М.	Организационная или корпоративная культура – это модель ценностей, норм, убеждений, установок и допущений, которые, возможно, не выражены словами, но формируют то, как люди себя ведут, и как они действуют.
Дорофеева Л.И.	Организационная культура – целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способах реагирования.
Виханский О. С., Наумов А. И.	Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.
Соломандина Т. О.	Организационная культура – это социально-духовное поле компании, формирующееся под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, определяющих единство философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и поведения персонала компании и позволяющих организации продвигаться к успеху.

Источник: составлено по материалам источников [1], [6], [4], [27]

Смежными понятиями организационной культуры можно назвать деловую этику или философию бизнеса, которые также содержат в себе правила поведения и нормы, принятые коллективом, однако последние два понятия характеризуются большей степенью регламентацией.

Теперь рассмотрим тот факт, что организационная культура является синонимом понятию «корпоративная культура».

Указанный тезис легко доказать, так как корпоративная культура также означает совокупность правил и ценностей поведения, а также организацию деятельности компании, которые могут быть регламентированы или учтены устно сотрудниками компании. Корпоративная или организационная культура характеризует по внешним признакам организацию, таким как, герб организации, ее гимн, форма одежды или цветовая гамма оформления пространства. Однако все эти свойства организационной культуры не обязательны и по наличию в разных компаниях могут существенно

отличаться.

Кроме уже указанных элементов организационной культуры, к ним также относится и система управления, а именно характерные качества и свойства поведения руководителя компании. Это обосновано тем, что именно руководитель является для всех сотрудников образцом для поведения и примером, и именно он разрабатывает и утверждает правила поведения в коллективе.

Правила поведения, а также взаимоотношения в коллективе формируют ценности коллектива.

Ценности коллектива организации влияют на то, как сотрудники данной организации воспринимаются внешней средой, как персонал взаимодействует между собой, в каком стиле выполняет свои служебные обязательства и др. [14, с. 53].

Отметим, что такое емкое понятие, как организационная культура влияет на эффективность деятельности всей организации, так как от организационной культуры зависит успешность выполнения функций персоналом, лояльность персонала, мотивация на развитие и достижение высоких результатов, организационная культура влияет даже на конкурентоспособность организации на рынке.

Проведя анализ содержания понятия организационной культуры, перечислим основные ее элементы:

- руководство;
- взаимоотношения в коллективе;
- конфликтность персонала, умение решать совместно проблемы коллектива;
- позиционирование себя сотрудниками по отношению к другим;
- внешняя атрибутика: лозунги, цветовая гамма, миссия, гимн и другое;
- принятые негласные правила поведения сотрудников: ценности и нормы;

– регламентированные и закреплённые в локальных нормативных актах правила поведения: Кодекс корпоративной этики, Трудовой распорядок и иные внутренние документы;

– уровень мотивации и лояльности персонала [11, с. 142].

Кроме того, организационная культура выполняет следующие функции:

1) идентификационная функция. Организационная культура помогает работникам ощутить принадлежность к организации и создает ощущение единства и сопричастности. Она формирует общие ценности и идеалы, которые объединяют сотрудников и помогают им идентифицироваться с организацией;

2) адаптационная функция. Организационная культура помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться к организации и ее особенностям. Она определяет правила и нормы поведения, ожидания и требования, которые помогают новичкам понять, как работает организация и какие требования у нее к сотрудникам;

3) мотивационная функция. Организационная культура может служить источником мотивации для сотрудников. Если культура организации поддерживает ценности, которые важны для работников, они будут более мотивированы работать и достигать поставленных целей. Организационная культура может также создавать стимулы и вознаграждения, которые мотивируют сотрудников на достижение успеха;

4) контрольная функция. Организационная культура может служить инструментом контроля и нормирования поведения сотрудников. Если культура организации подразумевает строгое соблюдение правил и норм, она может помочь в контроле и предотвращении нежелательного поведения или нарушений;

5) инновационная функция. Организационная культура может стимулировать инновационность и творческое мышление сотрудников. Если культура организации поддерживает открытость к новым идеям,

экспериментам и риску, она может способствовать развитию новых подходов и инноваций в организации [12, с. 73].

Все эти функции организационной культуры взаимосвязаны и влияют на работу и успех организации в целом. В связи с этим важно уделять внимание формированию и поддержанию положительной и эффективной организационной культуры.

Итак, организационная культура характеризует общие нормы поведения, принятые в коллективе, ценности каждого сотрудника, внешний вид сотрудников и организационную атрибутику. Также организационная культура отображает то, как персонал привык контактировать между собой, решать внутриорганизационные конфликты и относиться к внешней среде (клиентам, партнерам и др.).

Если организационная культура выстроена эффективно и рационально, то она является средством конкурентоспособности и инструментом достижения высоких результатов компании, в тоже время, если в организационной культуре есть недостатки и проблемы, то это будет служить негативным фактором для развития компании.

Формирование организационной культуры – это длительный процесс, так как элементы организационной культуры должны быть закреплены в сознании сотрудников и быть нерушимыми для них.

Кроме того, формирование организационной культуры помимо временных ресурсов для формирования требует и финансовых вложений (материальное стимулирование персонала, система развития, включающая обучение за счет организации, внешняя атрибутика – оформление производственных и офисных помещений, корпоративные товары с символикой).

В свое время в Америке были разработаны и предложены четыре типа организационной культуры, авторами классификации стали социологи К. Камерон и Р. Куинн. Их классификация организационной культуры актуальна и на сегодняшний день (рисунок 1).

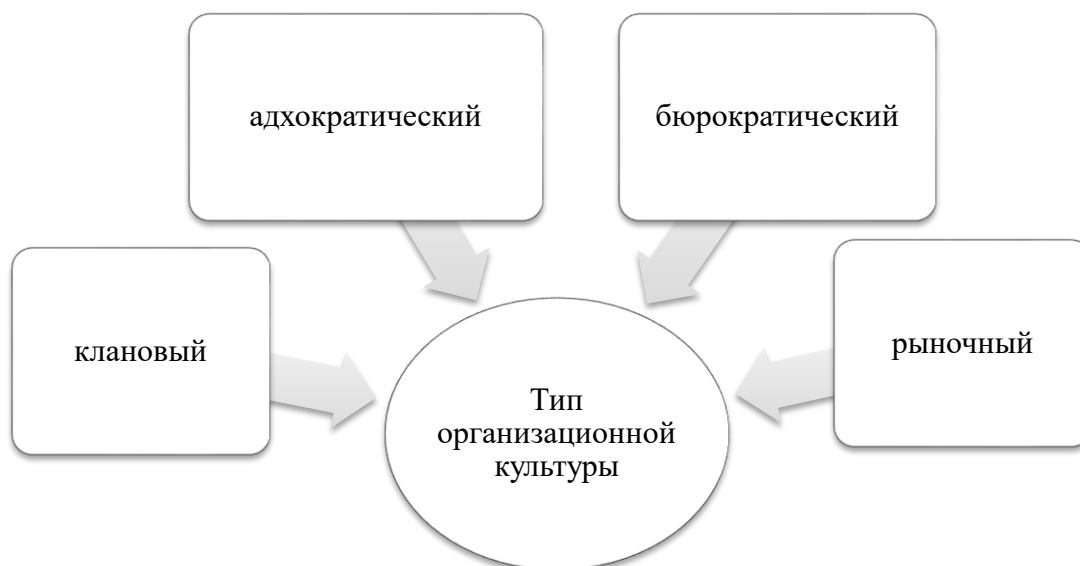


Рисунок 1 – Типы организационной культуры

Источник: Зябриков, В.В. Системный анализ типологий организационной культуры / В.В. Зябриков, И.Р. Шевазуцкий // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Том 10. – № 4. – С. 1239.

В соответствии с указанной выше классификацией организационных культур, проведем анализ кадровой работы и системы кадрового менеджмента в каждой из указанных типов организационных культур:

1) семейно-клановая организационная культура характеризуется следующими признаками:

- кадровое делопроизводство ведется по всем стандартам, соответствующим Трудовому кодексу РФ;
- рекрутинг проводится с акцентом на соответствие корпоративным ценностям (новый сотрудник должен быть «похож» на уже работающего сотрудника организации);
- адаптация сотрудников обеспечивает передачу ценностей, полную интеграцию нового сотрудника в коллектив;
- обучение проводится не систематически, а только по необходимости;
- аттестация или иная форма оценки персонала чаще всего отсутствует, так как, в соответствии с семейно-клановым типом организационной культуры, оценивать близких людей объективно

невозможно;

- системы мотивации и поощрения отсутствуют или же состоят исключительно из включенности персонала в общий результат (бригадная оплата, партнерство);

- корпоративная культура основывается на поддержании корпоративных ценностей.

Сотрудники компании с клановой культурой не просто коллеги, они – друзья, которые всегда готовы помочь друг другу. В коллективе сформированы доверительные отношения. Сотрудничество – главная ценность организации. Начальник для подчиненных – воспитатель или родитель. Он строгий, но заботливый. Работники очень преданы компании и ее традициям. Руководство одобряет работу в команде.

В нашей стране клановая организационная структура присуща фермерским хозяйствам.

2) иерархическая (бюрократическая) организационная культура характеризуется следующими признаками:

- кадровое делопроизводство ведется по всем стандартам, соответствующим Трудовому кодексу РФ;

- в процессе рекрутинга основное внимание уделяется квалификационным требованиям, соответствию профессионального уровня нанимаемого сотрудника;

- адаптация: передача процессов, интеграция в процессы отдела, организации;

- обучение проводится систематически, основная цель системы обучения персонала – эффективная работа в процессной системе;

- проводится оценка персонала с целью создания кадрового резерва. Работа с кадровым резервом при иерархической (бюрократической) организационной культуре также характеризуется системностью и четкой регламентацией;

- системы мотивации и поощрения содержат ответы на вопросы: как

работает конкретный сотрудник, какой результат при выполнении необходимых процедур;

- корпоративная культура направлена на стремление к «очеловечиванию» производственных процессов и технологий, используемых в организации, четко прописана политика миссий и девизов.

Главная задача менеджеров при иерархической (бюрократической) организационной культуре – это сокращение расходов, увеличение доходов и поддержание стабильной работы компании.

Сотрудник должен следовать формальным правилам, добиваться стабильных показателей, укладываться в срок и выполнять план. Главная ценность – дисциплина и стабильность.

3) рыночная организационная культура характеризуется следующими признаками:

- кадровое делопроизводство ведется по всем стандартам, соответствующим Трудовому кодексу РФ;

- во время рекрутинга упор делается на стрессоустойчивость принимаемого сотрудника, его ориентацию на результат и желание добиваться успеха;

- адаптация либо полностью отсутствует, либо дается только общая информация о продукте, бизнес-процессах (сотрудника принимают по принципу «выплывет – утонет»);

- обучение проводится не системно, основная цель обучения персонала заключается в быстром улучшении результата;

- как правило, оценки или любой формы аттестации нет. Главная оценка при рыночной организационной культуре – это достижение результата;

- в системе мотивации и поощрения основной акцент делается на результат работы, а не на сам процесс его достижения;

- корпоративная культура отсутствует либо содержит элементы конкурирующей борьбы;

4) адхократическая организационная культура характеризуется следующими признаками:

- кадровое делопроизводство ведется по всем стандартам, соответствующим Трудовому кодексу РФ;
- в процессе рекрутинга акцент делается на творческом решении задач, обучаемости принимаемого сотрудника, его склонности к самостоятельности в работе и завоеванию инициативы;
- система адаптации хорошо разработана и регламентирована, для нее характерно обучение и развитие с первого дня, передача информации о ресурсах, которыми может воспользоваться новый сотрудник;
- при адхократической организационной культуре обучение проводится системно, также практикуется система самообучения и передача знаний;
- проводится оценка персонала. Основной результат оценки персонала заключается в обеспечении качественной обратной связи и разработке планов развития персонала;
- система мотивации и поощрения очень гибкая;
- в корпоративной культуре акцент делается на самостоятельность, саморазвитие, постоянное обучение.

Компания с адхократической культурой динамично развивается, ищет новые ресурсы и рынки. Желание экспериментировать – вот что объединяет сотрудников такой организации. Новатор, готовый к риску – образец лидера адхократической культуры.

В этой организационной культуре отсутствует строгая иерархия – каждый может высказаться и проявить инициативу. Основная ценность – развитие. Основная цель – быть лидером в своей области.

Обычно в компании в различной степени представлены все четыре типа, но один из них доминирует.

Клановая культура характерна для организаций семейного типа, адхократическая – для инновационных компаний, бюрократическая – для

государственных структур, а рыночная – для большинства современных торговых, сервисных и производственных компаний со стабильным уровнем дохода [14, с. 81-84].

Чтобы грамотно подбирать персонал, недостаточно смотреть только на профессиональную компетентность кандидата. Даже самый квалифицированный и подготовленный специалист может быстро уйти, если его внутренние убеждения и мотивация не совпадают с типом организационной культуры компании.

Определены характеристики сотрудников, которые подходят определенному типу организационной культуры:

1) клановая организационная культура. Мягкие, неконфликтные люди, которые ценят стабильность. Такие сотрудники редко меняют место работы и развиваются в одной компании, продвигаясь по карьере. Данному типу организационной культуры подходят добросовестные, обязательные кандидаты/сотрудники, умеющие работать в команде;

2) адхократическая организационная культура. Активные кандидаты/сотрудники, склонные к риску. Для данного типа организационной культуры нужны инициативные кандидаты/сотрудники с творческим мышлением. Такие люди долго не сидят на одном месте. Разноплановые проекты и задачи помогут удержать ценных сотрудников;

3) рыночная организационная культура. Азартные люди, склонные к соперничеству и соревнованиям. Сам по себе кандидат/сотрудник может быть властным и резким, но он должен быть ориентирован на результат и нацелен на успех;

4) бюрократическая организационная культура. Ценители постоянства в зарплате и кадровой политике компании. Они не любят перемен. Такие люди формально выполняют задачи и не задумываются, зачем их решать. В общении с коллегами и руководством ориентируются на регламент. Для бюрократического типа организационной культуры нужны исполнительные кандидаты, умеющие следовать стандартам [2, с. 47].

Таким образом, организационная культура играет важную роль в жизни любой компании. Она определяет ценности, нормы и поведение сотрудников, а также влияет на их мотивацию и эффективность работы. Создание и поддержание положительной организационной культуры требует усилий со стороны руководителей и всего коллектива. Руководитель должен быть лидером, который вдохновляет и мотивирует своих подчиненных, а также создает условия для развития и процветания организационной культуры. Понимание и управление организационной культурой помогает компаниям достичь успеха и стать привлекательными для талантливых сотрудников.

1.2 Процесс формирования и поддержания организационной культуры в учреждениях образования

Организационная культура имеет огромное значение как в управлении образовательной организацией, так и во взаимоотношениях между субъектами данного учреждения.

В современное время при текущем уровне развития рынка образовательных услуг организационная культура становится ключевым фактором успеха профессиональной образовательной организации как субъекта экономики и науки. Организационная культура колледжа способствует повышению его привлекательности не только для будущих студентов, но и для преподавателей, педагогического и вспомогательного персонала образовательной организации.

