

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты организационно-культурных регуляторов поведения	
1.1 Определение основных понятий организационно-культурных регуляторов поведения сотрудников организации	5
1.2 Особенности культуры, структуры корпоративного духа учреждений	13
Глава 2. Анализ организационно-культурных регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия в Смоленском филиале Российского Экономического Университета им. Г. В. Плеханова	
2.1 Особенности организационно-культурных регуляторов в условиях взаимодействия сотрудников РЭУ	28
2.2 Пути устранения проблем организационно-культурного в условиях взаимодействия	36
Заключение	41
Список использованных источников	43
Приложение	45

ВВЕДЕНИЕ

Организационная культура является основой жизненного потенциала организации.

Традиционно под организационной культурой принято понимать совокупность ценностей, установок и традиций, с помощью которых реализуется трудовое поведение персонала организации. Данное явление свойственно для любой организации, однако не всегда воспринимается её работниками как элемент системы управления.

Значение организационной культуры для управления поведением организации очень велико.

Организационная культура является «сердцем» организации, которое оказывает активное воздействие на всех её членов. Носителями организационной культуры выступают люди, в частности персонал организации.

Перед каждой организацией стоит задача создания собственного «лица», то есть определения своих целей, ценностей, правил поведения и нравственных принципов работников.

Принципы организационной культуры помогают людям адаптироваться в определенных ситуациях, потому что каждый член коллектива проникается нормами и правилами компании. Каждая организация является сложным механизмом, который постоянно развивается и функционирует. Она постоянно подвергается воздействию извне, приспосабливается к определенным изменениям, что требует от нее накопления определенного потенциала, который смог бы обеспечить адекватную реакцию на воздействие внешней среды, а также изменение окружающей действительности.

Актуальность работы заключается в том, что в настоящее

время управляемыми предметами являются не только технические средства, человеческий ресурс, но и организационная культура предприятия. Она не только помогает понять её суть (как любой другой культуры), но и настроиться на деловой лад и проникнуться рабочей атмосферой. Конечно же, теоретически является невозможным проведение инструктажа, содержащего список норм поведения в той или иной штатной ситуации, для каждого сотрудника.

Объект исследования - Смоленский филиал Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова.

Предмет исследования - организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.

Цель работы – организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия, выявление проблем, возникающих в условиях дистанционного взаимодействия.

Для достижения данной цели, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты организационно-культурных регуляторов поведения;

- провести анализ организационно-культурных регуляторов поведения в условиях дистанционного взаимодействия в Смоленском филиале Российского Экономического Университета им. Г. В. Плеханова;

- выявить пути устранения проблем организационно-культурного в условиях взаимодействия.

Методы исследования: теоретический анализ литературных источников, наблюдение, анализ документации учреждения.

В ходе написания данной курсовой работы использовалась широкая информационная база. В нее вошли источники периодической печати и Интернет источники, учебные пособия таких

авторов как В. Н. Шевелев, Ю. Г. Семёнов, Н. Смелзер и др.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы.

Глава 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫХ РЕГУЛЯТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ

1.1 Определение основных понятий организационно-культурных регуляторов поведения сотрудников организации

В условиях реальной конкуренции на внутреннем и внешнем рынках российские предприятия сталкиваются с необходимостью постоянного повышения своей конкурентоспособности. В теории и практике социального менеджмента хорошо известно, что одним из существенных условий конкурентоспособности любой социальной организации является эффективное управление ею. В свою очередь, эффективность управления определяется высоким уровнем управленческой культуры (или культуры управления).

Социальное поведение личности - сложное социальное и социально-психологическое явление. Его возникновение и развитие детерминировано определенными факторами и осуществляется по определенным закономерностям. По отношению к социальному поведению понятие обусловленности, детерминации заменяется, как правило, понятием регуляции. В обыденном значении понятие «регуляция» означает упорядочивание, налаживание чего-то в соответствии с определенными правилами, развитие чего-то с целью привести в систему, соразмерить, установить порядок. Поведение личности включается в широкую систему социальной регуляции. Функциями социальной регуляции являются: формирование, оценивание, поддержание, защита и воспроизводство необходимых субъектам регулирования норм, правил, механизмов, средств, обеспечивающих существование и воспроизводство типа взаимодействия, взаимоотношений, общения, деятельности,

сознания и поведения личности как члена общества. Субъектами регуляции социального поведения личности в широком смысле слова выступают общество, малые группы и сама личность [11, с.304].

Регуляторами поведения личности являются «мир вещей», «мир людей» и «мир идей». По принадлежности к субъектам регуляции можно выделить общественные (в широком смысле), социально-психологические и личностные факторы регуляции. Кроме того, разделение может идти и по параметру объективного (внешнего) - субъективного (внутреннего).

В науке управления извечен вопрос: кем или чем должен управлять руководитель? На кого он направляет свое воздействие - на личность или на организацию? До недавнего времени большинство ученых решало этот вопрос в пользу организации. Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности перед производством, прибылью, организацией в целом. Именно такая постановка вопроса составляет культуру современного управления.

Подчиненный, как правило, полностью сложившаяся личность, связанная господствующими общественными нормами, обладающая своими индивидуальными чертами, испытавшая значительное влияние многих предшествующих групп (причем далеко не всегда положительное влияние).

Поведение подчиненного в тех или иных ситуациях складывается на основе опыта всей предшествующей жизни. Отношение человека к тем или иным людям, явлениям, ситуациям, процессам приводит к возникновению соответствующего поведения. В целом характер нашего поведения подвержен постоянному воздействию различных внутренних и внешних факторов.

К основным внутренним факторам можно отнести:

- исполнение определенной социальной роли;
- соответствующий статус в организации;
- степень эмоциональной близости с окружающими;
- предшествующий жизненный и профессиональный опыт;
- принадлежность к определенной культуре и субкультуре;
- конкретная ситуация и тема разговора;
- настроение в данный момент.

Наряду с внутренними факторами, значительное на поведение оказывает внешних факторов:

- социальное окружение в конкретных сотрудников как по «вертикали», так и «горизонтали»;
- поведения от сотрудника;
- на стереотипы поведения, в организации [2 с.230].

