МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

На правах рукописи

ИСМАИЛИ МЕХДИПУР

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ И УРОВНЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ Г. ДУШАНБЕ (ТАДЖИКИСТАН)

Д И С С Е Р Т А Ц И Я

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук - В.00.01 – педагогических , (по направлениям и сферам деятельности)

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук, доцент Дододжонов А.
Научный консултант:
доктор педагогических наук, профессор Маджидова Б.

Душанбе – 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…….....3-14
ГЛАВА I.ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

1.1. Понятия и определения организационной культуры, и ее основные компоны. ……..... 15 - 48

1.2. Природа психического напряжения (стресса).....48-65

1.3. Особенности повышения производительности труда в образовании.....65-101

Выводы по первой главе…….101-104

ГЛАВАII. Практические реализации взаимосвязи организационнойкультуры, профессионального стрессаи производительности труда.

2.1. Научно – практические основыорганизационной культуры, профессионального стресса и производительности труда……..105-120

2.2. Анализ результат полученных данных ……120-138

Выводы по второй главе……..……... 138-141

Заключение ……142-154

Рекомендации …… 155-159

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ …….…….....…… 160-177

ПРИЛОЖЕНИЕ……....……..……..……... 178-186

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Происходящие изменения в социально-экономическом устройстве Республики Таджикистан, обусловившие реформирования сферы образования, предполагает внесение изменения в системе управления на всех звеньях: дошкольном, общеобразовательном, средне профессиональном и высшего образования.

Любая система образования призвано удовлетворить социальную потребность членов общества к получении знаний, умений и навыков, профессиональных компетенций соответствующий требованиям развития общества.

Образование как социальный институт общества является управляемой системой, имеющей свою специфику. Оно трансформируется в контексте происходящих социально-экономический, культурно просветительских и административно-регулятивной направлении.

В настоящее время система образования многих стран, в том числе Таджикистан, находится на пути преодоления трудностей связанные с переходом от одной к другой социально-экономической строй. Существуют множество проблем относящиеся к организационной культурой, повышения эффективности работников, способствующие преодолении негативных эмоций, психических стрессов.

Кроме того, в условиях социально-экономических преобразований приведение системы образования в целом, высшие учебные заведения в частности, в соответствие с новыми потребностями общества, является актуальной государственной проблемой, а следовательно приоритетной социальной целью. Вопросы, связанные с организационной культурой, повышения производительности труда и снижение профессионального стресса является необъемлемой составляющей частью проблемы высших учебных заведениях, что свидетельствует о теоретической и практической актуальности выбранной темы.

Организационная культура является основой жизненного потенциала организации. Особенности отношений между людьми, устойчивые нормы и принципов поведения жизни деятельности организаций связано с уровень сформированности личностных качества.

Создание и развитие организационной культуры, ориентированной на повышения качества образования завесить от комплекса факторов внешнего и внутреннего характера. Организационная культура обедняет все виды деятельности руководится, все взаимоотношения внутри организации, делая коллектив ориентированным на достижение единой цели.

Производительность труда в области образования является основой для прогресса страны. Большая часть государственного бюджета направлено на работников сферы образования. Эффективность обучения, воспитания и подготовки кадров связано я расходов в области образования. Она должна обеспечить улучшение образовательных услуг.

Профессиональный стресс оказывает сильное влияние на качество работы, созданий душевные и физические проблемы.

Степень разработанности проблемы. В иранской, зарубежной, российской и таджикской научной литературе феномен организационной культуры профессиональной стресс и производительность труда является объектом анализа многих исследователей разрабатывающих организационно-управленческую деятельность работников в особенности руководителей, учреждении управляющих организаций.

В российской науке исследование иранский и зарубежной проблемы государственного управления, управления образования и образовательными учреждениями наших свое отражение в работах Г.В. Атамангук, В.Г.Афанасьева, Ю.В.Васильева, Г.Г.Габдумена, Б.С.Гернидского, В.И.Зверывой, Ю.А.Конаржевского, М.М.Поташника, Р.Х.Шакурова и др; также в диссертационных исследованиях Т.В.Абрамовой, В.В.Давиденко, Ф.В. Куравина и др.

Феномен организационной культуры привлекал внимание ученых с конца 70-х годов XX века. Это было проблемы организационной культуры, профессиональным стрессом и уровнем производительности работников каждого в отдельности исследованы иранскими исследователями, к числу которых можно отнести таких исследователей, как: Абдуллахи Н., Абтахи С.М.. Каземи Б., Ализаде А., Баруманд З., Гаффари А., Гулабиян Н., Дар Наджафабади М., Дастджурди А., Джахрами Аминшоен Ш., Джаъфари Кушчи Б., Додрас Н., Донишпажва Ф., Дуст Мухаммади М., Замани А., Иранзаде С. и др.

В исследованиях таких зарубежных авторов, как Делис Стюнабнабар, Рихард Вагнер, Скот Меткалф, Израиль Олар, Гейнс Борг, Ричардсон Р. и др. также рассмотрены различные аспекты исследуемой темы. Получило широкое распространение различные типологии организационных культур С. Иошимури, У.Наймана, Р.Блетка, Ж.Мутон, И.Оучи и др.

В 80 годы обусловлено возникновением новых условий осуществления хозяйственной деятельности, научно-техническом процессом, ростом образования персонала и другим фактором. К этим исследованиям относятся работы Э.Шейт, С.А.Липатов, С.Н. Василевич, А.В.Михайлова и др., которые организационная культура рассматривается как фактор повышения качества деятельности, организации системы образования и совершенствования сферы образования.

Профессиональный стресс как тревожно-эмоциональное состояние человека возникающей в результате отношений индивида к окружающий среде и возникшее душевное состояние посвящены исследовании Халкос, Бусинакис, Хоким др. ими определено причины тревожно-эмоциональная состояния, которое возникают в рабочем месте.

Повышения уровень производительности труда рассматривается в историческом и географическом аспекте опираясь на исследовании о факторах влияния на производительности труда можно выделит роль менеджере в управленческой деятельности руководителя.

В Таджикистане в области управленческой деятельности руководителей проведено исследований Т.Ганьиеым, С.Камиловым, В.Базаровым, И.А. Асроровым и др. Исследовании в области управление финансовой деятельности образовательных учреждений принадлежит Оймахмадову, З.Р. Шарипову, А.Наимову и др. вопросы управленческой деятельности в области транспорта рассматривается А.Рауфи, Х.Катаевым и др.

Разработано и издано ряд учебников по менеджменту со стороны профессорско-преподовательского состава высших учебных заведений (С.Х.Хабибов, Х.А. Факеров, А.А.Мирзоалиев и др.) по программе экономических факультетов, которая являются основой для изучения теоретико-методологические основы науки о менеджмента.

Управлении образовании как государственного регулирования деятельности всех звени в образования освещена в работах Х. Искандарова, М.Зайниддинова, З.Р.Шарипова, А.Насимова, А.Нуров некоторые вопросы организации требующие теоретического и практического маркетинг и менеджмент в области образования рассматривается в работах А.И. Асророва. Во всех вышеуказанных работах авторов, управление образованием освещается в аспекте выявлении основы и системы управления, персоналом, методы и эффективности управлении. Хочется особе отмечать работу Ф.Шарифзода и А.Миралиева «Общаяи профессиональная педагогика (Душанбе, 2012) в котором освещены вопросы воспитательно-образовательная деятельность среднее профессиональные и высшие учебные заведении Республики Таджикистан в современном этапе развитии обществе, и его история достижений, и проблемы. Также внёс большой вклад в развитии теории и практики управлении образования (с учётом всех ступенях) Х. Искандаров.

Однако, остаётся не исследовано вопросы взаимосвязь, взаимовлияние социально-педагогических, психолого-педагогических факторов способствующие повышения качество деятельности образовательных учреждений, имеющие приоритетную значимость в управленческих процессов. Недостаточность публикаций и исследований в области организационной

культуры, её взаимосвязи с профессиональном стрессом и уровнем производительности труда позволило сформулировать свой исследовательский подход к данной проблеме.

Также, проанализированной нами исследований иранских, зарубежных, российских и таджикских исследований не обнаружено взаимосвязь организационной культуры с профессиональном стрессом и уровнем производительности труда в комплексном плане. В этой связи возникает необходимость разработки педагогических рекомендаций, способствующие повышение роль организационной культуры в с снижением профессионального стресса и уровня производительности труда в образовательных учреждений.

Сложность, многоаспектность и взаимозависимость управленческих проблем, определяет характер теоретических и практических преобразований. В деятельности вузов требует поиск путей способствующих повышения эффективности организационной культуры, преодолении профессионального стресса и повышения производительности труда всех категорий работников. Таким образом, имеет место противоречие между объективными потребностями в реализации задач повышения уровня организаторской культуры, профессионального стресса и уровня производительности труда.

Проблема исследования заключается в научно-теоретическом обосновании совершенствование управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений, поиск оптимальных факторов способствующих развитие учреждении и решении поставленных задач, улучшение уровня организационной культуры, снижение профессионального стресса и повышения производительность труда работников.

Целью исследования является в теоретическом обосновании и практической реализации взаимосвязи организационной культуры, профессионального стресса и повышения производительности труда работников вузов.

Объект исследования – педагогические работники высших профессиональных учебных заведений г. Душанбе, которые в составе 300-

человек принимали активные участия как респондентами исследовательского процесса.

Предмет исследования – взаимосвязь организационной культуры, профессиональный стресс и уровень производительности труда работников вузов.

Гипотеза исследования – обосновано предположение о том, что взаимосвязь между организационной культуры, профессиональный стресс и уровня производительности труда работников вуза обеспечивается, если;

- будет изучена и обоснована необходимости взаимосвязи организационной культуры профессиональный стресс и производительность труда работников в теоретическом и научно-практическом аспекте.

- будет выявлено научно-практические основы организационной культуры и профессионального стресса и производительность труда работников.

- будет выявлено динамики взаимосвязи организационной культуры, профессионального стресса и производительность труда работников в практической деятельности вузов.

- будет учтено факторы возрастная категория, половое различия научной степени работников вузов, влияющие на уровень организационной культуры, профессионального стресса и производительности труда.

Источниковедческая база данных исследовании является: законодательные и нормативно-правовые акты Республики Таджикистан в сфере образования: труды современных иранских, западных, русских и таджикских учёных по менеджменту образовании, также материалы Республиканской национальной библиотеки имени А. Фирдоуси.

Анализ объекта исследования:

В соответствии статьи и Конституции Республики Таджикистан «каждый в рамках определенных законом, может получить бесплатное общесреднее, начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее профессиональное образование в государственных учебных заведениях».

Высшее профессиональное образование является важным звеном системы образования и обеспечивает подготовку специалистов на уровне бакалавра и магистра для различных отраслей на основе современных достижений науки, техники. «Высшее профессиональное образование в Республики Таджикистан осуществляется на базе общего, среднего, начально-профессионального, среднего профессионального образования, колледжей высших профессиональных школ в государственных и негосударственных, в том числе частных учреждениях высшего профессионального образования».

В своей деятельности высшее профессиональные учреждение руководствуется Конституцией РТ, Законодательными актами РТ, Постановлениями Правительства РТ, Законом РТ «Об образовании» и другими нормативно правовыми актами. Министерство образования и науки РТ призвано решать задач осуществлении государственной политики в области образования обеспечивающей необходимые условия для реализации конституционного права граждан на получение образования:

- выполнение программ развития всех систем образования отвечающих требованиям развитиям общества;

- осуществление контроля за деятельности всех образовательной процедуры и др.

В соответствие с поставленной и рабочий гипотезой были сформулированы следующие исследовательские **задачи:**

- проанализировать психолого – педагогические, социологические и философские исследования в области управлении вузов, профессионального стресса сотрудников и повышения эффективности работы.

- выявить структуру(понятие) организаторской культуры (менеджмент), профессионального стресса, эффективность работы в психолого – педагогическом аспекте;

- определить факторы, влияющие на профессиональный стресс, эффективность работы сотрудников;

- доказать рол организационной культуры на преодоление профессионального стрессаи повышениеэффективности работы сотрудников;

-опытно –поисковым путем доказать взаимосвязь организационной культуры с профессиональным стрессом и уровня эффективности их работы.

Методологической основы исследования является:

1. Законодательные и нормативно правовые документы в области образования принятие Правительством Республики Таджикистан.
2. Исследования иранских, зарубежных , российских таджикских ученых в области стратегического управления системы образования и использованием новых технологий и инновационных методов; функционировании систем управления и развития образовательных, организационно –административных, научно методических , социально-правовых структур в современных вошедших профессиональных учреждений

Теоретическую основу исследования составили современные концепции демократизации управленческого процесса, консектуальные положения о управлении, теории формирования профессиональной и управленческой процсесси, использованы труды зарубежных российских и таджикских ученых по менеджменту, педагогики, психологии высшей школы.

Методы исследования. Для достижения цели, решения поставленных задач и проверки положений, выдвинутых в гипотезе, нами был нами были использованы нижеследующие теоретические и эмпирические методы исследования:

-изучение и анализ теоретические материалы, обобщение психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования:

-анализ и обобщение философского, социально- психологического материала, историко-педагогический анализ, сравнение, классификация , социометрия, наблюдение, опрос, беседы, методы математической обработки данных.

Кроме того, в ходе исследования были широко использованы педагогический эксперимент и анкетирование педагогов, собеседование с педагогами , официальными кадрами системы образования; наблюдения за трудовой деятельностью педагогов в процессе обучения .

База исследования. ТГПУ им. Садриддин Айни, Таджикский национальный университет и работники научно-исследовательского института АО РТ. Исследование проводилось в течение пяти лет работниками вузов г. Душанбе Республики Таджикистана. В опытно- поисковой работе участвовали преподаватели численностью 9272, из них – 3180 – мужчин и 6092 – женщин,300 респонденты были самыми опытными участниками исследовательского процесса.

Этапы исследования охватывают три периода.

Первый этап (2010- 2011) проблемно поисковый,осуществлялся анализ психолог педагогической и научно-теоретической литературы по проблеме исследования, определялись его теоретико-методологические основы. Выявлены основные концептуальные идеи исследования ,его приоритетные задачи и направления, проводился анализ источников и литературы по проблеме исследования .

-на втором этапе (2012-2013) продолжалось изучения литературы по проблеме с целью проверки гипотезыразрабатывалось плана проведения беседы, анкетирование, наблюдения, беседы, адаптированных тестов, корректировались методы исследование. Осуществлялась работа по проверке взаимосвязи между организационной культуры, профессионального стресса и уровня эффективности труда сотрудников.

-на третьем этапе (2013-2014)обобщалось результаты теоретического исследования, продолжались опытно- поисковая работа, по проверке выдвинутых гипотез, систематизировалисьобобщаясь, полученные данные, проверялось достоверность полученных результатов опытно- поисковой работы с формулировалось выводы по результатом исследования, завершение работы в целом, также разрабатывалось педагогические рекомендаций.

Научная новизна исследования определяется следующими составлявшими:

- в первые в Таджикистане изучены проблемы менеджменте образования в педагогическом аспекте;

- обоснована необходимость взаимосвязь, взаимовлияние и взаимопроникновение организационной культуры, профессионального стресса и повышения производительности труда работником.

- разработано инструментарии для выявлении успешности менеджера в управленческой деятельности в образовательной профессиональной высший учреждений

- на основе опытно – поисковой работы проверено взаимосвязь всех компонентов организационной культуры, профессиональный стресс и производительность труда работников.

- определены критерии и показатели успеха работы по исследуемого вопроса.

