

Е.Р. Бәкіров, PhD докторанты¹

Ғ.С. Үкібасова*, PhD, э.ғ.к., профессор²

Е. Әмірбекұлы, э.ғ.д., профессор³

Т.В. Шталь, э.ғ.д., профессор⁴

Астана халықаралық университеті,

Астана қ., Қазақстан¹

Esil University, Астана қ., Қазақстан²

Ы. Алтынсарин атындағы Арқалық мемлекеттік педагогикалық институты, Арқалық қ., Қазақстан³

Семен Кузнец атындағы Харьков ұлттық экономикалық университеті, Харьков қ., Украина⁴

* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: ukubasova.g@esil.edu.kz

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІҢ БІЛІМ БЕРУ МЕКЕМЕСІНІҢ ПЕРСОНАЛЫН БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІНЕ ӘСЕРІН БАҒАЛАУ

Дәстүрлі түрде Қазақстандағы білім беру саласы бірінші кезекте білім беру мекемесі қызметінің ерекшелігіне байланысты корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға және дамытуға қойылатын бірқатар нақты талаптарды айқындайды. Алайда, дамыған елдердің тәжірибесі көрсеткендей, білім беру мекемесінің қызметкерлерінің және құрылымдық бөлімшелер нақты функционалдық мамандануына, ұйымның жекелеген құрылымдарының бір-бірінен оқшаулануына, процестердің сызықтығы мен иерархиясына негізделген басқарудың дәстүрлі әдістері ікемді және серпінді дамып келе жатқан әлемде тиімсіз болып келеді.

Қазіргі ғылыми тәжірибеде кең таралған корпоративтік мәдениетті зерттеу әдістерінің көпшілігі әртүрлі авторлардың тұжырымдамаларына негізделген, бірақ соңғы уақытта американдық ғалым Т.Парсон ұсынған AGILE тұжырымдамасы танымал бола бастады. Зерттеу нәтижелері ресейлік және шетелдік авторлардың еңбектеріндегі корпоративтік мәдениетті зерттеудің әдіснамалық мәселелерінің жеткілікті түрде мұқият өңделуіне қарамастан, AGILE тәсіліне негізделген бірыңғай әдістеме әзірленбегендігін көрсетті.

Мақалада білім беру мекемесінің корпоративтік мәдениетін AGILE менеджментінің принциптеріне негізделген бағалау әдістемесін пайдаланылып гимназия және лицей-интернат қызметтерінің корпоративтік мәдениеті бағаланды. Сонымен қатар зерттелінетін корпоративтік мәдениеттің сипаттамалық аспектілері анықталды, оның осы принциптерге сәйкестік деңгейі анықталды, сондай-ақ қызметкерлердің эмоционалдық интеллектісінің даму деңгейі және оның компанияның корпоративтік мәдениетінің дамуына әсері бағаланды.

Жұмыс барысында келесі зерттеу әдістері қолданылды: ғылыми баспаларды контент-зерттеу, салыстырмалы талдау, бағалау әдістері, талдаудың статистикалық әдістері: орташа мәндер талдауы, көрсеткіштердің өзгеруі, корреляциялық талдау, әлеуметтік сұрау жүргізу, алынған деректерді талдау.

Кілт сөздер: корпоративтік мәдениет, білім беру мекемесі, сауалнама, деректер, AGILE, қызметкерлер, эмоционалды интеллект, дағдылар, қызмет тиімділігі, басқару.

Ключевые слова: корпоративная культура, образовательное учреждение, опрос, данные, AGILE, сотрудники, эмоциональный интеллект, навыки, результативность, управление.

Keywords: corporate culture, educational institution, survey, data, AGILE, employees, emotional intelligence, skills, performance, management.

JEL classification: A23, M12

Кіріспе. Кәсіпорынның тиімді қызмет етуіндегі дамыған корпоративтік мәдениеттің маңыздылығы бүкіл әлемде мойындалған. Корпоративтік мәдениетті зерттеудің кешенді тәсілдерін әзірлеу, корпоративтік мәдениеттің қызметкерлерді ынталандыруға әсерін, бизнес-процестердің тиімділігін және компанияның экономикалық қызметінің нәтижелерін өлшеуге мүмкіндік беретін ақпаратты жинау және талдаудың жаңа әдістерін қолдану өзектілігі артып, осы ғылыми саланың даму бағытын белгілеуде. Зерттеу нәтижелері AGILE тұжырымдамасы корпоративтік мәдениеттің кәсіпорын қызметінің негізгі көрсеткіштеріне әсерін растайды және осындай әсер етудің негізгі факторларын бағалауға мүмкіндік беретінін көрсетті. Осы ретте мақала аясындағы зерттеудің мақсаты мекемедегі корпоративтік мәдениетті зерттеу әдістемесін өңдеу және оны сынау.

Білім беру мекемесінің корпоративтік мәдениетін бағалау әдістемесі ол AGILE менеджментінің принциптеріне негізделген және зерттелінетін корпоративтік мәдениеттің сипаттамалық аспектілерін

анықтауға, оның осы принциптерге сәйкестік деңгейін анықтауға, сондай-ақ қызметкерлердің эмоционалдық интеллектінің даму деңгейі және оның компанияның корпоративтік мәдениетінің дамуына әсерін бағалауға мүмкіндік береді.

Бұл білім беру мекемесінің корпоративтік мәдениетін жан-жақты бағалауға мүмкіндік береді және эмоционалдық интеллектінің оның даму факторларын қалыптастырудағы рөлін бағалайды, бұл корпоративтік мәдениетті зерттеудің әдістемелік құралдарын кеңейтеді [1].

Корпоративтік мәдениетті AGILE-зерттеу әдістемесі сауалнамаға қатысқан респонденттерді кеңінен қамту қажеттілігін білдіретіндіктен, деректерді жинаудың сандық құралдарын (сауалнама немесе сұрау жүргізу) қолдана отырып, іріктеп зерттеу жүргізу оңтайлы шешім болып табылады. AGILE логикасына сәйкес құрылған сауалнама нақты өлшенетін жауаптар алуға және гимназия және лицей – интернатта бар корпоративтік мәдениет түрінің профилін жасауға мүмкіндік берді.

AGILE логикасына сәйкес құрылған сауалнама нақты өлшенетін жауаптар алуға және гимназия және лицей – интернатта бар корпоративтік мәдениет түрінің профилін жасауға мүмкіндік берді. Зерттеу барысында AGILE - тәсілдің негізгі қағидаттарын (бейімделу, компания мәдениетінің алға қойылған даму мақсаттарына сәйкестігі және нәтижеге бағдарлануы, міндеттерді шешуге командалық көзқарас және қызметкерлерді тарту, компания мен оның қызметкерлерінің басқару буынының беделін мойындауы) көрсететін жоғарыда сипатталған блоктар негізінде сауалнама парағының құрылымы әзірленді.