Что касается исследования непосредственно организационной культуры организации профессионального образования, то объектами исследования будут служить цели, задачи, функции, социальная и организационная структуры, система взаимодействий и отношений выбранной образовательной организации.

Формируется организационная культура в образовательной организации при помощи:

- основной миссии, сопоставления ее с личностными целями сотрудников и обучающихся, в корпоративной атрибутике колледжа в виде гимна, герба и т.д.;

- разработке кодекса, совершенствованию и развитию личности студента и преподавателя;

- мотивации к трудовой и учебной деятельности [4, с. 92].

Формирование и развитие организационной культуры образовательной организации является долгим и трудоемким процессом. Он включает в себя определенную последовательность управленческих действий, заключающуюся в выполнении следующих последовательных и взаимозависимых этапов:

- первый этап – разработка идеи функционирования компании; формирование миссии, стратегической цели, а также выбор задач и траектории развития, которые способствовали бы достижению указанной цели;

- второй этап – проводится анализ персонала, оценивается поведение персонала и взаимоотношения внутри коллектива, дается характеристика перспективным направлениям развития корпоративных взаимоотношений для дальнейшего формирования ценностей и норм организационной культуры;

- третий этап – для того, чтобы закрепить необходимые ценности и нормы поведения, разрабатывается дорожная карта по достижению определенных задач, общей стратегии развития и формирования организационной культуры;

- четвертый этап – корректировка неподходящих и несоответствующих организационной культуре критериальным нормам и ценностям поведения сотрудников;

- пятый этап – уже готовую организационную культуру менеджеры по персоналу анализируют и оценивают ее соответствие первоначально установленной миссии, целям и задачам, а также оценивают ее влияние на

эффективность деятельности организации (рисунок 2).

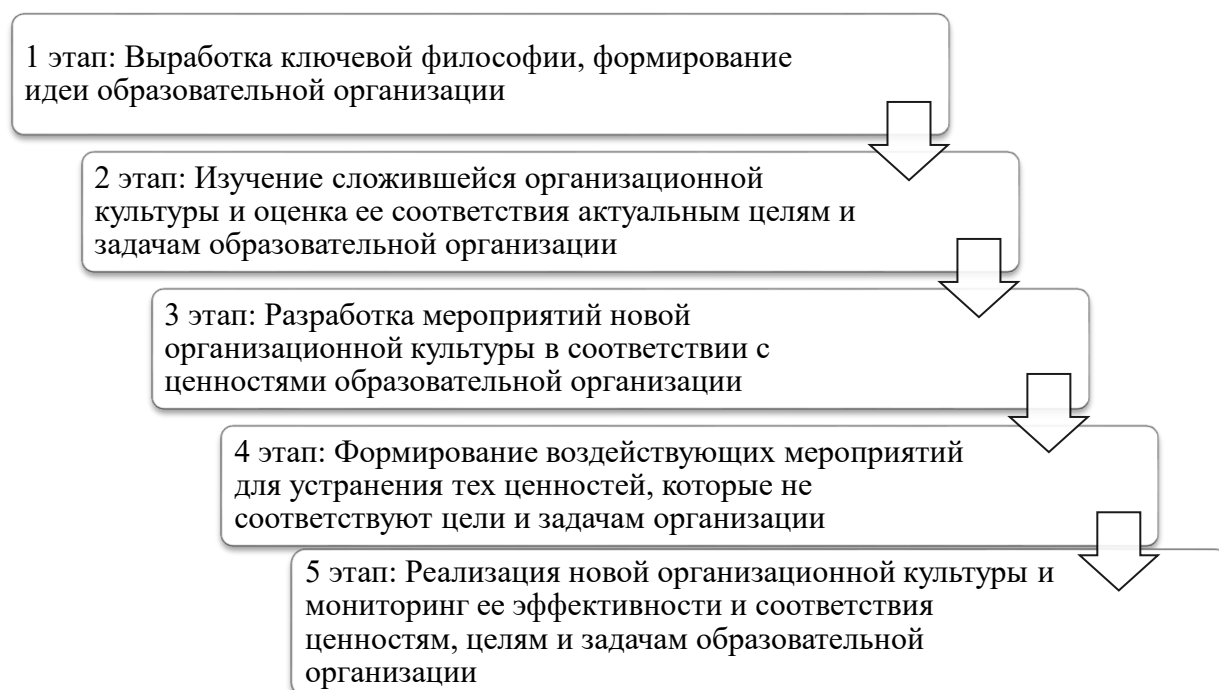


Рисунок 2 – Этапы формирования организационной культуры образовательной организации

Источник: Организационная культура в образовательной организации / К. М. Сурова, Д. Д. Евстигнеева, А. А. Шкунова, М. П. Прохорова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2021. – № 5(55). – С. 278.

Проводя анализ того, что необходимо поменять, нужно сначала дать оценку существующей организационной культуре, а затем уже разрабатывать модель организационной культуры, которая будет соответствовать выбранной стратегии развития организации.

Если руководство представляет, какое содержание организационной культуры необходимо, исходя из существующего фактического состояния, то нужно определить, какие изменения следует осуществить в коллективе, и тогда уже принимать решение о реализации мер, позволяющих образовательному учреждению перейти из существующего состояния в планируемое.

Для современной образовательной организации в России в большей степени свойственен авторитарный стиль управления, поэтому

организационная культура предполагает действие многочисленных правил и ограничений в организации, регламентирующих поведение сотрудника, приоритет групповых потребностей и интересов над индивидуальными. При авторитарном стиле управления акцент делается на единоличном принятии решения руководителем.

Исходя из этого, на практике организационная культура реализуется либо как формальная характеристика образовательной организации (наличие/отсутствие каких-либо ценностей, норм, правил), либо как содержательный признак ее эффективности образовательной организации (наличие развитой организационной культуры).

Признаками организационной культуры российского колледжа являются:

- качество образовательного процесса,
- формальное сотрудничество студентов и преподавателей,
- ответственность образовательной организации,
- сплоченность социальной подгруппы внутри групп,
- малоактивная жизненная позиция [9, с. 198].

К функциям организационной культуры колледжа можно отнести следующие функции:

- интегрирующую,
- организационно-управленческую,
- трансляционную,
- развивающую,
- адаптационную,
- ориентационную,
- прогностическую [27, с. 224].

Анализ специальной литературы показал, что формализованные признаки понятия «организационная культура», применяемые к организациям профессионального образования России, определены недостаточно.

Кроме того, при изучении организационной культуры образовательной организации, необходимо уделить пристальное внимание точке зрения А. В. Козлова, О. Б. Логиновой, В. В. Лобажевича, Р. А. Шалахина, которые, признавая, что понятие «организационная культура» пока непривычно для аналитиков российского образования, подчеркивают, что «феномен организационной культуры образовательных учреждений, в частности, ведет свое существование со времен их возникновения» [16, с. 34].

Подобный подход, на наш взгляд, позволит выявить новации в сущностных характеристиках организационной культуры организации профессионального образования.

Анализ литературы и периодических изданий позволил выявить следующие особенности организационной культуры российских организаций профессионального образования, которые в настоящее время только начинают развиваться:

- 1) формирование «предпринимательской культуры» современных организаций профессионального образования;
- 2) формирование субкультуры для студентов, где преподаватели принимают активное участие;
- 3) развитие направлений деятельности по работе с выпускниками;
- 4) формирование культурных традиций [31, с. 90].

Теперь перейдем к характеристике организационной культуры зарубежной образовательной организации, но прежде следует обратить внимание на модели национальной организационной культуры, репрезентируемые в разных странах. Среди них:

- континентальная (страны Западной Европы) организационная культура, характеризующаяся строгими рамками делового общения, ориентацией на качество и результативность, ответственность и индивидуальное развитие;
- англо-американская (Великобритания, Соединенные Штаты Америки, Канада, Новая Зеландия, Австралия) организационная культура,

ориентированная на внутреннюю конкуренцию, развитие мотивации на успех и применение творческого подхода, долгосрочные отношения между сотрудниками;

– японская организационная культура, особенностями которой является система пожизненного найма сотрудников, выступающая в роли гарантии стабильности, четкое взаимодействие подразделений, ориентация на контроль качества товаров и услуг, постоянное повышение экономической эффективности;

– китайская организационная культура образовательной организации, в основе которой лежит коллективизм, авторитаризм, закрытость наряду с высоким командным духом и ориентацией на успех, реализацию амбиций [7, с. 156].

Проведем сравнительный анализ организационной культуры организаций профессионального образования России и организационной культуры организаций профессионального образования США.

Особым правовым статусом обладает организационная культура США. В соответствии с организационной культурой организации профессионального образования имеют собственные уставы и конституции, которые соблюдаются, а также дают высокий уровень автономии, но самое главное, что отсутствует противопоставление обществу и власти.

Исходя из того, что организации профессионального образования в США имеют в своем распоряжении земли, цена которых повышается со временем, многие из этих организаций становятся экономически независимыми и самостоятельными субъектами хозяйственной деятельности. В американских организациях профессионального образования существует система для работы студентов в рамках образовательной организации, например: вахтер, библиотекарь, строитель и т.д.

Сформированная в образовательных организациях США организационная культура позволяет студентам получать дополнительный источник средств.

Выделим основные положительные характеристики организационной культуры организаций профессионального образования за рубежом:

- демократия в образовании и равные возможности: в США 60 % выпускников школ учатся в колледжах, в Германии – 30 % учеников, в Японии – 37 % учеников;
- большие возможности не только академических программ, но и студенческого досуга, который так же важен, как и учебный процесс;
- свобода выбора организаций профессионального образования;
- огромная общеобразовательная подготовка в организации профессионального образования для выбора направления обучения;
- независимость организаций профессионального образования (т.к. существуют как частные, так и общественные организации), которая ведет к прямой конкуренции.

Признаками организационной культуры организаций профессионального образования в США являются:

- сильная ориентация на научные исследования и разработки;
- наличие системы подготовки специалистов с «продвинутой» научной степенью;
- широкий набор специальностей и специализаций;
- высокий профессиональный уровень преподавателей;
- высокая степень информационной открытости и интеграция в международную систему науки и образования;
- формирование вокруг организации профессионального образования особой интеллектуальной среды;
- наличие корпоративной этики, базирующейся на науке, демократических ценностях и академических свободах [5, с. 35].

Проведенный анализ организационной культуры в образовательной сфере в России и за рубежом позволил выделить наиболее яркие особенности разных организационных культур, которые отображены на рисунке 3.

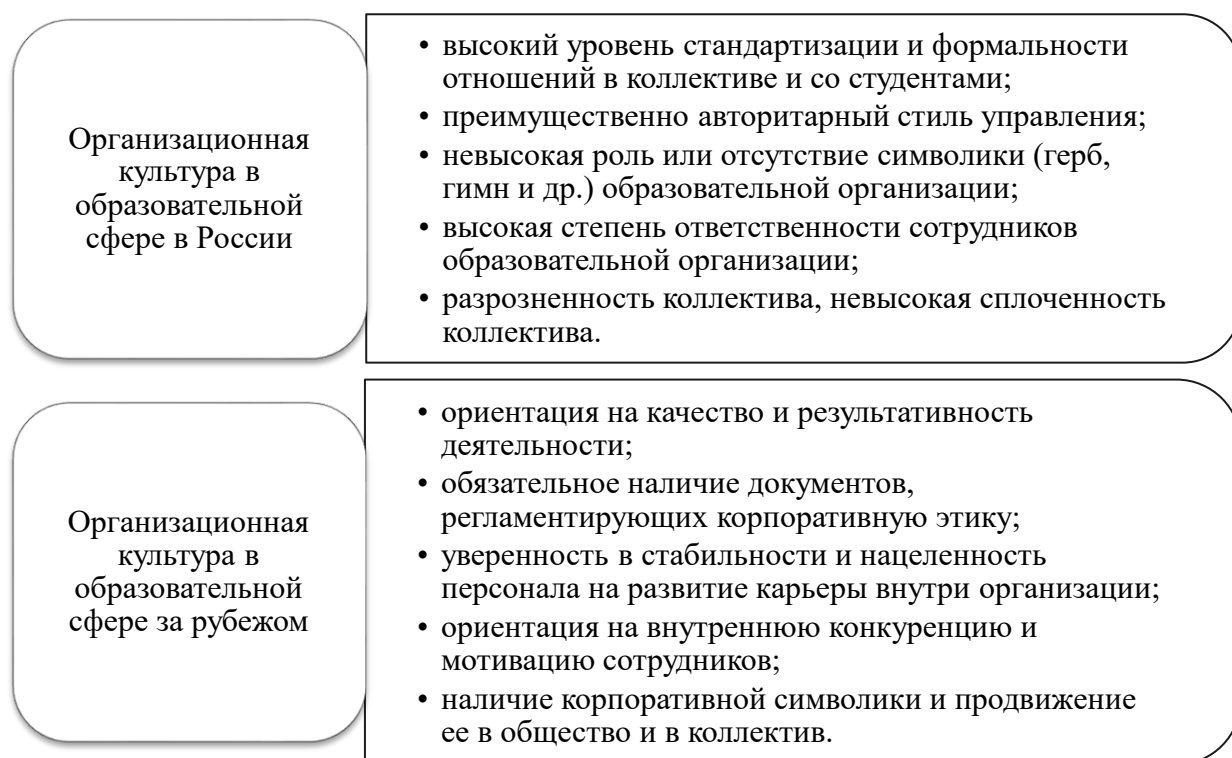


Рисунок 3 – Особенности организационной культуры в образовательной сфере в России и за рубежом

Источник: составлено по материалам источников [3], [6], [12], [31]

Итак, организационная культура образовательной организации – это инструмент управления поведением отдельных работников и педагогическим коллективом в целом.

Формирование организационной культуры – это длительный процесс, так как элементы организационной культуры должны быть закреплены в сознании сотрудников и быть нерушимыми для них. Кроме того, формирование организационной культуры помимо временных ресурсов для формирования требует и финансовых вложений (материальное стимулирование персонала, система развития, включающая обучение за счет организации, внешняя атрибутика – оформление производственных и офисных помещений, корпоративные товары с символикой).

Организационная или корпоративная культура включает в себя такие элементы, как руководство; взаимоотношения в коллективе; конфликтность персонала, умение решать совместно проблемы коллектива;

позиционирование себя сотрудниками по отношению к другим; внешняя атрибутика: лозунги, цветовая гамма, миссия, гимн и другое; принятые негласные правила поведения сотрудников: ценности и нормы; регламентированные и закреплённые в локальных нормативных актах правила поведения; уровень мотивации и лояльности персонала.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГАПОУ ПО «ПЕНЗЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 Характеристика деятельности и кадрового состава ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Колледж является государственным автономным профессиональным образовательным учреждением, которое осуществляет реализацию образовательных программ среднего профессионального образования по подготовке специалистов среднего звена [30].

Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с:

- Уставом ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»;
- Лицензией на осуществление образовательной деятельности, выданной Министерством образования Пензенской области 26 сентября 2017 г. № ЛО035-01221-58/00205088, срок действия – бессрочно;
- Свидетельством о государственной аккредитации, выданном Министерством образования Пензенской области серия 58А01 № 0000612, регистрационный №6421 от 20 декабря 2017г., срок действия – до 20 декабря 2023г. [18].