Теоретическая значимость исследования обуславливается:

- концептуальным обоснованием необходимости обеспечении взаимосвязи и взаимовлияние организационной культуры, профессионального стресса и производительности труда работников

- теоретическим обоснование реализации основных компонентов организационной культуры в деятельности образовательной учреждении. Влиянии влияние профессионального стресса на уровня повышения эффективности труда работников в рамках современной технологии управлении образовательных учреждении.

Практическая значимость исследования состоит в следующим:

- полученные результаты может быт использована в реального процесса управление учебно-образовательной, научно – методической, организационно

- административной деятельности средне профессиональных и высших профессиональных диетных заведений:

-теоретические материалы и результаты опытно – поисковую работу можно применять в разработки метеорических рекомендаций по менеджменту образования.

- представленные педагогически рекомендации могут быть использованы при проведении семинаров, тренингов, круглых столов, мастер – классов, конференций, дискуссий для студентов, магистров в процессе преподавании курса «Менеджмент в образовании». Материалы диссертация могут оказать действеннуюпомощь студентам, магистрам и практическим работникам в изменении представлении и отношений к менеджеру в области образования.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные результаты, положения и выводы исследования неоднократно обсуждались и дакладывались на научно – методических семинарах, заседаниях кафедры общей педагогических Таджикского государственного педагогического университета им. Садриддина Айни; заслушивалисьна научно – методических семинарах аспирантов и соискателей в городах Ахвоз, Исфахан и Душанбе. Основные выводы и положения диссертации в настоящее время используются при чтении спецкурсов и спецсеминаров по истории педагогики, просветительское – педагогической мысли иранского народа в педагогических ВУЗах Таджикистан и Ирана.

Достоверность и надежность результатов исследования обусловлена теоретическим, методологическим и общенаучным обеспечением исследовательского процесса, приминением теоретических, эмпирических, аналитических, статистических методов, адекватных объекту, предмету, цели, задачам и общеилогике исследования; опытно поисковой работы по проверки гипотезы, сочетания количественного и качественного анализа научных результатов; личного участия автора в организация и проведении педагогического процесса.

Основные положения, вносимые к защиту:

1.Развитие и формирование организационная культура как управленческая педагогическая деятельность руководителя высшего

образовательного профессионального учреждения имеет свои теоретико - методологические основы и область применения.

2.Содержания работы по организационной культуры снижения профессионального стресса и повышения производительность труда работников взаимосвязано и это требует комплексное решение вопросов связанные деятельности менеджера, которое является ответственным в выполнении поставленных задач перед высшего учебного заведения.

3.Научно-практическую основу организационной культуры, профессионального стресса и производительность труда работников определяет особенности организации и руководство учебно–образовательной научно-методической воспитательной - развивающей организационно административная финансово- хозяйственной деятельности высшего учебного учреждения.

4. Психологические, педагогические, социальное и материальные положении сотрудников также взаимосвязаны с организационной культурой, профессиональном стрессе и уровня производительность труда.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Объем основного текста диссертации старании, библиографический список литературы содержит – наименований, из них написана на иностранном языке.

ГЛАВА I.ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

1.1.Понятия организационной культуры, и основные его компоненты

Сегодняшний мир представляет собой быстро меняющийся мир, в котором происходят глубокие изменения и преобразования в основах общества и быстрое развитие науки и техники. Этот мир сталкивает человека с новыми ситуациями. Нынешний мир имеющие свою культуру, традиции является миром организаций. То, что сегодня в организациях пользуется особым значением, является основная роль человека в качестве основного драйвера организаций.(56.2)

Начиная с 1988-х гг. в последующем отношение менеджеров и исследователей к организации изменилось, а анализ организационной культуры превратился в одну из специальностей в области организационного поведения. (40;41)

Организационная культура представляет собой тему, нашедшей недавно свой путь в знания менеджментом и на территории организационного поведения. В рамках следования новым теориям и исследованиям в области управления, организационная культура приобретает все более важную значимость и формирует один из центральных вопросов управления. Демографы, социологи, психологи, и даже экономисты в последнее время, уделили особое внимание этому новому и важному вопросу. Для выявления его роли и значения создали множество теорий и провели ряд исследований, применив их для решения проблем и трудностей управления. На основе исследований, приведенных группой ученых науки управления, организационная культура признается в качестве одного из наиболее влиятельных факторов развития организаций. Так многие исследователи считают, что одной из причин успеха Японии в промышленности и управлении является их пристальное внимание к организационной культуре.

Одним из важнейших аспектов анализа проблем развития и совершенствования системы образования, особенностей образовательных процессов, а также основных путей их оптимизации является исследование вопросов, связанных с проблематикой организационной культуры как важной составляющей образовательных взаимодействий. Не случайно, в последнее время число научных публикаций по проблемам организационной культуры заметно увеличилось, что свидетельствует о злободневности и важности решения этих проблем.

Как и любой социальный институт, образование является управляемой системой. Однако управленческая деятельность, осуществляемая в рамках системы образования, имеет свою специфику, что в первую очередь детерминировано ее характером, требующим высокого уровня профессионализма, интеллектуально насыщенный труд, «продукт» которого - цельная, развитая личность, обладающая всем комплексом знаний и навыков, необходимых для полноценной адаптации к сложнейшему, постоянно изменяющемуся социальному контексту современности. Такая деятельность сопряжена с необходимостью решения множества организационно-управленческих проблем.

Важное значение для диссертанта имело изучение научных разработок ряда ученых, анализировавших организационно-управленческую проблематику, в том числе и ее организационно-культурные аспекты, среди которых следует выделить таких зарубежных исследователей, как Р. Акофф, Ч. Барнард, Д. Болинже, Х. Виссема, Р. Дафт, К. Девис, Р. Килманн, М. Коултер, Ф. Морран, М. Моухен, Дж. Ньюстром, Дж. Отт, П. Робине, Р. Роттингер, Ч. Рейли, М. Секстон, Р. Серпа, Л. Смиркич, Р. Харрис, М. Хетч, Г. Ховштеде, Э. Шейн и др., а также представителей русской управленческой мысли - Ю.П. Аверина, И.А. Богачека, А.Н. Банковского, Э.А. Капитонова, Д.К. Лафта, С.А. Липатова, Б.З. Мильнера,Н.В. Мысина, М.Н. Павлову, А.И. Пригожина, Я.М. Прохорова, А.А. Родионова, Ж.Т. Тощенко, М.В. Удальцову, С.С. Фролова, Ф.И. Шаркова, С.В. Харченко, В.М. Шепеля и др.

Необходимость обращения к вопросам совершенствования организационной культуры в структурах образовательных учреждений образования чрезвычайно актуализирует и тот факт, что фундаментальные перемены, произошедшие в России, и других постсоветского страны в том числе в Таджикистане обусловили и ряд кризисных явлений, в его сфере. Социальный, политический, экономический, социокультурный и даже административно-регулятивный контекст сохранения и воспроизводства организационной культуры резко трансформировался, породив ситуацию аксиологической и когнитивной неопределенности, дискредитации ранее доминировавших идейных доктрин, столкновения разных ценностно-нормативных систем, изменяя (а зачастую довольно существенно) стиль мышления и поведения участников образовательной деятельности.

Отсюда следует необходимость изучения организационной культуры как важнейшего фактора улучшения качества деятельности организации, ведь именно формирование единой корпоротивной культуры, ориентированной на качественное выполнение любых работ, определяет высокое качество выпускаемого товара или оказываемых образовательных услуг, постоянное деятельности образовательных учреждений всех типов.

В современной литературе существует довольно много определений понятия «организационная культура». Имеются как узкие, так иширокие толкования того, что же представляет собой культура организации. Мы приведем некоторые из них.

О.С.Виханский, А. И. Наумов понимают ***организационнуюкультуру*** как «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организациейценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий» [8: 421].

Е. Шейн дает следующее определение: «***Организационная культура*** есть набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя впрошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила и приемы представляют собой

отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений.Члены организации не задумываются об их смысле, они рассматриваютих как изначально верные» [15: 338].

*М.И.Магура*придерживается следующего определения: «***Организационная культура*** – это система убеждений, норм поведения, установки ценностей, которые являются теми неписаными правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации» [97: 24].

По мнению *К. М. Ушакова*, «***организационная культура*** – наборпредставлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писаных и неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий,представлений о будущем и настоящем, сознательно и бессознательноразделяемых большинством членов организации» [120: 21].

Как видим, единой точки зрения на понятие «организационная культура» пока не существует, да и вряд ли это возможно, так как оно «вбирает» в себя много составляющих, которые влияют друг на друга и выделить которые весьма затруднительно.

На наш взгляд, более полным является определение, приведенное*в энциклопедическом словаре*: «***Культура организации*** – свод наиболееважных положений деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегией ее развития и находящих выражение в совокупностисоциальных норм и ценностей данной организации, разделяемых большинством работников» [125: 148].

«Организационная культура – это система взаимодействующих материальных и духовных ценностей, проявлений, присущих организации, отражающих ее индивидуальность, восприятие себя и окружающей среды. Значение организационной культуры для развития любой организации нельзя недооценивать. Она позволяет работникам предприятия осознавать идентичность, дает ощущение стабильности и надежности самой организации,

формирует чувство социальной защищенности. Она стимулирует самосознание и высокую ответственность работника» [26: 12]. (Быкова М.В.)

«Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации становится неоспоримым фактом и учитывается многими зарубежными и отечественными учеными. Сегодня, когда школа уходит от единообразия, феномен организационной культуры начинает проявляться более явственно. Появление различных типов и видов образовательных учреждений означает рождение новых организационных культур. Для образовательных учреждений всё более значимой становится проблема формирования современной системы управления» [2:76-81].

Организационная культура присуща любой организации независимо от числа работников и сферы деятельности, носителями ее являются люди. Для того, чтобы можно было анализировать понятие «организационная культура» и выяснить его содержание, необходимо определить его структуру. Так, *Е. Шейн* выделяет ***3 уровня в структуре*** организационной культуры [6: 423].

Первый – «поверхностный» (все то, что можно ощущать и воспринимать через пять чувств человека). На этом уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда можно расшифровать и интерпретировать в терминах оргкультуры. Этот уровень включает миссию организации (предназначение), историю организации, наблюдаемое поведение (нормы и правила), культуру власти, личность руководителя, стили его управления, традици, ритуалы, обряды, мифологию организации: героев, язык, лозунги.

Второй – «подповерхностный» уровень. Он включает в себя ценности (общечеловеческие и профессиональные), моральные нормы и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Восприятие ценностей и верований носит сознательный характер и зависит от желания людей.

Третий – «глубинный» уровень – включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе. Эти скрытые и принимаемые на веру

предположения направляют поведение людей, помогая им воспринимать атрибуты, характеризующие организационную культуру.

Данные составляющие играют большую роль в определении характера культуры в конкретной организации.

В организациях можно выделить доминирующие культуры и субкультуры [13:66]. ***Доминирующая культура*** выражает основные ценности,принимаемые большинством членов организации. Это макроподход к культуре, содержащий отличительную характеристику организации.

Субкультуры получают развитие в крупных организациях и отражают общие проблемы, ситуации, с которыми сталкиваются работники,или опыт их разрешения. Любая группа в организации может создать субкультуру, однако большей частью они определяются доминирующей культурой.

Необходимо также различать сильную и слабую культуры [13: 67].

Сильная культура характеризуется главными ценностями организации, которые интенсивно поддерживаются, четко определены и широко распространяются. Чем больше членов признают степень их важности и привержены им, тем сильнее культура. Молодые организации или организации, характеризующиеся постоянной сменой мнений среди членов, имеют ***слабую культуру***. Их члены не имеют достаточного совместного опыта для формирования непринятых ценностей.

О. С. Виханский и *А. И. Наумов* выделяют два типа организационных культур: субъективную и объективную [6: 424].

Субъективная организационная культура исходит из разделяемых работниками образцов предположений, веры и ожиданий, а также из группового восприятия организационного окружения с его ценностями, нормами и ролями. Сюда включают ряд элементов «символики»: героев организации, мифы, истории об организации и ее лидерах, обряды и ритуалы, язык общения и лозунги. Этот тип оргкультуры служит основой формирования управленческой культуры, то есть стилей руководства и в целом поведения руководителей. Это создает различия между схожими на вид оргкультурами.

Объективная организационная культура обычно связана с физическим окружением, создаваемым в организации: само здание и его дизайн, место расположения, оборудование и мебель, кафетерий, комнаты. Все это в той или иной степени отражает ценности, которых придерживается организация.

На формирование того или иного типа организационной культуры оказывают влияние многие факторы: технология производства, размер организации, характер решаемых задач, особенности конкурентно способности борьбы и т. п.

В современной литературе получили довольно широкое распространение различные типологии организационных культур, например, типологии *С. Иошимури, У. Ноймана*; *Р. Блейка* и *Ж. Мутон*; *И. Оучи*[15: 347], которые довольно далеки от сложившихся в настоящее время условий в России. Более предпочтительной для нас может быть типология культуры *С. Ханди* [15: 351], которая базируется на распределениивласти и связанных с нею ценностных ориентаций личности, обуславливающих специфический характер отношений индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различныхэтапах эволюции.

Несколько иной подход в исследовании организационной культурыучреждений был использован *Г. Хофстеде* [10: 24; 7: 72; 4]. Опросивболее 160 тыс. менеджеров и сотрудников разных организаций в 60 странах мираоб удовлетворенности своим трудом, коллегами, руководством, он выяснил, что большинство различий в рабочих ценностях и отношениях объясняются национальной культурой, а также зависят от места в организации, от профессии, возраста и пола. Суммируя наиболее важные различия, *Г. Хофстеде* положил в основу диагностики оргкультуры 4 основные характеристики.

Дистанция власти представляет собой различия между способностью руководителя определять поведение подчиненных и способностью подчиненных влиять на поведение руководителя. Иными словами,при большой дистанции власти руководитель однозначно воспринимается подчиненными

как лидер и его решения не обсуждаются, а принимаются как само собой разумеющиеся. При малой же дистанции власти грань между подчиненными и руководителем существует чисто номинально, реально же все чувствуют себя как бы равноправными.

Стремление к избежание неопределенности – данный параметр определяет, каким образом чувствует себя человек или группа в ситуации неопределенности. В культурах с высоким индексом неопределенности люди ощущают потребность в ясности и порядке, неопределенные ситуации вызывают беспокойство. Сотрудники убеждены, что правила не должны нарушаться даже в интересах организации, кроме того,они планируют работать долго, вплоть до ухода на пенсию. В культурах с низким индексом неопределенности изменения принимаются более легко, каждому позволяется быть таким, какой он есть, сотрудники рассчитывают часто менять место работы.

Индивидуализм – коллективизм – уровень, на котором в организации регулируется поведение индивидов и их отношение к коллегам. Этот параметр объясняет, каким образом человек в данной культуре действует и принимает решения: исходя из собственных интересов (индивидуализм) или исходя из интересов группы (коллективизм).

Мужественность – женственность – параметр описывает приверженность культуры мужскому или женскому стереотипу поведения. В мужской культуре приоритетной является достижительная мотивация, одобряется решительность, стремление к риску, к новизне, к материальному успеху, к обучению. Женская культура пронизана заботой о слабом, взаимовыручкой и помощью, в ней существует стремление к стабильному положению, безопасности и к качеству жизни, сохраняются традиции.

Таким образом, все четыре параметра организационной культуры находятся в тесном взаимодействии и на основе их сочетания можно установить такие важные характеристики, как стиль управления, возможности возникновения конфликтов.