Әзірленген сауалнаманы пайдалану зерттелетін гимназия мен лицей-интернаттарының корпоративтік мәдениетінің AGILE қағидаттарына сәйкестігін өлшеуге және зерттелетін корпоративтік мәдениет профилін құруға бағытталған. Корпоративтік мәдениетті зерттеуге AGILE - тәсілін қолдану үшін әзірленген әдістемелік құралдарды тәжірибеде сынап көруге, оны қолданудың мүмкіндіктері мен шектеулерін анықтауға мүмкіндік беретін сауалнама әзірленген.

Әдебиеттік шолу. Корпоративтік мәдениетті диагностикалау әдістерін әртүрлі ғалымдар зерттеген, атап айтқанда Г.Хофштеде, Т. Дила және А. Кеннеди, К.Камерон және Р.Куинн [2-4]. Зерттеу нәтижесінде білім беру ұйымының корпоративтік мәдениетін зерттеу әдістері де белгілі болды. Олардың көмегімен оның мәнін жан-жақты тануға және оны тереңірек зерттеуге болады. Олар ұйымның өміріндегі мәдениетті зерттеудің өзіндік әдісі болып табылады [5].

Қазіргі заманда корпоративтік мәдениетті диагностикалауда кеңінен қолданылатын әдістер ақпаратты жинау және талдаудың сандық тұрғысынан таңдаулы зерттеуге әкеледі. Атап айтқанда, корпоративтік мәдениетті зерттеудің танымал әдісі Д.Дэнисонның әдісі, оның мәні зерттелінетін ұйымның корпоративтік мәдениетінің профилін құрып, оның қызметтің экономикалық нәтижелеріне әсерін айқындауда [6].

Жалпы ұйымды AGILE тұрғысынан қарастыру аясында сыртқы ортаға бейімделу икемделу және мақсатқа жету функциясы арқылы көрініс алады. Әрине, бұл жерде заңдылық функциясы да маңызды, себебі ұйымның тікелей оның қызметіне мүдделі нарық субъектілерімен танылуын туындайды. Бұл жағдайда маңызды рольді заңдылық функциясы ойнайды, демек ұйымды оның қызметкерлері мен мүдделі тұлғаларымен танылуы [7].

Талдауда қажет деректер қызметкерлерге корпоративтік мәдениеттің миссия, кезектілік, икемділік және тартылуы сияқты элементтерін сипаттайтын сұрақтар арқылы анонимді сұрау жолымен жиналады. Д. Дэнисонның қағидасы сияқты Т.Парсонның AGILE тұрғысынан қарау әдісі ұйымның корпоративтік мәдениеті мен қызмет нәтижелері арасындағы өзара байланысты анықтауға негізделеді, және де ол компанияның бәсекелік ортада сәтті қызмет атқаруы үшін қажет белгілі бір функцияларды орындау керектігін туындайды: adaptation (икемделу); goal-seeking (мақсатқа жету); – integration (интеграция) – legacy (заңдылық). AGILE әдісін корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және зерттеуде пайдалану өзгерістер катализаторы болып табылады және ұйымға ұзақ мерзімді келешекте нарықта лидерлік позицияда болуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар AGILE тұрғысынан қарастыру корпоративтік мәдениеттің ұйым қызметіне әсерінің екі бағытын туындайды: мәдениет пен ұйым қызметкерлерінің іс-әрекетімен өзара әсері және мәдениеттің жалпы жетістіктерге жету процесіне әсері [8].

Негізгі бөлім. Ұйымдастырушылық ортаның негізгі параметрлерін және ұжымының құндылық бейімдеріне зерттеу жүргізу мақсатымен Солтүстік- Қазақстан облысының орталығында орналасқан гимназия- интернат және маманданған «Білім-Инновация» лицей-интернат (одан әрі гимназия және лицей- интернат) қызметтеріне зерттеу жүргізілді.

Корпоративтік мәдениетті бағалау мақсатымен гимназия-интернаты және лицей-интернатының қызметкерлері арасында анкета жүргізілді. Зерттеудің әдіснамалық базасы - әлеуметті-

психологиялық анкеталар: құндылықты бейімділіктерді зерттеу анкетасы, корпоративтік мәдениет жағдайын зерттеу анкетасы және ұйымдағы қақтығыстарды талдау анкетасы. Зерттеу нәтижелерін өңдеу әр мәлімдеме бойынша таңдаулар санын есептеуде, орташа балды және максималды мүмкін процентті есептеу болып табылады.

Білім беру мекемесінің қызметкерлеріне қойылатын талаптарды ескере отырып құзыреттілік моделі өңделді, ол жеке жауапкершіліктің артуына ықпал ететін қызмет барысында жоғары жетістіктерге жетуге мүмкіндік беретін қасиеттер жиыны: жұмыс нәтижесіне мүдделі болу және жауапкершілігі; өзін-өзі басқару, тәртіп; жұмысқа адал болу, әділеттілігі; адамгершілігі, патриоттылығы; кәсіби құзыреттілігі, ынтымақтастық; инновация, жүйелі ойлау және цифрлық дағдылар [9-11].

Бұл тізім білім беру мекемесіне стратегияны іске асыру және алға қойылған мақсаттарға жету үшін қандай кадрлар қажет екенін көрсетеді, сондай-ақ қызметкерлердің жеке дамуының оңтайлы жоспарын жасау кезінде жұмыс бағыттарын анықтайды. Құзыреттіліктің бұл моделі қызметкерлерді іріктеу және бағалау кезінде бірінғай талаптар қоюға, кадрларды оқыту және дамыту сияқты HR процестерінің маңызды факторына айналуға және білім беру мекемесінің корпоративтік мәдениетін дамыту векторын анықтауға арналған.

Әзірленген әдістеме бойынша гимназия мен лицей – интернаттарының корпоративтік мәдениетін зерттеуді дайындау кезеңдерінде: зерттеу мақсаты, мақсатты аудитория, репрезентативті іріктеме мөлшері, ақпарат жинау форматы, зерттеу жүргізу және алынған нәтижелерді өңдеу мерзімдері айқындалуы тиіс. Зерттеудің мақсаты - мектеп-интернаттарының корпоративтік мәдениетінің түрін анықтау және оның даму стратегиясында қабылданған AGILE принциптеріне сәйкестік дәрежесін бағалау.

Мақсатты аудитория (бас жиынтық) гимназия мен лицей – интернаттарының қызметкерлері, өкілдік іріктеменің мөлшері (1) формула бойынша анықталып, 74 респондентті құрады.

$$n = \frac{t^2 * \sigma_x^2 * N}{\Delta_x^2 * N + t^2 * \sigma_x^2} \quad (1)$$

мұндағы t-сенімділік коэффициенті берілген деңгей негізінде есептеледі; σ^2 - орташа квадраттық ауытқу; Δ - іріктеменің шекті қателігі; N- жиынтықтың шамасы [12].