Устав колледжа представлен в приложении А.

Теперь перейдем к анализу организационной структуры и системы управления в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

Система управления строится на принципах: единоначалия, коллегиальности и самоуправления, законности и демократии, открытости, приоритетов общечеловеческих ценностей, охраны жизни и здоровья человека, свободного развития личности.

Непосредственный контроль за выполнением законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, условий лицензии,

образовательной и финансово-хозяйственной деятельностью колледжа осуществляет:

- Учредитель – Министерство образования Пензенской области,
- Наблюдательный Совет.

Колледж самостоятелен в подборе и расстановке кадров, осуществлении учебной, научно-исследовательской, финансово-хозяйственной и иной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пензенской области и Уставом ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж». Руководство образовательным учреждением осуществляет директор, заключивший трудовой договор с Учредителем.

Организационная структура колледжа представлена в приложении Б.

Органами управления колледжа являются элементы организационной структуры, представленные на рисунке 4.

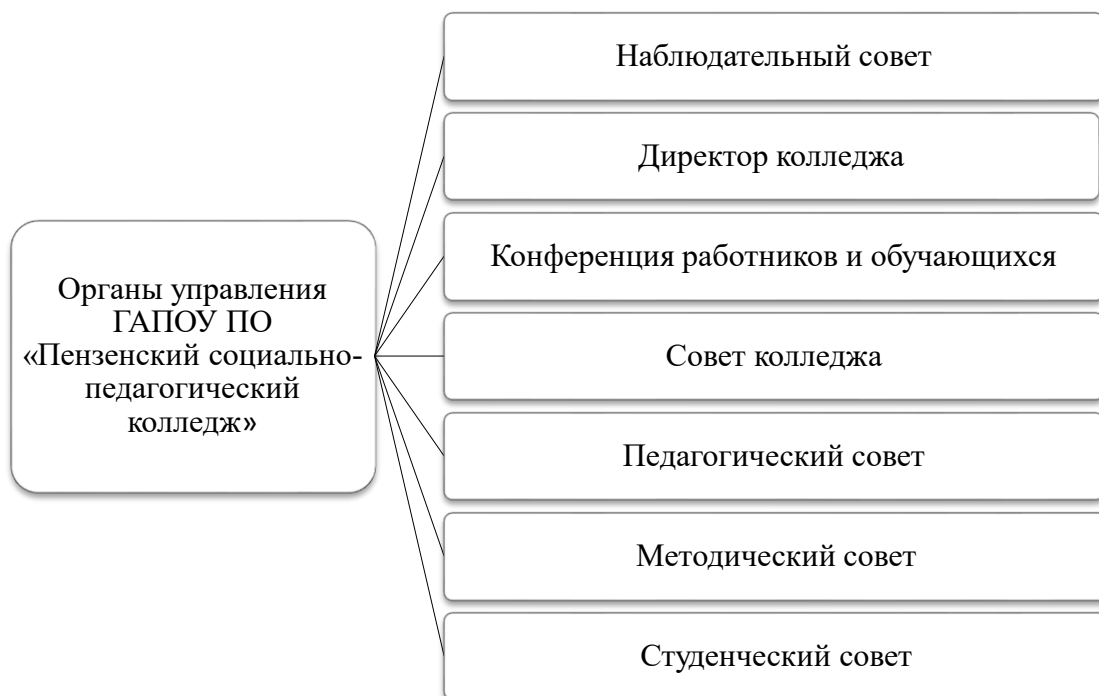


Рисунок 4 – Органы управления

ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Источник: составлено автором по данным кадровой документации ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [15]

Рассмотрим основные обязанности органов управления ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» подробнее.

Наблюдательный совет является выборным представительным и коллегиальным органом государственно-общественного управления Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж», осуществляющим в соответствии с Уставом решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции Наблюдательного совета.

К компетенции Наблюдательного совета относится рассмотрение следующих локальных нормативных актов:

- предложений Учредителя или директора колледжа о внесении изменений в Устав колледжа;
- предложений Учредителя или директора учреждения о реорганизации колледжа или о его ликвидации;
- проекта плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа;
- по представлению директора колледжа проектов отчетов о деятельности колледжа и об использовании его имущества, об исполнении плана его финансово-хозяйственной деятельности, годовой бухгалтерской отчетности колледжа и другие.

Директор осуществляет руководство деятельностью колледжа в соответствии с Конституцией РФ, законодательством РФ и Пензенской области, приказами Учредителя и решениями наблюдательного совета колледжа, Уставом ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», условиями трудового договора.

К компетенциям Конференции относится:

- 1) рассмотрение и обсуждение вопросов стратегии развития Учреждения;
- 2) заслушивание отчетов директора колледжа и коллегиальных органов управления колледжа по вопросам их деятельности;

3) рассмотрение иных вопросов деятельности колледжа, вынесенных на рассмотрение директором Колледжа, коллегиальными органами управления колледжа.

К полномочиям Совета колледжа относится решение следующих вопросов:

- определение перспективных задач учебно-воспитательной работы, вопросов развития колледжа;
- рассмотрение и утверждение правил приема в колледж и проекта плана приема студентов на предстоящий учебный год;
- установление продолжительности учебной недели, времени начала и окончания занятий;
- рассмотрение предложений по изменению и дополнению Устава, утверждение программы развития колледжа и создание в нем оптимальных условий осуществления образовательного процесса, а также отдельные проекты колледжа и механизмы их реализации;
- заслушивание директора о финансово-хозяйственной деятельности колледжа, а также расходование бюджетных и внебюджетных средств;
- рассмотрение вопросов выдвижения на присвоение государственных ведомственных наград;
- разработка Устава колледжа.

Для обеспечения коллегиальности в решении вопросов учебно-методической и воспитательной работы, физического воспитания в колледже работает Педагогический совет, деятельность которого определяется соответствующим Положением. В состав Педагогического совета входят педагогические работники, руководители подразделений колледжа.

В целях повышения педагогического мастерства преподавателей, совершенствования методической работы и повышения качества обучения и воспитания студентов в колледже создан Методический совет. Персональный состав Педагогического и Методического советов ежегодно утверждается директором колледжа.

Принцип самоуправления в колледже реализуется через работу Студенческого совета, активов групп, совета общежития.

Отдельно отметим, что в исследуемой образовательной организации отсутствует кадровый отдел.

За руководство и организацию кадровой работы в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» несет ответственность специалист по кадрам.

Далее проведен анализ кадрового состава ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по количественным и качественным характеристикам.

В таблице 2 отображена штатная численность и категории сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» за последние 3 года.

Таблица 2 – Штатная численность и категории сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Категория работников согласно штатному расписанию	Количество работников на 01.01.2021		Количество работников на 01.01.2022		Количество работников на 01.01.2023	
	штатных	внешние совместители	штатных	внешние совместители	штатных	внешние совместители
Руководящие работники	5		5		5	
Педагогические работники - всего, из них:	72	8	72	6	75	9
- преподаватели	58	8	57	6	61	7
- прочие работники	6		8		14	2
- внутренние совместители	-		-		-	
Внешние совместители		15		12		15
Учебно-вспомогательный персонал	7	1	5		7	
Хозяйственный персонал	24	6	19	6	18	6
Всего:	108	15	101	12	105	15

Источник: составлено автором по данным Отчета о результатах самообследования за 2022 год ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://pspk58.ru/wp-content/uploads/2023/04/GAPOUPO-PSPK_Samoobsledovanie2022-1.pdf [17]

Для того чтобы проанализировать тенденции движения персонала (количество принятых, уволенных сотрудников относительно среднегодового показателя общей численности персонала), проведем расчет текучести персонала.

Для получения коэффициента текучести кадров разработана формула (1):

$$\text{КТК} = (\text{УСЖ} + \text{УИР}) \times 100\% / \text{СЧ} \quad (1),$$

где УСЖ – написавшие заявление самостоятельно;

УИР – те, кого уволили принудительно;

СЧ – среднесписочная численность.

Расчет текучести персонала проведен относительно штатной численности сотрудников, без учета сотрудников, работающих по внешнему совместительству:

$$\text{КТК}_{2020} = 15 \times 100\% / 105 = 14,3\%$$

$$\text{КТК}_{2021} = 13 \times 100\% / 104,5 = 12,4\%$$

$$\text{КТК}_{2022} = 17 \times 100\% / 103 = 16,5\%$$

При нормативном значении показателя текучести не превышающим 5%, расчетный показатель текучести персонала в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» на протяжении последних трех лет имеет высокие значения, при этом по результатам 2022 года данный показатель имеет наиболее негативное значение.

Высокий показатель текучести кадров свидетельствует о наличии проблем в системе управления персоналом или кадровой политике.

В соответствии со штатным расписанием проанализируем структуру персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по должностным категориям (рисунок 5).

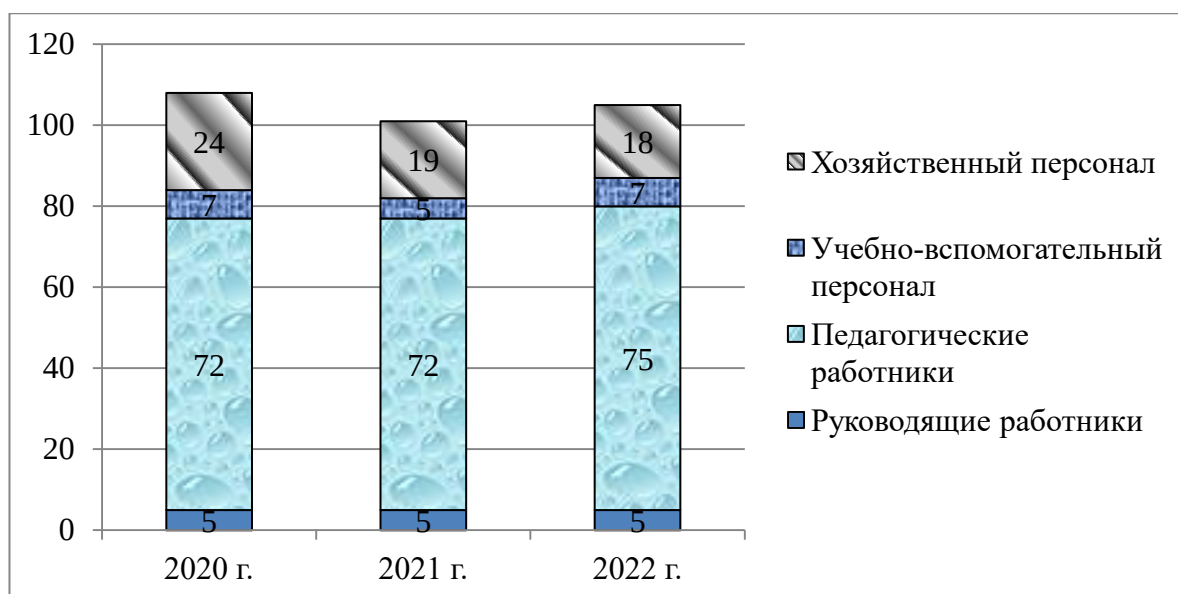


Рисунок 5 – Структура персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по должностным категориям, чел.

Источник: составлено автором по данным кадровой документации ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [33], [34], [35]

Характеристика персонала по должностным категориям показала значительное преимущество количества педагогических работников по отношению к другим категориям персонала (70%), при этом доля руководителей составляет только 3-4% от общей численности.

Следующим шагом анализа кадрового состава ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» проведем анализ персонала по уровню образования сотрудников (рисунок 6).

На 01.01.2023 по уровню образования сотрудники с высшим профессиональным образованием составляют 75% от общего количества работников.

Среднее профессиональное образование имеют – 16 сотрудников.

В составе преподавателей 10 кандидатов педагогических наук.

В 2022 году в колледже продолжена работа по обновлению кадрового потенциала образовательного учреждения за счет привлечения к образовательной деятельности молодых специалистов – в 2022 году приняты

8 педагогических работников, всего принято 20 сотрудников. Уволено 17 сотрудников.

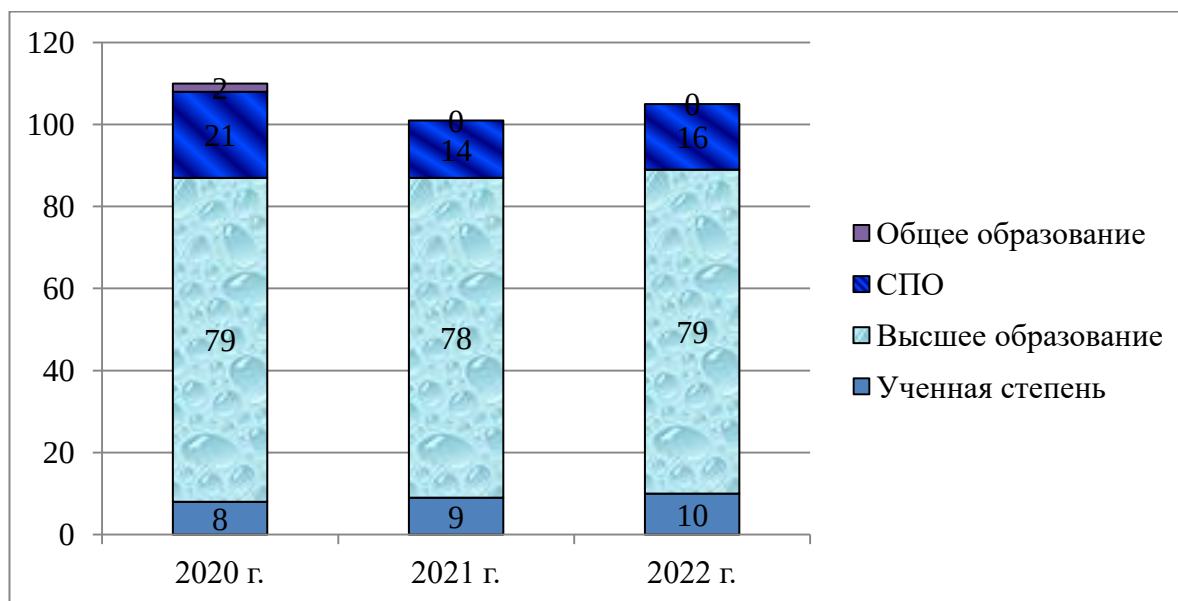


Рисунок 6 – Структура персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по уровню образования, чел.

Источник: составлено автором по данным кадровой документации ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [33], [34], [35]

По квалификационным категориям педагогический коллектив ГАПОУ ПО ПСПК подразделяется следующим образом (таблица 3).

Таблица 3 – Квалификационные категории педагогического коллектива ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Категория	На 01.01.2023 г.
Общее количество штатных педагогических работников	75 чел.
Имеют высшую квалификационную категорию	36 чел. (48%)
Имеют первую квалификационную категорию	23 чел. (31%)

Источник: составлено автором по данным Отчета о результатах самообследования за 2022 год ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://pspk58.ru/wp-content/uploads/2023/04/GAPOUPO-PSPK_Samoobsledovanie2022-1.pdf [17]

Далее проведен анализ кадрового состава ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по стажу сотрудников в данной образовательной организации.

Структура персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по стажу представлена на рисунке 7.