“Стресс” определяется как неприятная тревожно-эмоциональная ситуация,испытываемая человеком. Таким образом,рабочие и нерабочие требования находятся в такой степени, что способности человека не достаточны чтобы соответственно реагировать и отвечать на эти требования. Для реагирования на этот риск и условия внутри индивида происходят эмоциональные изменения. Стресс возникает в результате отношения индивида с окружающей средой, в котором возникшее давлениеимеет душевное состояние, потому что те же факторы стресса, влияющие на одного человека, не могут иметь никакого влияния на другого человека. Когда работник управляет профессиональными напряжениями и может справляться со своими трудовыми обязанностями, то в такой ситуации стресс играет роль мотивирующего фактора. (Халкос и Бусинакис, 2010. – С. 415)

Стресс на рабочем месте – это очень серьезная проблема. В Европейском Союзе из всех проблем со здоровьем, связанных с работой, проблемы, обусловленными стрессом на работе, по частоте проявления находятся на втором месте после проблем со скелетно-мускульной системой. Как правило, нетрудоспособность, обусловленная стрессом на рабочем месте, длится довольно долго. Считается, что около половины пропущенных на работе дней связаны именно со стрессом на работе. Исследования показывают, что из-за насилия на работе и рабочего стресса общество теряет 1-3,5% валого национального продукта (НВП).

Производительность является всеобъемлющей и широкой концепцией,объяснимой стремлением к улучшению производительности. При таком определении и в рамках индивидуального управления можно сказать, что человек обладающий лучшим сегодняшним днем, чем завтрашним, считается успешным и эффективным. А на уровне организации, в случае, если менеджер сможет сохранением минимального объема, входящих на большие и лучшие выходящие, может считаться успешным и эффективным менеджером. Таким образом, цель науки управления является поиски выявления путей достижения эффективности и производительности. (Хоки, 2005-С.188).

Взаимодействие таких переменных, как организационная культура, стресс на работе и человеческие факторы в целях повышения организационной и индивидуальной продуктивности пользуется особой важностью. Поэтому в данном исследовании будет рассматриваться взаимосвязь между организационной культурой и профессиональным стрессом на работе с организационной культуре и производительностью официальных работников вузов города Душанбе Республики Таджикистан. Учитывая то, что научное исследование в этой области встречается редко, следовательно, результаты подобного рода исследования могут помочь менеджерам в выявлении организационной культуры, стресса на работе и принятия соответствующих бизнес-стратегий в целях повышения производительности.

Культура и образ жизни в каждой общине зависят от многих факторов и не являются равномерным во всех общинах и в равной степени. По данным социологов, культура включает в себя все типы поведений, которые могут быть изучены в общественной жизни и передаваться различными путями от одного поколения другому или индивидам другого поколения. В этом смысле культура относится не только к языку, промышленным делам, науке, праву, правительству, этике и религии но и к зданиям, инструментам, оборудованиям, машинам, проектам отношений и вещам. (59:224).

Культура представляет собой термин, используемый в двух основных областях. В одном контексте культура может в самом широком смысле относиться к комплексным цивилизационным и прогрессивным продуктам, таким как: литература, искусство, философия, знаниям, технологиям, показывает знакомство и пользование элегантностями жизни. Отчего культура в этом смысле относится к осведомленности человека и указывает на его знания.

Во втором смысле, культура указывает на концепцию творений мысли, обычаи и материальные вещи. Кроме того, с опорой на эту концепцию,некоторые антропологи рассматривают культуру как стиль или образ жизни. Поэтому они утверждают, что различные группы людей в своей

жизни выбирают различные стили. Культура, в этом смысле, представляет собой термин, указывающий на мысли и дела, включающие все убеждения, ценности, идеалы, искусство и нравы общества, является показателем устройства и качества жизни. (49:325).

Организации нуждаются в индивидах с развитием личностями. Организации можно конкретизировать с особенными качествами, такими как любезное отношение, теплота, инновация, бдительность и т.д. Эти особенности применяются для прогнозирования поведений внутриорганизационных работников. При этом каждая организация представляет собой переменную системы, в то время, как ее точное определение и описание является трудным делом. Однако она существуетиявляется той, для чего работники используют свою обычную терминологию, чего мы называем организационной культурой.

Следует отметить, что любое общество обладает определенной культурой, таким образом, каждая организация обладает также своей особой субкультурой. Хотя культура любой организации берет свое начало в культуре конкретного общества, тем не менее, она не является четким образом культурой общества.

Внутри каждой организации доминируют особые культурные критерии и модели, определенные убеждения и отношения.

Морган (30:456) рассматривает ее в качестве культурного феномена и разбирает в нем культурные особенности. Таким образом, если рассматривать организационную культуру в качестве общей модели поведения, общих и коллективных убеждений и ценностей, в которыхучаствуют большинство индивидов организации, то кристаллизацию организационной культуры можно наблюдать и чувствовать в поведениях, языке, мыслях и целях индивидов, составляющих организацию, тенденции, политические линии, правили положенияорганизации.

Культура обладает двумя аспектами:

1. Материальная культура: включает все средства производства, строения и т.д.

2. Духовная и нематериальная культура: включает убеждения, ценности, правила, нравы и обычаи, таланты, философию и этические обычаи. Он считает, что духовная культура каждого общества связана с его материальной культурой. Такое воздействие и уязвимость можно наблюдать в различных аспектах жизни любой нации. В целом, нельзя отделять материальную культуру от нематериальной.

Мичель определяет организационную культуру как убеждение, в котором участвует каждый член(137:197).

Морхад и Гриффин рассматривают организационную культуру как сильные осевые ценности, являющимися объектом широкого признания(цит. по Алвани и Меъмарзаде, 1995- С.336). В другом месте, оба вышеуказанные исследователи рассматривают культуру как коллективное и запланированное взаимопонимание. Кампель (1970) полагает организационную культуру как комплекс общих продолжающихся убеждений, обмениваемыми через символические средства и приобретающие определенный смысл в организационной жизни людей. (59:224).

Банд рассматривает культуру как модель мышления и действия, наблюдаемых во всех людских устремлениях, и видит их открытыми друг для друга. Морган считает организационную культуру как комплекс общих доминирующихценностей, обладающих логической взаимосвязью и обменивающихся таким символическими средствами, как повести, мифологические сказки, мотивы, лозунги, рассказы, короткие слова.

Роббинс (40:359) утверждает, что организационная культура представляет собой общий вывод работников по отношению к организации и рассматривает в качестве особенного заключения как способ разделения организаций друг от друга. В качестве устойчивости и стабильности организаций он рассматривает семь культурных особенностей:

1. Творчество принятия риска.
2. Внимание деталям.
3. Ориентация на результаты.

4. Внимание работникам.
5. Организация команды и группы.
6. Преобразование.
7. Устойчивость и стабильность.

Принимая во внимание вышесказанное, можно сказать, что организационная культура представляет собой почти одинаковое восприятие организации, существующее у всех членов организации. Можно сказать, что организационная культура представляет собой особую форму фундаментальных предположений, которую создаваемая каждой группой для себя в отношении того, что каким способом изучить противостояние с проблемами, существующими на пути согласованности с внешней средой и внутренней сплоченности. Несмотря на то, что каждая организация обладает своей организационной культурой,в каждой из них существуют также другие второстепенные культуры. При этом необходимость правильного понимания организаций заключается в понимании их культурных особенностей. Уильямсутверждает, что организационная культура и ее особенности, с одной стороны, конкретизирует метод мышления о работах, с другой стороны, метод выполнения работ.

Составляющие элементы и компоненты организационной культуры. Организационная культура указывает на общие концепции, существующие между большинством членов одной совместной организации, и отличает их от других организаций. Эти совместные концепции образуются на основе набора ключевых особенностей, оцениваемых организацией.

Эрик в своем исследований предлагает двенадцать особенностей сути организационной культуры, в составе которых включено организационная культура.

1. Индивидуальная независимость: степень ответственности, независимости и возможности, представляемые индивиду в организации.

2. Толерантность к риску (склонность к риску): степень стимуляции и поощрения работников к энтузиазму, творчеству и склонности к риску при осуществлении дел.

3. Руководство: степень создания отчетливых задач и правильных функциональных ожиданий организацией.

4. Сплоченность: степень поощрения единиц к действию на основе скоординированного метода внутри организации.

5. Поддержка менеджмента: степень представления эффективных и конкретных контактов, содействие и поддержка менеджеров в отношении своих подчиненных.

6. Мониторинг: степень информированности о том, что происходит в среде организации.

7. Идентичность (сходство): степень, на основе которой лица перед тем, как знакомятся со своей конкретной рабочей группой или своей специализированной профессиональной областью, находятся в качестве комплекса, подлежащего к знакомству.

8. Система вознаграждения: степень выделения вознаграждения (увеличение прав, преимуществ, карьерных повышений и т.д) на основе производительности работников.

9. Право на свои мнения: степень разрешения работникам критиковать в открытом пространстве.

10. Модели коммуникации:степень сужения коммуникаций с уполномоченной официальной иерархией.

11. Структура:Правила и нормы, доминирующие в организации.

12. Толерантность к конфликту:конфликт и несогласованность работников и их тенденция к честности в отношении терпимости и решения споров.

Здесь следует отметить, что каждый из вышеуказанных признаков основаны на оси, обладающей минимумом и максимумом. Образ организационной культуры в уме формируется после оценки организаций на

основе этих двенадцати специальных символов. Одним словом, каждая организация имеет свою особую культуру. Эта культура обладает своими неписаными правилами и нормами, представляют собой особую речь, облегчающий коммуникацию между членами и ускоряющий ее. Она включает критерии, определяющие устойчивые правила, обычаи и традиции, связанные с отношением членов с подчиненными, клиентами; другие традиции, предусматривающие какие поведения будут считаться членами соответствующими и желательными, а какие поведения являются несоответствующими и нежелательными.

*Уровни организационной культуры.*Аналогично тому, как национальная культура среди всех граждан конкретной страны является общей, она является общейтакже между членами конкретной организациишироким образом. Уровни организационной культуры демонстрированы в рисунке 1.

То, что наблюдается на поверхностном уровне, являются культурные продукты, охватывающие технологию, искусство, песни, обряды (ритуалы), символы и тому подобное. На среднем уровне существуют культурные ценности, определяющие культурное восприятие в хорошем или плохом, ошибочном или другом контексте. На последнем уровне располагаются такие основные предположения, как отношение к природе, времени и пространству, сути человеческой природы, сути человеческой деятельности, сути человеческих отношений и т.д.

Для лучшего понимания уровней организационной культуры следует обратить внимание на четыре фактора: 1) мировоззрение, 2) убеждения, 3) ценности, и 4) поведение. Таким образом, для лучшего понимания уровней организационной культуры необходимо выяснить – какие предположения в контексте мировоззрения имеет организация в отношении своих реалий и окружающего ее мира?Какие цели, идеалы и стратегии она определила для себя? Как определяет свою позицию? Верить ли она инновации в контексте убеждений?

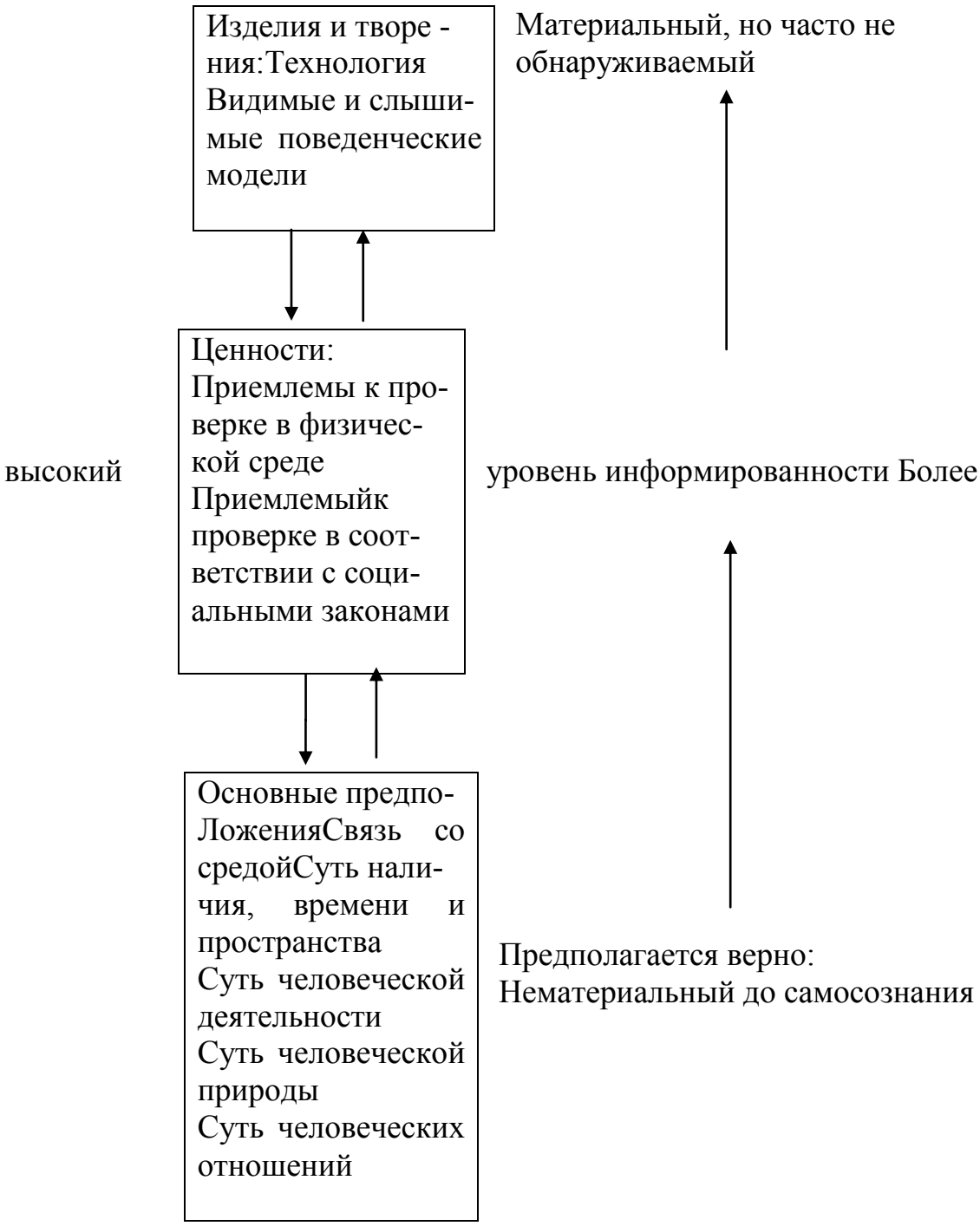


Рисунок 1. Уровни организационной культуры

Дорожит ли она своими работниками, стремится ли она к раскрытию своих талантов или нет? Какие вещи являются ценными в контексте ценностей? Человек должен одевать элегантную одежду?Подхалимничать перед руководителями?Заниматься сплетнями?Сближаться с руководителями?

Предлагать новую идею? Какие поведения являются ценными в контексте требований организации уровня культуры? Все это исходит из того, что организационная культура является отражением уровнем культуры, доминирующей в организации.

Классификация организационной культуры:

Типы культуры с точки зрения Холстеда. Холстед (в своем исследовании выявил, что существуют четыре культурных аспектов, которые могут помочь объяснить - как и почему в разных культурах существуют различные модели поведения:

А)Дистанция власти (противоречие власти): **у**казывает на распределение и расстояние от власти между отдельными лицами, институтами и организациями. В некоторых организациях люди слепо следуют за вышестоящими руководствами, при этом дистанция власти также является значительной. В общем, если дистанция власти оказывается незначительным, то организации становятся более децентрализованными, а их структура – более ровной, а люди находятся в более благоприятных рабочих условиях. И наоборот, если дистанция власти оказывается значительной, то организация становится централизованной, структура – высокой, а люди оказываются в неблагоприятных рабочих условиях.