Зерттеу үшін таңдалған жалпы жиынтықтың көлемі 1150 құрайды (өкілдік үлгінің мөлшері 74 болатындай етіп өзгерту керек). Өкілдік үлгінің өлшемін анықтау кезінде сенімділік деңгейі 95% болды, бұл 1,96 сенімділік коэффициентіне (t) сәйкес келеді.

Орташа квадраттың ауытқуы белгісіз болғандықтан, есептеулер үшін оны бағалаудың шамамен әдісін қолданамыз. Сауалнама парағы негізінен реттік және сандық сұрақтардан тұратындықтан, белгісіз ауытқуды 3σ ережесі бойынша бағалауға болады, формула (2) [12, 408 б.].

$$\sigma = \frac{x_{min} - x_{max}}{6} \quad (2)$$

Есептеу кезінде біз 0,67 орташа квадраттың ауытқу мәнін аламыз. Осы зерттеудегі іріктеудің шекті қателігі 0,1 деңгейінде анықталды. Осылайша, біз осы зерттеуде максималды қателік шегі 0,1 балл болатын бағалауды қанағаттанарлық деп санаймыз. Алынған мәндерді (1) формулаға ауыстырып репрезентативті үлгінің мөлшерін есептейміз:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.67^2 * 74}{0.1 * 74 + 1.96^2 * 0.67^2} = \frac{128.87}{9.13} = 14$$

Ұйымның мақсаттарына жету процесіне корпоративтік мәдениеттің әсерін бағалау, сондай-ақ ұйым қызметкерлерінің мәдениеті мен мінез -құлқының өзара әсер ету дәрежесін анықтау үшін эмоционалды интеллекттің даму деңгейі және білім беру мекемелеріндегі мәдениетінің AGILE негізгі принциптеріне сәйкестік дәрежесі зерттелінді.

Гимназия мен лицей - интернаттарының корпоративтік мәдениетінің түрін сәйкестендіруге және оның даму стратегиясында қабылданған AGILE қағидаттарына сәйкестік дәрежесін бағалауға бағытталған зерттеудің іріктелген жиынтығының сипаттамаларын ұсынамыз. Әлеуметтік сауалнамаға анонимді баспа сауалнамаларын толтыру арқылы 74 адам қатысты.

Сауалнамаға қатысқан респонденттердің арасында 2 айдан 30 жылға дейінгі жұмыс өтілінде үлкен дисперсия бар, жұмыс өтіліндегі дисперсия өте үлкен, сондықтан орташа деңгейге назар аудару дұрыс емес. Вариация коэффициенті 88% құрайды. Коэффициенттің шекті мәні 33% болғандықтан, берілген популяция үшін орташа көрсеткіштің атиптілігі туралы айтуға болады, сондықтан бұл жағдайда медиананың мәніне – 4 жылға назар аударған жөн. Осылайша, респонденттердің жартысы гимназия мен лицей – интернаттарында 4 жылдан аз уақыт жұмыс істейді, ал қалған жартысы одан да көп.

Зерттеу нәтижелерінің негізгі сандық және сапалық көрсеткіштерін есептеу үшін Statistica қолданбалы бағдарламасының пакеті қолданылды, ол статистикалық талдауға, деректерді визуализациялауға және қолданушы қосымшаларын жасауға арналған әмбебап интеграцияланған жүйе.

Гимназия мен лицей-интернаттың корпоративтік мәдениетіндегі бейімделу деңгейін зерттеу көрсеткендей, респонденттер ең жоғары бастаманы қабылдауға және өзгерістер жағдайында стандартты емес шешімдерді ұсынуға дайындығын бағалайды (5-тен 4,21 балл). Бұл көрсеткіш компанияның тұрақсыздық жағдайында жұмыс істеуге, ішкі және сыртқы өзгерістер жағдайында тиімді болып қалуға дайындығының негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады.

Жұмысқа орналасу және жаңа міндеттерді шешу кезінде қолдау мен тәлімгерлік алу 5-тен 4,14 балға бағаланды, бұл гимназия және лицей- интернатта тәлімгерліктің құрылған жүйесінің барын көрсетеді, бұл жаңа қызметкерлерді тез іске тартуға және кадрлық өзгерістер процесін тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Ең төменгі балл тәлімгер болуға дайындықты бағалау кезінде (5-тен 3,14 балл), сондай-ақ әріптестеріне көмектесу үшін байланыстармен бөлісуге дайындықты бағалау кезінде (5-тен 3,50 балл) алынды.

Мұндай нәтижелер қызметкерлердің тәлімгер болуға дайындығын және қажет болған жағдайда әріптестеріне көмек көрсету үшін байланыстарды бөлісуге құлықсыз екенін көрсетуі мүмкін. Болашақта анықталған тенденция гимназия мен лицей - интернаттарындағы жағдай туралы қызметкерлердің сенімсіздігін немесе біржақты көзқарасын қалыптастыруға әкелуі мүмкін және қызметтің тиімділік көрсеткіштеріне әсер етуі мүмкін (1 кесте).

1-кесте

Индикаторлық зерттеу нәтижелері*

	Орташа	Мода	Стандартты ауытқу	Вариация коэффициенті, %	Минимум	Максимум
1	2	3	4	5	6	7
Бейімделу көрсеткіштерін зерттеу нәтижелері						
Бастаманы қабылдауға және өзгерістер жағдайында стандартты емес шешімдерді ұсынуға дайын болу	4,21	4,0	0,69	16,6	3,0	5,0
Жұмысқа орналасу және жаңа міндеттерді шешу кезінде қолдау мен тәлімгерлік алу	4,41	4,0	0,36	8,76	4,0	5,0
Тәлімгер болуға дайындығы	3,14	3,0	0,66	21,1	2,0	5,0
Әріптестерге көмектесу үшін байланыстармен бөлісуге дайын болуы	3,5	3,5	0,51	14,8	3,0	4,0
Ұйым ішіндегі болып жатқан және мүмкін болатын өзгерістерді дұрыс қабылдау	3,78	4,0	0,42	11,24	3,0	4,0
Істердің ағымдағы жағдайы және алдағы өзгерістер туралы ақпараттың ашықтығы	4,64	5,0	0,49	10,7	4,0	5,0
Гимназия және лицей-интернаттарының істері туралы хабардар болу және күтілетін өзгерістерді түсінуі	3,64	4,0	0,49	13,64	3,0	4,0
Гимназия мен лицей-интернаттарында корпоративтік мәдениетінің дамудың алға қойған мақсаттарына және нәтижеге бағытталуына сәйкестігін зерттеу нәтижелері						
Кескін ойлау және іс-әрекеттің нәтижесі арасындағы байланысты тану	3,7	4,0	0,4	4,0	3,0	4,0
Қойылған мақсаттарға қысқа мерзімде қол жеткізу үшін қосымша ресурстарды тарта білуі және дайындығы	2,9	3,0	0,2	0,4	2,0	3,0