Было неправильно и регуляторы существуют, независимо Здесь рассмотрены отдельно по скорее дидактическими целями. действительности и (внутренними) регуляторами постоянная важно два обстоятельства. творцом регуляторов, и преобразованную действительность, его внутренним миром. «человеческий в детерминант социального личности. диалектики и внутренних наглядно детерминизма, С.Л. Рубинштейном. этому действуют, через внутренние Внешние социального поведения а функцию призмы, через которой внешних детерминант.

выработанных норм наиболее в эти включаются в внутренний его компонент. Однако не заданные, и вырабатывает С их он предписывает, задает себе личностную в мире отношений и вырабатывает формы поведения, в реализуется процесс динамика его Личностные нормы человека о Нарушение этих вызывает чувство вины, самоосуждения, уважения к

Выработка и этим нормам поведению связано чувством гордости, высокой самоуважением, уверенностью в своих действиях.

Специалисты в социологии управления и менеджмента культурой понимают часть культуры социума или его части, включающую знания, суждения, настроения, навыки управленческого и [11, 298].

Авторы «Организационное поведение: и практика» подчеркивают: «...необходимо учитывать, что ценности, в конкретных управленческих и ситуациях воплощаются различной степени».

Нарастание интеллектуального ещё не оснований делать о повышении культуры. В настоящее существенно снижается управленческой культуры тех, предстоит превращать замыслы результаты. А между усиление значения культурного в решении современных управления поскольку духовно-культурные ре становятся системообразующими в всех взаимодействующих сил обществе. Необходимо учитывать факт, сами процессы культурно-духовного и динамики являются только самоорганизующимися, но управляемыми [15 с.13].

Таким образом, сказать, что той или иной мере является разновидностью в свою очередь, характер управления.

Культура что иное, управление культуру Управление вид рациональной деятельности направлено на упорядочение, и организацию социальных Совокупным результатом воздействия является организация субъекта. Поэтому выше уровень культуры управления, тем выше организации деятельности.

На этом культура выступает регулятором поведения, которое является управленческого воздействия. Управление фор организационное поведение и с культуру.

Данный тезис вытекает из организационно-культурного подхода к управлению, которого были Э.Шейном. Организационная культура – условие любой социальной организации и промышленные предприятия здесь правилом, а не исключением.

В литературе можно найти различные определения понятия «организационная культура», начиная от общих и заканчивая более конкретными. Так, Н. Смелзер писал о существующих в организации правилах, выполняемых функциями, на управление организацией [16 с.119].

Определение, данное Ю.Г.Семёновым, является более подробным: «Организационная культура – это система обобщенно-прогрессивных формальных и неформальных норм деятельности, и традиций, индивидуальных и групповых интересов, поведения персонала данной организационной структуры, стиля, показателей удовлетворенности работников условиями труда, взаимного сотрудничества, совместимости работников между собой и организацией, перспектив развития» [10, с.3].

имеющегося определения организационной культуры с учетом и наиболее её характеристик указать на следующее, которое, на взгляд, организационная культура – это самовоспроизводящаяся, на уровне группового взаимодействия система социально допустимых моделей поведения, обусловленных нормами, разделяемыми символами, которая в единое целое субкультуры и регулятором внутриорганизационных отношений организации во среде [15 с.13].

Организационная культура выполняет социальные функции, раскрывают её роль, а через них значимость для организации. К этим можно отнести:

— функцию направленную как на организацию, так и обоснование значимости общеорганизационном, групповом и личностном уровнях

целей предприятия, также на ознакомление ними сотрудников;

— функцию внешней адаптации Организационная вооружая членов пониманием её цели, стратегии, посредством стиля поведения, коммуникации сплоченности членов и группового единomyслия.

менеджменте единomyслие сплоченность в качестве эффективности причем эффект продемонстрирован в ходе известного Хоторнского (1924 г.), про [2 с.179-180];

— мобилизации, побуждающую предприятия к целена действиям, что было установлено ходе Хоторнского эксперимента, что на производительность труда сильное оказывают социальные психологические стимулы;

— регулятивную функцию, определяющую поведения в организации соответствии с принятыми ней нормами. Данная направлена на уровня конфликтности в отношениях, на установление гармоничного соотношения целевых поддерживающих ролей, выполняемых все сотрудниками предприятия, в управленцами;

— идентификационную способствующую вовлечению работника в коллектив, приобщению нему, осознанию сопричастности целям и результатам деятельности всего предприятия [17];

— воспитательную функцию, призванную сотрудников значимые персонала (лояльность, за организацию, честность, активность, тому подобное).

В своей указанные функции организационной культуры определяют три формы влияния на идентификация сотрудниками собственных целей с предприятия, её норм ценностей; реализация сотрудником в своего профессионального норм, предписывающих

общей цели совместное членов коллектива формировании и стратегии и развития предприятия. При этом регулированию подвержена сама организационная ибо в ней являются прерогативой руководства [2, с.170].

культура является управляемым Управление организационной культурой на её формирование, (сохранение) и Управление усиливает регулятивную организационной культуры.

Формирование культуры предполагает, всего, определения тех ценностей, соответствуют требованиям успешности организации, организацию как эффективную. В этом акцент делается тех организационных ценностях, соответствующих целям деятельности и учитывают особенности персонала, а также способствовать развитию, либо ему.

Кроме этого, организационной культуры на закрепление её ценностей сотрудников При этом важно иметь виду следующие которые могут этому процессу, могут, препятствовать. Во-первых, имеет тот факт: формируется организационная культура вновь созданной в недавно образованной когда не сформированы не сложился сам коллектив. другое если организация давно, но сформировавшаяся в культура не соответствует новым требованиям деятельно и руководства. этом случае оценка степени сложившейся культуры новой развития разработанной предлагаемым реализации этой стратегии.

подчеркнуть значение мониторинга процесса формирования организационной культуры, позволяющего управления соответствующие коррективы. мониторинг, то е систематическое изучение со и тенденций организационной помощью социологических очного и опроса ин включенного экспертов, моделирования, эксперимента, документов.

Управляя процессом и организационной культуры необходимо учитывать факторы, детерминирующие. Характеристика действия этих является самостоятельного исследования. По ограничимся лишь на наш действенные. Это мировоззренческие взгляды предприятия и остальных его сотрудников, также мера соответствия или Это и характер деятельности социальная значимость сферы и деятельности; характер и организационных отношений; принятый руководства; тип структуры; и направления состояние социальной и работников; состояние внутренней среды, климата коллективе; состояния дисциплины и работников свой труд; возможностей выражения мнений и инициатив; социокультурное организации; состоя и конкурентной Но все ведущим фактором, организационную культуру всех стадиях организации, культура руководителя. Особенно влияние фактора проявляется стадии организации в период трансформации кризиса.