Б)Избегание отсутствия уверенности:степень, в которой люди чувствуют, что находятся в двусмысленных положениях, представляющих угрозу. Таким образом, насколько отсутствие уверенности оказывается на более высоком уровне, настолько низко чувство безопасности. Если избегание от отсутствия уверенности оказывается значительным, то структура становится более четкой, правила - написанными, риски – меньшими, порядок – большим.И наоборот, если избегание от отсутствия уверенности оказывается незначительным, то структура становится нечеткой, - законы – не писанными, риски – большими, а порядок – меньшим.

В) Индивидуализм в сравнении с коллективизмом: Индивидуализм отражает тенденцию и склонность людей к заботе о своих интересах и

интересах своей семьи, и наоборот; коллективизм представляется собой тенденцию и склонность людей к зависимости от групп и заботе одруг друге перед обязательством, которого они имеют перед друг другом. Если в организации будет доминировать коллективизм, в ней также в значительной степени будут существовать единство, солидарность, командная работа и творчество.

Г).Матриархат в сравнении с патриархатом:под патриархатом подразумевается положение, включающее большую часть ценностей в обществе: деньги, успех, материальные вещи, а под матриархатом подразумевается раздумье о других и наслаждение жизни. Если в рамках организации матриархат оказывается в большей степени, то увеличивается партнерство, повышается дружеская атмосфера, увеличивается групповое принятие решений, укрепляются человеческие отношения, увеличивается свобода работников. В случае, если в организации будет преобладать патриархат, то в организации будут существовать неразбериха в делах, стрессы на рабочем месте. Каждый из четырех вышеуказанных признаков основаны на оси, обладающей минимумом и максимумом. Образ организационной культуры в уме формируется после оценки организаций на основе этих вышеперечисленных особенностей.

Типы культуры с точки зрения Клукгона и Стродбека. Клукгон и Стродбекв своем исследовании выявили, что существуют четыре культурных аспектов, с помощью которых можно проанализировать причины культурных противоречий (41:396).

А). Связь со средой: отражает уязвимость и воздействия среды на человека. Таким образом, что некоторые могут изменить окружающую среду, другие оказываются подчиненными среде. Например, в обществе, в котором люди считают себя доминирующими в среде, цели устанавливаются четким и конкретным образом.

Б). Внимание к времени:отражает ценность, которую общества признают в отношении времени. Некоторые люди считают время дефицитным ресурсом и

утверждают, что время – это золото и необходимо использовать его наилучшим образом. И наоборот, некоторые люди не придают времени должного значения.

В).Внимание к людям:отражает хорошее, плохое или сочетание их обоих в отношении людей. В обществах, в которых человеку придают достойное место, преобладают партнерство, человеческие отношения, солидарность, симпатия. И наоборот, в обществах, в которых человеку не придают должного значения, в них доминирует высокомерие.

Г). Внимание к деятельности**:** отражаетвнимание к деятельности двояким образом, ориентированным на результат и на менталитет. Каждый из аспектов – ориентированного на результат и ориентированного менталитет – оказывают значительное влияние на культуру.

Д). Внимание на ответственность: отражает степень индивидуализма и коллективизма в распределении обязанностей физическим лицам. На самом деле, индивидуализм и коллективизм в любом типе культуры имеют значительное влияние.

Типы культуры в соответствии с выводами Эрика. В своем исследовании Эрик (2010) демонстрирует четыре типа культуры на основе двух аспектов: 1) тенденция к официальному контролю и 2) центр внимания четыре .(Культура Племенная- Культура Предприимчивая- Культура бюрократии - Культура рынка).

А) Бюрократическая культура: организация, применяющая официальность и формальность, оперативные процедуры и координацию иерархической цепи.

Б) Племенная культура: организация, обладающая традиционными особенностями и качествами, приверженностью, личным обязательством, широкой и всеобъемлющей социализацией, командной работой, самоуправлением и социальным доминированием.

В)Предпринимательская культура: применение высокого уровня риска, динамизма и творчества. Такая культура не только реагирует на изменения окружающей среды, но и создает преобразования.

Г)Рыночная культура:договорные отношения между отдельными лицами и организациями и достижение целей, приемлемых к измерению и спросу.

Типы культуры с точки зрения Квина. Квин (1995-С.257) указывает на пять типов культур, которые могут существовать в организации (таблица 1).

Таблица 1. Пять типов культуры в организации с точки зрения Квина

Культуры **Организационные переменные**	**Интеллектуальная культура**	**Идеологическая культура**	**Культура соглашения и партнерства**	**Иерархическая культура.**
Цель организации	Реализация целей конкретной организации	Достижение общих целей и миссий организации	Выживание группы	Исполнение приказов и инструкций
Критерий результатов деятельности	Производительность и эффективность	Внешняя поддержка организации	Единство и солидарность группы	Контроль и стабильность
Инстанция полномочия	Председатель	Харизматичекое лидерство	Членство в группе	Законы и постановления
Источник власти	Компетентность	Ценности	Неофициальные источники	Технические знания
Способ принятия решения	Рациональный	Суждение	Совместный	Иерархический
Стиль руководства	Напутственный и целенаправленный	Индивидуальный и рискованный	Поддерживающий и дружелюбный	Консервативный
Манера следования и принятия	На основе соглашения и контракта с организацией	Приверженность к ценностям	Приверженность к группе	Надзор и контроль
Критерий оценки членов	Рентабельностиь инвестиций	Активность усилий	Качество отношений	Формальные критерии
Мотивация	Успех	Рост	Искренность и солидарность	Безопасность

Сильные и слабыекультуры:

Сильная культура: обладает ценностями, убеждениями, нормами и предположениями, влияющими на все сектора организации глубоким и широким образом. Это означает, что все члены организации поддерживают ее и в ее отношение существует широкая сплоченность. В сильной культуре основные ценности организации в широком масштабе располагаются в центре

общего внимания работников. В целом, сильная культура обладает следующими особенностями:

1. Члены хорошо осознали философию, цели и миссии организации и чувствуют ответственность и обязательство в отношении их реализации.

2. Между целями индивидов и организации существует однонаправленность.

3.Сильная культура оказывает сильное влияние на поведение работников и способствует сокращению перемещений работников.

4. Организационная вера (вера в экзистенциальную философию организации) находится на очень высоком уровне.

5. Делается большой акцент на творчество, инновацию и предпринимательский дух .

6. Обладает гибкой управленческой системой.

7. Менеджеры обладают вдохновляющей мотивацией, т.е. они считают, что проблемы будут решены сотрудниками.

8.Они создают новые понимания и содействуют обязательству по отношению к ним.

9.Согласованность, верность, преданность и ответственность работников в отношении своей организации находятся на высоком уровне.

10. Дружба, искренность и солидарность между работниками находятся на высоком уровне.

Слабая культур: организационная культура рассматривается слабой в том случае, если она рассеяна на части и компоненты, не связанные широким образом друг с другом. Части культур одной организации, характеризующие различные единицы той организации, не связаны друг с другом и противоречат друг другу. Сотрудники не заинтересованы в существовании философии организации и обычно лишены характеристик сильной культуры.

Положительная культура способствует большей эффективности**.** При положительной культуре среди сотрудников существует положительная эмоция

и через сопереживание, сотрудничество и единство усилий они всегда стремятся сохранить организацию в пределе оптимальной эффективности.

Отрицательная культура: полная неразбериха, не обладает определенной и конкретной структурой. Между работниками вообще не существует позитивных чувств, изоляционизм является доминирующим, в организации царит несогласованность и в конечном счете организация лишена желательной производительности.

Модели организационной культуры. Для понимания модели организационной культуры представлены многочисленные модели. На рассмотрение некоторых из остановимся ниже.

*Модель Парсонса.*Одна из рамок анализа организационной культуры берет свое начало в моделиAGIL Парсонса. Эта модель включает три задачи:адаптацию, реализацию цели, интеграцию и легитимность. Таким образом, она считает, что для своего выживания и прогресса социальная система должна быть способной к соответствию, достижению своих целей, интегрированию своих компонентов, обладанию собственной легитимностью для людей и других внешних организаций. Эта модель представлена в таблице 4(цит.по Хуршеди, 2010-С.403):

Таблица 2

Модель Парсонса - AGIL

Адаптация: способность адаптироваться к условиям окружающей среды	Реализация цели: способность установления задач системы и пути их достижения
Интеграция (ассимиляция): способность к интеграции различных компонентов системы	Легитимность: право на выживание и признание со стороны других

Соответствие и реализация цели являются относительно очевидными концепциями, поскольку социальная система для выполнения соответствия успешным образом должна быть уведомлена о своей среде, осознавать

особенность изменения среды и внести необходимые коррективы. Кроме того, для реализации своих целей и стратегий она должна владеть процессами, делающими очевидными пути их достижения. Интеграция востребована любой социальной системой, а легитимность включает выживание и функционирование той системы.

В целом, существование четырех аспектов: интеграции, реализации цели, интеграция и легитимности в каждой организации считается одной из особенностей организационной культуры.

Модель Оучи. Эта модель выведена из теории Z Оучи. Теория Zвыдвинута американским теоретиком Уильямом Оучи в целях объяснения успехов таких американских организаций, как Хайлит, Дейтон, Хендсон Интернэшнл и т.д. Он рассматривал эти организации успешными и удачными, так как они использовали отдельные японские организационные культуры. Теория Z считается усовершенствованной теорией X и Y Макгрегора. Теория Z включает в себя следующее (48:403)

1. Долгосрочный найм, 2) партнерское принятие решения, 3) хорошие и ответственные работники, 4) отношение к человеку как к единому целому, 5) уважение человеческого достоинства в работе с сотрудниками, 6) внимание к индивидуальным различиям сотрудников, 7) укрепление сотрудничества и групповое единство, 8) оценка оригинального поведения, 9) внимание к работникам как к динамичным, творческим и инновационнымлюдям,10) неофициальный контроль, 11) качественная оценка, 12) передача личной ответственности вместо индивидуальной ответственности, 13) знание относительно широкой служебной лестницы для работников, 14) солидарность и единство работников, 15) укрепление веры в экзистенциальную философию организации.

Теперь, для лучшего понимания модели организационной культуры Оучи, сравним культурные ценности в японских и американских компаниях втаблице 3.

Таблица 3.Сравнение культурных ценностей в Японии, американского типа Z и американского образца

Культурные ценности	**Японские организации**	**Организации американского типа Z**	**Американские организации**
Приверженность к сотрудникам	Пожизненный найм	Долгосрочный найм	Краткосрочный найм
Оценка	Медленная и качественная	Медленная и качественная	Быстрая и количественная
Служебная лестница работников	Очень широкая	Относительно широкая	Ограниченная
Надзор	Явный и неформальный	Явный и неформальный	Явный и формальный
Принятие решений	Групповое и консенсусное	Групповое и консенсусное	Индивидуальное
Ответственность	Групповая	Индивидуальная	Индивидуальная
Внимание к людям	Обще	Обще	Особенное

В целом, в модели организационной культуры Оучи утверждается, что особенности каждой организации являются составляющими ее организационной культуры. Другим словами, в этой модели организационная культура, преобладающая в японских организациях, представляются более желательными.

*Модель Питерса и Уотермана.*Питерс и Уотерман (1982) в своем исследовании, посвященном компаниям, имеющим высокую производительность, показали, что успешная организация имеет следующие характеристики (29:294).

1. Стремление менеджера к действию: существование некоего рода предрассудка и предубеждения в отношении действия представляет собой культурную ценность.
2. Оценка клиента: признание клиентов с большей ценностью, чем все другое представляет собой культурную ценность.

3. Автономность и предпринимательство: представляют собой непрерывное создание работы и производственной системы без всякой зависимости.

4. Производительность через людей: важнейшим активом считает своих человеческих ресурсов.

5. Полное владение и знание менеджмента: организации с сильной организационной культурой имеют опытных и знающих менеджеров.

6. Выполнение работ, связанных с опытом и навыками: одной из культурных ценностей успешных организаций является избежание непрофессиональной деятельности.

7. Применение малого административного штата: из числа других культурных особенностей успешных организаций является

7. тенденция к наличию некрупной административной иерархии и относительно небольших штатных групп.

8. Своевременное применение механико-органической структуры в соответствие с условиями: Одной из характерных черт успешных организаций является реализация соответствующей структуры в соответствующих условиях.

*Модель семи S Консалтинговой компании Маккензи.*Компания Маккензи оказало значительное влияние на объяснении концепции организационной культуры. В сотрудничестве с исследователями из университетов Гарварда и Стэнфорда в Америке в 1980-е гг., эта компания выпустила пять бестселлеров в области организационной культуры. В общей сложности она выдвинула семь важных факторов в качестве эффективных факторов организационной культуры. Этими факторами являются: 1 – стратегия, 2 - организационная структура, 3 - распространенные системы в организации, 4 - стиль руководства, 5 – навыки, 6 – персонал, 7 – доминирующие цели. Эти семь факторов считались составляющими организационной культуры. На основе соответствия икорреляции друг с другом эти факторы способны гарантировать

эффективность и действенность организации, способствовать созданию, расширению и развитию сильной организационной культуры в любой организации.

Из числа вышеперечисленных факторов, некоторыеиз них оказывают сильное влияние на организационную культуру:

1. Культура принятия риска: организации, обладающая культурой принятия риска, как правило, приветствуют большие риски и находят немедленную обратную связь о (правильности или ошибочности) своих действий.

2. Культура тяжелой работы: при выполнении хорошей и эффективной работы работники таких организаций являются очень прилежными и устремленными, таким образом, что достижение целей побуждают их удвоить свои усилия.

3. Культура искренности: человеческие ресурсы этих организаций обладают культурой искренности, проявляют в отношении друг друга сопереживание и солидарность, всегда стремятся к групповой работе и групповому успеху.

4. Процессуальная культура**:** пространство, где существует очень мало обратной связи и порой ее нет, однако каждый сотрудник акцентирует на выполнение своих обязанностей оптимальным, эффективным и целенаправленным образом.

5. Ценностная культура: выполняет дела и поведения, способствующие увеличению ценностных явлений организации.

6. Монопольная культура: считается из числа культурных особенностей организаций, находящей только в монополии той организации. На самом деле, из среди трех элементов культуры: общая (общая для всех культур), специализированная и изобретенная, большей частью акцентируют на изобретательную и специализированную организационную культуру.(57:406).

Факторы, влияющие на организационную культуру. Организационная культура, как правило, состоит из нескольких **элементов,** которые представлены в рисунке 3.

Рисунок 3. Факторы, составляющие организационную культуру

Здесь кратко опишем каждый из факторов, влияющих на организационную культуру.

1.Организационная среда:включает в себя все элементы, существующие за пределами организации и оказывающие сильное влияние на организацию. Из числа факторов окружающей среды можно указать на ценностные, культурные и другие факторы.

2.Организационная технология:представляетсобой метод или технику в выполнении дел организации. Организационная технология состоит из трех

отличительных частей: программное обеспечение,определяющее сложность необходимой информации в организации и акцентирующее на программное обеспечение. Такая технология рассматривается как знания. Аппаратное обеспечение акцентирует напримененение аппаратного обеспечения. Такая технология является также материалами и мозг инструмента меняется с помощью метода входящих на исходящие, что называется оперативной технологией.

3.Организационная структура: представляет собой скелет и формальную связь между компонентами системы организации, работой, рабочим местом, рабочим инструментом, временем работы и рабочей средой.

4.Человеческие ресурсы: подразумеваются те, которые помогают организации в разных достижениях и представляют собой душой и сердцем, и фактически, считается стратегическим фактором организации.

5. Управление: основной фактор и центр для соответствия и облегчения коммуникации и пропорциональности между всеми факторами, составляющими организационную культуру.