1	2	3	4	5	6	7
Шектеулерге емес, мүмкіндіктерге назар аудару	3,7	4,0	0,4	11,2	3,0	4,0
Нәтижеге бейімделуі	4,7	5,0	0,4	9,9	4,0	5,0
Тапсырмаларды толық көлемде және белгіленген мерзімде орындау	4,6	5,0	0,4	10,7	4,0	5,0
Бөлімше жұмысының үйлесімділігі: функциялардың, міндеттердің және олардың орындау мерзімдерінің келісімділігі	4,3	4,0	0,4	11,4	4,0	5,0
Күрделілігі мен орындылығы бір-бірімен байланысты емес мақсаттар мен міндеттерден бас тартуға дайын болуы	4,2	5,0	0,8	21,1	3,0	5,0
Қызметкерлердің қатысу деңгейін және тапсырмаларды шешуге командалық көз-қарасын зерттеу нәтижелері						
Топтық жұмыста жеке жауапкершілікті қабылдау дәрежесі	4,6	3,7	4,9	10,7	4,0	5,0
Жұмыс процесіне әрбір қатысушының тартылу дәрежесі	5,0	4,0	5,0	11,2	3,0	4,0
Хабардар болу және корпоративтік ішараларға қатысуы	0,5	0,4	0,2	5,4	4,0	5,0
Ұжымдағы командалық рух	4,7	5,0	0,4	9,9	4,0	5,0
Жинақталған құзыреттер мен әлеуетке сәйкес функционалды тиімді бөлуі	4,0	4,0	0,6	16,9	3,0	5,0
Бөлімше ішіндегі функциялар мен міндеттерді сауатты бөлу	4,8	5,0	0,3	7,4	4,0	5,0
Әр түрлі бөлімшелердің жұмыс процестеріне қатысушылар арасындағы тиімді байланысы	5,0	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0
Ұйымның қызметкерлерінің адалдық деңгейі мен танылуын және басқарушы буын беделін зерттеу нәтижелері						
Ұйымның миссиясын, мақсаттары мен құндылықтарын түсіну және қабылдауы	4,9	5,0	0,2	5,4	4,0	5,0
Жұмыстың маңыздылығын және жалпы нәтижеге қосқан үлесін түсінуі	4,7	5,0	0,4	8,9	4,0	5,0
Ұйымда ұзақ мерзімді перспективада жұмыс істеуге ынталы болуы және дайын болуы	4,6	5,0	0,5	10,7	4,0	5,0
Білім беру ұйымының қызметкерлердің жеке және кәсіби дамуына қосқан үлесін түсінуі	4,2	4,0	0,4	10,1	4,0	5,0
Білім беру ұйымдарындағы қатынастар иерархиясына, бағыну принциптеріне және жауапкершілікті бөлуге қатынасы	4,7	5,0	0,4	9,9	4,0	5,0
Білім беру ұйымына бейімділік дәрежесі, өзін оның бір бөлігі ретінде қабылдауы	4,6	5,0	0,5	10,7	4,0	5,0
Ұйымның жұмыс беруші ретіндегі имиджі және ұйымның бірінші тұлғаларына қатынасы	4,8	5,0	0,3	7,5	4,0	5,0

* Авторлармен Statistica қолданбалы бағдарламасында деректерді талдау негізінде құрастырылған

Гимназия мен лицей-интернаттарының корпоративтік мәдениетіндегі бейімделу деңгейін сипаттайтын интегралдық көрсеткіш 3,86 балды құрайды. Гимназия мен лицей-интернат мәдениетінің алға қойылған даму мақсаттарына және нәтижеге бағытталуына сәйкестігін зерттеу нәтижелері респонденттер, әдетте, ойлау тәсілі мен қызмет нәтижелері арасындағы өзара байланыстың бар екенін мойындайтынын көрсетті - бұл көрсеткіш бойынша орташа балл 5-тен 3,78 балды құрайтынын көрсетті.

Сонымен қатар, жоғары көрсеткіштер нәтижеге бағытталуын бағалау кезінде де алынды (5-тен 4,71 балл). Мақсатқа жету үшін қосымша ресурстар тарту қабілеті мен дайындығын сипаттайтын көрсеткіштер ең төменгі орташа мәнге ие болды (5-тен 2,93 ұпай), ойлау тәсілі мен әрекет нәтижесі арасындағы байланысты тану, шектеулерге емес, мүмкіндіктерге назар аудару (5-тен 3,79 ұпай). Осылайша, гимназия мен лицей-интернаттарында қойылған мақсаттарға қол жеткізу нәтижеге бағытталуымен, міндеттерді толық көлемде және белгіленген мерзімде орындаумен, бөлімше жұмыстарының үйлесімділігімен (функциялардың, міндеттердің және оларды орындау мерзімдерінің

келісімділігі, сондай-ақ күрделілігі мен орындылығы бір-бірімен сәйкес келмейтін мақсаттар мен міндеттерден бас тартуға дайын болуымен) сипатталады деген қорытынды жасауға болады. Гимназия мен лицей – интернаттарының корпоративтік мәдениетінің қойылған даму мақсаттарына және нәтижеге бағытталу деңгейіне сәйкестігін сипаттайтын интегралдық көрсеткіш 4,06 балды құрайды.

Гимназия мен лицей – интернаттарының қызметкерлердің қатысу деңгейін және міндеттерді шешуге командалық көз-қарасты зерттеу кезінде респонденттер жұмыс процестеріне қатысушылар арасындағы коммуникациялардың тиімділік дәрежесін (5-тен 5 балл) бағалағандығы, сондай-ақ ақпараттандыру және корпоративтік іс-шараларға қатысу дәрежесін (5-тен 4,93 балл) неғұрлым жоғары бағалайтындығы анықталды. Жұмыс процесіне қатысушылардың әрқайсысының қатысу дәрежесін бағалау кезінде ең төменгі балл (5 - тен 3,79 балл) алынды, бұл, әрине, гимназия мен лицей-интернат жұмыстарының жалпы тиімділігіне әсер етуі мүмкін. Ортақ жобалар мен мақсаттарға жұмыс істейтін әртүрлі бөлімшелердің қызметкерлері арасында келісілген тиімді байланыс жүйесін құру уақыт пен ресурстың шығындарды оңтайландыруға ықпал етеді және командалық өзара әрекеттесуден үлкен нәтиже алуға мүмкіндік береді. Гимназия мен лицей – интернаттарындағы міндеттерді шешуге командалық көз-қарас пен қызметкерлердің қатысу деңгейін сипаттайтын интегралдық көрсеткіш 4,56 баллды құрайды.