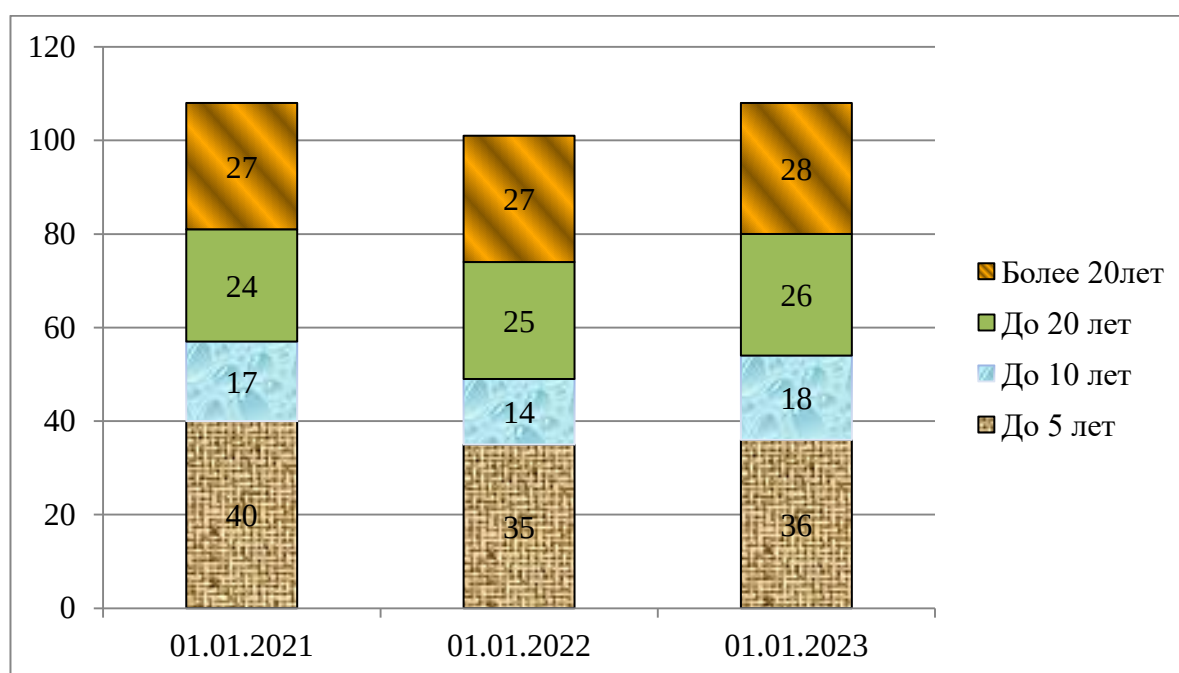


Рисунок 7 – Структура персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по стажу, чел.

Источник: составлено автором по данным кадровой документации ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [33], [34], [35]

На 01.01.2023 по стажу работы штатных сотрудников, следующие показатели:

- До 5 лет – 36 человек;
- До 10 лет – 18 человека;
- До 20 лет – 26 человек;
- Более 20 лет – 28 человек.

Структура персонала образовательной организации по стажу стабильная, в среднем стаж сотрудника ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» составляет 15 лет.

По возрастной категории работников:

до 30 лет – 35%,

от 30 лет до 40 лет – 17%,

от 40 лет до 60 лет – 36%,

старше 60 лет – 12% (рисунок 8).

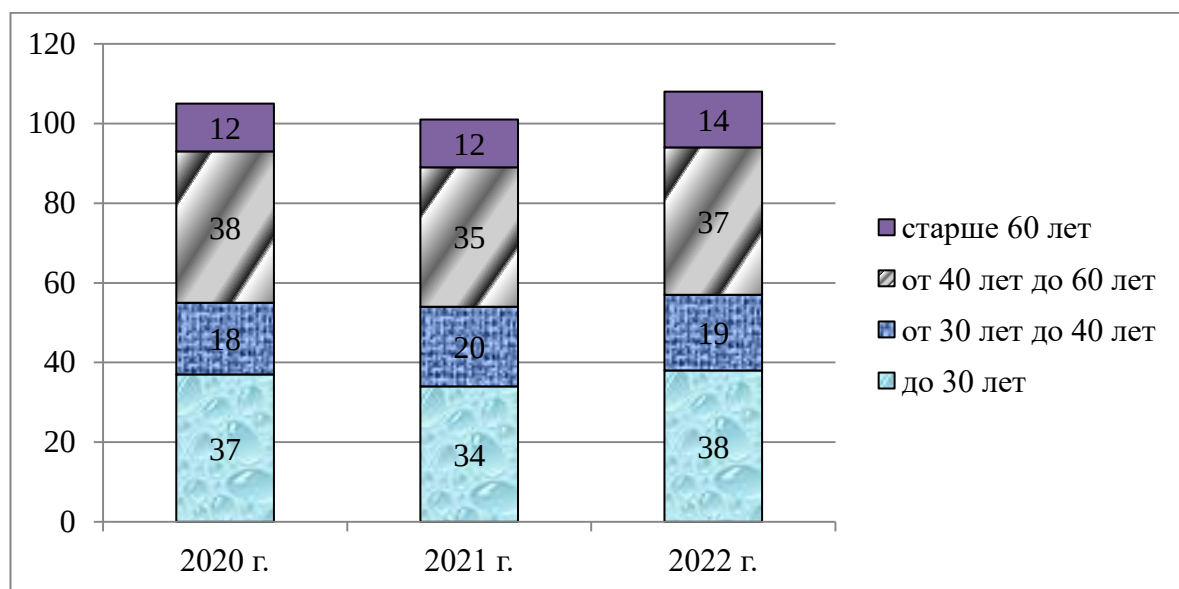


Рисунок 8 – Структура персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по возрасту, чел.

Источник: составлено автором по данным кадровой документации ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [33], [34], [35]

Средний возраст сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» – 45 лет.

Сотрудники до 30 лет – это, как правило, учебно-вспомогательный персонал, а также педагогические работники с невысоким стажем. В целом средняя возрастная категория сотрудников – это зрелые, знающие приоритеты и цели специалисты.

Дополнительно проведен анализ структуры персонала в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по половому признаку: на 01.01.2023 года численность мужчин составила 42% по отношению к численности женщин.

Таким образом, организационно-правовые и управленческие системы деятельности колледжа, его стратегические цели и задачи соответствуют законодательству Российской Федерации, учитывают задачи социально-экономического развития Пензенской области и направлены на удовлетворение образовательных потребностей населения и социального заказа региона. Система управления колледжем предусматривает четкое взаимодействие подразделений при осуществлении образовательной деятельности.

Средний возраст сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» – 45 лет. По стажу работы штатных сотрудников средний стаж составляет 15 лет. Основная категория сотрудников – педагогические работники. Учебный процесс в колледже осуществляют квалифицированные педагогические кадры. Базовое образование преподавателей соответствует профилю преподаваемых дисциплин. Текучесть персонала на начало 2023 года на уровне 16,5% (критически высокий уровень текучести персонала образовательной организации).

2.2 Исследование организационной культуры в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» и направления ее совершенствования

В ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» на текущий момент сформирована организационная культура, которая выражена и закреплена при помощи:

- основной миссии образовательной организации;
- в корпоративной атрибутике колледжа в виде гимна, герба;
- регламентированного Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Миссия ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» звучит следующим образом: колледж – это инновационно-образовательный

центр, аккумулирующий ресурсы для образования компетентных, конкурентоспособных специалистов, способных удовлетворить потребности регионального рынка труда, готовых осуществлять профессиональную деятельность в новых организационно-правовых и организационно-экономических условиях.

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» в приложении В.

Отметим, что, несмотря на отражение информации о наличии гимна и герба в Уставе образовательной организации, ни на сайте образовательной организации, ни в социальных сетях не отражены информация о них и их визуализация.

Согласно правилам, закрепленным в нормах профессиональной этики педагогических работников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для студентов, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию студентов;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и колледжу, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

В свою очередь, колледж стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Для того чтобы определить, к какому типу организационной культуры по модели Камерона-Куинна относится ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», проведен тест.

Респонденты последовательно отвечали на поставленные вопросы, следуя инструкции, которая отображена ниже.

В приложении Г представлен бланк-анкета диагностики организационной культуры.

В анкете – шесть тематических блоков. В каждом блоке – четыре утверждения: А, В, С, D. На каждый блок респонденту дано 10 баллов, их нужно распределить между четырьмя утверждениями по степени соответствия ситуации в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

Чем больше соответствует – тем больше баллов проставляется. Например, А, В и С получают по 3 балла, а D – 1, в сумме – 10. Выбирая утверждения, проводится оценка типа организационной культуры образовательной организации.

В диагностике приняло участие 36 сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», по каждой из заполненных анкет был высчитан средний балл.

По результатам проставленных оценок просчитаны средние баллы по каждому из тестов (А; В; С; D). Сводные результаты диагностики организационной культуры образовательной организации представлены в приложении Д.

Диагностика проводилась в двух реалиях: то, как есть на самом деле на сегодняшний день (графа «теперь») и то, как сотрудники образовательной организации хотели бы воспринимать организационную культуру (графа «предпочтительно»).

На рисунке 9 представлены сводные результаты диагностики организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» по модели Камерона-Куинна.

По результатам проведенной диагностики организационная культура образовательной организации имеет иерархический вид, а это значит, что в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» у

сотрудников очень формализованное и структурированное место работы. Кроме того, в образовательной организации критически важно поддержание плавного, строго регламентированного хода деятельности организации. Приоритет в системе управления – стабильность, строгость в иерархии и соблюдение графиков, планов.

Исследование показало, что отношения в коллективе формальные, часто наблюдается скрытая агрессия и неприязнь между сотрудниками.

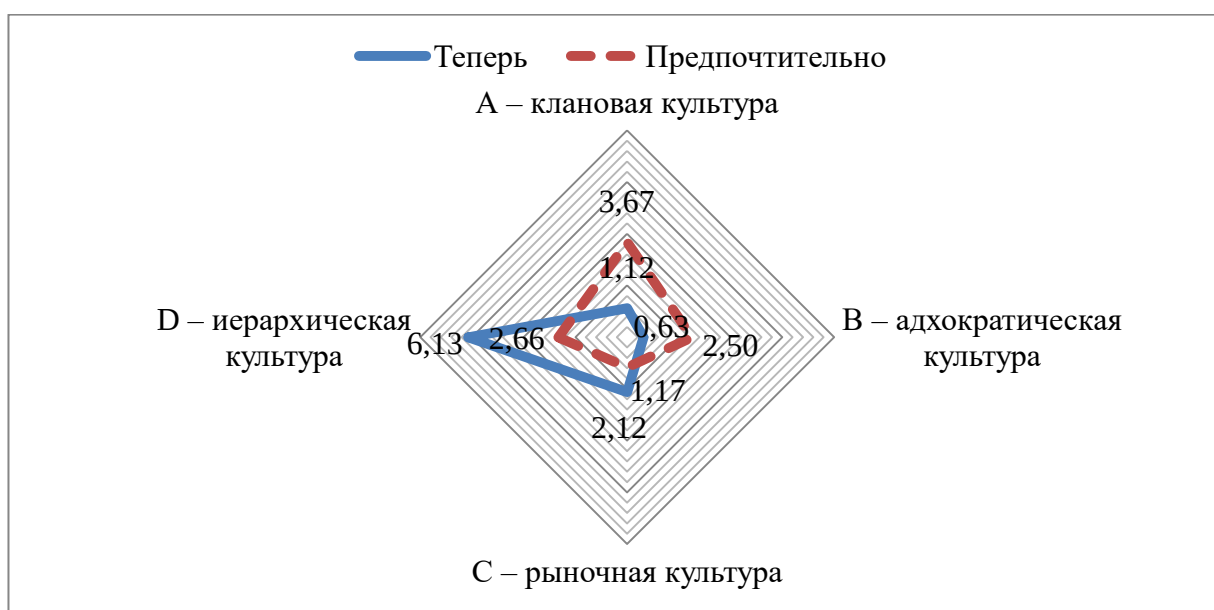


Рисунок 9 – Сводные результаты диагностики организационной культуры
ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»
по модели Камерона-Куинна

Однако, опрашиваемые сотрудники ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» считают наиболее предпочтительной клановую организационную культуру, в которой в большей степени проявляется общность и дружеские отношения в коллективе. Также сотрудники предпочитают больше уделять внимания традициям, мероприятиям, направленным на сплочение коллектива.

Такие противоречивые результаты текущей и предпочтительной характеристики организационной культуры, выявленные в ходе диагностики,

говорят о неудовлетворенности коллектива текущей организационной культурой и о стремлении работать в менее формализованной и более дружественной обстановке.

В результате анализа локальных нормативных актов, характеризующих организационную культуру ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», а также диагностики организационной культуры образовательной организации по модели Камерона-Куинна сформированы основные характеристики организационной культуры (рисунок 10):

- 1) разработана миссия образовательной организации, закреплённая в Уставе;
- 2) корпоративная атрибутика (герб, гимн) есть, но не популяризируются среди персонала, студентов и абитуриентов;
- 3) разработано Положение о нормах профессиональной этики;
- 4) организационная культура имеет иерархический вид, однако сотрудники предпочитают клановый вид организационной культуры.

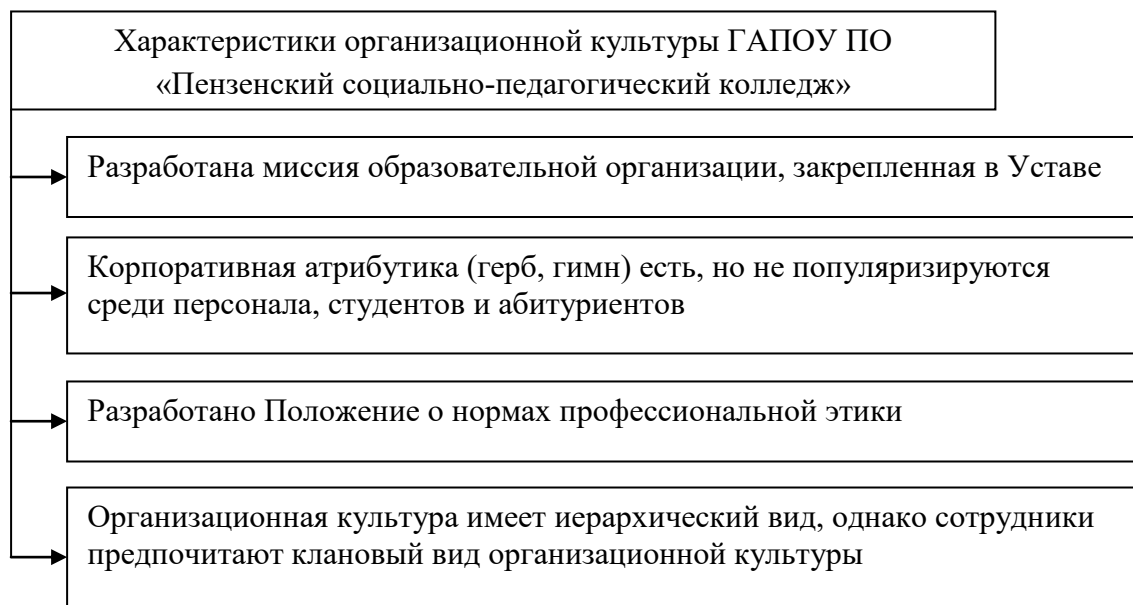


Рисунок 10 – Основные характеристики организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Для дальнейшего исследования организационной культуры в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» с целью разработки рекомендаций, направленных на ее совершенствование проведено глубинное интервью со специалистом по кадрам образовательной организации.