6.Социальная структура: указывает на аспект или набор отношений между людьми в организации. Социальная структура выступает в нормативном виде (указывает на ценности, нормы и ожидания каждой роли), а поведенческая структура указывает на реальное поведение и реальную культуру индивида, возникающую на основе трех факторов: видов деятельности, взаимодействия, тенденций.

7.Цели: представляет собой конец, на который направлены все усилия. Другими словами, цели представляют собой конечный результат операций, при этом задача организации заключается в их реализации.

8.Стратегия: изложение видения будущего организации, другими словами, подстратегий подразумевается правильная идентификация пути для достижения целей.

Вышеперечисленные восемь факторов составляют организационную культуру.

В настоящее время учеными России предложены **МЕТОДЫ ПОДДЕРЖАНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.**

Организационная культура может быть сформирована, существуют методы ее поддержания и укрепления [12: 28].

По сути дела, следует говорить о том, какой должна быть философия и практика управления и на что следует обратить внимание руководству для поддержания желательной организационной культуры. Здесь можно выделить целый ряд методов.

Поведение руководителя. Безусловно, руководителю следует начать с себя. Давно доказано, что люди лучше всего усваивают новыеобразцы поведения через подражание. Руководитель должен стать примером такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных.

Заявления, призывы, декларации руководства. Нельзя забывать,что для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение не только к разуму, но и кэмоциям, к лучшим чувствам работников, например: «Мы должны статьпервыми!», «В нашей организации работают лучшие специалисты!»

Обучение персонала. Обучение и повышение квалификации персонала призваны не только передавать работникам необходимые знанияи развивать у них профессиональные навыки. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды, закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться и приветствоваться.

Система стимулирования. Принципы построения этой системы иее основная направленность должны поддерживать то отношение к делу,те нормы поведения и рабочие результаты, в которых находит наиболееполное выражение содержание и основная направленность поддерживаемой руководством оргкультуры. Расхождение слова и дела здесь недопустимы, ибо даже однократное нарушение установленных принципов стимулирования сразу вызовет резкое падение доверия к политике, проводимой руководством.

Критерии отбора в организацию. Каких работников мы хотим видеть в организации: профессионалов, обладающих необходимыми знаниями и опытом, или же для нас не меньшее значение имеет способность нового работника принять ценности и нормы поведения, уже сложившиеся в организации и составляющие ядро ее организационной культуры?

Поддержание оргкультуры в процессе реализации основных управленческих функций является необходимым фактором.Значительное влияние на оргкультуру оказывает то, какое поведение персонала поддерживается, а какое угнетается при сложившейся практике управления, насколько приветствуются руководством проявления самостоятельности и инициативы со стороны подчиненных.

Традиции и порядки. Известно, что организационная культура закрепляется и передается в традициях и порядках, действующих в организации. При этом на оргкультуру могут повлиять даже разовые отступления от установленных норм. Так, если руководство один, другой раз не смогло провести ежемесячное подведение итогов работы с поздравлением и награждением лучших работников, то это не только нарушит установленные правила, но и покажет неготовность руководства разделять декларируемые ценности, что снижает энтузиазм и желание персонала «выкладываться» на работе.

Широкое внедрение корпоративной символики. Опыт лучшихорганизаций показывает, что широкое внедрение корпоративной символики (в упаковке готовой продукции, в рекламных материалах, в оформлении предприятия, рабочей одежде и т. д.) положительно отражается на отношении персонала к компании, повышает приверженность работников к своей организации и чувство гордости за нее.

Целенаправленное формирование (изменение) организационнойкультуры предоставляет возможность: 1) эффективно использовать человеческие ресурсы организации для реализации ее стратегии; 2) повышать уровень управляемости организацией; 3) усиливать сплоченность команды; 4) использовать ее как

мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение целей организации.

*Особенности возникновения организационной культуры.*Начало жизни организационной культуры восходит к самому возникновению организации. Каждая организация до того, как возникнет, еще на начальных стадиях, и даже до начала, делает плодородным внутри себя эмбрион организационной культуры и в течение своей жизни воспитывает ее особым способом. На возникновение организационной культуры влияют многочисленные фактор и некоторые из них рассмотрено. (Роббинс40:432).

1.Роль учредителя или учреждений: Сильная культура отражает ценности их основателя или основателей Эти ценности впечатываются в умы учредителя или учредителей в самом начале. Затем в виде рассказов о них, они передаются из уст в уста других.

2.Роль высшего руководства:как правило, организационная культура оценивает вещи,являющие объектом внимания вышестоящего руководства. Старшие менеджеры, как правило, сохраняют культуру учредителя или учредителей, но если эти культуры оказываются фактором сдерживания целей и их стратегий, то они деликатным образом меняют их.

3.Социализация: представляет собой процесс, посредством которого усваиваются убеждения, ценности и предположения культуры и передаются людям,только вступающим в организацию. При социализации людей, только что вступивших в организацию, следует учитывать следующее: 1) на работу нанимаются лица в состоянии приспособления к существующей культуре организации, 2) у новичков следует создать дух послушания с тем, чтобы они легко приняли нормы организации, 3) привлеченные лица даже если будут являться владельцами образовательных вузовских дипломов, должны начать свою работу с низкого уровня с тем, чтобы лучше познакомился в реалиями внутри организации, 4) приветствуют системы поощрения и вознаграждения для единой направленности с организационной культурой, 5) для нового члена тщательно объясняют ценности, убеждения и предположения организационной

культуры и акцентируют внимание на их важность и значение, 6) новые члены оказываются под влиянием субкультур, ритуалов и церемоний, представляющих организационную культуру, и 7) используются модели, совпадающие с организационной культурой.

Признаки организационной культуры:

1.Символы: для представления своей культуры каждая организация выбирает лозунги, которых можно увидеть и услышать повсюду. Эти лозунги имеют символическое влияние на сотрудников. При этом символы включают государственную службу, уважение клиентов, достоинство, честность, самопожертвование и т.д.

2.Ритуалы: ритуалы и праздники, которых соблюдает каждая организация и в которых она демонстрирует и укрепляет свои организационные ценности, убеждения и свою организационную культуру. В их число входят хождение в гости в начале каждого месяца или празднование дня учителя или нового года.

3.Ежегодные сессии оценки эффективности:Эти сессии хотя даже проводятся в целях оценки эффективности организации, тем не менее, они являются отражением итогов деятельности и групповых усилий для всех работников и является оптимальной возможностью, которую менеджеры организаций могут использовать для консолидации культурных элементов организации.

В целом, в организации преобладает дух, которым является та же организационная культура. Организационная культура, по сути, считается воздухом в атмосфере организации, которым дышит каждый работник, и если этот воздух становится тяжелым, то становится трудно дышать. Менеджер организации должен осознавать вдохновляющую роль организационной культуры для продолжения индивидуальной и коллективной жизни организации, создавать вдохновляющую, динамичную культуру, инновации и потенциалы индивидуального и организационного роста.

Способы знакомства с организационной культурой:

Ознакомление с организационной культурой происходит различными способами, на часть из которых рассмотрено Роббинсом, (40:328).

Формальный или неформальный способ: Иногда вновь нанятым на работу лицам непосредственно назначают работу и не отделяют их от лиц с опытом работы. Таким образом, лица знакомятся с организационной культурой неформальным способом. Иногда проводится презентационное собрание, в котором официально представляется новичок и более впечатлительная роль принадлежит менеджеру.

Индивидуально или коллективно: Иногда знакомство с организационной культурой происходит индивидуальным образом, а иногда работников знакомят с организационной культурой коллективным образом. Однако, индивидуальное знакомство может препятствовать скоординированному, всеобъемлющему и согласованному видению у индивида – новобранца, если он не будет обладать неформальной структурой.

Фиксированный и переменный период времени: если индивид знакомиться с организационной культурой в фиксированном временном периоде, она фактически полностью является приемлемой для организации, котораяпринимает его в членствоорганизации. Другими словами, процесс передачи организационной культуры осуществляетсястандартно. Однако если индивид знакомится с организационной культурой в переменной временного периода, то нельзя объявлять о принятии этого индивида в организации до времени его принятия.

С помощью или без помощи руководства: если член организации, который знаком с работой нового человека, будет напутствовать его, то новобранец на основе руководства определенной модели вступает в полное членство организации. Однако если новый сотрудник продолжить свою работу без руководства, то он вступает в членство организации без какой либо модели, в то время, как такая организация находится в поиске творческих и инновационных сотрудников.

Подтверждение или обман: Некоторые организации стремятся нейтрализовать прежнюю идентичность индивида и заменить ее новой идентичностью (организационным поведением). Вместе с тем, некоторые организации подтверждают характеристики нового работника и фактически из-за таких особенностей нанимают его на работу. В таком случае процесс выбора проходит очень спокойно. Способ формирования организационной культуры Роббинс (1998-С.341) показывает следующим образом:

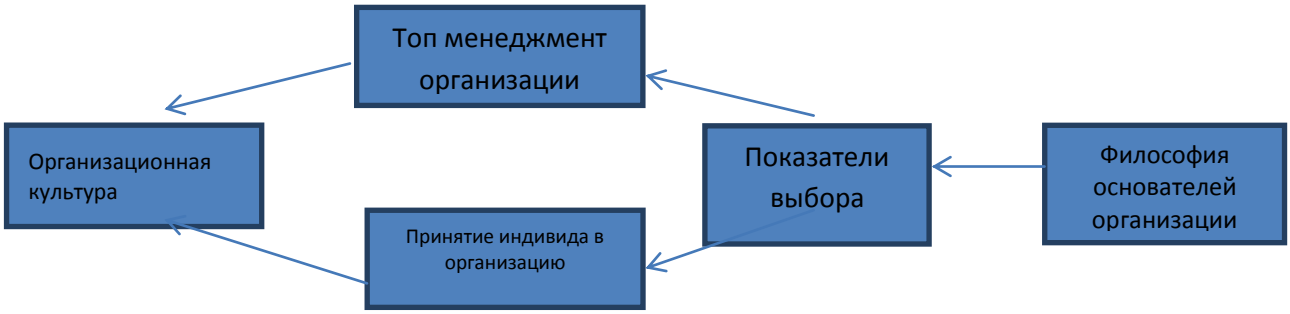


Рисунок 4. Способ формирования организационной культуры

В целом, культура передается человеческим ресурсам организации различными способами. Некоторыми из этих способов являются: повесть, фильм, книги, обычаи и обряды, особые преимущества, язык, символ и т.д.

1.2. Природа психического напряжения (стресса)

В последние десятилетия, проблема рабочего стресса и его влияния на работниковобразовательных учреждений стала одной из главных тем организационной культуры и поведения. Хотя в психологической науке, вопрос психического напряжения, причины и его симптомы уже давно являются объектом пристального внимания, тем не менее дверь такого обсуждения в организационном поведении открылась недавно. Ученые этой области М.Курбани, Мадрасирад и др. недавно приступили к анализу психического напряжения, его влияния на организацию и ее членах и его последствиям. (23:165).

Проблемы умственной нагрузки и стресса, имея точки соприкосновения, относятся к совершенно разным областям исследований. Концепция

умственной нагрузки основана на положениях когнитивно-энергетических теорий, которые возникли из исследований работоспособности человека. Цель этих исследований – изучить возможности, пределы и ограничения человека как системы обработки информации. Эти исследования включают в себя вопросы о влиянии стрессоров на выполнение задач, в том числе и при длительной и непрерывной деятельности.

Теории стресса основаны на других позициях, а именно на изучении взаимосвязи работы, личности, стрессовых реакций и их последствия для работы и здоровья. Когнитивно-энергетические теории описывают взаимосвязь между информационно-преобразовательными и энергетическими процессами, тогда как теории стресса – взаимосвязь между человеком и его средой. Оценка ситуации или воспринимаемой способности управлять ситуацией является проблемой в последних теориях стресса. Оба типа теорий фокусируются на различиях между требованиями среды и способностью человека удовлетворять эти требования. В когнитивно-энергетических теориях изучаются различия в способности обрабатывать информацию, требующуюся для выполнения задачи. В теориях стресса обращается внимание на расхождение между возможностями (ресурсами) человека и требованиями среды.

Несмотря на идее, что существуют и полезные и доброкачественные стрессы, тем не менее, некоторое количество нервного напряжения является необходимым для создания мобильности и создания усилий в человеке. Когда обсуждается вопрос стресса, большей частью объектом внимания уделяется его симптомы и осложнения, вред и вмешательство. Тем не менее, стресс оказывает психическое сильное давление, влияние на эффективность деятельности членов организации. Менеджеры, работники и ответственные лица организации находятся под влиянием нервных напряжений впадают в определенные психические состояния и совершают действия и поведения,непосредственно отражающиеся в производительности организации.

Группа экспертов в области организационного поведения называют стресс распространенной болезнью века. Может быть, действительно наше время

является веком стресса и нервных напряжений - периодом, в котором человек чем когда либо оказался уязвимым объектом факторов, вызывающих стресс, когда многочисленные проблемы окружают его со всех сторон.

Что такое психическое давление (стресс)?Стресс означает давление, термин, заимствованный из физики и широко применяемый для выражения психо-телесного напряжения. Другими словами, стресс представляет собой состояние в психике и теле, возникающее в результате вхождения психических или телесных напряжений в индивиде.

С лексической точки зрения термин «стресс» имел латинское происхождение – «стриджер» в значении распада и схватки. На английском языке этот термин сталь применяться начиная с одиннадцатого века и стал широко использоваться в значении телесного напряжения. В начале восемнадцатого века, понятие стресса стало использоваться в значении упорного труда и рабочей агонии. А в последние годы восемнадцатого века, этот термин был синонимом такихпонятие, как давление работы, рабочее вынуждение и умственное напряжение. На персидском языке термин «стресс» означает такие понятия, как нервные импульсы, психическое давление, напряжение, беспокойство и т.п. Хотя этот термин больше всего соответствует психическому напряжению(37:315).

Под стрессом на работе подразумевается состояние напряжения, которое возникает, когда человек осознает несоответствия между установленными в рабочей среде требованиями и своими возможностям.

Когда человек чувствует, что он подвергается опасности стресса, в его организме вследствие нейрохимических процессов запускается соответствующая реакция, цель которой поддержать работу организма в новой ситуации, в случае большого напряжения или нагрузки. В процессе этой реакции кроме всего прочего усиливается сердцебиение, учащается дыхание и обостряется восприятие. Все это необходимые реакции в ситуации, когдаесть только два варианта – сражаться или бежать. Эта совершенно незаменимая в древности реакция не оправдывает себя сегодня при долговременном, часто

возникающем в рабочей среде стрессе – тело устает, и возникают различные психологические и физические расстройства.

Появления стресса и связанного с ним вреда зависит от разных обстоятельств. Ситуация, создающая неприятное напряжение для одного человека, может быть освежающий для другого. Самая обыкновенная и посильная работа может однажды (например, из – за проблем в личной жизни) показаться неосуществимой. Кроме того, на работоспособность могут влиять самочувствие и отношения между коллегами.

Стресс представляет собой органическое состояние, как правило, сопровождаемое увеличением частоты дыхания, повышением артериального напряжения, учащенным сердцебиением, бледным цветом лица, напряженностью мышц, холодным потом на лбу. При определенных обстоятельствах он может привести к изменениям в физической функции, а при его усиливание возникают серьезные или хронические заболевания. (23:196). Несмотря на это, не следует рассматривать психическое напряжение (стресс) в значении какой либо силы, перед которой человек оказывается жертвой. Кроме того, психическое напряжение не следует считать деструктивным психологическим или социологическим воздействием,способное вызвать в отдельности разложение человека, психическое заболевание или его физический крах. (1:79).