Ұйым қызметкерлерінің басшылық буын беделін мойындауы мен адалдық деңгейін бағалау орта есеппен гимназия мен лицей – интернаттарының миссиясын, мақсаттары мен құндылықтарын түсіну және қабылдауы жоғары деңгейде екенін көрсетті (5-тен 4,92 балл). Сондай-ақ, респонденттер өз жұмысының маңыздылығын және компанияның жалпы нәтижесіне қосқан үлесін, сондай-ақ ұйымның жұмыс беруші ретіндегі имиджін және ұйымның бірінші тұлғаларына деген көз-қарасын жоғары бағалады (5-тен 4,78 балл және 5-тен 4,86 балл). Гимназия мен лицей-интернат қызметкерлерінің басшылық буын беделін адалдық пен тану деңгейін сипаттайтын интегралдық көрсеткіш тек 4,68 балды құрайды. Көрсеткіштің төмен мәні білім беру мекемелерінің қызметкерлерінің жеке және кәсіби дамуына қосқан үлесін түсінуі бойынша байқалады - сауалнама нәтижесінде бұл көрсеткіштің мәні 5-тен 4,21 балды құрады.

Сонымен қатар, ұйымдарда ұзақ мерзімді перспективада жұмыс істеуге деген ынта мен дайындық, ұйымға деген міндеттеме дәрежесі, өзін білім беру мекемесінің бір бөлігі ретінде қабылдауын қызметкерлер орта есеппен 5-тен 4,64 балға ғана бағалады. Сауалнама нәтижелерін талдау гимназия мен лицей-интернаттарында қалыптасқан корпоративтік мәдениеттің AGILE негізгі қағидаттарына сәйкестік дәрежесін анықтауға мүмкіндік берді. Зерттелінетін 4 параметрдің ішіндегі ең маңыздысы гимназия мен лицей - интернат қызметкерлерінің басшылық буын беделін мойындауы мен адалдық деңгейін диагностикалау кезінде тіркелді (5-тен 4,68 балл).

Ең төменгі мән – 5-тен 3,86 балл - гимназия мен лицей-интернаттарының корпоративтік мәдениетіндегі бейімделу деңгейін сипаттайтын дәрежені сипаттайды. Гимназия мен лицей – интернаттарының корпоративтік мәдениетінің AGILE негізгі қағидаттарына сәйкестігінің жалпыланған орташа көрсеткіші 5-тен 4,29 балды құрайды (1-сурет).



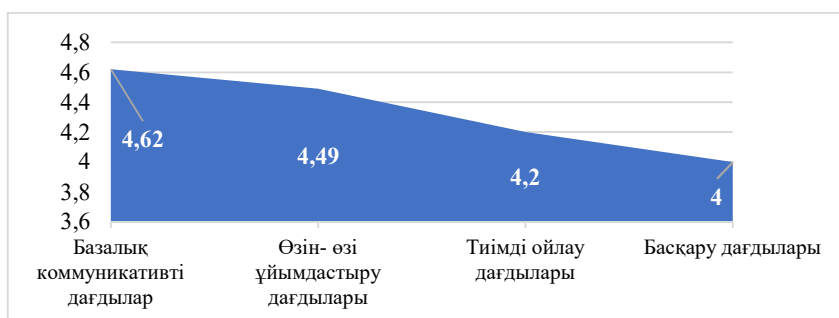
1-сурет. 1-ден 5-ке дейінгі шкала бойынша бағалау кезінде гимназия мен лицей-интернаттарының корпоративтік мәдениетінің AGILE қағидаттарына сәйкестік деңгейі*

* Авторлармен деректерді талдау негізінде құрастырылған

Жүргізілген зерттеудегі жеке блок гимназия мен лицей – интернаттарының қызметкерлерінің эмоционалды интеллектісін диагностикалауға арналған. Респонденттердің келесі жеке және әлеуметтік құзыреттіліктері өлшенді: негізгі коммуникативтік дағдылар, өзін-өзі ұйымдастыру дағдылары, тиімді ойлау дағдылары және басқару дағдылары. Негізгі коммуникативтік дағдыларды

зерттеу гимназия мен лицей – интернаттарының корпоративтік ортасында ең дамығаны тыңдау, дәлелді сендіру және өзін-өзі таныстыру дағдылары екенін көрсетті: олардың орташа мәндері сәйкесінше 5-тен 4,86; 4,71 және 4,93 балл; клиентке бағдарлану және қарым- қатынас жасау мақсатында іскерлік байланыстар орнату қабілеті ең аз дамыған: сауалнамаға қатысқан респонденттер арасында бұл көрсеткіштің орташа мәні 5-тен 4,42 және 4,35 балл деңгейінде белгіленген.

Нәтижелер көрсеткендей, орта есеппен гимназия мен лицей – интернаттарының қызметкерлері кері байланыс беруді (5-тен 4,78 балл), сондай-ақ кәсіби саладағы құзыреттіліктерді (5-тен 4,71 балл) бағалайды. Алайда, тиімді жұмыс жоспарлау және қызметкерлерді ынталандыру ең төменгі бағаланды (5-тен 4,0 балл). Басқару буынындағы басқару дағдыларының даму деңгейін сипаттайтын интегралды көрсеткіш 4,43 балды құрады. Негізгі коммуникативті дағдыларды, өзін-өзі ұйымдастыру дағдыларын, тиімді ойлау дағдыларын және басқару дағдыларын сипаттайтын есептелген көрсеткіштер негізінде гимназия мен лицей-интернаттарының қызметкерлерінің эмоционалды интеллектісінің дамуының орташа деңгейін есептеуге болады. Оның мәні тура 4 балл (2-сурет).



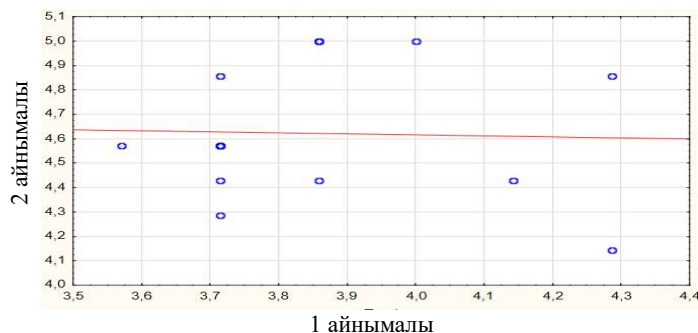
2-сурет. 1-ден 5-ке дейінгі шкала бойынша бағалау кезінде гимназия мен лицей-интернаттарының қызметкерлерінің эмоционалды интеллектісінің даму деңгейі*

* Авторлармен сауалнама деректерін талдау негізінде құрастырылған

Гимназия мен лицей – интернаттарының қызметкерлерінің эмоционалды интеллектісін зерттеу оның корпоративтік мәдениетінің дамуына әсері туралы бірқатар гипотезалар жасауға мүмкіндік берді.

