

деятельности. Ниже приведены примеры спроектированной учебной деятельности на практических занятиях в соответствии с целями дисциплины.

Тема занятия: «Представление числовой информации в микропроцессорных системах».

Цели дисциплины определили в явном виде учебную деятельность.

*Цели дисциплины:* уметь представлять числовую информацию в заданном виде и анализировать цифровые коды ее представления:

– *вычислять* значение цифрового кода в позиционной системе счисления с заданным основанием;

– *выполнять* перевод чисел из одной системы счисления в другую;

– *определять* вид цифрового кода в разрядной сетке;

– *анализировать* цифровые коды регистров микроконтроллера;

– *определять* форму записи цифрового кода константы на языке программирования.

Тема занятия: «Программное управление последовательным портом UART микроконтроллера».

*Цели дисциплины:* уметь осуществлять программное управление элементами микроконтроллера:

– *определять* и задавать режим работы порта UART посредством его регистра управления; и скорость обмена информацией по нему;

– *рассчитывать* параметры для задания требуемой скорости обмена по порту UART;

– *программировать* фрагмент задания параметров порта UART;

– *программировать* порт UART в режиме передачи и приема.

Тема занятия: «Программное управление взаимодействием микроконтроллера и жидкокристаллического индикатора (ЖКИ)».

Цели дисциплины определили учебную деятельность: уметь осуществлять программное управление микропроцессорными устройствами: *составлять* схемы соединений устройств микропроцессорной системы; *задавать* режимы и параметры работы микроконтроллера и ЖКИ; *программировать* работу микроконтроллера и ЖКИ в виде функций.

Полученные в ходе педагогического проектирования результаты явились основой для подготовки рабочей программы дисциплины и учебных материалов занятий.

#### **Литература**

1. Н.И. Лыгина, О.В. Макаренко. Проектируем образовательный процесс по учебной дисциплине в условиях компетентностного подхода. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2013. – 152 с.

\*\*\*\*\*

УДК 371

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА**

**Горбунова Г.Н.**

*Россия, г. Иркутск, Иркутский государственный университет*

**Резюме.** В статье представлены понятия организационной культуры, которые встречаются во многих отраслях. Например, в теории управления, психологии, социологии, организационном поведении. Но единого определения понятия «организационная культура» пока не выработано. Говоря об организационной культуре образовательной организации, стоит полагать, что организационная культура это своего рода инструмент управления поведением сотрудников. Руководитель в свою очередь определяет модель поведения педагогов, поддерживает превосходство определенного типа культуры в своей организации, повышает и использует позитивный потенциал.

**Ключевые слова.** Организационная культура, корпоративная культура, культура, организация, поведение, ценности, нормы, управление.

### **ORGANIZATIONAL CULTURE AS THE MAIN ELEMENT OF THE COLLECTIVE DEVELOPMENT**

**Gorbunova G.N.**

*Russia, Irkutsk, Irkutsk State University*

**Summary.** The paper presents a concept of organizational culture, which is found in many branches. For example, it's found in management theory, psychology, sociology, organizational behavior. But a single right definition of the concept of "organizational culture" has not yet been worked out.

Speaking about the organizational culture of the educational organization, it believes that the organizational culture is a kind of a tool for managing the employees' behavior. The leader, in turn, determines the model of teachers' behavior maintains the superiority of a certain type of culture in their organization raises and uses positive potential.

**Keywords.** Organizational culture, corporate culture, culture, organization, behavior, values, rules, management.

Общество на современном этапе развития настроено на переосмысление приоритетов в области управления, в том числе и в сфере образования. Интерес к исследованию организационной

культуры значительно растет. Представители различных наук, в том числе и педагогики, стремятся изучить все стороны этого вопроса.

Организация – это непростой организм, в котором строятся отношения между членами организации, принимаются устойчивые нормы и принципы поведения, а организационная культура это то, ради чего люди стали частью этой организации. Эти факторы отличают одну организацию от другой, а также существенно определяют значимость и успех существования и развития организации. Некоторые сравнивают организационную культуру с «душой», другими словами, организационная культура это внутреннее состояние организации.

Следует отметить, что в образовательной организации, как и в любой другой, уровень взаимодействия и единство всех членов коллектива значительно влияет на результат деятельности.