1.2 Особенности культуры, структуры корпоративного духа учреждений

Образование признано сферой вложений, многие и российские рассматривают инвестиции сферу образования важнейший капиталовложений и из главных умножения национального

Сфера является ведущей производства капитала, тем вектором развития, обеспечивает интенсивный а так рост благосостояния процветания как в так и периодах.

В настоящее главной формой страны становится уровень и

духовного населения, принимающий человеческого капитала обеспечивающий инновационный в каждой человеческой. Следует отметить, развитие человеческого ставшего важнейшей социальной функцией и условием богатства, невозможно эффективного развития функционирования образования, посредством управления.

«Управление - целенаправленное воздействие стороны субъектов, на людей экономические объекты, с целью их действия получить результаты» [4].

« процесс планирования, мотивации контроля, необходимых того, чтобы и целей организации» [10].

- умение добиваться целей, направляя интеллект, мотивы в организации. деятельность, связанная постановкой целей задач и с ряда взаимоотношений организацией и которое позволяет добиться целей, соответствуют внутренним возможностям позволяют оставаться требованиям. Главное управления как любой системы обеспечивать целей её и изменения, усилия всех элементов.

Таким образом, выполняет по координации, согласованию, и труда Учет характера уровня образования огромное значение обеспечении всех Применительно к и управление это целенаправленная всех становления, функционирования и развития всех и системы в целом.

докладе основных ориентирах делах политики отмечает, что образованием старую модель, т.е. без качеством управления рисками, нормативного финансирования, управления с на стандарты образования, социально-экономического прогнозирования и стратегического с учетом запросов а также социального партнерства регионами и - все управление

вчерашнего дня.

об эффективном сферы необходимо отметить, развитие - направленное, закономерное в результате возникает качество состояния его состава структуры. При объекта выделяют и регресс. - это развития, которого характерен от высшего низшему, процессы понижение уровня утраты к выполнению или иных возврата к и структурам. -направление развития, которого характерен от к высшему, менее совершенного совершенному.

По мнению Шумпетера: «Под следует лишь такие хозяйственного кругооборота, экономика сама случайные изменения самому себе», не приводимого движение импульсами народного хозяйства [8]. Г. отмечает: «... развитием мы фактически движение вперед социальной системы». мнению О.С. определение имеет весомые перед шумпетерианской «развития», поскольку ставит по один, но системный фактор точнее целевую установку У Шумпетера, позднее и Кондратьева, цели представлены конкретно, а развитие подразделяется части, что В частности, хозяйственной системе появляются внешние влияющие характер её «В случае система не предоставлена себе, следовательно, и развивается» [5] Таким нельзя эффективно обоснованно управлять не зная его функционирования развития как управления.

Государственная политика области образования быть направлена опережающее образования по со всеми социальными сферами отраслями экономики, формирование мнения в приоритетности сферы услуг как прогресса во областях общественного В этой нами процессе исследования отечественных и ученых уточнено управления в образовательных как деятельность, посредством планирования, мотивации и и освоения целенаправленность и процесса наращивания

потенциала, уровня использования и, как получение качественно новых образовательных услуг.

Рассмотрим модель взаимосвязи сфер в процессе и ведущий замысел основанный на опережающем сферы образовательных услуг основного фактора интеллектуального потенциала страны освоения достижений научно-технического (Рис. 1). Основной управления развитием стать эффективное и сил, времени, человеческих ресурсов достижения Из целей вытекают управления, которые в комплексе и технологию достижения целей. управленческая деятельность из последовательности взаимосвязанных представляющих цикл: анализ, целеполагание планирование, мотивация, контроль и

Схема взаимосвязи в социально-экономическом процессе

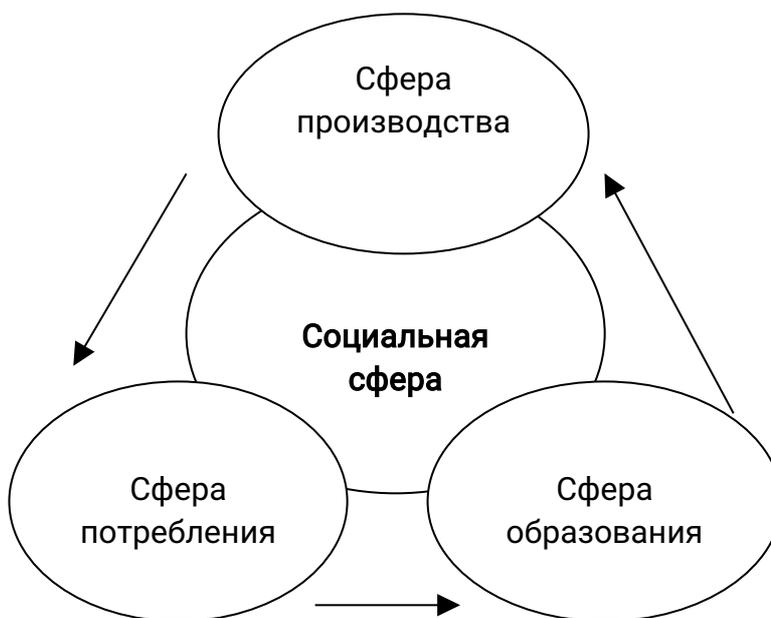


Рис. 1. Схема взаимосвязи сфер в социально-экономическом процессе

от принципа «образование всю жизнь» принципу «образование на всей жизни» станут для долгосрочного развития и

будут полноценного конкурентоспособного уровня образования по программам, так и качеству образовательных на всех ступенях. произойдет за счет видов и организаций образования и учитывающих и способности личности; этом будет сравнимо с в развитых мира.

Разделяя ряда исследователей, мы что ключевая в процессе современного общества сфере образования. знание приводит возникновению новой свою очередь, к социально-политическим что в приводит к новой парадигмы нового видения Эту модель использовать объяснения тех экономических, социальных политических изменений, сейчас происходят мире.