Жеке эмоционалды интеллект параметрлерінің корпоративтік мәдениеттің AGILE қағидаларына сәйкестік көрсеткіштеріне әсер ету мүмкіндігі туралы гипотезаларды тексеру үшін корреляция өрістері салынды және Спирменнің жұптық корреляция коэффициенттері есептелді. Келесі нәтижелер маңызды болды:

а) негізгі коммуникативтік дағдылардың даму деңгейі қызметкерлер мен ұйымның бейімделу дәрежесіне әсер етуі мүмкін. Графиктегі нүктелердің орналасу сипаты (3-сурет) және 0,05-ке тең есептелген Спирменнің корреляция коэффициенті (қателік ықтималдығы 1% - дан аз статистикалық маңызды коэффициент) зерттелінетін көрсеткіштер арасында тікелей және әлсіз байланыстың болуын көрсетеді: қызметкерлерде негізгі коммуникативтік дағдылардың даму деңгейінің жоғарлауымен ішкі және сыртқы өзгерістерге бейімделу деңгейі төмендейді.

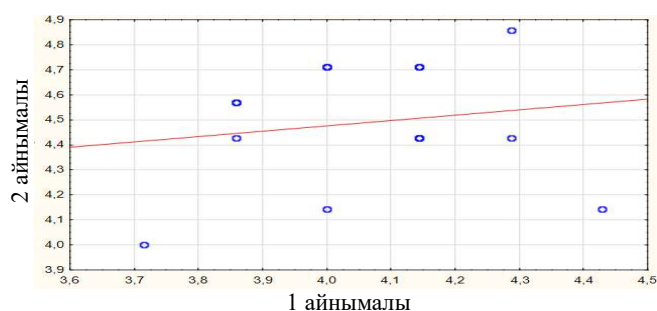


3-сурет. Негізгі коммуникативтік дағдылар мен гимназия мен лицей-интернаттарының қызметкерлерінің бейімделу дәрежесі арасындағы корреляция өрісі*

* 1 және 2 айнымалы үшін шашырау диаграммасы үшін $Y = 4,78 - 0,0412 * X$

ә) негізгі коммуникативтік дағдылардың даму деңгейі ұжымда командалық рухтың қалыптасуына және командалық жұмыстың тиімділігіне де әсер етуі мүмкін. Графиктегі нүктелердің орналасу сипаты (4-сурет) және Спирменнің 0,16-ға тең есептелген корреляция коэффициенті (қателік ықтималдығы 1%-дан аз статистикалық маңызды коэффициент) зерттелінетін көрсеткіштер арасында тікелей әлсіз байланыстың бар екендігін көрсетеді: қызметкерлердің негізгі коммуникативтік дағдыларын дамыту ұжымда тиімді командалық жұмысқа ықпал етеді.

б) Өзін-өзі ұйымдастыру дағдылары нәтижеге бағытталу дәрежесіне және мақсаттарға жету мәдениетін қалыптастыруға әсер етеді. Корреляция өрісі және Спирменнің 0,75-ке тең есептелген корреляция коэффициенті (қателік ықтималдығы 1% - дан аз статистикалық маңызды коэффициент) зерттелінетін көрсеткіштер арасында тікелей және тығыз байланыстың болуын көрсетеді: қызметкерлердің өзін-өзі ұйымдастыру дағдыларын дамытуда нәтижеге назар аударылады және гимназия мен лицей-интернаттарындағы мақсаттарға жету мәдениеті нығаяды.



4-сурет. Гимназия мен лицей-интернаттарындағы негізгі коммуникативті дағдылар мен командалық жұмыстың тиімділігі арасындағы корреляция өрісі*

* 1 және 2 айнымалы үшін шашырау диаграммасы үшін $Y = 3,6228 + 0,2135 * X$

в) басқару буынының басқару дағдылары ұжымда командалық рухтың қалыптасуына және топтық жұмыстың тиімділігіне әсер етуі мүмкін. Корреляция өрісіндегі нүктелердің орналасу сипаты және Спирменнің 0,09-ға тең есептелген корреляция коэффициенті (қателік ықтималдығы 1%-дан аз статистикалық маңызды коэффициент) осы көрсеткіштер арасында тікелей әлсіз байланыс бар екенін көрсетеді: басқарушы буынның басқару дағдыларының жоғарлауымен компаниядағы мақсаттарға жету мәдениеті де артады.

Өзірленген әдістемені сынақтан өткізу және гимназия мен лицей-интернаттарының корпоративтік мәдениетін диагностикалау шеңберінде эмоционалдық интеллектті зерттеу жүргізу барысында келесі нәтижелер алынды:

а) қызметкерлердің эмоционалдық интеллектісінің даму деңгейі негізгі коммуникативтік дағдыларды, өзін-өзі ұйымдастыру дағдыларын, тиімді ойлау дағдыларын және басқару дағдыларын сипаттайтын көрсеткіштердің орташа мәні ретінде есептелді және 5 ұпайдың тура 4-ін құрады;

ә) респонденттердің бағалауы бойынша - басқару буынының басқару дағдылары (5-тен 4,22 балл) және қызметкерлердің өзін-өзі ұйымдастыру дағдылары ең дамыған (5-тен 4,16 балл). Сонымен қатар, басқару дағдыларының ішінде респонденттер міндеттер мен жауапкершілікті тапсыруды (5-тен 4,48 балл), сондай-ақ басқару буынының дұрыстығы мен ұстамдылығын (5-тен 4,44 балл) жоғары бағалады. Өзін-өзі ұйымдастыру дағдыларын бағалай отырып, респонденттер кері байланыс дағдыларын (5-тен 4,43 ұпай), сондай-ақ ынта-жігермен және оң көз-қараспен жұмыс істеу қабілетін (5-тен 4,42 ұпай) жоғары атап өтті.

б) респонденттердің бағалауы бойынша базалық коммуникативтік дағдылар мен тиімді ойлау дағдылары аз дәрежеде дамыған (5-тен 3,85 және 3,78 балл). Мұндай бағалар көбінесе жобалық және креативті ойлаудың төмен көрсеткіштеріне, сондай-ақ көпшілік алдында сөйлеу дағдыларына байланысты: бұл көрсеткіш бойынша ең төменгі мән тіркелді (5-тен 2,73 балл). Сонымен қатар, базалық коммуникативтік дағдыларды бағалау кезінде оқушыларға бағдарланудың орташа деңгейі 5 - тен 3,51 балды ғана құрады, бұл корпоративтік мәдениеттің ұйым жұмысының негізін қалаған «барлығы оқушы үшін» құндылығына сәйкес келмейтіндігін көрсетеді.