Понятие организационной культуры встречается во многих отраслях. Например, в теории управления, психологии, социологии, организационном поведении. Но единого определения понятия «организационная культура» пока не выработано, его различия основываются на понимании культуры: в узком или широком смысле слова.

Эдуард Тейлор впервые предложил определение культуры в 1871г. Он сравнивал культуру с цивилизацией, говоря, что в основном культура складывается из знания, верований, искусства, нравственности, законов, обычаев и некоторых привычек, усвоенных членами общества [11, с. 9-10]. А позднее необходимость культуры четко показал Зигмунд Фрейд, сказав, что человеческая культура охватывает все институты, необходимые для упорядочения человеческих взаимоотношений и особенно для дележа добываемых благ [12, с. 95].

Интерес к обсуждению темы организационной культуры значительно возрос в шестидесятых-семидесятых годах XX века. Однако существенное продвижение в изучении этой проблемы было сделано Эдгаром Шейном уже в восьмидесятых годах XX века.

Э. Шейн трактует организационную культуру как совокупность основных убеждений, которые были разработаны и усвоены определенной группой, в то время как она адаптируется к внешней среде и внутренней интеграции [14, с. 31].

По С.В. Кульневичу, организационная культура представляет собой совокупность принципов и правил, систему ценностей и убеждений, принятых всеми членами коллектива или принимаемых в процессе воспитания персонала [5, с. 111].

По мнению Холл Р.Х., организационная культура – это не что иное, как «контекст организации, в которой формируется структура». В данном случае он рассматривает культуру в качестве части внутренних организационных факторов, также отмечает, что организационная культура открывает возможность для переделок структуры [13, с. 105].

Ньюстром Дж.В. и Дэвис К. говорят, что организационная культура это набор допущений и убеждений, ценностей и норм, каждый из которых разделяется всеми членами организации. Культура, по их мнению, является важным «источником стабильности» [8, с. 17].

Ф. Котлер отмечает, что четко сформулировать понятие организационной культуры чрезвычайно сложно, так как часто его понимают как «обмен опытом, истории, предания и порядки, которые характеризуют организацию» [4, с. 70].

В.Р. Веснин определяет организационную культуру как совокупность ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов определенной организации [1, с. 59].

Несмотря на то, что каждый исследователь вопроса организационной культуры вкладывает в понятие свое видение, все же в каждом определении мы можем увидеть общие моменты. Так, большинство авторов ссылается на совокупности норм и правил, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях.

Во многих работах по данной теме наряду с термином «организационная культура» используется термин «корпоративная культура». Некоторые учёные разделяют эти понятия, несмотря на то, что по смыслу они практически одинаковы.

Так, например, А. Максименко пишет, что два данных понятия разграничивает размер организации и предлагает в качестве предела этого размера считать численность в тысячу работников [6, 24-29].

В своих работах Э.А. Капитонов отмечает, что трактовка характера организационной культуры определяет два подхода к пониманию корпоративной культуры: отношение к ней либо как одной из частей организационной культуры, либо как идентичной ей». Корпоративная культура рассматривается им как отличная от организационной культуры культурная форма [3, с 144].

Т. Дил, А. Кеннеди, Э. Шейн приравнивают корпоративную культуру к организационной [14, с 29]. И. Грошев и Ю. Семёнов говорят о том, что понятия организационной и корпоративной культуры далеко не идентичны [9, с. 24].

Т.О. Соломанидина находит расхождения в понятиях «организационная культура» и «корпоративная культура». По её мнению, «оргултура» следует использовать по отношению к компании, фирме, организации, так как не каждая организация является корпорацией. Другими словами, понятие «организационная культура», по мнению Т.О. Соломанидиной, шире понятия «корпоративная культура».

Организационная культура выполняет важные функции как внутри организации, так и за ее пределами. Выделяют следующие функции организационной культуры [2, с. 236-238]:

1. Охранная: защита от нежелательных внешних воздействий. Данная функция основывается на различных запретах, «табу», ограничивающих нормах, формирующейся специфической логики мышления.