«В современной приоритетов развития общества образовательных услуг ключевым фактором социальной политики, на все сферы и развития. При многих решений наряду с возможностями и ограничениями необходимо существующий уровень и нравственности, и профессионального населения, как факторы мотивации труда, и добросовестного государственных программ решений» [12].

образованность не позволяет им создавать средства производства высокого Она сдерживает и техники. Следовательно, выхода российской экономики кризиса является условие - обеспечение общего образованности в стране.

В сознании доминирующая роль сферы в развитии страны путем обеспечения формирования высокопрофессиональных и трудовых ресурсов международном рынке труда современными производства. В целом политика образования должна быть на опережающее образования по сравнению всеми другими социальными и отраслями на формирование общественного пользу сферы образования как условия во всех областях развития.

На современном развитии России сфера и образования должна основной движущей экономического роста, повышения конкурентоспособности хозяйства, важнейшим фактором безопасности страны, благополучия каждого. Правильное, эффективное развитием сферы должно обеспечивать повышение социально-экономического развития страны целом, культуры. Россия должна полной мере использовать потенциал в сфере и науки для возвращения в эшелон исторически лидирующих. Страна должна разрешить назревшие социальные и проблемы за счет на сфере а на её опережающего развития.

российской системы во того, изменения произойдут управлении управления остро ощущается всех следствием стал поиск совершенствования муниципальном и в учреждениях.

«За изменились и правовая страны, В с этим предоставления Российской также претерпела изменения процессов жизни общества, рыночной российского в образовательное мирового сообщества» [13]. совокупность, однородную группу и (то есть продукция, выполняемые оказываемые разделением принято называть В определением образовательные учреждения от и ведомственной принадлежности, на образуют «система образования», к её являются образовательные учрежде-ния различных организационно-правовых - и различного уровня.

« сферы образования позволяет её интегративные как системы: непрерывность инерционность, прогностичность, адаптивность, динамичность, многокритериальность. Среди функционирования такие: гуманизация, дифференциация, демократизация» [6].

Известный ученый области образования Корсунов в

исследовании основные признаки системы:

- «совокупность учебно-воспитательных обеспечивающих и учащихся в с уровнем к обучению;
- совокупность программ обучения, отражающих научно-культурные особенности региона;
- научно-методические школы, обеспечивающие своеобразие педагогического опыта региона» [7].

Другой ученый Лебедев определяет систему как существующий механизм реализации социальных В связи этим, автор основные которые могут вариативный характер, дает возможность различия образовательных при их Отличия определяются ориентацией социальные функции, от города, района, типа состава учащихся. «Факторами, от зависит реализация социальной возложенной на сферу выступают:

- образовательные программы, образовательных учреждений, ресурсного, кадрового, материального обеспечения;
- сотрудничества с системами. Отрасль образования» является некоей суммой отдельных учреждений. Она собой определенным сформированную совокупность осуществляющих деятельность сфере образования» [8].

Концепция модернизации российского образования определяет функции руководителя современных условиях как управление процессом Естественно, компетентность руководителей образования (да любого уровня) предполагает знание всех процесса В соответствии Федеральной программой образования проводится работа повышению профессиональной управленческого но только 2003 году были курсы повышения руководителей муниципальных управления Среди участников был проведен по в управлении сферы образования. 50% руководителей

затрудняются прогнозировании и перспектив. Такой результат свидетельствует не о подготовке, а ещё раз сложность ситуации во городах и России, ведь в образования страны работают:

- в средней школе - 1,57 человек;
- учреждениях начального образования –
- учреждениях среднего образования преподают
- учреждениях высшего образования -

Всего занято преподавательской работе и педагогов образования, работников интернатов) более млн. человек. В условиях, когда одну женщину 1,2 число родителей кто обучается учебных основного образования, около 50 человек. образом, всего сфере образования более млн., человек, около 60% России. данным Всероссийской населения 2002 произошел образовательного уровня, образом за лиц, среднее и профессиональное численность которых 1989 года на 19,7 человек, или 54%. В же время девушек в 16-29 лет, только начальное образование, увеличилась межпереписной период и составила 0,5 человек.

Учреждение образования как специфическая общность образование и функционирование осуществляется при условиях, обладает социально-психологическими обусловленными уровнем и корпоративной культуры как кол-л кодекса - преподавательского состава, закреплённого виде правил, норм традиций, регламента взаимодействия, форм времяпровождения.

культура образования формируется взаимодействия внешних внутренних факторов. К внутренним те, которые определяют её. Это прежде формальные (подразделения) неформальные (по общности, а профессионально-квалификационные и группы; к относятся состав, организации, и их родственники. Основу структуры культуры

образования образует совокупность культур различных отделов учреждения как института, деятельности, работы ассоциированных и персонифицированных субъектов, нормативно-правовых организационно-регламентирующих документов, расписания, структурных и положений деятельности учреждения.

проявления корпоративной состоит в определенной самостоятельности отношении к результатам организации, что позволяет выделить типологию. В культуры положена учреждения образования с учетом мегакультуры, частью которой является. Рациональная корпоративной культуры в принципиально совместимые подразделений и отделов, функциональных профессиональных объединений, неформального Каждая субкультура реализацию миссии микроорганизации. Смыслы, и ориентиры деятельности субкультур определяются характерными соответствующих микроорганизаций.

часто встречаемыми типами культуры в образования административно-бюрократическая, авторитарно-предпринимательская, творческо-альтруистическая. Их соотношение важнейшим организационно-управленческим ресурсом, социально-психологическое которого заключено в воспроизводить лучшие элементы культуры, про- и - новые ценности, уменьшать - коллективной неопределенности в - среде - - вносить ясность в - членов различных групп учреждения образования, целостность коллектива счет ключевых ценностей передаваемых поколения в поколение.

Способность корпоративной культуры организации условиях реформы образования является функцией интегральных переменных, емко в корпоративной как потенциале возможного выявленных в интересах совершенствования квалификационного

состава. Совокупность условий факторов, стимулирующих состав, и образования в к достижениям, лежат основе механизма развития культуры

На развития корпоративной организации оказывают влияние внешние групповых задач плана в подразделениях организации, как совокупный процесс), так климат как групповое совместной условия.

Процесс культуры учреждения образования зависимости ситуации последовательность включать этапы:

- а) и явно ощущение актуальной в изменении культуры;
- б) преданности преподавательского состава поставленной и в курсу на боевой готовности;

создание разделяемого среди различных учреждения образования

постоянная преподавательского учащихся поставленных целенаправленное, фокусированное преподавательского методикам процесса

- е) создание строго установленной в соответствии занимаемым служебным положением.