в) жеке эмоционалды интеллект параметрлерінің корпоративтік мәдениеттің AGILE принциптеріне сәйкестік көрсеткіштеріне әсер ету мүмкіндігі туралы гипотезаны тексеру үшін корреляция өрістері салынды және Спирменнің жұптық корреляция коэффициенттері есептелді.

Қортынды. Білім беру мекемесін дамытудың белгіленген ерекшеліктері AGILE қағидаларын корпоративтік құндылықтар жүйесіне енгізудің өзектілігін көрсетеді, оған сәйкес мектептің өркендеуі мен қызметінің тиімділігі оның сыртқы ортаның динамикалық өзгеретін жағдайларына бейімделу қабілетіне байланысты болады. Педагогтердің құзыреттіліктері мен күшті жақтарын біріктіре отырып, корпоративтік мәдениет мектептің ішкі және сыртқы танылуының жоғары деңгейін қалыптастырады және оның тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Зерттеу барысында келесі гипотезалар расталды:

- базалық коммуникативтік дағдыларды дамыту деңгейі гимназия мен лицей-интернаттарының қызметкерлерінің бейімделу дәрежесіне әсер етеді: қызметкерлерде базалық коммуникативтік дағдыларды дамыту деңгейінің артуымен ішкі және сыртқы өзгерістерге бейімделу дәрежесі де төмендейді;

- базалық коммуникативтік дағдылардың даму деңгейі ұжымда командалық рухтың қалыптасуына және командалық жұмыстың тиімділігіне әсер етеді: қызметкерлердің базалық коммуникативтік дағдыларын дамыту ұжымда командалық рухтың қалыптасуына ықпал етеді және командалық жұмыстың тиімділігін арттырады;

- өзін-өзі ұйымдастыру дағдылары нәтижеге бағдарлану дәрежесіне және мақсаттарға жету мәдениетін қалыптастыруға әсер етеді: қызметкерлердің өзін-өзі ұйымдастыру дағдыларын дамыту кезінде олардың нәтижеге бағдарлануы да артады және гимназия мен лицей – интернаттарының мақсаттарына жету мәдениеті нығаяды;

- басқару буынының басқару дағдылары ұжымда командалық рухтың қалыптасуына және командалық жұмыстың тиімділігіне әсер етуі мүмкін: басқару буынының басқару дағдыларының көрсеткіштерінің артуымен ұйымның мақсаттарға жету мәдениеті де артады.

Осылайша, ұйымдағы корпоративті мәдениетті одан әрі дамудың басым бағыттары:

а) көшбасшылық көз-қарасты, бастаманы көрсетуді ынталандыру, компания жұмысының барлық деңгейлерінде стандартты емес, бірақ тиімді шешімдер қабылдау тәжірибесін нығайту. Бұл бағыт материалдық және материалдық емес ынталандыруды, ұйым ішіндегі үздік тәжірибені таратуды, қосымша бонустық бағдарламаларды және пилотты жобаларды іске қосу мен қаржыландыру жөніндегі бастамаларды қамтуы мүмкін;

ә) компанияда оқыту және тәлімгерлік жүйесін дамыту, сондай-ақ нақты мақсаттары мен нақты бағалау критерийлері бар қызметкерлерді дамытудың жеке жоспарларын қалыптастыру. Гимназия және лицей-интернаттарында құрылған тәлімгерлік жүйесі негізінен тәжірибелі қызметкерлердің білімін жаңадан қабылданған кадрларға беруге негізделген және тәлімгерді тек жаңа қызметкерлер үшін ғана емес, сонымен қатар жаңа технологияларды меңгерген аға буын қызметкерлері үшін де ұсыну арқылы жетілдірілуі мүмкін. Сонымен қатар, тәлімгерлер тағайындайтын қызметкерлер үшін материалдық ынталандыру және нақты мақсаттар қою, олардың мотивациясы мен тағайындалған рөлдегі жауапкершілік дәрежесін арттырады.

б) қызметкерлерді командалық жұмыста жеке жауапкершілікті қабылдауға ынталандыру, сондай-ақ жеке даму жоспарларына сәйкес келетін даму міндеттерін беру арқылы қызметкерлердің қатысуын қолдау;

в) қызметкерлердің өзгерістер мен жаңа міндеттерді позитивті ойлауы мен қабылдауын әдеттегіден тыс шығу, жаңа құзыреттілік пен кәсібилікті дамыту мүмкіндігі ретінде ынталандыру. Іске асыру әдістері ретінде қызметкерлерге бизнесті ынталандыруды, интеллектуалды ойындарды және интерактивті оқытуды ұсынуға болады, бұл жаңа дағдылар мен стандартты емес шешімдерді дамытуға мүмкіндік береді, кейін оларды нақты өмірге енгізу оңай болады.

г) ұйымның миссиясы мен құндылықтары, атап айтқанда, команда құру іс-шараларын өткізу процесінде және «іс-әрекеттегі» құндылықтардың неғұрлым табысты жұмыс тәжірибесін тарату және көтермелеу есебінен хабардарлықты нығайту.

Сонымен қатар, эмоционалды интеллекттің жекелеген параметрлерінің корпоративтік мәдениеттің AGILE қағидаларына сәйкестік көрсеткіштеріне әсерін растайтын зерттеу нәтижелері қызметкерлердің негізгі коммуникативтік дағдылары мен өзін-өзі ұйымдастыру дағдыларын дамытуды, сондай-ақ басқару буынының басқару дағдыларын дамытуды қамтамасыз ететін бір-қатар тренингтік іс-шараларды іске асырудың орындылығын анықтайды. Белгіленген дағдыларды жаттықтыру гимназия және лицей-интернаттарында құзыреттілік моделінде негізгі ретінде бекітілген, сондай-ақ қызметкерлер мен компанияның бейімделу дәрежесіне, командалық жұмыстың тиімділігіне, нәтижеге және мақсаттарға қол жеткізуге әсер ететін қызметкерлердің құзыреттіліктерін дамытуға оң әсер ететін болады.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Тонгуш В.В. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации // *Инновационная наука*. – 2017. – № 4. – С. 206-209.
2. Hofstede G.H. *Cultures and organizations: software of the mind*. – NY: Mc Graw Hill, 2015. – 279 p.
3. Deal T., Kennedy A.A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. – Harmondsworth: Penguin Books, 1982. – P. 37-40.
4. Камерон К., Куинн Р. *Диагностика и изменение организационной культуры* / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
5. Black R.J. *Organisational culture: creating the influence needed for strategic success*. – London: Universal-Publishers, 2003. – 220 p.
6. Денисон Д. *Изменение корпоративной культуры в организациях* / пер. с англ. Е. Колотвиной. – М.: Питер, 2015. – 190 с.
7. Мецгер А.А. *Корпоративная культура в моделях корпоративного управления* // *Управленец*. – 2013. – №3. – С. 47-55.
8. Parsons D., Thorn R., Inkila M., MacCallum K. *Using Trello to Support Agile and Lean Learning with Scrum and Kanban in Teacher Professional Development* // *IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering*. – Wollongong: NSW, Australia. – 2018. – P. 720-724.
9. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 декабря 2020 года № 553. «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000022003>.
10. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 190. «О некоторых вопросах педагогической этики» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020619>.
11. Рынкевич Н.С., Данилова Т.В. *Исследование влияния корпоративной культуры на организационную эффективность* // *Вестник ПДАБА*. – 2010. – №1. – С. 59-66.
12. Ильшев А.М., Шубат О.М. *Общая теория статистики: учебное пособие*. – М.: Кнорус, 2013. – 425 с.