В последние года с выдвижением различия между причиной и следствием физических нарушений, внешних причинили стимулов в качестве фактора, генерирующего напряжение или стресс, а также несбалансированное состояние, исходящие от него, Ханс Слих назвал стрессом. Несмотря на то, что до него подчеркивали значение тела и стресса, но взаимосвязь между психическими расстройствами и соматическими заболеваниями были доказаны Слихом (32:8). Понятие симптомов и характеристики общего адаптационного заболевания и синдрома (GAS) Ханс Слих выдвинул в качестве общей и неспецифической реакции организма против различных физических факторов, создающих “стресс”, таких как токсические вещества, тепло, холод и т.д. В конце онвыявил

процедуры уведомления, стойкость и коррозию. Согласно этому определению, каждый человек имеет способность нормального и простого противостояния против событий и случаев, создающих стресс. Исследования показали, что физиологические признаки стресса включают в себя различные физические недуги и психологические симптомы,создающие в свою очередь психические заболевания. На рисунке 5 представлены типы психических и физических болезней, вызываемых психическим стрессом.

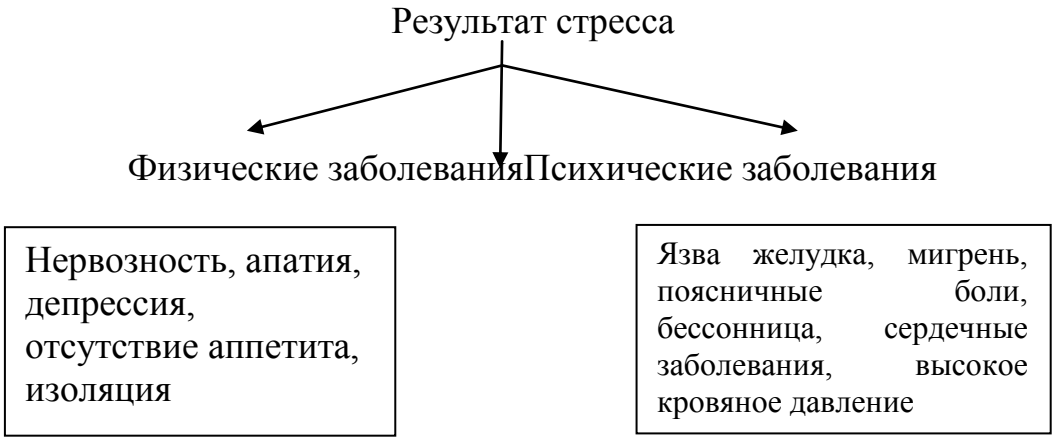


Рисунок 5

Психическое напряжение представляет собой функцию сил, выводящая физическую и умственную деятельность за пределы и границы стабильности и, как результат, этого у человека возникает нервозное состояние (123:199). В целом, когда индивид впервые сталкивается с психическим напряжением (стрессом), в нем начинается попытка полностью соответствовать фактору риска и психическому напряжению, что является оповещением или предупреждением о риске. Эмоции, вызванные выполнением задачи или ситуацией, к которой задача выполняется, оказывают существенное влияние на энергетическое состояние. При позитивной мотивации на выполнение задачи положительные эмоции мобилизуют энергию через умственное усилие. Когда ситуация угрожающая или раздражающая, отрицательные эмоции нарушают оптимальные состояние. В таком состоянии существует возможность того, что индивид будет иметь чувство шока или внезапной боязни, после чего он будет задумываться о противостоянии ему. При этом, в случае успеха он достигает

равновесия, если не получится, он будет чувствовать свою беспомощность и неспособность к решению проблемы, впадает в депрессию и стресс (1:86).

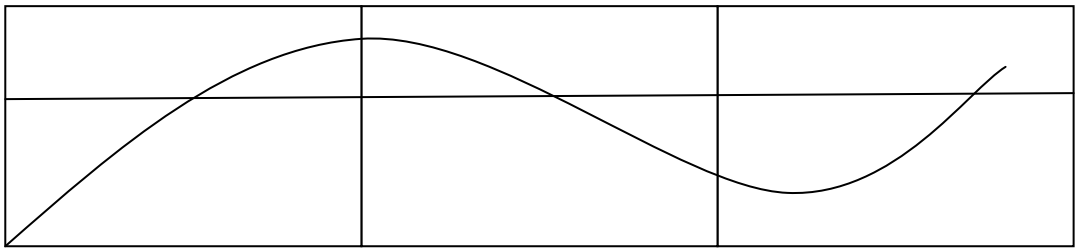
Первый этап – начало психического напряжения называется этапом оповещения и уведомления о риске. На этом этапе индивид собирает свои физические и эмоциональные возможности и начинает сопротивляться против негативных последствий стрессовых факторов. Например, если менеджеру необходимо представить подробный отчет вышестоящему органу, первым делом он звонить своей жене и предупреждает ее, чтобы она не ждала его долго, затем он поднимает рукава и принимается за работу. Таким образом, человек оказывается на втором этапе - G.A.S, т.е. человекпроявляется сопротивление стрессовому фактору.

Субъективные показатели можно эффективно использовать для оценки управляемости системы и стресса. Однако измерение стресса связано с некоторыми трудностями: 1) имеются дополнительные проблемы в дифференциации стресса, связанного с работой или с другими условиями: 2) рабочий стресс также трудно разграничивать в зависимости от его источников: рабочий процесс (нагрузка), зависит от условия труда, его организация, социальная среда: 3) необходимо отличать острый стресс в связи с выполнением конкретной задачи от хронического стресса кумулятивного воздействия рабочей нагрузки.

Во многих случаях этап сопротивления завершается G.A.S. Например, если упомянутый менеджер оказывается способным сосредоточиться и контролировать свои нервы, он составит свой отчет и возвращается домой усталым, но удовлетворенным, спокойным и радостным. Однако, если человек в течение длительного времени оказывается под воздействием стресса, то начинается третий этап, т.е. объективное свидетельство. Во время этой фазы человек оказывается вполне “беспомощным” и “застрявшим”, не находит в себе способность бороться со стрессовым фактором и сдается.

Гриффин показал модель движения стресса от этапа уведомления до этапа депрессии в виде следующей диаграммы.

ПЕРВЫЙ ЭТАП **ВТОРОЙ ЭТАП** **ТРЕТИЙ ЭТАП**



Модель движения стресса от этапа уведомления до этапа депрессии в виде диаграммы это свидетельствует взаимосвязи каждого движения стресса.

Первый этап (предупреждение), второй этап (сопротивление) и третий этап (депрессия) показывают уровень типичного сопротивления.

Психосоциальные стресс, влияющие факторы – это те аспекты организации труда, управления и социального контекста рабочей среды, которые могут нанести работнику психологический или физический вред. Таким образом, для появления психосоциальным стресс – фактором может стать, например, посменная работа, которая не позволяет посвящать достаточно времени семьи; процесс принятие решений, который не привлекает работников к решению касающихся их вопросов, а также неуравновешенный клиент, который выплескивает свои негативные эмоции на работника – все это стрессоры, которые при активном или долговременном воздействии на здоровье вызывает напряжения.

Риск возникновения стресса на работе очень высок, если;

• предъявляемые работнику служебные требования превышает его возможности их исполнения (например, недостаточные навыки для исполнения рабочих поручений или отсутствие ресурсов для достижения целей);

• работник не имеет возможности достаточно влиять на исполнение своей работы (например, неспособность определить темп исполнения своей работы или решить, как исполнить свою работу);

• в случае возникновения проблем нет возможности надеяться на помощь и поддержку руководителей или коллег;

• напряженные рабочие отношения – например, работник становится объектом издевательств или невольным свидетелем издевательств над другим работником;

•имеет место конфликт ролей – работник точно не знает, что входит в его обязанности и за что он отвечает; рабочие поручения противоречивы; связь между общими целями фирмы и личными целями человека неясна;

• в организации царит неуверенность, планируемые изменения не обсуждаются с работниками;

Причины стресса могут быть социальные, экономические и личностные проблемы.

На стресс влияют несколько факторов, которыми являются:

1.Внешнеорганизационные факторы: Если предположить, что организация находится под сильным воздействием внешней среды, то следует также признавать, что психическое и рабочее напряжение внутри организации не происходит в рабочее время. Внешнеорганизационные факторы проявляются в форме социальных, политических, культурных, экологических, технологических, экономических и других изменений.

2.Организационные факторы: Другой фактор психического напряжения связан с самой организацией. Организационные факторы могут быть классифицированы в форме организационной политики (несправедливое рассмотрение функции, неравенство в оплате труда, жесткость, двусторонние инициативы, непрерывные перемещения, нереальные должности и т.д.), организационных устройств (централизация, отсутствие участия, ограниченные ресурсы, иллюзорность дел и инициатив, сильная специализация, конфликт между персоналом и штабом и т.д.), материальных условий (отсутствие возможностей, отсутствие эргономики в работе, угрозы безопасности и т.д.), процессов (слабые коммуникации, слабая обратная связь, противоречивые и нечеткие цели, недостаточная информация, отсутствие точных систем мониторинга и т.д.).

3.Групповые факторы:Групповые факторы оказывают сильное влияние снижение или повышение психического напряжения. Важные групповые факторы, влияющие на стресс, включают в себя: 1) отсутствие групповой сплоченности, 2) отсутствие социальной поддержки, 3) внутренний конфликт индивидов, 4) конфликт между группами 5) нездоровая конкуренция в группе и т.д.

4.Индивидуальные факторы: индивидуальные (личные) факторы, пожалуй, считаются наиболее важными факторами психического напряжения. Эрик в своем исследования указывает на многочисленные факторы, но в целом он классифицирует их в трех категориях: роль или позиция (неясность, легкость, чрезмерная жестокость), индивидуальные характеристики (личностные типы, восприятие, мотивация, обучение, удовлетворение, отношение, ценности и т.д.), жизненные и профессиональные изменения (развод, смерть супруга, брак, болезнь, смерть близкого родственника, увольнение с работы или выхода на пенсию изменение правил и т.д.).

5.Профессиональные факторы:Другими факторами, влияющими на психическое напряжение, являются профессиональные факторы. Хотя незначительное психическое напряжение может в какой то степени улучшить рабочую производительность, однако отсутствие соответствия человека с профессией, отсутствие общественного признания, отсутствие справедливости в сфере занятости, отсутствие способности и навыка в профессии, бессмысленность работы, несоответствие профессии с образованием и способностями человека и т.д. считаются важными и эффективными факторами, создающими психическое напряжение.

Профессиональные факторы могут вызвать профессиональный стресс. Профессиональный стресс развивается, прежде всего, под воздействием экстремальных факторов рабочей нагрузки, при дефиците времени и информационной перегрузки. Эти стрессоры наиболее чувствительны к индивидуальным различиям в уровне профессиональной подготовки и опыта

субъектов деятельности. В силу этих причин данныхгрупп воздействий наиболее трудно оценить как стрессоры, - следует определить, когда нарушения состояния и работоспособности вызваны, например, запредельным объемом информации, а когда – ограниченностью знаний и мастерства индивида. Для этой группы стрессоров критерии измерения и последствий воздействия выглядят довольно проблематично.

Стрессовые источники:

В жизни человека, по мнению Робинсона, можно выделить три группы, генерирующих стресс: экологические стрессоры, организационные стрессоры и личные стрессоры.

Экологические стрессоры: экологические стрессоры являются очень разнообразными, из числа которых можно указать на экономические изменения, политические изменения, социальные изменения, и, наконец, на технологические изменения, которые объясняются следующим образом:

- Экономические изменения:включаютповышение инфляции или колебания процентной ставки банка, что может привести к неуверенной атмосфере в течение обычной жизни людей, результатом чего является психическое напряжение.

- Политические изменения:политические изменения в стране также могут быть причиной стресса, особенно если люди не проникнуты в изменениях и не находятся в курсе о них. К числу таких изменений можно отнести государственные преобразования, перевороты или изменение политической системы, которые, как обычно, сопровождается высоким уровнем стресса.

- Социальные изменения: социальные изменения считаются из числа других факторов, вызывающих изменения в ценностях, таких как культура, убеждения, традиции и т.д. Усилия для соответствия новым ценностным явлениям приносят людям многочисленные стрессы.

- Технологические изменения: технологические изменения не только представляют некоторые жизненные циклы организации, но и

считаются неизбежной части жизни,вызывающая даже экологические стрессы. Банковские системы, коммуникация, транспорт и многие другие изменения в социальной жизни все больше зависят от растущих технологических изменений. И в соответствии со своими ценностями, принятие этих изменений может вызвать у человека стрессы.

- Организационные стрессоры: В настоящее время почти каждый в любом месте и в любой ситуации чувствует психическое напряжение или стресс на рабочем месте и в организации. Такое обстоятельство является неоспоримой реальностью в современных организациях.

Стресс в организации может быть вызван внутренними или внешними факторами, сопровождаемыми такими последствиями, как падение производительности, избегание работы, физическое и психическое истощение, низкая производительность, снижение удовлетворенности и т.д. Проведенные исследования, посвященные изучению организационного стресса в основном концентрируются на индивидуальных способностях и навыках человека при его столкновении со стрессовыми ситуациями.

Исследование работоспособных организаций показывает взаимосвязь организационного стресса с двумя регулирующими факторами: отношения и структура организации, что вызывает стресс, возникновение симптомов и физиолого-психических заболеваний,негативно и нежелательно влияющих на эффективность работников.Серьезным и необратимым последствием психического напряжения (стресса) в организации является душевная и острая травма человека, возникающая в результате таких явлений, как угроза безопасности человека, институциональный кризис, злоупотребление сотрудниками со стороны работодателя и т.д. В рабочей среде различные факторы могут стать причинами возникновения стресса, которых можно разделить на четыре категории: рабочие напряжения (ответственность), физические напряжения, роевые напряжения и коммуникативные напряжения.

Очевидно, что практически ни одна работа не обходится без стресса. Определенное напряжения – это одновременно неизбежность и необходимость:

напряжение является мотивирующим профессиональный рост импульсом. Но если служебные обязанности или отношения становятся причиной долговременных напряженных ситуаций, и работник понимает, что он больше не справляется с предъявляемыми требованиями, может возникнуть рабочий стресс, отрицательно влияющий как на производительность, так и на здоровье сотрудника. Если взглянуть на проблему шире, то негативное влияние стресса распространяется также на организацию, где трудится работник, и общество в целом.

Стресс на рабочем месте – это очень серьезная проблема. В Европейском Союзе среди проблем со здоровьем, связанных с работой, проблемы, обусловленным стрессом на работе, по частоте проявления находятся на втором месте после нарушений опорно – двигательной системы. Как правило, нетрудоспособность, обусловленная стрессом на работе, длится довольно долго.

- Профессиональный стресс: некоторые профессии по своей природе более стрессовые, чем другие, как например преподователи образовательные в том числе высшеми профессиональное учреждения, профессия хирурга, оператора контроля башни, тренера. Напряжения, связанные с профессией, а также другие профессиональные напряжения могут привести к серьезным угрозам для здоровья человека. Так, в таких профессиях, как шахтер и офицер полиции, работники подвергнуты стрессу в 10 раз больше, чем в других профессиях. Безопасность считается одним из профессиональных напряжений, приводящих к стрессу. Человек,работающий в безопасной работе, не беспокоится о потере своей работы. И наоборот, если профессиональная безопасность будет отсутствовать, то уровень стресса увеличиться в значительной степени. Излишняя рабочая нагрузка может быть количественной (большой объем работы в течение меньшего времени, отведенного для ее выполнения) или количественной (лица, чувствующие что не обладают способностью выполнения работы). В ином порядке, она также может быть нежелательной. Меньшая работа приводит к разочарованию и

невнимательности, аналогично тому, что большая рабочая нагрузка вызывает напряжение, тревогу и беспокойство. Таким образом, соответствующим уровнем стресса является приемлемая рабочая нагрузка,способствующая высокому уровню энергии и мотивации. (53, 2003-С.228).