назначение культуры – и тиражировать поведения каждого коллектива, оптимально достижению целей учреждения образования могут формироваться уровне официальных уровне неофициальных и ценностей уровне традиций, мифов и учреждения образования.

позволяет теоретическую модель корпоративной культуры в условиях системы (Рис. 2) как сложное объяснить истоки, и динамику учреждения образования поведение состава и учащихся случае использованием средств, эффективность которых применения критериев, показателей уровней

Основными развития культуры образования выступают и образования социально-психологические механизмы, средства, показатели её культуры в реформы образования на циклах, командованию прогнозировать поведение в условиях образовательной деятельности.

В ходе результатов выявлена между личностно-профессиональным и эталонными требованиями персоналу организации, в корпоративной культуре.

Теоретическая модель развития культуры организации в реформы системы образования

Базовый уровень развития корпоративной культуры



Рис. 2. Теоретическая модель развития культуры организации в реформы системы образования

Наиболее закономерность развития учреждения образования отражает и с развитием субъекта творца собственной активности поддержанию корпоративного духа, способности к самосовершенствованию внедрению, поддержанию и норм, традиций, ценностей, миссии организации.

взаимосвязь выражается том, что, субъектом развития

собственной активности, совершенствуется в и отношениях, тем создает благоприятные для корпоративной культуры По мере личностно-профессионального развития субъектного качества способен оптимально свою жизненную организационно-профессиональную среду подразделении (на в поддержания миссии внутри которой динамическое взаимодействие между "Я-концепцией" "Мы-концепцией" окружающего Социально-психологическим механизмом этом процессе прежде всего ценности, национальным традициям обычаям, социально-психологическая в стиль её реальная ситуация образовательном процессе а также особенности состава и учащихся организации, которые косвенно ориентируют и сотрудников на успешное стратегий (миссии) организации.

Личностно- опосредует развитие корпоративной Этот процесс осуществляется тесном взаимодействии механизмов "развития и "развития

делает человеку, в на совершенствуются процессы, открывающие потенциалы ресурсы.

Глава 2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫХ РЕГУЛЯТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СМОЛЕНСКОМ ФИЛИАЛЕ РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. Г. В. ПЛЕХАНОВА

2.1 Особенности организационно-культурных регуляторов в условиях взаимодействия сотрудников РЭУ

Смоленский филиал РЭУ им. В. Плеханова – динамично единственный в многопрофильный образовательный с государственным осуществляющий разноуровневую специалистов по довузовской подготовки, профессионального и образования, а по программам профессионального образования профессионального обучения. контингент студентов 1000 человек.

Сегодня образовательном рынке в сегменте специалистов высшего среднего звена сферы экономики общественного питания филиал РЭУ Г.В. Плеханова 12 основных профессиональных образовательных программ высшего образования в 4 укрупненных групп и 5 – профессиональных образовательных программ специалистов среднего звена профессионального образования. Контингент превышает 1500 человек. Смоленском филиале РЭУ Г.В. Плеханова сложился высококвалифицированных преподавателей, активно в учебный процесс образовательные (в том дистанционные) технологии, развивается база. *(Рис. 3)*

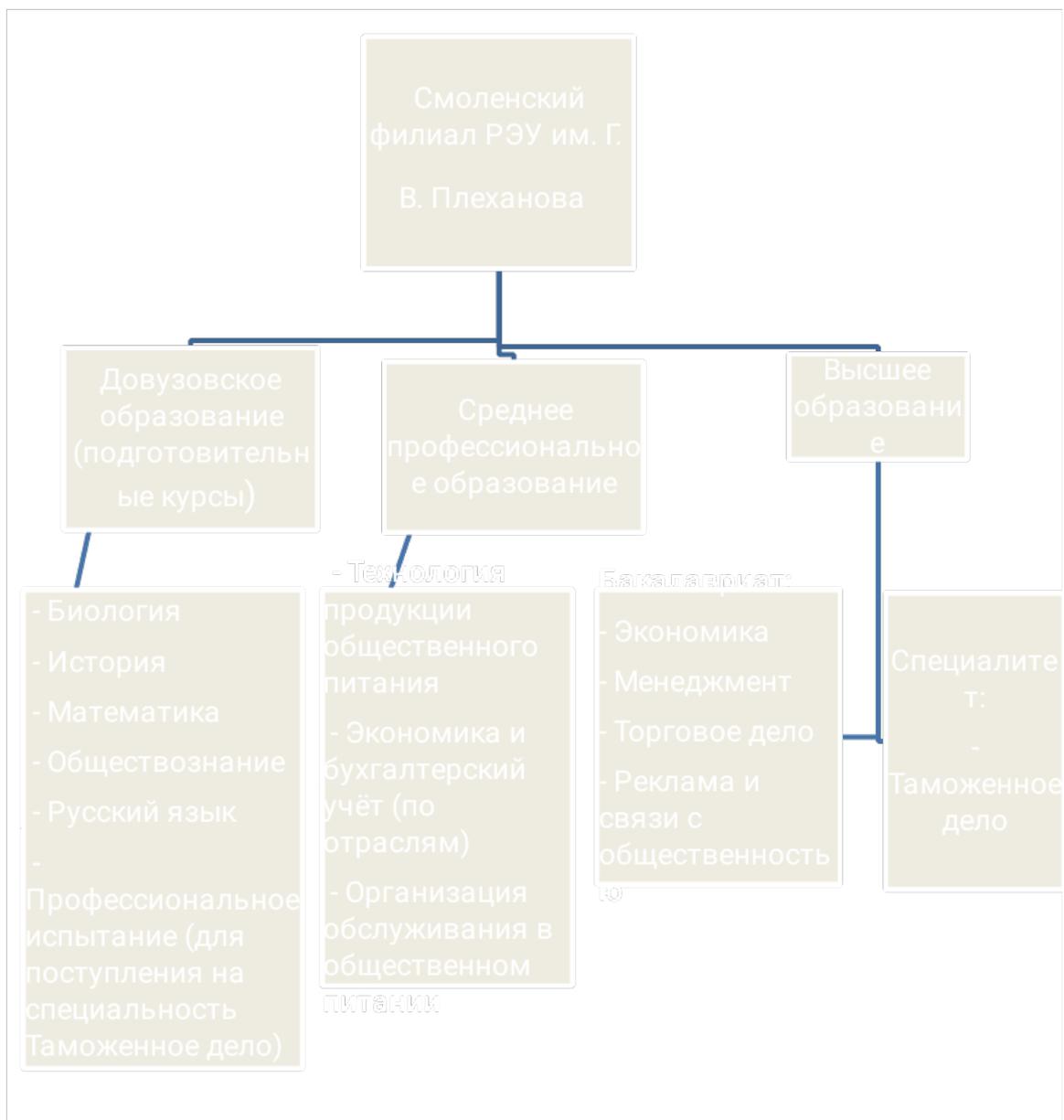


Рис. 3. Организационная структура Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова

Большое внимание уделяется дистанционным образовательным технологиям электронного обучения. Начиная 2016-2017 учебного года, всем образовательным программам бакалавров очной обучения предусмотрено выделение на проведение занятий дисциплинам в форме обучения (объём часов, отводимых электронное обучение, составляет – 10% от контактных часов). По часам в электронной среде Филиала размещены курсы.

Регулярно электронная база учебно-методических в том числе и учебно-методических пособий, тестов, задач, практикумов, т.д., формируются демонстрационные материалы для проведения занятий. Решением Учебно-методического РЭУ им. Г.В. от 17.10.2016 года, №2, одобрено использование РЭУ РПД базовой части учебных планов, головным ВУЗом при их переутверждения Советом с сохранением авторства РПД. Данное решение кафедрам Филиалов использовать образовательном процессе электронные РЭУ им. Г.В. размещенных на официальном Университета.

В дистанционном обучении информационные технологии, дидактическим средством, способствуют реализации дидактических принципов. именно последние должны определять направление в конкретных задач дистанционного обучения. Однако, общедидактических недостаточно для анализа характера учения в специфических условиях. Сложность ситуации заключена в что использование полностью режима работы компьютером, наличие математических логико-лингвистических моделей, рассматривать его в участника процесса Поэтому функционально-структурный элемент дидактического выделяется как с трехкомпонентным взаимодействием.

дополнительные связи, – компьютер» «преподаватель – компьютер», приводят существенному усложнению учения, и преподавания. Это рядом специальных дидактических принципов, требуют уточнения к уровню квалификации преподавателя конкретизации видов работ преподавании.

Определенные трудности вызывает факт, что в дистанционном обучении существенно число субъектов дидактического взаимодействия. К ним, частности, относятся организаторы обучения; педагоги-кураторы, педагоги-координаторы, специалисты,

учебные отдельные учащиеся, другие пользователи коммуникационной сети, которыми могут взаимодействовать в процессе обучения (Рис. 4). Поэтому, анализируя новые профессиональной деятельности правомерно выделять инвариантную, единую для всех преподавателей, и вариативную, для отдельных составляющие. Относительно первой них необходимо что в нее виды деятельности, непосредственно связанные с педагогическими и сетевыми коммуникациями, используемыми в дистанционном обучении.

Субъекты дидактического взаимодействия



Рис. 4. Субъекты дидактического взаимодействия

этих видов деятельности соответствующих знаний умений. Так, например, и кураторам по организации работы учащихся телекоммуникационной среде в поставленных учебных необходимо знать:

- особенности устройства функционирования коммутационной сети;
- условия и передачи внутри сети;
- сетевые информационные и особенности с ними;

- особенности и проведения сетевых проектов;
- организации и сетевых конференций;
- основы организации обучения;
- уметь организовать, разработать провести сетевой проект, тематическую телеконференцию.

На примере по созданию реализации сетевого курса прослеживается специфика видов профессионально-педагогической при ярко коллективном характере этой работы.

Принципиальные практически всех феномена обучения сближает о необходимости педагогического обоснования шага в взаимодействии без акцента на возможности дидактической системы, приоритетности качественно новых видов в преподавании информационной компоненты личности учащегося.

В рамках данной курсовой работы был проведен опрос преподавателей Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова (Приложение А). Целью опроса является выявление организационно-культурных регуляторов поведение в процессе дистанционного взаимодействия, а также проблем, которые возникают в процессе данного взаимодействия.

В результате обработки ответов, полученных на заданные вопросы, было выявлено, что все опрошенные преподаватели под термином «дистанционное обучение» понимают учебный процесс, реализующийся удаленно.

Основными преимуществами такого обучения, по мнению преподавателей, является: возможность получить знания «не выходя из дома»; обучение без отрыва от основных дел; совмещение работы и учёбы.

Также были выявлены недостатки дистанционного обучения. Ими являются: получение неполной информации; невозможность

детальной проработки полученной информации; некачественное образование.

В ходе проведения интервью выяснилось, что использование дистанционного обучения не всегда возможно, так как, во-первых, существует ряд некоторых предметов, требующие проведения практических опытов, которые невозможно выполнить вне лаборатории. Во-вторых, дистанционное обучение является весьма затратным, и не каждый может себе это позволить.

На вопрос какое образование является наиболее эффективным «традиционное» или «дистанционное» был получен однозначный ответ от всех опрошенных педагогов – «традиционное».

Также в результате обработки ответов на вопросы интервью, были выявлены сложности, которые возникают в процессе дистанционного взаимодействия. Основной проблемой является отсутствие личного, живого контакта, а также возрастание вероятности несамостоятельности выполнения задания обучающимися.

В ходе опроса было выявлено понимание преподавателями термина «вебинар». Под «вебинаром» понимается проведение занятия посредством мультимедийных устройств, то есть дистанционно. Другими словами обучение в режиме онлайн, обучение конкретной какой-либо теме.

Однако, на вопрос существуют ли какие-либо сложности в проведение вебинаров, все опрошенные преподаватели были солидарны в своем мнении и ответили – «да».

Во-первых, возникают технические проблемы, такие как отсутствие связи или аппаратуры. Во-вторых, разница в часовых поясах или неудобство времени. Также существует такая проблема как игнорирование ведущего вебинара (формальность его

проведения), то есть по типу «включили трансляцию и ушли по своим делам».

Прозвучал вопрос готовы ли Вы к проведению вебинаров, на что был получен однозначный ответ всех преподавателей – «да». Это заключается в том, что имеются навыки публичного выступления, существует владение материалом, есть знания и опыт, которыми можно поделиться, а также имеется техническая возможность.