2. Интегрирующая: объединяет людей и формирует у них чувство принадлежности к организации, объединения себя с ней, гордости, что вызывает желание посторонних лиц включиться в нее.

3. Регулирующая: создает необходимый социально-психологический климат в организации, поддерживает необходимые правила и нормы взаимоотношений в коллективе, контактов с внешним миром, снижает неопределенность в непростых ситуациях. Все это является гарантией стабильности, уменьшает количество нежелательных конфликтов.

4. Коммуникационная: установление контактов между людьми, осмысление или наблюдение событий и установление связей между ними, облегчение взаимопонимания. Это обеспечивает экономии управленческих затрат и информационный обмен.

5. Адаптивная: создание общих для всех норм поведения, а также ритуалов, обрядов и облегчает адаптирование людей и организации друг к другу и внешней среде.

6. Образовательная и развивающая: повышает общий уровень образования в организации, положительно влияет на воспитание, улучшая «человеческий капитал»

7. Управление качеством: способствует повышению качества услуг, предлагаемых организацией.

8. Формирование имиджа организации: создание и поддержание внешнего образа.

9. Ориентирующая – направляет деятельность участников организации в правильное русло, придает определенный смысл их поведению.

10. Мотивационная – побуждает людей активно участвовать в делах организации.

Таким образом, организационная культура оказывает значительное влияние на повышение взаимодействия работников организации, способствуя улучшению взаимопонимания и соблюдению правил, которые даже нигде не записаны, дает возможность предвидеть организационное поведение и не возвращаться к регулированию посредством предписаний. Более того, на смену внешнему контролю приходит самоконтроль [2, с. 248].

Из всего вышеизложенного, понятие организационной культуры можно определить как совокупность базовых ценностей и представлений, которые принимаются и соблюдаются в организации и которые придают индивидуальность и неповторимость данной организации на уровне внешних внутренних проявлений.

Говоря об организационной культуре образовательной организации, стоит полагать, что организационная культура – это своего рода инструмент управления поведением сотрудников. Руководитель, в свою очередь, определяет модель поведения педагогов, поддерживает превосходство определенного типа культуры в своей организации, повышает и использует позитивный потенциал. То есть, роль руководителя в этом процессе трудно переоценить [13]

Особенности организационной культуры школы определяют ее индивидуальность и неповторимость, специфику реакций педагогического коллектива на внешние и внутренние события.

Непосредственно действия руководителей в значительной степени влияют на организационную культуру. Поведение, лозунги, нормы, организационные ресурсы, направленные на активизацию работы и формирование сознания сотрудников, являются ориентирами поведения, более действенными, чем формализованные правила и требования. Формирование культуры любой организации чаще всего проявляется, если руководитель является сильной личностью.

#### **Литература**

1. Тайлор Э. Первобытная культура. - М.: Государственное издательство политической литературы, 1989 г. - 576 с.

2. Фрейд З. Будущее одной иллюзии//Сумерки богов. М.: Издательская группа АСТ, 1990 г. - 251 с.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство /пер. англ. /под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

4. Кульневич С.В., Мигаль В.И, Мигаль Е.А., Гончарова В.И. Управление современной школой. Выпуск 7: Образовательный маркетинг в школе: Практическое пособие для руководителей, методистов и учителей средних общеобразовательных и специализированных учреждений, студентов педагогических учебных заведений, слушателей ИПК. – Ростов-н/Д: Изд-во «Учитель», 2005.

5. Холл Ричард Х., Организация: структура, процессы, результаты. – СПб.: Питер, 2001. – 509 с.

6. Ньюстром Дж., Девис К.. В. Организационное поведение– СПб.: Питер, 2000. – 448 с.

7. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.

8. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: ТД «Элит-2000», 2003. – 560 с.

9. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 168 с.

10. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.

11. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: управление и диагностика : учеб. пособие.— М. : Логос, 2006. — 255 с.

12. Головань С. И., Спиридонов М.А.. Бизнес-планирование и инвестирование: учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2008. - 302 с.

13. Баксанский О.Е., Голубчикова М.Г., Филиппова Е.В. Особенности функциональной роли руководителя профессиональной образовательной организации в условиях введения фгос нового поколения // Педагогика и просвещение. 2015. № 3. С. 312-321.