Физические напряжения: зависят от структуры работы. Важным фактором является температура. Например, работа на открытом воздухе приводит к стрессу. Подобно тому, как работа в очень теплых или очень холодных офисах; изнурительные работы, наподобиеперевозка тяжеловесных грузов или поднимание тяжелых пакетов также могут привести к стрессу. Плохо спланированное расположение офисного помещения также может быть источником стресса. Физические напряжения с точки зрения безопасности могут стать стрессовыми факторами для человека. Сильное взаимодействие может вызвать сонливость человека, а меньшее взаимодействие приводит к разочарованию, скуке и одиночеству. Кроме того, низкая освещенность, плохая рабочая среда и подобные проблемы также могут вызвать стресс.

Ролевые напряжения: вызывают стресс членов организации. Роль представляет собой часть работы,выполняемую человеком в организации или в рабочей группе. Роль в отдельности включает выполнения серию формальных требований (четкие и явные, связанные с работой) и неформальных условий или требований (скрытые и неявные). Внутри организации от определенной рабочей группы ожидается, что они будут выполнять определенную роль. Организация передает эти ожидания формальным или неформальным образом. Человек сначала четко осознает ролевые функции работников учреждения и потом выполняет свою роль. Однако если в какой либо части роли возникнет отклонение, то в ней возникает неопределенность или конфликт. Ожидания от роли могут привести к рабочей перезагрузке, что вызывает негативные последствия, как стресс.

Напряжения между людьми: представляет собой последнюю часть организационных факторов стресса, связанных с профессией человека. Групповые напряжения включают напряжения в ограничении исходящих и

соблюдении групповых норм. Например, как правило, группы приходят к неофициальному соглашению о том, сколько конструктивности должен иметь каждый член. Каждый член, конструирующий более или менее в этом пределе для достижения нормального предела, на него оказывается давлениесо стороны группы. Человек,сильно нуждающийся в отличии от группы и групповых ожиданий (или по причине больших доходов или должности), выдерживает большое напряжение. Особенно когда признание группой для него является важным. Стиль руководства также может вызвать стресс. Предположим, работник нуждается в большом количестве социальной поддержки со стороны своего руководителя, но руководитель является довольно грубым, не проявляет в его отношении никакого внимания или жалости, как результат, этот работник будет чувствовать стресс. Также работник сильно чувствует, что он должен участвовать в процессе принятии решения компании и активно участвовать в управлении, но ее руководитель является очень авторитарным и отрицает участие работника в мероприятиях и советы предложенными подчиненными. Здесь возникает напряжение и приводит к профессиональному стрессу.

Наконец, конфликт личностей и поведения также может стать причиной возникновения стресса. Конфликты возникают тогда, когда два или более человек работают вместе, в то время как ихубеждения, идеи и поведение отличаются. Кроме того, между курильщиком и некурящим,работающим рядом друг с другом в офисе, также может произойти стресс.Способы сопротивления стрессам.Для сопротивления психическому напряжению существуют несколько подходов:

1.Методы индивидуального сопротивления:В сегодняшних СМИ методам самолечения в личной форме придается большое значение. Таким образом, методы личного сопротивления стрессам приобрели особый смысл и значение. Проще говоря, каждый человек должен признавать, что принятие ответственности за жизнь считается необходимым делом, а создание практических изменений в повседневной жизни приобретает важное значение.

Некоторыми методами индивидуального сопротивления психическому напряжению являются: 1 - упражнения (ходьба, скалолазание, плавание, езда на велосипеде, футбол, теннис и т.д.), являющиеся эффективными в снижении стресса, 2 – отдых(просмотр развлекательных телевизионных программ, чтение книги, успокоительные мысли,отдых при усталости, привлекательная рабочая среда, здоровые развлечения, достаточный сон и т.д.), являющиеся эффективными в снижении стресса, 3 – самоконтроль через поведение(каждый человек с помощью преднамеренного контроля может контролировать свое поведение). Например, менеджер, имеющий многочисленных клиентов в течение дня, может передать некоторую часть посетителей своему заместителю, 4 - когнитивная терапия или лечение способом познания (включают методы сопротивления стрессу и тревоге, другими словами, применение приемов релаксации течении сутки), 5 - формирование рабочих сетей.

Результаты исследований Эрика (2010) предполагают, что люди нуждаются в социальной поддержке и ее доступе. Таким образом, отношения и доминирование человеческих отношений между индивидуумом и его коллег способствуют снижению стресса.

2 - Организационные методы сопротивления стрессу: главной целью разработки методов сопротивления психическому напряжению является ликвидация или контроль стрессовых факторов организации для предупреждения или снижения профессионального напряжения. Организации могут использовать различные методы сопротивления стрессу, такие как: 1) создание благоприятной институциональной среды, ориентированной на поддержку (децентрализация, консультативное принятие решений, эффективные и трансцендентная двусторонняя взаимосвязь, гибкие правила и т.д., поддерживающие своих сотрудников);2) усиление проекта работы(пересмотр содержания работы с точки зрения ответственности, определение возможностей, достижение цели, прогресс и рост, разнообразие навыков, идентичность задач, самоконтроль и т.д., 3) сокращение

столкновений, четкое определение организационных ролей (уменьшение неоднозначности ролей, конкретизация обязанностей каждого сотрудника и т.д., 4) планирование и повышение эффективности методов выполнения работы и обеспечение возможности консультации (участие сотрудников в своей судьбе и полезные консультации в области занятости и т.д. сотрудников), 5) создание привлекательности рабочей среды, оздоровительных, гигиенических и других возможностей, которые могут быть эффективными в снижении стресса.

Влияние организационной культуры на профессиональный стресс. Следует отметить, что в дополнение к организационной структуре, организационная культура также может оказаться источником напряжения. Кажется, что каждая организация имеет личность, формированной топ-менеджментом. Кроме того, культура конкретной организации рассматривается в качестве комплекса общих убеждений и ожиданий членов организации. Одним из компонентов организационной культуры,действительно способствующих возникновению различных стрессов, считается существование конкуренции. Например, когда организации будут иметь тенденцию к падению, особенно с точки зрения уменьшения и сокращения их бюджета, проявляются пять стрессовых профессиональных факторов: 1) чувство небезопасности работы; 2)перегруженность работой из-за неуместных сроков работы; 3) неадекватное использование навыков персонала; 4) барьеры на пути прогресса;5) конкуренция между группами и внутри групп. Даже если уменьшается размер организации,все еще организационная культура может способствовать стрессу на работе. Например, многие сотрудники жалуются о стрессах, возникших вследствие административной политики, которой они подвергаются. Насколько агентство занятости будет двигаться в направлении более высоких уровней, настолько такая ситуация становится более выраженной. При этом подчеркивается, что административные политические линии являются важным фактором в мульти-организационных подходах: продвижение или передача, выделение материалов и оборудования, разделение полномочий и координация между топ-менеджерами. Менеджеры,

участвующие в силовых играх и политических разделах, могут навязать стрессовые требования и ожидания на своих подчиненных. (53, 2003-С.283).

На основе вышеизложенного о профессиональном стрессе, мы считаем, что его возникновению способствуют различные факторы, включающие четыре категории:

Профессиональный (должностной) стресс: Некоторые виды занятости являются более стрессовыми, чем другие, как например профессия хирурга, руководителя образовательного учреждения, оператора контроля башни, тренера. Напряжения, связанные с профессией, а также другие профессиональные напряжения могут привести к серьезным угрозам для здоровья человека. Так, в таких профессиях, как шахтер и офицер полиции подвергнуты стрессу в нескольколраз больше, чем в других профессиях.

Физические напряжения: зависит от структуры работы. Важным фактором является температура. Например, работа на открытом воздухе приводит к стрессу. Подобно тому, как работа в очень теплых или очень холодных офисах, изнурительные работы, наподобиеперевозка тяжеловесных грузов или поднимание тяжелых пакетов также могут привести к стрессу. Расположение офисного помещения может быть источником стресса, которое плохо спланировано.

Ролевые напряжения: вызывают стресс членов организации. Роль представляет собой часть работы, которую человек выполняет в организации или в рабочей группе.

Напряжения между людьми: представляет собой последнюю часть организационных факторов стресса, связанных с профессией человека. Групповые напряжения включают напряжения в ограничении исходящих и соблюдении групповых норм. Стиль руководства также может вызвать стресс. Наконец, конфликт личностей и поведения также может стать причиной возникновения стресса. Конфликты возникают тогда, когда два или более человека работают вместе, в то время как их, убеждения, идеи и поведение отличаются.

На основании вышесказанного можно заключить, что психическое напряжение илипрофессиональный стресс оказывает сильное влияние накачество результатов деятельности учебныхцентров. В течение многих лет своей работы онипостоянно оказываются в стрессовых ситуациях, возникающих из индивидуальных, организационных и профессиональных факторов, создающих многочисленные душевные и физические проблемы и трудности. Следовательно, общеобразовательные учреждение, в том числе работников вузов, учебных центров необходимо выявлять и показать работникамстрессовые ситуации и условия, возникающее в рабочем месте. Наконец, необходимо обучить работников методам преодоления стресса, стратегиям снижения психического напряжения с тем, чтобы они сумели с меньшим душевным напряжением имели лучшую производительность для организации. Это требует организации ценров психологической помоши для сотрудников всех категорий, ведении штаба психологов.

1.3. Особенности новышения производительности труда работников образовании

Организационная культура сегодня-это область знаний входящая в серии управленческих наук. Он вызывает все большой интерес исследователей и практических работников в силу своей значимости для жизнедеятельности различных факторов, в том числе образовательных учреждений.

Организационной культуры оказывает влияние на формирование общих целей, ценностей, деловой стиль, освоение необходимых знаний в области менеджмента. Оно способствует развитию профессиональных ценностей и стремление к профессиональному росту. Все это может способствовать предупреждение и преодолению стресса, повышению эффективности учебно-воспитательной организационно-образовательной работе, обеспечении производительности, которое можно считать культурой образовательной учреждении.

История возникновения термина производительности восходит к очень отдаленным временам. Впервые термин производительности был применен в работах физиократов. Физиократами являлась французская группа писателей и мыслителей, основавшая первую свою научную школу.

Теорию о повышении производительности труда впервые было разработано Адамом Смитом, на основе его идей сыгравшую большую роль, разработан концепцию индивидуальной производительности в современном мире.

Управления производительности труда является одним из важных вопросов всей сферы нашей области. Далее Дж. Вансношест выдвинул идею, необходимость повышении производительности рабочей силы до возможного предела. Он имел ввиду, что люди были способны с использованием разумной качеств рабочей силы могли присвоить богатство.

Понятие производительность определяется с учетом поставленных задач и целей перед собой.

Понятие производительность не является новым понятием. Так как оно использовалось еще в древности примерно в 400 г. до н.э. В 1800 году была признанароль рабочих в производительности труда. Но в 1900 году возник новый подход к производительности в промышленных процессах. (Hans и Хамфри, перевод Халили Шверин1376 , стр. 9). Давность данного термина аргументируется тем, что более двух веков назад, термин производительность впервые был использован Казвиним (1766) в одном из сельскохозяйственных журналов. В настоящее время этот термин применяется в различных ситуациях и уровнях, в особенности употребляется в отношении экономических систем (Танжан, 2002, на основе рассказа Бакари, 2006, стр. 179). По мнению некоторых ученых впервые термин производство был применен со стороны Франсуа, математика и экономиста (48,1999, стр. 220). Вначале было рассмотрено целый ряд определений относительно производства. Определение Питера Дарокара относительно производства выглядит следующим образом:

Эффективность + пригодность = Производительность

Завершение правильно задачи + правильное завершение задачи = Производительность

В Японии определяют понятие производительность следующим образом: производительность это предоставление большинству максимальнойвозможности по использованию ресурсов, рабочей силы, средство производства, посредством научных открытий или уменьшения издержек производства и расширения рынка сбыта и увеличения занятости, реального повышения заработной платы и уровня жизни, как в интересах сотрудников, так и управляющих, и потребителей. На основе данного точки зрения человек может прийти к выводу, что каждый день может лучше завершит свою работу, чем вчера и стремление убеждать себя в реализации поставленных задач.

Производительность в английском языке означает производственную мощь, плодородие и продуктивность. На персидском языке слово «производительность»с лексической тоски зрения является причастием, а слово «пользующийся» является производным словом. Таким образом, производительность в персидской литературе означает получение выгоды, прибыли и удачи. (55.248).

При этом слово «производительность» в персидской культуре указывает на эффективность, получение пользы, прибыли и успех. (55.249).

Станер определяет производительность критерием эффективности, власти или способности, в реализации существующих в товарах и услугах. (50.215). Согласно определению Европейского агентства производительности, производительность состоит из степени и интенсивности эффективного использования каждого из факторов производства. В определении этой понятие также указывается на такой момент, что производительность является типом мышления и взгляда, на основе которого каждый человек может выполнять

свои дела и выполнить решении задачи лучше, чем вчера. С этой точки зрения, производительность рассматривается как культура.

Агентство производительности Сингапура рассматривает производительность как средства привычки к оптимизации поведения и улучшения отношения людей. С точки зрения этой организации, производительность в первую очередь, представляет собой интеллектуальный подход, пытающийся улучшить статус-кво. Иными словами, производительность прежде, чем представляет собой экономический показатель, считается культурой. (48.311). Производительность представляет собой концепцию, определяющиесоотношение выходящих к входящим ценностей человека, единицы, организации или нации.

Производительность организации можно рассчитать с помощью следующей формулы:

100 × входящие / выходящие = производительность

При этом входящие означают основной капитал, оборотный капитал, сырье, затраты на организацию людских ресурсов, инструментов и т.д. при расчете производительности, а выходящие - все продукты или услуги, предоставляемые организацией в определенный период и до времени расчета производительности. (46.239).

С точки зрения руководителей учреждений, производительность представляет собой культуру и рациональный подход к бизнесу и жизни, целью которой является интеллектуализация видов деятельности для достижения лучшей и благополучной жизни (2.49).

Значение производительности рабочей силы. Сегодня роль и значение человеческих ресурсов в процессе производства и удовлетворение человеческих потребности рассматриваются в качестве важнейшего фактора. В течение прошедшего полувека значительная часть прогресса развитых стран была обусловлена преобразованиями в их обученных и квалифицированных человеческих ресурсах. Такое значение вызвано тем, что изсреди указанных факторов именно человеческий фактор может на основе возможностей,

навыков, знаний и отношений на каждом этапе изменить другие факторы и быть применен для повышения индивидуальной производительности. С другой стороны, очевидно, что оптимальное использование различных ресурсов, будь то техники, оборудования, материалы, энергия и т.д., имеют определение, которого при никаких условиях невозможно превзойти. Например, использования материалов является доведение до нуля отходов и их правильная и уместная производительность. Однако человек является только результатом социальных, духовных и материальных производств, функциональность которого не имеет ограничений. Этот фактор представляется важным ввиду того, что в большинстве случаях с его учетом можно проследить соотношение индивидуальной производительности. Сегодня, на основе всех испытанных доказательств человеческие ресурсы представляют собой ключ успеха и секрет оптимизации индивидуальной производительности в промышленном секторе.

Термин «производительность» для разных людей имеет различное значение. Также производительность в зависимости от характера сферы специалистов имеет различные понятия. Понятия производительность в течение времени изменилось и преобразовалось. Иначе говоря, динамическая природа развития производства делает необходимым то, чтобы в соответствие потребностями общества и развитием науки и техники во всем мире отличиться от предыдущих исследований ученых относительно производительности. Необходимо обеспечить и поддерживать конкурентное преимущество в современном мире науки и техники, употреблять более эффективные и более производительные стратегии в области производства товаров и услуг. Ввиду этого в настоящее время понятие производительность отличается от предыдущих понятий.