В приложении Ж представлены вопросы для глубинного интервью.

На вопрос о том, какие в образовательной организации есть документы, устанавливающие организационную культуру, этику, символику организации, корпоративные праздники и другие элементы культуры, специалист по кадрам ответил следующим образом:

«Организационная культура нашей организации регламентируется несколькими локальными нормативными актами. В первую очередь, это Положение о нормах профессиональной этики, в котором прописаны общие принципы поведения сотрудников образовательной организации. Кроме того, правила поведения сотрудников прописаны в Правилах внутреннего распорядка. В нашей образовательной организации разработана миссия, закрепленная в Уставе организации. Также хочу отметить наличие гимна и герба, однако, символика колледжа редко используется в организационной культуре».

Специалист по кадрам также рассказал, как происходит взаимодействие «руководитель-подчиненный» и насколько формализованными являются данные коммуникации:

«Взаимодействие «руководитель-подчиненный» основывается на строгом соответствии занимаемым должностям, все же наши руководители стараются оказать поддержку сотрудникам. В нашей образовательной организации преимущественно регламентированы и упорядочены все процессы коммуникаций. Также могу сказать о высоком уровне контроля со стороны руководства».

Следующий вопрос глубинного интервью был направлен на определение того, каким образом учитывается состояние социально-

психологического климата в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж». Специалист по кадрам дал следующий ответ:

«В целом оценка социально-психологического климата сотрудников нашей образовательной организации проводится исключительно методом наблюдения, определением их общего настроения. Проведение строго регламентированных и регулярных диагностик социально-психологического климата не рассмотрено в кадровой политике нашей организации».

Специалист по кадрам рассказал, какие мероприятия по развитию трудового потенциала проводятся в образовательной организации:

«В нашей организации заботятся о трудовом потенциале сотрудников. В первую очередь хочу отметить наличие штатного психолога, который в любое время может прийти на помощь нашим сотрудникам. Также в нашей организации руководители поощряют сотрудников за особые достижения в работе премиями. Это повышает лояльность и удовлетворенность сотрудников, что, по моему мнению, приводит к высокой работоспособности коллектива».

Также специалист по кадрам рассказал, какие корпоративные мероприятия проводятся в образовательной организации, и как регламентируется их проведение:

«На сегодняшний день в нашей образовательной организации нет документа, регламентирующего проведение корпоративных мероприятий. Однако такие мероприятия иногда проводятся, например, наши сотрудники ежегодно отмечают на корпоративном празднике наступление Нового года, также отдельные кафедры нашего колледжа могут совместно отметить профессиональный праздник или иные события».

В результате проведенного исследования организационной культуры в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» были выделены некоторые недостатки организационной культуры:

1) в существующих на сегодняшний день локальных документах образовательной организации нет четких требований к поведению, порядку

взаимодействия сотрудников между собой, а также со студентами, не указаны ценности, которых должен придерживаться персонал. В связи с этим регламентацию организационной культуры следует дополнить дополнительными документами, например, кодексом поведения сотрудников или подобного локального нормативного акта образовательной организации;

2) в образовательной организации не проводятся регулярные корпоративные мероприятия. Считаем целесообразным проведение «программ отдыха» (совместные выезды на природу, походы в театр, на экскурсии, не ограничиваться только совместными банкетами и т.д.) для поддержания «здорового» социально-психологического климата в коллективе. Кроме того, указанные корпоративные мероприятия могут стать одной из традиций образовательной организации.

Однако, к сильным сторонам организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» можно отнести наличие четко сформированной миссии, цели и задач организации, регламентированного Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников, а также того, что сотрудники следят за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка.

Анализируя внешние элементы организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» можно также отметить, что организация обладает собственным гимном – это важный элемент внутренней среды образовательного учреждения. Наличие гимна – безусловное свидетельство развития организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж». Важно сохранить его как элемент традиций, поддерживаемых в образовательной среде из поколения в поколение.

В связи с проведенным исследованием и выделенными недостатками организационной культуры образовательной организации сформированы рекомендации по совершенствованию организационной культуры ГАПОУ

ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», которые заключаются в реализации следующих мероприятий:

1. В существующих на сегодняшний день локальных документах образовательной организации нет четких требований к поведению, порядку взаимодействия сотрудников между собой, а также со студентами, не указаны ценности, которых должен придерживаться персонал. Необходим единый полноценный акт, регламентирующий организационную культуру.

Для устранения данной проблемы следует разработать Положение об организационной культуре. Строгих требований к структуре и содержанию документа нет. Разработать его можно как «с нуля», так и на базе шаблона.

Ответственным за разработку данного положения должен стать специалист по кадрам.

Положение об организационной культуре ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» должно содержать:

- принципы работы с персоналом,
- правила поведения внутри образовательной организации и между организацией и иными юридическими и физическими лицами,
- формальные ценности и рабочая иерархия.

Важно своевременно корректировать и обновлять Положение об организационной культуре, чтобы его статьи были актуальны для сотрудников.

Чтобы структурировать документ, Положение об организационной культуре ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» должно содержать следующие разделы:

1. Общие положения. Указывается, с какой целью разработан данный нормативный акт, и какими стандартами работодатель руководствовался в процессе его разработки, обозначается обязательность соблюдения прописанных в нем правил. Здесь же перечисляются основные понятия, используемые в документе, и дается их расшифровка.

2. Основы корпоративной этики. Содержание этого раздела отражает миссию и ценностные ориентиры образовательной организации, а также этические принципы, которыми она руководствуется в своей работе. Важно, чтобы персонал понимал, в чем заключается миссия организации, стремился к поставленной цели и придерживался установленных работодателем этических принципов.

Частично этот раздел должен содержать нормы, указанные в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

3. Правила коммуникации. Необходимо перечислить по пунктам основные правила и нормы, которых сотрудники образовательной организации должны придерживаться в процессе общения с коллегами, руководством, студентами.

4. Фирменный стиль. Дресс-код и фирменная символика образовательной организации – важные элементы корпоративной культуры. Данный раздел содержит требования к внешнему виду и гардеробу сотрудников, какие цвета и символы считаются корпоративными, как должен использоваться логотип колледжа и т.д.

5. Заключительные положения. Указываются должностные лица, которым поручается контроль за исполнением закрепленных положением правил, устанавливаются меры ответственности за нарушение корпоративных требований и норм деловой этики.

Для того чтобы устранить дублирование информации по организационной культуре, важно провести оптимизацию локальных нормативных актов, регулирующих организационную культуру. Так как в предлагаемом к разработке и внедрению Положении об организационной культуре ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» будет раздел «Основы корпоративной этики», то дальнейшее использование Положения о нормах профессиональной этики нецелесообразно.

2. Поддержания «здорового» социально-психологического климата в коллективе.

Первое, что необходимо рассмотреть в данном разделе это обеспечение позитивного отношения администрации к педагогам. Для этого необходимо проводить собрания в более неформальной форме, совещания, на которых следует подробно остановиться на представлении персоналу Положения об организационной культуре ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», возможностях, которые предоставляет колледж своим сотрудникам (материальное стимулирование, социальное страхование и т.п.).

Затем следует оформить информационный стенд, на котором будут сообщены сроки сдачи той, или иной документации, информация о корпоративной символике (гимн, герб образовательной организации), предстоящие и текущие мероприятия. Образец информационного стенда представлен на рисунке 11.

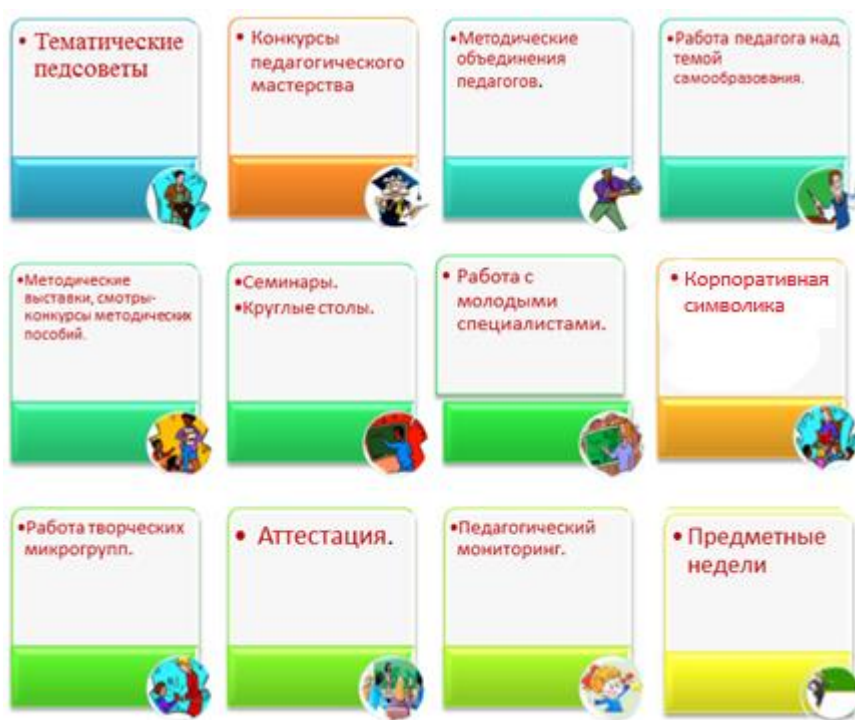


Рисунок 11 – Информационный стенд

Возможно оформление стенда как на печатной основе в виде наглядного материала, так и в электронном формате.

Помимо этого, для культивирования взаимного доверия в организации между руководителями и педагогическими работниками предлагается создать электронную обратную связь: создать электронную почту, доступ к которой будет у всех педагогов, и любой сотрудник сможет написать претензию или жалобу руководству анонимно. Выражение несогласия, на самом деле, имеет решающее значение для эффективной совместной работы, а конструктивная критика помогает установить более тесную связь с участниками коллектива.

Кроме того, для поддержания «здорового» социально-психологического климата в коллективе рекомендуется раз в квартал организовывать вскрытие «Комплимент-бокса».

На протяжении квартала в такую коробку любой желающий сотрудник анонимно или с подписью оставляет отзывы, характеристики, благодарности какому-либо другому сотруднику. На общем собрании раз в квартал директор колледжа будет открывать данный бокс и зачитывать приятные сообщения о сотрудниках.

Такое мероприятие способно повысить уровень мотивации сотрудников, укрепить межличностные отношения в коллективе.

Также необходимо разработать план мероприятий «Программы отдыха» для сотрудников образовательной организации.

Несомненно, на культуру организации благоприятно воздействуют корпоративные мероприятия, которые в свою очередь и формируют традиции.

Проведение календарных праздников не должно останавливаться на проведении внутри учреждения, необходимо разнообразить место и форму проведения с учетом пожеланий персонала. Независимо от того, будет ли отмечаться очередной юбилей, необходимо подготовить поздравление от всех сотрудников, выступление с номером, оригинальным поздравлением.

Этим будет заниматься инициативная группа, формируемая каждый раз с начала учебного года.

В таблице 4 отображен примерный план корпоративных мероприятий для сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» на год. Данные мероприятия рекомендовано проводить ежегодно. Тематику корпоративных тренингов можно обновлять.

Таблица 4 – План корпоративных мероприятий для сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Мероприятие	Цель	Дата
Тренинг «Корпоративное мышление»	Сформировать эффективный корпоративный менталитет. Повысить престижность образовательной организации в глазах сотрудников	01.03.2024
День рождения колледжа	Сформировать чувство сопричастности к судьбе образовательной организации, к тому, что в ней происходит; поощрить лучших сотрудников, повысить мотивацию и сплоченность коллектива	10.06.2024
Выездное корпоративное мероприятие	Расслабиться после напряженной работы во время учебного года, улучшить коммуникации, укрепить командный дух	25.07.2024
Тренинг «Культура общения»	Повышение общей культуры педагогов, педагогической компетентности в вопросах профессиональной речевой культуры.	01.09.2024
День работника среднего профессионального образования	Сформировать чувство значимости и ценности собственной профессии, повысить престижность профессии, повысить мотивацию и лояльность педагогических сотрудников	02.10.2024
Новый год	Подвести итоги, наградить сотрудников за достигнутые результаты, подчеркнуть статус образовательной организации, повысить лояльность работников	27.12.2024

Для того чтобы определить какие корпоративные мероприятия целесообразно проводить, необходимо определить предпочтения и пожелания коллектива. Для этого рекомендуется провести опрос среди персонала ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» в формате тестирования.

Форма для тестирования представляет собой Заявку на проведение корпоративного мероприятия, в которой каждый сотрудник будет иметь возможность отметить:

- повод для проведения мероприятия;
- формат проведения корпоративного мероприятия;
- дату и продолжительность мероприятия;
- цели и задачи, которые должны быть достигнуты в результате проведенного мероприятия;
- иную информацию, которая является важной для сотрудника.

Образец Заявки на проведение корпоративного мероприятия представлен в приложении И. Заявка может быть заполнена как на печатной основе (в бумажном виде), так и в электронной форме. Заполненные Заявки на проведение корпоративного мероприятия передаются специалисту по кадрам или отправляются на его рабочий адрес электронной почты.

Такой опрос в форме тестирования для определения наиболее подходящих корпоративных мероприятий рекомендуется проводить ежегодно в начале календарного года.

Выполнением предложенных мероприятий будут заниматься: специалист по кадрам и заместители директора.

В качестве примера в приложении К представлен план тренинга «Корпоративное мышление» для сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

Дополнительно в приложении Л представлена структура корпоративного мероприятия, которая выступает в роли универсального макета, используемого при планировании разных корпоративных мероприятий в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

В таблице 5 отображены сроки исполнения предложенных рекомендаций по совершенствованию организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

Таблица 5 – Исполнение предложенных рекомендаций по совершенствованию организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

Проблема	Мероприятие	Ответственный
Отсутствие единого регламентирующего акта по организационной культуре	Разработка Положения об организационной культуре	Специалист по кадрам
Поддержания «здорового» социально-психологического климата в коллективе	Создание информационного стенда	Специалист по кадрам Заместители директора
	Создание электронной обратной связи	
	Организация «Комплимент-бокса»	
	Разработка плана мероприятий «Программы отдыха» для сотрудников образовательной организации	

Таким образом, для совершенствования организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» необходимо разработать и утвердить единый акт, регламентирующий организационную культуру: Положение об организационной культуре. Также рекомендуется проводить кадровую политику, направленную на исключение конфликтных ситуаций в коллективе колледжа: создание информационного стенда; создание электронной обратной связи; организация «Комплимент-бокса»; разработка плана мероприятий «Программы отдыха» для сотрудников образовательной организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организационная культура играет важную роль в жизни любой компании. Она определяет ценности, нормы и поведение сотрудников, а также влияет на их мотивацию и эффективность работы. Создание и поддержание положительной организационной культуры требует усилий со стороны руководителей и всего коллектива.