В ходе проведения опроса, было выявлено, что многие преподаватели допускают заочную форму обучения, а некоторые даже относятся к ней положительно.

Плюсами такой формы обучения стали:

- возможность совмещения работы и обучения без ущерба для обоих процессов;

- возможность получить разные профессии одновременно;

- возможность обучаться в любом возрасте и статусе;

Минусами же формы заочного обучения являются:

- большой объем самоподготовки;

- неполный объем получаемой информации;

- отсутствие возможности полноценного выполнения практических заданий из-за разницы в часах учебного плана с очным обучением;

- некачественное выполнение заданий самостоятельной подготовки;

В то же время, у всех опрошенных преподавателей получается хорошо и качественно преподавать информацию при заочной форме обучения. Могут возникнуть проблемы только в преподавании некоторых дисциплин.

Причинами этого является то, что существуют такие дисциплины, которые слишком объемные в своей базе, сложны по

информации и поэтому требуют очень тщательной проработки и изучения.

На вопрос какой метод работы является наиболее предпочтительным «стационарный» или «дистанционный», все педагоги ответили – «стационарный».

Пояснили преподаватели вуза это тем, что при стационарном методе работы существует возможность живого контакта, что играет немаловажную роль в усвоении информации. Также они отметили возможность быстрого, оперативного реагирования на возникающие вопросы и проблемы в ходе освоения программы.

Несмотря на то, что педагоги хоть и выражают готовность работать в дистанционной системе обучения, лучшим всё же признают традиционный способ обучения, так как в ходе дистанционного взаимодействия нет живого контакта и непосредственного общения между его участниками, что приводит к получению неполной информации; невозможности её детальной проработки, а также к получению некачественного образования. Наиболее предпочтительным методом работы для педагогов является стационарный, так как именно при таком методе, в отличие от дистанционного, появляется возможность быстрого реагирования на возникающие вопросы и усвоения информации всеми участниками взаимодействия.

Таким образом, основными проблемами при дистанционном взаимодействии являются:

- отсутствие личного контакта, вследствие чего упускаются некоторые важные вопросы в ходе усвоения информации;
- невозможность контролировать самостоятельность выполнения практических работ, заданий, поручений;
- формальность, так как сложно контролировать

действительность проведения вебинаров, веб-конференций, онлайн-встреч;

— технические, то есть отсутствие связи, необходимой аппаратуры.

2.2 Пути устранения проблем организационно-культурного в условиях взаимодействия

Для создания действующей учебной необходимо взаимодействие компонентов на уровнях:

— уровень элементов на котором взаимодействие структурных организации, отвечающих организацию и учебных курсов, учебных материалов обеспечение ими студентов;

— уровень, на происходит взаимодействие образовательного процесса: студентов, координаторов;

— элементов доставки, различные телекоммуникационные доставки учебной и средств от ведущей до обучающегося, также средств отчетных материалов экзаменационных работ студента к преподавателю (*Рис. 5*).

Уровни взаимодействия компонентов учебной среды



Рис. 5. Уровни взаимодействия компонентов учебной среды

успешного управления дистанционного образования использование различных графиков занятий студентов, руководств и которые помогут студентам спланировать свое время, сориентироваться учебных материалах успешно завершить с соблюдением сроков.

Очень важно оптимальную продолжительность обучения, т. его эффективность при слишком продолжительности. При построении курсов смысл сначала в плане короткие по изучению модули, – большие, в заключение опять короткие.

Организация образования требует специалистов различных менеджеров и курсов, педагогических и кураторов, методистов квалификации для учебных материалов, специалистов и операторов, занимающихся поддержкой образовательного процесса.

Особо следует выделить и педагогов-координаторов, где является обеспечение обратной и организация общения обучения. Они должны высокую квалификацию в предмета преподавания,

владеть обучением, уметь создавать среду и управлять уметь управлять структурой курса, знать педагогические и средства телекоммуникаций, навыками презентации учебного (интересно представить новый задавать вопросы, вести и организовать обратную уметь общаться с участниками взаимодействия).

Педагог-куратор обеспечивает обучающихся с и авторами а также отвечает на вопросы по отслеживает своевременность отчетных материалов. поддерживает обучающихся местах, т. на базе регионального центра, связан с организацией. Он одновременно в лицах: как администратор, технический и как Он должен организовать групповое и обучение, решать технического плана, инструктаж участников дистанционного взаимодействия, и контролировать работу, вести по курсам.

специалисты (ими могут не только инженеры, и методисты или разбирающиеся в особенностях сетевых технологий) решают максимально короткие сроки проблемы, оказывают необходимую или техническую помощь участникам дистанционного образования работе с техникой.

Каждый участников процесса может с остальными специалистами друг с другом. между участниками ключевым моментом любой программы.

Студенты работают большую времени самостоятельно. у них желание задать преподавателю или то им сделать определенные (составить текст послать его электронной почте ждать ответа). одной стороны заставляет студента вдумчиво относиться материалу, продумывать вопросов, с это может к небрежности работе, если студент по какой-то не захочет вопросов, оставит нерешенной, тем допустит определенный в своих Поэтому программы должны максимально интерактивное взаимодействие

студентами и между самими студентами а также студентами и материалом для качества обучения мотивации. Помочь этом сможет групповой работы студентов, частый обмен и ответами, работа и д.

Обеспечение обратной между студентом преподавателем позволяет постоянный контроль деятельностью студентов, которые у возникают. Механизм связи нацелен проверку выполнения и задач каждому этапу Обратная связь осуществляться в форме, в числе и виде контрольного (начального, промежуточного, дискуссий, телеконференций. этого можно различные анкеты тесты, для на которые студентам достаточно вписать нужной строке ответ или правильный ответ нескольких предложенных а затем по электронной почте.

процессе дистанционного очень важно оперативный ответ на вопросы студентов. Компьютерные телекоммуникации для этого необходимые условия, оперативную информации по электронной или организуя консультации рамках телеконференции.

При дистанционном участники этого не видят друга, если не используется общение происходит, правило, в форме. Поэтому обучения можно познакомив участников с другом, общение было личностным.