REFERENCES

1. Tongush V.V. *Osobennosti vliyaniya korporativnoj kul'tury na razvitie organizacii* [Features of the influence of corporate culture on the development of an organization] // *Innovacionnaya nauka*. – 2017. – № 4. – S. 206-209 [in Russian].
2. Hofstede G.H. *Cultures and organizations: software of the mind*. – NY: Mc Graw Hill, 2015. – 279 p.
3. Deal T., Kennedy A.A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. – Harmondsworth: Penguin Books, 1982. – P. 37-40.
4. Kameron K., Kuinn R. *Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury* [Diagnosis and change of organizational culture] / Per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj. – SPb: Piter, 2001. – 320 s. [in Russian].
5. Black R.J. *Organisational culture: creating the influence needed for strategic success*. – London: Universal-Publishers, 2003. – 220 p.
6. Denison D. *Izmenenie korporativnoj kul'tury v organizacijah* [Changing corporate culture in organizations] / per. s angl. E. Kolotvinoj. – M.: Piter, 2015. – 190 s. [in Russian].
7. Mecger A.A. *Korporativnaya kul'tura v modelyah korporativnogo upravleniya* [Corporate culture in corporate governance models] // *Upravlenec*. – 2013. – №3. – S. 47-55 [in Russian].
8. Parsons D., Thorn R., Inkila M., MacCallum K. *Using Trello to Support Agile and Lean Learning with Scrum and Kanban in Teacher Professional Development* // *IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering*. – Wollongong: NSW, Australia. – 2018. – P. 720-724.
9. Prikaz Ministra truda i social'noj zashchity naseleniya Respubliki Kazahstan ot 30 dekabrya 2020 goda № 553. «Ob utverzhdenii Kvalifikacionnogo spravochnika dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i drugih sluzhashchih» [Order of the Minister of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan dated December 30, 2020 No. 553. «On approval of the Qualification Directory of positions of managers, specialists and other employees»] // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000022003> [in Russian].
10. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazahstan ot 11 maya 2020 goda № 190. «O nekotoryh voprosah pedagogicheskoy etiki» [Order of the Minister of Education and Science of the

Republic of Kazakhstan dated May 11, 2020 No. 190. «On some issues of pedagogical ethics» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020619> [in Russian].

11. Rynkevich N.S., Danilova T.V. Issledovanie vliyaniya korporativnoj kul'tury na organizacionnyu effektivnost' [Study of the influence of corporate culture on organizational effectiveness] // Vestnik PDABA. – 2010. – №1. – S. 59 – 66. [in Russian].

12. Ilyshev A.M., Shubat O.M. Obshchaya teoriya statistiki: uchebnoe posobie [General theory of statistics: textbook]. – М.: Knorus, 2013. – 425 s. [in Russian].

Бакиров Е.Р., Укубасова Г.С., Әмірбекұлы Е., Шталь Т.В.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация

Традиционно сфера образования в Казахстане, прежде всего, определяет ряд специфических требований к формированию и развитию корпоративной культуры в зависимости от специфики деятельности образовательного учреждения. Однако опыт развитых стран показывает, что традиционные методы управления, основанные на специфической функциональной специализации работников образовательных учреждений и структурных подразделений, изолированности отдельных структур организации, линейности и иерархичности процессов, неэффективны в гибком и динамично развивающемся мире.

Большинство методов изучения корпоративной культуры, получивших широкое распространение в современной научной практике, основаны на концепциях различных авторов, но в последнее время стала популярной концепция AGILE, предложенная американским ученым Т. Парсоном. Результаты исследования показали, что, несмотря на достаточно тщательную проработку методологических вопросов исследования корпоративной культуры в работах российских и зарубежных авторов, единая методология, основанная на AGILE-подходе, не разработана.

В статье корпоративная культура гимназии и лицей -интерната оценивалась с использованием методики оценки корпоративной культуры образовательного учреждения, основанной на принципах управления AGILE. При этом определены характерные аспекты корпоративной культуры, определены уровень ее соответствия этим принципам, а также уровень развития эмоционального интеллекта сотрудников и его влияние на развитие корпоративной культуры образовательного учреждения.

В ходе исследования были использованы следующие методы исследования: контент – анализ научных публикаций, сравнительный анализ, методы оценки, статистические методы анализа: анализ средних значений, показателей вариации, корреляционный анализ, социальный опрос, анализ полученных данных.

Bakirov Ye., Ukubassova G., Amirbekuly Ye., Shtal T.

ASSESSMENT OF INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

Annotation

Traditionally, the field of education in Kazakhstan, first of all, defines a number of specific requirements for the formation and development of corporate culture, depending on the specifics of the activities of the educational institution. However, the experience of developed countries shows that traditional management methods based on the specific functional specialization of employees of educational institutions and structural divisions, the isolation of individual organizational structures, linearity and hierarchy of processes are ineffective in a flexible and dynamically developing world.

Most methods for studying corporate culture, which have become widespread in modern scientific practice, are based on the concepts of various authors, but recently the concept of AGILE, proposed by the American scientist T. Parson, has become popular. The results of the study showed that, despite a fairly thorough study of methodological issues in the study of corporate culture in the works of Russian and foreign authors, a unified methodology based on the AGILE approach has not been developed.

In the article, the corporate culture of the gymnasium and boarding lyceum was assessed using the methodology for assessing the corporate culture of an educational institution, based on the AGILE management principles. At the same time, characteristic aspects of corporate culture are identified, the level of its compliance with these principles is determined, as well as the level of development of emotional intelligence of employees and its impact on the development of the corporate culture of an educational institution.

During the study, the following research methods were used: content analysis of scientific publications, comparative analysis, evaluation methods, statistical methods of analysis: analysis of average values, variation indicators, correlation analysis, social survey, analysis of the data obtained.