Руководитель должен быть лидером, который вдохновляет и мотивирует своих подчиненных, а также создает условия для развития и процветания организационной культуры. Формирование организационной культуры – это длительный процесс, так как элементы организационной культуры должны быть закреплены в сознании сотрудников и быть нерушимыми для них.

Кроме того, формирование организационной культуры помимо временных ресурсов для формирования требует и финансовых вложений (материальное стимулирование персонала, система развития, включающая обучение за счет организации, внешняя атрибутика – оформление производственных и офисных помещений, корпоративные товары с символикой).

Организационная или корпоративная культура включает в себя такие элементы, как руководство; взаимоотношения в коллективе; конфликтность персонала, умение решать совместно проблемы коллектива; позиционирование себя сотрудниками по отношению к другим; внешняя атрибутика: лозунги, цветовая гамма, миссия, гимн и другое; принятые негласные правила поведения сотрудников: ценности и нормы; регламентированные и закреплённые в локальных нормативных актах правила поведения; уровень мотивации и лояльности персонала.

Система управления ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» предусматривает четкое взаимодействие подразделений при осуществлении образовательной деятельности.

Средний возраст сотрудников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» – 45 лет. По стажу работы штатных сотрудников средний стаж составляет 15 лет. Основная категория сотрудников – педагогические работники. Текучесть персонала на начало 2023 года на уровне 16,5% (критически высокий уровень текучести персонала образовательной организации).

В результате анализа локальных нормативных актов, характеризующих организационную культуру ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», а также диагностики организационной культуры образовательной организации по модели Камерона-Куинна сформированы основные характеристики организационной культуры: разработана миссия образовательной организации, закреплённая в Уставе; корпоративная атрибутика (герб, гимн) есть, но не популяризируются среди персонала, студентов и абитуриентов; разработано Положение о нормах профессиональной этики; организационная культура имеет иерархический вид, однако сотрудники предпочитают клановый вид организационной культуры.

В результате проведенного исследования организационной культуры в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» были выделены некоторые недостатки организационной культуры:

1) в существующих на сегодняшний день локальных документах образовательной организации нет четких требований к поведению, порядку взаимодействия сотрудников между собой, а также со студентами, не указаны ценности, которых должен придерживаться персонал. В связи с этим регламентацию организационной культуры следует дополнить дополнительными документами, например, кодексом поведения сотрудников или подобного локального нормативного акта образовательной организации;

2) в образовательной организации не проводятся регулярные корпоративные мероприятия. Считаем целесообразным проведение «программ отдыха» (совместные выезды на природу, походы в театр, на

экскурсии, не ограничиваться только совместными банкетами и т.д.) для поддержания «здорового» социально-психологического климата в коллективе. Кроме того, указанные корпоративные мероприятия могут стать одной из традиций образовательной организации.

Для совершенствования организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» необходимо разработать и утвердить единый акт, регламентирующий организационную культуру: Положение об организационной культуре. Также рекомендуется проводить кадровую политику, направленную на поддержание «здорового» социально-психологического климата в коллективе: создание информационного стенда; создание электронной обратной связи; организация «Комплимент-бокса»; разработка плана мероприятий «Программы отдыха» для сотрудников образовательной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Армстронг, М. Главный учебник HR в мире / М. Армстронг; пер. Е.Л. Бегма. – М.: Бомбора, 2023. – 384 с.
2. Баланов, Д.С. Понятие организационной культуры и ее сущность / Д.С. Баланов, А.К. Гаврилина // Интерактивная наука. – 2023. - №5(81). – С. 46-47.
3. Брыкова, Е. А. Организационная культура общеобразовательной организации / Е. А. Брыкова // Гуманитарный вестник (Горловка). – 2021. – № 13. – С. 16-23.
4. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 8-е изд., стер. – М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2020. – 656 с.
5. Домрачева, Л. Н. Организационная культура профессиональной образовательной организации и механизмы трансляции ценностных ориентаций / Л. Н. Домрачева // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2020. – № 2. – С. 32-37.
6. Дорофеева, Л.И. Организационная культура : учебник / Дорофеева Л.И. - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 196 с.
7. Егорова, Л. П. Формирование организационной культуры в образовательной организации / Л. П. Егорова, И. Р. Минлебаев // NovaUm.Ru. – 2018. – № 16. – С. 155-156.
8. Зябриков, В.В. Системный анализ типологий организационной культуры / В.В. Зябриков, И.Р. Шевазуцкий // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Том 10. – № 4. – С. 1235-1254.
9. Котов, Е. В. Организационная культура высшей школы в условиях политико-экономической неопределенности / Е. В. Котов // Менеджер. – 2020. – № 2(92). – С. 196-202.
10. Логинова, О.Б. Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятий малого бизнеса / О.Б. Логинова. – М.: Инфра-М, 2023. – 226 с.
11. Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие /

- Е. А. Морозова. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – 145 с.
12. Набоков, В. И. Организационная культура : учебник / В. И. Набоков. - Москва : Дашков и К, 2022. – 202 с.
13. Организационная культура в образовательной организации / К. М. Сурова, Д. Д. Евстигнеева, А. А. Шкунова, М. П. Прохорова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2021. – № 5(55). – С. 275-280.
14. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт, 2023. – 306 с.
15. Организационная структура ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pspk58.ru/wp-content/uploads/2021/03/struktura.pdf>
16. Особенности организационной культуры вузов силовых структур России / А. В. Козлов, О. Б. Логинова, В. В. Лобажевич, Р. А. Шалахин // Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур. – 2019. – № 2. – С. 33-35.
17. Отчет о результатах самообследования за 2022 год ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://pspk58.ru/wp-content/uploads/2023/04/GAPOUPO-PSPK_Samoobsledovanie2022-1.pdf
18. Официальный сайт ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pspk58.ru/>
19. Пархачева, О. В. Управление развитием организационной культуры в образовательной организации / О. В. Пархачева // Студенческий. – 2020. – № 7(93). – С. 46-52.
20. Патутина, Н. А., Организационная культура : учебное пособие / Н. А. Патутина. – Москва : Русайнс, 2023. – 149 с.
21. Положение об оплате труда работников ГАПОУ ПО «Пензенский

социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 12.05.2022.

22. Положение о наставничестве ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 10.04.2021.

23. Положение о премировании работников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 15.06.2022.

24. Положение о системе управления охраной труда ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 01.03.2021.

25. Порядок организации проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 06.02.2021.

26. Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pspk58.ru/wp-content/uploads/2022/12/Pravila-vnutrennego-trudovogo-rasporyadka-2022-3.pdf>

27. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. – 624 с.

28. Стельмашенко, О. В. Анализ и совершенствование организационной культуры общеобразовательного учреждения / О. В. Стельмашенко, О. В. Агафонова // Теория и практика управления человеческими ресурсами : Сборник статей VII Международный очно-заочная научно-практической конференции. – Чита: Забайкальский государственный университет, 2019. – С. 87-94.

29. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 27.06.2023) // Собрании законодательства Российской Федерации. –

2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

30. Устав ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 01.02.2020.

31. Хакимова, З. С. Исследование организационной культуры в образовательном учреждении как фактор развития / З. С. Хакимова, Н. Н. Сандалова // Педагогическое образование в XXI веке: приоритеты и поиски : Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022. – С. 544-550.

32. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. - СПб., 2018. – 330 с.

33. Штатное расписание ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 08.01.2021.

34. Штатное расписание ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 09.01.2022.

35. Штатное расписание ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» // Приказ директора ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» от 09.01.2023.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Устав ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»



УСТАВ

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

г. Пенза
2016

многопрофильный колледж;

с 11.11.2013 по 30.04.2014 в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 30.04.2014 г. № 284-пП «О создании государственных автономных профессиональных образовательных учреждений Пензенской области путём изменения типа существующих государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений Пензенской области» путём изменения типа Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский многопрофильный колледж» был переименован в Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский многопрофильный колледж»;

с 10.06.2016г. в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 10.06.2016 № 297-Пп «О реорганизации государственного автономного образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский многопрофильный колледж» реорганизован в форме выделения государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

1.1.3. Полное официальное наименование Колледжа:

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж».

Сокращенное официальное наименование Колледжа:

ГАПОУ ПО ПСПК.

Место нахождения Колледжа: 440052, город Пенза, ул. Гоголя, 3.

1.1.4. Колледж является юридическим лицом, имеет бланки со своим полным наименованием, печать установленного образца, угловой штамп. Колледж самостоятельно осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством и настоящим Уставом.

1.1.5. Колледж создан в форме автономного государственного учреждения Пензенской области.

Тип учреждения – профессиональная образовательная организация.

1. Общие положения

1.1. Наименование, место нахождения, статус образовательной организации.

1.1.1. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж» (далее – Колледж), является некоммерческой организацией, созданной для осуществления образовательной, а также иной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1.2. За время существования Колледж неоднократно изменял наименование:

с 09.07.1943 по 12.08.1993 решением Пензенского Областного Совета депутатов трудящихся протокол № 14 организовано Пензенское педагогическое училище;

с 15.08.1993 по 02.12.2003 приказом № 382, п. 1 от 26.07.1993 по Департаменту образования Пензенское педагогическое училище реорганизовано в Пензенский педагогический колледж;

с 02.12.2003 г. по 05.11.2008 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Пензенской области № 1128/ЛА от 02.12.2003 именовался как государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Пензенский педагогический колледж»;

с 05.11.2008 г. по 19.04.2012 в соответствии с приказом Министерства образования Пензенской области № 205 от 05.11.2008 переименовано в государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Пензенский профессионально-педагогический колледж»;

с 19.04.2012 по 11.11.2013 в соответствии с Постановлением Правительства Пензенской области №835-пП «О переименовании государственных бюджетных и государственных автономных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования Пензенской области» от 11.11.2013 г. переименовался как государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский

1.1.6 Учредителем Колледжа является Пензенская область.

Функции и полномочия Учредителя осуществляет Министерство образования Пензенской области.

1.1.7. Колледж вправе вести в соответствии с законодательством Российской Федерации научную и (или) творческую деятельность.

1.1.8. Колледж принимает локальные нормативные акты в форме приказов, инструкций, положений и иных видов локальных актов.

1.1.9. Колледж вправе осуществлять международное сотрудничество в области образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации.

1.1.10. В Колледже могут создаваться профсоюзные и иные общественные организации работников и обучающихся, деятельность которых регулируется их уставами и законодательством Российской Федерации.

1.1.12. Колледж имеет в своей структуре филиал.

Полное официальное наименование филиала: Городищенский филиал государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж».

Сокращенное официальное наименование филиала:

ГФ ГАПОУ ПО ПСПК.

Место нахождения филиала: 442310, Пензенская область, г. Городище, ул. Набережная, д. 17.

Филиал не является юридическим лицом и действует на основании Устава Колледжа и положения о Городищенском филиале ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж», утвержденного приказом директора Колледжа.

1.1.13. Колледж осуществляет свою деятельность в целях удовлетворения потребностей населения и развития кадрового потенциала Пензенской области на основе реализации различных образовательных программ.

1.1.14. Для достижения указанных целей Учреждение осуществляет на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида

деятельности.

1.1.15. Колледж вправе осуществлять иную приносящую доход деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано и соответствует указанным целям.

1.1.16. Колледж вправе осуществлять следующие виды иной приносящей доход деятельности:

- оказание образовательных услуг в пределах, установленных лицензией на осуществление образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, по основным программам профессионального обучения, по дополнительным образовательным программам, сверх финансируемых за счет средств бюджета Пензенской области государственных заданий приема граждан;
- оказание платных образовательных услуг;
- выполнение учебно-методических и научно-методических работ по направлениям, соответствующим профилю деятельности Колледжа;
- организация и проведение стажировок и практик в Российской Федерации и за рубежом, направление на обучение за пределы территории Российской Федерации;
- оказание услуг по трудоустройству;
- разработка учебно-методической литературы, реализация этой продукции;
- изготовление и реализация продукции собственного производства;
- оказание консультативных, методических и репетиторских услуг;
- услуги по обслуживанию различных мероприятий;
- реализация услуг и продукции, изготовленной обучающимися Колледжа;
- услуги по проведению конференций, концертов, выставок, экскурсий, лекций, культурно-массовых мероприятий;
- услуги по проведению спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- сдача в аренду движимого и недвижимого имущества;

3.3.1. Финансовое обеспечение деятельности Колледжа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пензенской области.

3.3.2. Источниками финансового обеспечения деятельности Колледжа являются:

- субсидии из бюджета Пензенской области на выполнение государственного задания, на иные цели;
- доходы Колледжа, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной настоящим Уставом;
- добровольные пожертвования и целевые взносы юридических и физических лиц;
- другие доходы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Органы управления Колледжем

4.1. Управление Колледжем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области, настоящим Уставом Колледжа и строится на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности.

4.2. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации.

Директор Колледжа назначается и освобождается от занимаемой должности Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Директор Колледжа:

- осуществляет руководство образовательной, научной, методической, хозяйственной и финансовой деятельностью колледжа в соответствии с Уставом Колледжа и законодательством Российской Федерации;
- определение стратегии, целей и задач развития Колледжа;

– осуществление международного сотрудничества по направлениям, соответствующим профилю деятельности Колледжа организация и проведение международных мероприятий;

- оказание издательско-полиграфических услуг;
- участие в реализации областных программ и проведении мероприятий;
- оказание посреднических услуг;
- приобретение акций, облигаций, иных ценных бумаг и получение доходов (дивидендов, процентов) по ним;
- сдача лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов и других видов вторичного сырья.

2. Виды реализуемых образовательных программ

2.1. Колледж реализует следующие виды образовательных программ, при наличии лицензии:

- основные общеобразовательные программы – образовательные программы среднего общего образования;
- образовательные программы среднего профессионального образования;
- основные программы профессионального обучения;
- дополнительные образовательные программы.

3. Имущество, финансовая и хозяйственная деятельность Колледжа

3.1. Имущество, необходимое для обеспечения уставной деятельности Колледжа, закреплено за ним на праве оперативного управления в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2. Колледж несёт ответственность за сохранность и эффективное использование закреплённого за ним имущества на праве оперативного управления.

3.3. Финансовое обеспечение деятельности Колледжа.

– директор Колледжа без доверенности действует от имени Колледжа и представляет его интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, и во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами.