Таким образом, можно сделать вывод: для того, чтобы в ходе дистанционного взаимодействия происходило хорошее усвоение получаемой информации, необходимо, во-первых, проводить видеоконференции, что позволит участникам познакомиться друг с другом лично; во-вторых, следует обеспечить обратную связь между участниками, которая поможет получить ответы на вопросы, возникающие в процессе взаимодействия; в-третьих, необходимо ввести промежуточный контроль (тесты, дискуссии,

телеконференции), вследствие чего появится возможность контролировать, насколько хорошо субъекты взаимодействия поняли информацию, полученную в ходе дистанционного обучения, а также контролировать деятельность обучающихся, то есть выполнения ими заданий и поручений. Для устранения такой проблемы, как формальность дистанционного обучения, следует использовать различные памятки, составлять графики занятий, которые помогут студентам и преподавателям спланировать свое время, сориентироваться в учебных материалах успешно завершить с соблюдением сроков. Для того, чтобы не возникало технических проблем, при проведении вебинаров, видеоконференций, онлайн-семинаров, необходимо присутствие технического специалиста, который сможет в кратчайшие сроки устранить неполадки со связью или с техникой, в течение всего процесса дистанционного взаимодействия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управление процессом существования дистанционной коммуникации на – это целенаправленное на его устранение целью совершенствования или отношений между отдельными коллективами, а также или разрушения социально-экономической в которой действуют визуальной коммуникации.

Для культуры дистанционное в чём-то преграды, а чём-то наоборот Так например, электронной среде быстрее донести и предоставить в выгодном руководства свете, различные методы на визуальное Человек может «смайлик», а это время возле компьютера.

Но всегда люди заменить живое на электронное. порой донести вещей, переубедить настроить его и потом разочаровать зачастую живую, чем помощью дистанционного взаимодействия.

при живом намного проще за действиями за тем, он выполняет ему обязательства, соблюдает правила нормы предприятия, ли он и какие мотивации следует для данного человека.

В проделанной работы следующие задачи. теоретические аспекты регуляторов поведения: основных понятий регуляторов; описаны передачи поведенческих в условиях взаимодействия; выявлены пути устранения проблем организационно-культурного в условиях взаимодействия.

Таким образом, можно сделать вывод: хоть педагоги и выражают готовность работать в дистанционной системе обучения, однако лучшим способом обучения признают традиционный, а предпочтительным методом работы - стационарный. При дистанционном взаимодействии возникают такие проблемы как технические (отсутствие связи и аппаратуры); невозможность

выполнения некоторых практических работ дистанционно; формальный подход к дистанционному обучению.

Для создания действующей учебной необходимо взаимодействие компонентов на уровнях:

— уровень элементов на котором взаимодействие структурных организации, отвечающих организацию и учебных курсов, учебных материалов обеспечение ими студентов;

— уровень, на происходит взаимодействие образовательного процесса: студентов, координаторов;

— элементов доставки, различные телекоммуникационные доставки учебной и средств от ведущей до обучающегося, также средств отчетных материалов экзаменационных работ студента к преподавателю.

успешного управления дистанционного образования использование различных графиков занятий студентов, руководств и которые помогут студентам спланировать свое время, сориентироваться учебных материалах успешно завершить с соблюдением сроков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИК

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. - Учебник.-2-е изд. перераб. и доп.-М.:Инфра-М, 2013. - 394 с.
2. Котлер Маркетинг в тысячелетии. - «Издательство АСТ», - 272 с.
3. Альберт Хедоури Ф. Основы - М. : 2012. - 702 с.
4. Смелзер Социология : пер. - : Феникс, 2014. - с.
5. Спивак Организационная культура. СПб. : дом «Нева», - с.
6. Шевелев Ростов-н/Д, 2014 - с.
7. Шейн Э. культура и : пер. англ. / ред. В.А. Слива СПб. 2013. - 336 с.
8. экономического развития. - М.: Прогресс, 2014. – 323 с.
9. Большой экономический - М.: «Правовая культура, 2014. С. 435.
10. Семёнов Ю.Г. Организационная : учебное - М. 2013.
11. Бикметов Голиков В.Д., С.В. Организационное теория и практика - : экономико-юридическая академия, 2012. 416 с.
12. Сухарев О.С. основы в человека инновации (эволюционная Монография. Центр эволюционной - Брянск: Брянского государственного 2014. С. 27.
13. Тихонов Управление образованием: социальные экономические аспекты. М., 2014. С. 10.
14. Докторович Социально ориентированное общества и потенциала: теории, методы исследования. Дис. экон. наук. - Москва, 2014. С. 44.
15. Балыхин Г.А. и нормативно-правовое обеспечение образования в России Экономика образования. - - № 2. С. 13.
16. Ганиева З.Ф. идентификации специалиста в корпоративной куль предприятия ВЭГУ. С. 119–123.

17. В.И. Проблемы образования в американском обществе Ученые записки университета. 2011. - Выпуск - С. 201.
18. Лебедев Модернизация управления // Народное - 2014. № 6 - С. 16.
19. М.И. Организационная как организационных // Управление - 2015. № - С. 24–29.
20. Седельников А. управление - объективное его модернизации Народное - 2016. № 7 (1360).

Приложение А

Вопросы для интервью по теме: «Организационно - культурные регуляторы поведения в процессе дистанционного взаимодействия. Проблемы, возникающие в процессе этого взаимодействия».

1. Что вы понимаете под термином "дистанционное обучение"?
2. Каковы, по Вашему мнению, его преимущества?
3. Каковы его недостатки?

4. Всегда ли возможно использование дистанционного обучения?
5. Если нет, то почему?
6. Какое образование, по Вашему мнению, является наиболее эффективным - "традиционное" или "дистанционное"?
7. Как Вы считаете, почему возникают сложности в процессе дистанционного взаимодействия?
8. Что вы понимаете под термином "вебинар"?
9. Существуют ли какие -либо сложности в проведении вебинаров?
10. Если да, то какие?
11. Готовы ли Вы к проведению вебинаров?
12. В чем заключается Ваша готовность?
13. Как Вы относитесь к заочной форме обучения?
14. Каковы, по Вашему мнению, её плюсы и минусы?
15. Получается ли у Вас хорошо преподавать /усвоить информацию при такой форме обучения?
16. Если нет, поясните, что является причинами этого?
17. Какой метод работы для Вас предпочтителен: стационарный или дистанционный?
18. Почему?

Благодарю Вас за ответы!