– определяет и утверждает структуру, штатное расписание Колледжа, обеспечивая дифференциацию по оплате труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Колледжа – не более 40 процентов;

– осуществляет прием, перевод и увольнение работников;

– издает приказы, инструкции и распоряжения, обязательные для всех работников Колледжа;

– подписывает от имени администрации Колледжа коллективный договор;

– обеспечивает выполнение утвержденного Колледжа государственного задания;

– решает вопросы оперативного управления финансовой деятельностью Коллежа: распоряжение денежными и иными материальными средствами в соответствии с действующим законодательством и уставом Коллежа;

– обеспечивает сохранность и надлежащее содержание движимого и недвижимого имущества, закреплённого за Колледжем Собственником или приобретённого Колледжем за счёт средств, выделенных ему Собственником на приобретение такого имущества;

– обеспечивает учёта (кадастровой и технической) недвижимого имущества, земельных участков;

– обеспечивает осуществление государственной регистрации возникновения и прекращения права оперативного управления на недвижимое имущество Колледжа, права постоянного (бессрочного) пользования на земельные участки;

– обеспечивает утверждение годовой бухгалтерской отчётности Колледжа в порядке, установленном Министерством финансов Российской Федерации;

- обеспечивает соблюдение правил и нормативных требований охраны труда, противопожарной безопасности, санитарно-технического и противозидемического режима;
- обеспечивает дополнительное профессиональное образование педагогических работников и сотрудников Колледжа;
- осуществляет контроль за выполнением учебных планов и программ, за качеством работы персонала;
- осуществляет иные полномочия и обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пензенской области, нормативными правовыми актами и настоящим Уставом.

4.4. Исполнение части своих полномочий директор может передавать заместителям или другим руководящим работникам Колледжа.

Директор также пользуется другими правами и выполняет обязанности, предусмотренные договором, заключенным между директором Колледжа и Учредителем.

4.5. Коллегиальными органами управления Колледжа являются: Наблюдательный совет Колледжа, Конференция работников и обучающихся Колледжа (далее - Конференция), Педагогический совет Колледжа (далее - Педагогический совет), Совет Колледжа, Методический совет.

4.6. Коллегиальные органы управления Колледжа создаются и действуют в соответствии с настоящим Уставом и положениями об этих органах, утвержденными Колледжем.

4.7. Коллегиальным органом управления Колледжа является наблюдательный совет в составе семи членов. В состав наблюдательного совета Колледжа входят представители Учредителя Колледжа, представители исполнительных органов государственной власти, на которые возложено управление государственным имуществом, представители общественности, в том числе лица, имеющие заслуги и достижения в соответствующих сферах деятельности, представители работников Колледжа. Срок полномочий наблюдательного совета - 5 лет.

4.8.2. В заседании Конференции могут принимать участие все работники и обучающиеся Колледжа. Конференция собирается директором Колледжа не реже одного раза в год.

Конференция считается правомочной, если на ее заседании присутствовало не менее 10 % представителей, делегированных от каждого отделения, филиала.

Конференция, как постоянно действующий коллегиальный орган управления Колледжа, имеет бессрочный срок полномочий.

Внеочередной созыв Конференции может произойти по требованию директора Колледжа или по заявлению 1/3 всех работников и обучающихся Колледжа, поданному в письменном виде директору.

4.8.3. Решения на Конференции принимаются большинством голосов от числа присутствующих членов Конференции и оформляются протоколом.

4.9. Совет колледжа

4.9.1. К компетенции Совета Колледжа относится решение следующих вопросов:

- определение перспективных задач учебно-воспитательной работы, вопросов развития Колледжа;
- рассмотрение правил приема в Колледж;
- установление продолжительности учебной недели, времени начала и окончания занятий;
- рассмотрение и утверждение программы развития Колледжа и создание в нем оптимальных условий осуществления образовательного процесса, а также отдельные проекты Колледжа и механизмы их реализации;
- заслушивание директора о финансово-хозяйственной деятельности Колледжа;
- рассмотрение вопросов выдвижения на присвоение государственных ведомственных наград.

4.9.2. В состав Совета Колледжа входят директор, который является председателем Совета Колледжа, представители работников и обучающихся. На заседании Совета Колледжа вправе присутствовать представители заинтересованных предприятий – работодателей и организаций с правом

4.7.1. Решение о назначении членов наблюдательного совета Колледжа или досрочном прекращении их полномочий принимается Учредителем Колледжа. Решение о назначении представителя работников Колледжа членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий принимается Конференцией работников и обучающихся Колледжа в форме голосования, простым большинством голосов.

4.7.2. Порядок проведения заседаний наблюдательного совета Колледжа:

- проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал;
- созываются его председателем по собственной инициативе, по требованию Учредителя Колледжа, члена наблюдательного совета Колледжа или директора Колледжа.

4.7.3. При подготовке к проведению заседания наблюдательного совета его председатель определяет:

- форму проведения заседания (совместное присутствие членов наблюдательного совета или заочное голосование);
- дату, место, время проведения заседания, а в случае проведения заседания в форме заочного голосования - дату окончания приема бюллетеней для голосования и почтовый адрес, по которому должны направляться заполненные бюллетени;
- повестку дня заседания наблюдательного совета;
- порядок сообщения членам наблюдательного совета о проведении заседания наблюдательного совета;
- перечень информации (материалов), предоставляемой членам наблюдательного совета при подготовке к проведению заседания, и порядок ее предоставления;
- форму и текст бюллетеня для голосования в случае голосования бюллетенями.

Сообщение о проведении заседания членов наблюдательного совета должно быть сделано не позднее, чем за 10 дней до даты его проведения. В указанные сроки сообщение направляется каждому члену наблюдательного совета заказным письмом или вручается лично под роспись.

совещательного голоса.

4.9.3. Срок полномочий Совета Колледжа – 3 года. Досрочные выборы Совета Колледжа проводятся по требованию не менее половины его членов. При очередных выборах состав Совета Колледжа обновляется не менее чем на треть.

4.9.4. Заседание Совета колледжа проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Решения Совета принимаются открытым голосованием. Они являются правомочными при участии в работе Совета не менее 2/3 от состава и голосовании за них не менее 2/3 присутствовавших.

4.9.5. Состав Совета Колледжа утверждается приказом директора на основании протокола Конференции колледжа. Для ведения протокола заседания Совета Колледжа из его членов избирается секретарь, с правом голоса.

4.10. В целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников по вопросам управления Колледжем и при принятии Колледжем локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в Колледже:

Совет обучающихся, совет родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся; действуют профессиональные союзы обучающихся или работников Колледжа.

4.11. Педагогический совет.

4.11.1. Педагогический совет представлен советами трех уровней: Расширенный педагогический совет, Постоянный педагогический совет, Малый педагогический совет.

4.11.2. Расширенный педагогический совет в зависимости от обсуждаемых вопросов может включать в себя представителей сотрудничающих организаций и учреждений, преподавателей образовательных организаций высшего образования.

4.11.3. К компетенции Расширенного педагогического совета относится решение следующих вопросов:

- рассмотрение и обсуждение перспективных задач на учебный год;
- подведение итогов учебного года.

4.11.4. Расширенный педагогический совет в полном составе собирается не реже двух раз в год

4.11.5. Постоянный педагогический совет включает в себя педагогических, административных, методических работников Колледжа. В его состав входят 20 % работников, связанных с образовательным процессом. Состав Педагогического совета обсуждается на первом заседании перед началом учебного года и утверждается приказом директора Колледжа сроком на один учебный год.

4.11.6. К компетенции Постоянного педагогического совета относится решение следующих вопросов:

- определение основных характеристик организации образовательного процесса;
- рассмотрение и обсуждение планов учебной, воспитательной работы Колледжа;
- рассмотрение состояния и итогов учебной работы Колледжа, результатов промежуточной и государственной итоговой аттестации, мер и мероприятий по их подготовке и проведению, причин и мер по сохранению контингента обучающихся;
- рассмотрение состояния, мер и мероприятий по реализации Федерального государственного образовательного стандарта, в том числе учебно-методического и технического обеспечения по специальностям и профессиям, по которым осуществляется подготовка специалистов в Колледже;
- рассмотрение состояния и итогов воспитательной работы Колледжа, состояния дисциплины обучающихся, заслушивания отчетов обучающихся, руководителей студенческих молодежных организаций и других работников Колледжа;
- рассмотрение материалов самообследования Колледжа;
- рассмотрение и обсуждение плана работы методических (цикловых) комиссий;
- рассмотрение и обсуждение вопросов, связанных с деятельностью филиалов, представительств, структурных подразделений Колледжа;

- допуск к промежуточной и государственной итоговой аттестации, как отдельных обучающихся, так и групп в целом;
- рассмотрение вопросов об отчислении обучающихся из Колледжа, когда исчерпаны меры педагогического и дисциплинарного воздействия в порядке, установленном законодательством, Уставом и локальными нормативными актами Колледжа;
- рассмотрение вопросов об оказании форм материальной поддержки обучающихся Колледжа.

4.11.10. Малый педагогический совет собирается ежемесячно.

4.11.11. Председателем Постоянного и Расширенного педагогических советов является директор Колледжа. Председателем Малого педагогического совета является заведующий представительством.

4.11.12. Педагогический совет в зависимости от обсуждаемых вопросов может включать в себя представителей сотрудничающих организаций и учреждений, преподавателей организаций высшего образования.

4.11.13. Педагогический Совет принимает решения открытым голосованием и оформляет решения протоколом. Решение Педагогического Совета считается принятым, если за него подано большинство голосов присутствующих членов Педагогического Совета.

4.11.14. При равенстве голосов голос Председателя Педагогического совета является решающим.

4.11.15. Педагогический Совет может быть собран по инициативе его председателя, по инициативе двух третей членов Педагогического Совета.

4.11.16. Педагогический совет работает по плану, являющемуся составной частью плана работы Колледжа.

4.12. Методический совет избирается Педагогическим советом из своего состава и утверждается приказом директора Колледжа. Методический совет возглавляет заместитель директора.

К компетенции методического совета относятся:

организация работы по методическому обеспечению образовательного процесса в Колледже;

– определение основных характеристик организации образовательного процесса: процедуры приема обучающихся; порядка и основания отчисления обучающихся; допуска обучающихся к экзаменационной сессии; формы, порядка и условий проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации; системы оценок при промежуточной аттестации; режима занятий обучающихся; оказания платных образовательных услуг, порядка их предоставления; порядка регламентации и оформления отношений Колледжа и обучающихся;

- организация и совершенствование методического обеспечения образовательного процесса;
- рассмотрение и принятие образовательных программ;
- рассмотрение организации и осуществления образовательного процесса в соответствии с настоящим Уставом, полученной лицензией на право ведения образовательной деятельности, свидетельством о государственной аккредитации;
- рассмотрение и выработка предложений по улучшению работы по обеспечению питанием и медицинскому обеспечению обучающихся и работников Учреждения;
- рассмотрение и формирование предложений по улучшению деятельности методических объединений Колледжа.

4.11.7. Полный педагогический совет в полном составе собирается не реже четырех раз в год.

4.11.8. Малый педагогический совет формируется на уровне филиалов и представительств, включает в себя педагогических, административных, методических работников в количестве не менее 75 % от общего числа работников филиала и представительства.

4.11.9. К компетенции Малого педагогического совета относится решение следующих вопросов:

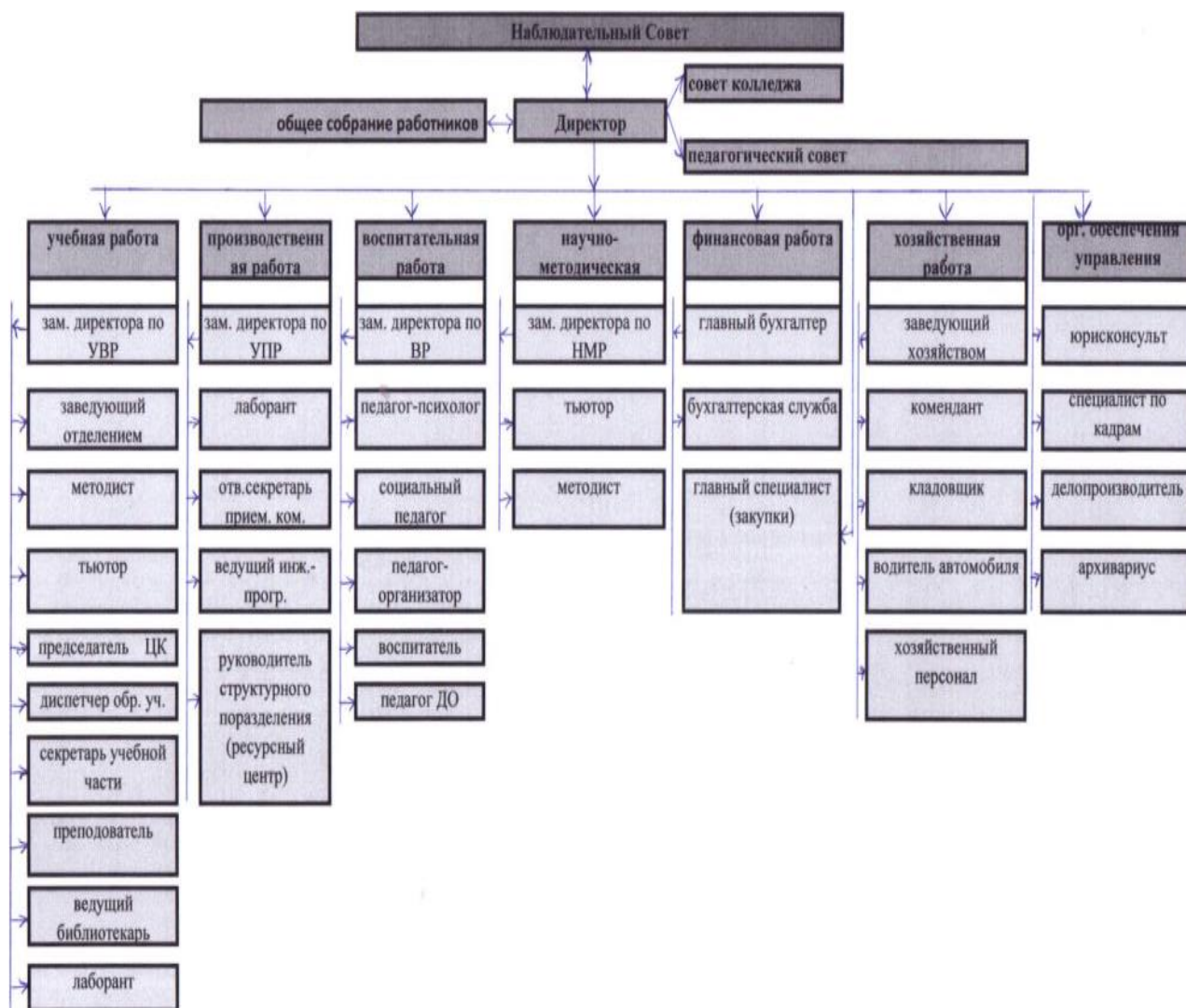
- осуществление текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся;
- рассмотрение вопросов конкретного взаимодействия с семьями обучающихся;
- определение содержания, форм и методов повышения квалификации педагогических работников, анализ и оценка ее результатов;
- организация семинаров, круглых столов по изучению современных педагогических технологий;
- консультирование по вопросам учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- разработка образовательных программ среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программ подготовки специалистов среднего звена;
- разработка основных программ профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих;
- разработка дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки; рассмотрение рабочих программ учебных курсов, дисциплин;
- рассмотрение и внесение предложений по изменению содержания образовательных программ, рабочих программ учебных курсов, дисциплин; совершенствованию планов работы структурных подразделений Колледжа;
- изучение и обобщение передового опыта педагогических работников;
- организация участия Колледжа в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, семинарах, конференциях, секциях;
- создание и организация работы творческих (постоянных и временных) групп и других объединений педагогических работников.

Методический совет работает по плану, являющемуся составной частью плана работы педагогического совета и созывается по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

Методический совет (далее – орган самоуправления) считаются правомочными, если в его работе приняли участие не менее двух третей их списочного состава. Решения Методического совета считаются принятыми, если за

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Организационная структура ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»



Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»



ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГАПОУ ПО «ПЕНЗЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО
Советом колледжа
Протокол от 04.09.2019 № 2

Пенза - 2019

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.3. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.5. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.6. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.7. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и Колледжу, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

3. Ответственность за нарушение Положения

3.1. Нарушение педагогическим работником Положения рассматривается на заседаниях Совета колледжа.

3.2. Соблюдение педагогическим работником Положения может учитываться при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж» (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию", Устава ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж».

1.2. Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж» (далее - Колледж), которыми обязаны руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогические работники Колледжа, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

4. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4.1. Колледж стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в Колледже, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

4.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

4.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

**Бланк-анкета для диагностики организационной культуры
ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»**

Тест «Диагностика организационной культуры»				
Блок				Балл
1. Важнейшие характеристики				
A	Организация подобна большой семье. У людей, которые работают в ней, много общего			
B	Компания динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск			
C	Организация ориентирована на результат. Главное – решить задачу. Люди нацелены на соперничество и достижение поставленной цели			
D	Компания жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей определяются формальными процедурами			
2. Общий стиль лидерства в организации				
A	Мониторинг, стремление помочь или научить			
B	Предпринимательство, новаторство и склонность к риску			
C	Деловитость, ориентация на результат			
D	Координация, четкая организация и плавное ведение дел			
3. Управление работниками				
A	Руководство поощряет совместную деятельность. Коллектив участвует в принятии решений			
B	Руководство поощряет индивидуальный риск, новаторство, свободу и самобытность каждого			
C	Руководство требовательно, стремится к конкурентоспособности и поощряет достижения			
D	Руководство требует подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях			
4. Связующая сущность организации				
A	Преданность делу и взаимное доверие. Главное качество организации – обязательность			
B	Приверженность новаторству и совершенствованию. Главное для всех сотрудников – быть на передовых рубежах			
C	Акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – наступательность и победа			
D	Формальные правила и официальная политика. Важно поддерживать плавный ход деятельности			
5. Стратегические цели				
A	Поддерживать высокое доверие, открытость и соучастие			
B	Найти новые ресурсы и решить новые проблемы. Руководство ценит тех, кто ищет новые возможности			
C	Доминировать на рынке среди компаний, которые предоставляют аналогичные услуги			
D	Сохранять неизменность и стабильность. Важнее всего контроль и плавность ведения дел			
6. Критерии успеха				
A	Успех для компании – это развитие человеческих ресурсов. Основная задача – увлечь работников делом, заботиться о сотрудниках			
B	Организация считает себя успешной, если у нее есть уникальные и новейшие технологии. Компания – лидер и новатор в данной профессиональной сфере			
C	Основной критерий успеха – стать лидерами в своей сфере			
D	Компания успешна, если добивается надежных, стабильных показателей, четких планов, при этом несет низкие производственные затраты			
Результат				
Параметр	A – клановая культура	B – адхократическая культура	C – рыночная культура	D – бюрократическая культура
Среднее значение				

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Результаты диагностики организационной культуры ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

1	Важнейшие характеристики	Теперь	Предпочтительно
A	Организация подобна большой семье. У людей, которые работают в ней много общего	2	3
B	Организация динамична и проникнута предпринимательством; люди готовы жертвовать собой и идти на риск	1	3
C	Организация ориентирована на результат, на выполнение задания; люди ориентированы на соперничество и достижение цели	3	2
D	Организация жестко структурирована и строго контролируется; действия людей определяются правилами, инструкциями, процедурами	5	2
	Всего баллов	10	10
2	Общий стиль лидерства в организации	Теперь	Предпочтительно
A	Мониторинг, стремление помочь и научить	1	4
B	Предпринимательство, новаторство, склонность к риску	1	3
C	Деловитость, агрессивность, ориентация на результат	2	0
D	Координация, четкая организация, плавное ведение дел	6	3
	Всего баллов	10	10
3	Управление наемными работниками	Теперь	Предпочтительно
A	Поощрение командной работы, единодушие и участие в принятии решений	2	4
B	Поощрение индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности	1	4
C	Требовательность, стремление к конкурентоспособности, поощрение достижений	1	0
D	Гарантия занятости, требования подчинения, стабильность в отношениях	6	2
	Всего баллов	10	10
4	Связующая сущность организации	Теперь	Предпочтительно
A	Преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации – главное.	1	3
B	Приверженность новаторству и совершенствованию, стремление быть на передовых рубежах	0	3
C	Акцент на достижении цели и выполнении задач. Общепринятые темы для обсуждений – агрессивность и победа	2	1
D	Формальные правила и официальная политика. Плановый ход деятельности.	7	3
	Всего баллов	10	10
5	Стратегические цели	Теперь	Предпочтительно
A	Гуманное развитие, высокое доверие. Открытость и соучастие	0	3
B	Обретение новых ресурсов, решение новых проблем, апробация всего нового	1	1
C	Конкурентное действие, стремление к победе на рынке, целевая концентрация сил	2	3
D	Неизменность, стабильность, контроль, плавность всех операций	7	3
	Всего баллов	10	10
6	Критерии успеха	Теперь	Предпочтительно
A	Развитие человеческих ресурсов, увлеченность работников делом, забота о людях	1	5
B	Обладание уникальной или новейшей продукцией, лидерство, новаторство	0	1
C	Лидерство в своей сфере	3	1
D	Стабильные показатели, четкие планы, низкие затраты	6	3
	Всего баллов	10	10

Результат

Параметр	A – клановая культура	B – адхократическая культура	C – рыночная культура	D – иерархическая культура
Теперь	1,12	0,63	2,12	6,13
Предпочтительно	3,67	2,50	1,17	2,66

Вопросы для глубинного интервью

1. Есть ли в образовательной организации документы (кодексы, стандарты или другие подобные документы), устанавливающие организационную культуру, этику, символику организации, корпоративные праздники и другие элементы культуры?
2. Как происходит взаимодействие «руководитель-подчиненный» и насколько формализованными являются данные коммуникации?
3. Учитывается ли и каким образом состояние социально-психологического климата в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»?
4. Какие мероприятия по развитию трудового потенциала проводятся в образовательной организации?
5. Какие корпоративные мероприятия проводятся в образовательной организации, и как регламентируется их проведение?
6. Какие средства внутренней коммуникации используются в образовательной организации? Есть ли корпоративные издания, внутренняя электронная сеть и другие каналы внутренней коммуникации?

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Образец Заявки на проведение корпоративного мероприятия в ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»

1	Дата заполнения заявки:		
2	Повод для проведения мероприятия:		
3	Планируемые дата и время проведения мероприятия.	дата проведения: время проведения: с _____ до _____	
4	Пожелания к месту проведения мероприятия.		
5	Цели, которые должны быть достигнуты в результате мероприятия.		
6	Задачи мероприятия.		
7	Вид мероприятия:	деловое торжественное информационно-имиджевое team-building корпоративный праздник (день рождения компании, профессиональный, календарный) другое (указать)	
8	Форма проведения:	по протоколу неформальная	
9	Формат мероприятия:	театрализованное представление (зрители сидя наблюдают за действием) интеллектуальные соревнования (зрители принимают участие в конкурсной программе требующей интеллектуальной, а не физической активности) спортивные соревнования (гости задействованы в активных конкурсах или соревнованиях) интерактивное шоу микс (мероприятие включает несколько видов развлечений: театрализованное представление, интерактивное представление, спортивные соревнования); концерт церемония другое (указать):	

10	Полиграфическая продукция:	приглашения	
		представительская продукция (папки, блокноты, бейджи, указатели, таблички и т.д.)	
		сувенирная продукция (подарки);	
		другое (указать):	
11	Техническое обеспечение мероприятия:	Звук;	
		свет,	
		видео экраны	
		сценические конструкции	
		спецэффекты	
		фото	
		видео	
		другое (указать):	
12	Оформление площадки мероприятия:	Тематическое	
		Брендирование (символика колледжа)	
		Упрощённое (шарики, баннеры и т.д.)	
		другое (указать):	
13	Трансфер:	количество человек	
		до места проведения мероприятия	
		от места проведения мероприятия	
		требуется ли парковочные места (сколько?)	
		другое (указать):	
14	Организация питания.	Банкет	
		Фуршет	
		Барбекю и т.д.	
15	Чего следует избегать при организации данного мероприятия?		
16	Дополнительная информация:		

Тренинг «Корпоративное мышление»

Цель тренинга: овладение техниками развития корпоративного мышления.

Тайминг: 1 дня по 8 академических часов.

Формы работы: мини-лекции с презентацией, фасилитация, мозговой штурм, стратегическая сессия, модерация, кейсы, видеокейсы, игры и упражнения.

Программа тренинга

1 день

Модуль 1. Глобальное видение.

1. Сканирование корпоративного профиля колледжа. *Фасилитация. (на основе SWOT анализа с направляющими)*
2. *Упражнение: Матрица приоритетов Уоррена Баффетта. (анализ вовлеченности в задачи колледжа, анализ мышления – стратегического / тактического).*
3. Пирамида реализации «от идеи к операционным задачам». Как сотрудники колледжа видят стратегические цели. Каскадирование: стратегические, тактические цели, операционные задачи.
4. *Упражнение: 6 мыслительных шляп.*
5. Раздвигая границы представлений. *Коучинговое упражнение групповое «Логическая пирамида».*

Модуль 2. Корпоративное мышление педагога.

1. Понятие о корпоративном мышлении. Алгоритм построения модели мышления.
2. *Упражнение «Вызов», (процесс «анализа традиционности», навык «выход за рамки общепринятого мышления», возможность расширения мышления)*
3. Основные концепции корпоративного мышления:
 - коммуникации внутри коллектива,
 - отношения к студентам,
 - внешний вид и речь педагога,
 - результаты и достижения работы.
4. *Упражнение на сплочение.*
5. *Упражнения на отработку навыка в парах. Работа с кейсами.*

Модуль 3. Практическое видение будущего (фасилитация)

1. *Мозговой штурм «Видение будущего колледжа»*
2. *Итоги: визуализация по кластерам деятельности колледжа в будущем.*

Модуль 4. Барьеры и ограничения.

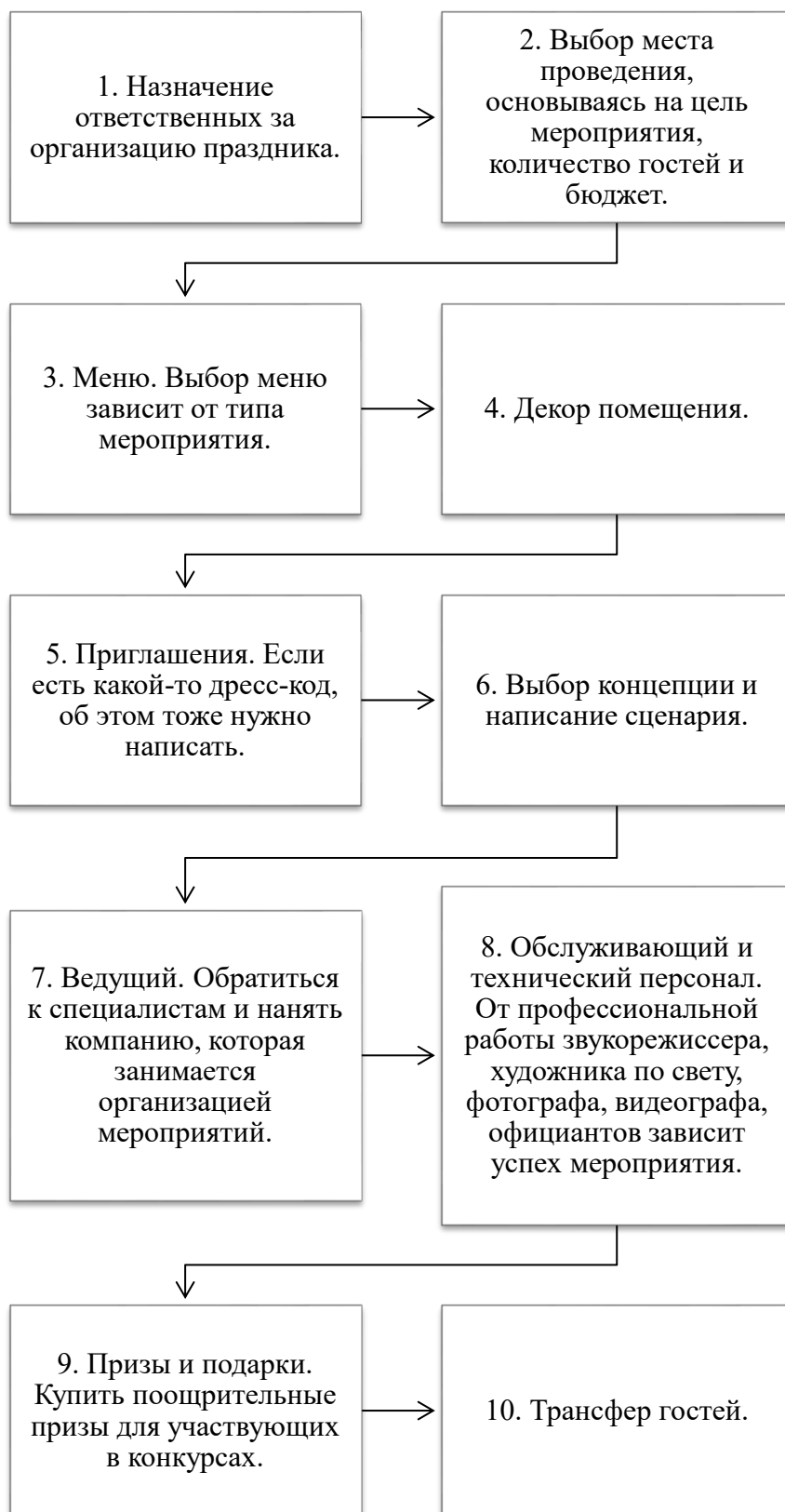
1. *Упражнение: конструктивное мышление. Мини – группы.*
2. Понимание барьеров и ограничений, «узких мест» в достижении корпоративных целей по формированию организационной культуры. *Выбор и систематизация – практическое упражнение.*
3. *Фасилитация «Основные противоречия», работа с моделью «Вихорь»*
4. *Коучинговая техника «СТОП». Отработка в парах (работа с 10-12 основными препятствиями)*
5. *Презентация решений.*

Модуль 5. Эмоциональный настрой на успех

1. Творческое решение. Модели проведения мозговых штурмов для решения сложных задач. Практика.
2. Роль лидера.
3. *Упражнение «Быть номер 1»*
4. Самомотивация на развитие.

Модуль 6. Резюме тренинга. Итоги тренинга. Обратная связь.

**Структура корпоративного мероприятия в
ГАПОУ ПО «Пензенский социально-педагогический колледж»**



ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 35 наименований.
Рисунков 11, таблиц 5 штук.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

«17» января 2024 г.



Журавлёва Е. А.