По нашему мнению производительность это приобретение максимальной прибыли от трудовых затрат, человеческих умений и навыков, ресурсов, средств, денег, оборудования, времени и места для продвижения на благо общества. И в конечном итоге, целью повышения производительности является оптимальное использование материальных, трудовых ресурсов, средство

производства с помощью научных разработок, снижения издержек производства, расширения рынков сбыта, увеличения занятости и увеличения реальной заработной платы и повышения уровня жизни населения, поскольку это в интересах труда, управления и общественных потребителей.

Существующие факторы, влияющие на эффективности и производительности труда; можноразделить на а) внутренние и б) внешные факторы.

Внешние факторы: состоят из факторов, влияющих на политику и деятельность организации и вне организации, над ними отсутствует контроль. Другими словами, совокупность факторов, которые влияют на производительность за пределами организации, являются внешними факторами. Можно считать что, к этим факторам относятся:

а) актуальные факторы: культура состоит из совокупности ценностей убеждений и поведения, которое имеет общество в том числе и организация, которые в общие рамки индивидуального поведения в организации или сообщества берет основу деятельности.

б) экономические факторы, которые включаются в себеэкономическая зависимость, неравномерное распределение доходов и экономических санкций, является одним из основных факторов снижения уровня производительности труда в организациях развивающихся стран. Кроме того, плохая экономическая ситуация предприятий, низкий уровень доходов и краткосрочной перспективе, является из числа внешних факторов. Поскольку физиологические потребности людей в организации имеют решающее значение и если они не отвечают основным потребностям организации, само по себе это не станет фактором для увеличения производительности труда работников в организации. Поэтому страны, которые не имеют экономически приемлемых условий, на самом деле в повышении производительности будут иметь серьезные проблемы и сталкиваться с трудностями. Современное развитие общества требует партнерства, находящиеся в постоянном и динамичном движении в

деятельности учреждений и повышение производительности. В конечном счете, создают условие реализацию культуру производительности труда в которых обеспечить обучении партнерства, динамичное развитие учреждение. К существующим **социальным факторам** относятся специальное преодоление духа индивидуализма над коллективизмом в социальном плане в сообществе и объединений для организации людей имеющих общие цели и находящихся на низком уровне производительности.Потому что производительности труда ослабляется дух сотрудничества и общественной дисциплины снижается и человек свои личные потребности по отношению общих требований, признает более предпочтительными.

Другой фактор влияющие на производительность является **внутренний** включающийся в себе кадры и технологическое обучения.

Кадры как факторов развития производства имеют значение в организационной деятельности, и это требуют дальнейшего совершенство, так как качество и количество кадров в организациях, будет иметь влияние на производительность труда работников организации. Изучение кадров имеет две стороны: качественную и количественную. С точки зрения количества кадров находиться в центре внимания и качество трудовых ресурсов считаются необходимой дляработочей силой в соответствии с общей профессиональной подготовкой. На этом основании необходимо, чтобы рабочая сила с точки зрения количества должна быть рассмотрена, дляопределении потребности к получении знаний и опыта, и чтобы они соответствовали требованиям к обучению профессионального качества. Далее они будут внесены в программу обучения необходимых знаний, умений и навыков.

Расширение и улучшение соответственного качества программ подготовки персонала соответствовалитребованием к технических знаний, по бучению и опыто-продуктивной работы в современном мире. Профессиональное и техническое обучение является поддержкой для работников организации, чтобыспособствовали способствует повышению производительности труда и увеличение трудовых ресурсов.

Развитиепрофессиональных кадров, и формирование их личностные качества как работника организации требует определенного времени, и этот процесс является долгосрочной, постоянной целью, которая реализуется постепенно. Обучение и подготовка кадров включает в себя создание условий для обучения начальному и высшему образованию, освоение технических навыков, способствующих воспитанию и развитию личности. Процесс обучение может включат в себе следующие формы: 1. Обучение во время работы. 2. Обучение внерабочее время. 3. Обучение в небольших группах.

Обучение технологиииспользование материальной базы организации делится на две части: аппаратное и программное обеспечение. Аппаратное обеспечение представляет собой освоение оборудование знаний, умении и навыков в области использование машины, оборудование и сооружений и другие материально технические базы, которое имеет организация, процесс обучение программных требований и является процессом освоение и применение знаний о технологии, назначенные к использовании всех инструментов и определении их функций. Передовые технологические аспекты в организациях являются ключевым фактором в повышении производительности труда. Машина, которая работает быстрее, точнее, а также с наименьшимизатратами и большей производстваодинаковых товаров и услуг, безусловно, имеет более высокую производительность. Тем не менее, на основе привлечении инвестиции увеличиваются (в качестве показателя) затраты, что приводит к увеличению капитальных затрат, но использование организационных требований смягчает это обстоятельство при котором организации должны быть осторожны в выборе и в их употреблении. Обоснования и использование методов завершения работы станет поводом того, что в случае отсутствии сотрудников в организации, требует необходимое требуемое время для обучения другого сотрудника. Каждый сотрудник должен владеть знаниями и уметь выполнять требования при необходимости замены коллег по работе. При необходимости он должен завершить анализ работы в определенное время, а также установить не приемленность метода обучения в период реализации задач. Сотрудник

должен при необходимости разработать и реализовать более совершенный методы обучение и технологии работы.

Измерение производительности имеет важное значение в деятельности организации. Измерение производительности является необходимым инструментом для анализа происходящих изменений и показателей производительности втечением времени и его причин. Измерения производительности покажет, что в какой части производства уменьшается или увеличивается доход организации. Использование производительности полезно в качестве стандарта для повышения эффективной производительности и он может содействовать на принятие необходимых решений для руководства и оптимальное размещения ресурсов. Таким образом, производительность может выступать в качестве перемен в прогнозировании и планировании. Например, можно предсказать общий объем работы в будущем рост рабочей силы и производительности труда.

Разработки **модели измерения производительности труда**является необходимым для организации.Как мы уже говорили производительность определено в качестве средства измерения скорости или количества произведенной продукции на единицу данных. Однако, согласно этому определению в методе измерения производительности, существует много противоречий. Но все они умеют анализировать взгляды на повышении ответственности работника и показателю производительности.Мы можем говорить о двух основных концепциях по повышении производительности обеспечивающий; 1.использование факторов производительности; 2.исползование уникальный или единичный.

Модели измерения производительности о факторов влияющих на производительность трудаФабри Кант выделяеткомплекс факторов производительности, следующим образом: определяющие производительность на основе полученных результат; анализполученного продукта с использованием ресурсов;объем использование ресурсов для его создании и потребления; сопоставление каждого коэффициента дохода на

основеполученных показателей. Таким образом, определяем производительность на основе результат вкомплекса.

Единичный фактор производительностизависит от модели измерения предоставляются только на основе коэффициента каждого отдельного факторов, таких как производительность, продуктивность капитала, повышение эффективности.

Производительность часто определяют в качестве как выходов к данным, определенных в конкретной деятельности. Несмотря на то, что применение этого определения в случае каждого конкретного государственной специфической службы является трудной работой, относительно которого было проведено много дискуссий. Обычно измерение производительности в государственной части, описанное таким образом, что включает в себя, как продуктивность, так и эффективность. В большинстве измерение государственной услуги заключается в том, что объем завершенной работы не может стать, ясно и надлежащим образом, чтобы отразить предлагаемое обслуживание.

Я думаю, что органы власти на различных уровнях пытались изучить различные методы измерения производительности, и кажется, что в ближайшие годы она будет разработана высшие учебные заведение, все образовательные учреждений, государственные учреждений и правительства должным образом обратят внимание относительно производительности труда, было бы достигнуто значительный прогресс в течение следующего десятилетия.

Определение **производительность труда в области образования** является одним из трудоемких работой работников. Следует отметить, что производительность труда в области образования является основой прогресса страны. Так как фундамент и корни образования, работников воспитание человеческих личностных качеств, обучения персонала и полготовки ответственных кадров, являются основой прогресса, и развитие общества. Тем не менее, большая часть государственного бюджета, и большое количество работников сфере образований, определение содержания их деятельности

являются самыми сложными. Недостатки и неудачи взгляды в деятельности работников вобразовательнойпространстве (сферы образование), человеческих ресурсов, финансовых ресурсов, возможностей учреждений и т.д. являются очевидным и осязаемым. Опыт показывает, что все эти проблемы можно решить в долгосрочной перспективе. Следовательно, неизбежно выбор должен быть основан на эффективном использовании того, чему мы должны уделить особое внимание. Относительно эффективности обучения и воспитания предоставлено множество определений, и каждый ученый на основе особенного своего мнения определил данное понятие.

Некоторые из определений относительно эффективности обучения были предложены следующим образом: «Эффективность образования это сосредоточенность на учениках и улучшение качество обучения».

Эффективность обучения и воспитания состоит из взаимосвязи между много функциональнымиспользованием организационного обучения, его зависимость от ресурсов, которое находится в его распоряжении и его преобразования в процессе обучения и качественное использование, существующих материальной базы регулярно учитывая качество трудовой жизни для всех своих сотрудников.

Следует отметит, что эффективность обучения определяет на основе взаимосвязи между образованием и производительности данных (потребительских расходов в сфере образования) и выходов (или других указанных целей достижения в области образования). По нашему мнению, основной вопрос в эффективности обучения заключается в эффективности затрат и способов употреблении существующих ресурсов для развития обучения,для достижения этой цели должны организовать программирование обучения и осуществить финансовые расходы и обеспечить производительности и эффективности труда.

«Образование определяется в производительности труда, то есть взаимосвязи между передовым обучением учащихся и существующими ресурсами».

Мне кажется, что все эти определения основаны на способности студентов и преподавательского состава, в обеспечении производительности труда, а также оптимальное использование имеющихся ресурсов.Снижение затраты на разработку новых моделей обучения, является совершенствованием и расширением производительности во всех аспектах учебного процесса.

В сфере образования один из главных факторов повышения производительности основывается в человеческих ресурсов. Преподаватели, сотрудники считаются одним из важных эффективных факторах в росте и развитие качественного образования. Так как в результате взаимодействия между преподавателем и студентом происходить обучение необходимых знаний, умений и навыков, способствующих профессиональной готовности к педагогической деятельности. Самым влиятельным фактором в обучении и профессиональной готовности студентов к работе являются сотрудники обеспечивающие деятельности высших школ. Производительность и конечный продукт образования являются студенты, прошедшие обучение.Многие люди принимают участие в учебно-воспитательном процессе, их деятельности, внеучебной времени прямо или косвенно влияют на образование студентов. Между тем, роль преподавателей и сотрудников является более заметным, чем другие.

Производительность в сфере высшего образованияимеет свои особенности психолого-педагогического материально-финансового и социально-экономического характера. В последние годы высшее образования столкнулась двумя основными проблемами: 1) увеличение спроса к готовности специалистов к работе; 2) повышения затрат на обучениеи организации педагогического процесса.Это в то время как университеты, постоянно сталкиваются с дефицитом бюджета и недостатком в обеспечении необходимых ресурсов. Все больше и больше труднее, чем когда-либо, получат финансовые ресурсы. Оптимальное использование производственных факторов, особенно рабочей силы может быть правильным подходом для решения проблемы ограниченности ресурсов.

Производительность является не только в качестве меры оценки эффективности, напротив его продвижение это необходимое условие для социально-экономического развития страны. С другой стороны, один из самых важных обязанностей каждой организации, которые является ответственным в управлении организации является повышение производительности в рамках организации. Так как один из главных задач повышения эффективности управления ресурсами в любой организации, в том числе высших учебных заведений, считается повышении уровня учебно-образовательной работы или организации и улучшении образовательных услуг. Департамент образования, особенно высшего образования, играя важную роль в подготовке квалифицированных кадров, и специалистов по потребности отраслей, в том числе педагогических сфер, имеет очень важный вклад в экономическом, социальном и культурном развитии страны.

В целом высшее образование несет ответственность за реализацию тремя основными задачами: это качественное образование, развитие отраслевой наука и оказаниепрофессиональные образовательные услуги. Реализация этих задач требуют эффективного и действенного управления системой высшим образованием. Высшее образование имеет дело с формой организации учебно-образовательной работы с совершенствованием и управления человеческими ресурсами методов преподавания и способами повышения производительности, организации финансово-хозяйственной работы, что в основном находит связь с управлением системой высшего образования. Увеличение внешнего давления со стороны законодателей, политиковна государственные университеты привело к тому, что университеты ищут пути сокращения расходов, и использование имеющихся ресурсов вповышение производительности. Таким образом, исследование производительности как способ сокращениенецелевые затраты и оптимальное использования ресурсов и возможностей, повышение качество работы приобретает особое значения. В этом контексте, изучение производительность труда научно-исследовательского состава в качестве ядро высшего образования приобретает

особое значение. С данной целью исследование производительность труда профессорско-преподавательского состава работников университетов может стать первым шагом на пути к повышению качества системы высшего учебного заведения, в том числе на уровне колледжа иработников педагогических университетов.

В соответствии с вышеуказанными категориями производительности вдеятельности администрации высшего учебного заведения имеет большое значение в планирование. Целевое планирование для повышения производительности труда сотрудников является необходимой мерой, и первым испытанием. Также более подробно будет обсуждаться анализ деятельности высших учебных заведений о производительности и эффективности в сфере образования и профессиональной подготовки, является сложное понятие и трудно его измерить.

В данном исследовании, диссертант пытался объяснить общую концепцию производительности, провести исследования в области высшего образования, в частности, производительность труда преподавателей и сотрудников. Высшее образование, из числауслуг, которое имеет постоянный спрос. И в общем, высшее образование является одним способов улучшение жизни, представляющих общественный интерес.

Последние годы стоимость высшего образования в большинстве стран мира стремительно растет.Это вызывает в некоторых странах озабоченность населения, обеспокоенность правительства, политиков, управляющих и планирующих систему высшего образования. Университеты в качестве основных единиц образовательных услуг столкнулись с бюджетным дефицитом и, следовательно, и они стали препятствием в количественном и качественном развитии отрасли. Как показывает опыт происходящихся в университетах измененийев социально-политического и экономического характера, в некоторых странах, становиться поводом потер оттека рабочей силы. Происхождение снижение качество научно-исследовательских работэтого

явления в сфере высшего образования оставляет глубокий след в образовании, оно оставляет и охватывает многих стран.

Сегодня мы делаем переход от понятия рентабельности к понятию производительности труда работников высших учебных заведений в производстве, промышленности, сектор услуг, в том числеобразовательных услуг.Измерение производительности в системах высшего образования, особенно в качестве основного компонента профессорско-преподавательского состава трудно определить, так как они занимаются преподавательской, научно-методической и научно-исследовательской работы.Необходимо отметить, что права и обязанности преподавателей вузов определены в нормативно-правовых законодательных актов Республики Таджикистан сотрудники вузов основную силу и личного время расходуют не только на выполнения своих обязанностей и выполнении общественных работ, но и на повышении производительности труда и участие в воспитательной работы со студентами.

Исходя из этого можно считать, что производительность работы сотрудников вуза является серьезной проблемы и оно требует специального научного исследования психолого-педагогического и финансово-экономического характера. Управленем и теоретик Питер Друкер лихо знания о проблемах деятельности работников, связанного с его работой пишет: задача сегодня повышать производительность труда сотрудников и повысить эффективность работы сотрудников является.

В связи с тем, что основные продуктивности деятельности профессорско-преподавательского состава и сотрудников вуза является основной частью обсуждаемой темы, выявление основных аспектах повышения эффективности обучение и образования должны становится частью будущего научного исследования. Известный ученый научного управления Питер относительно поэтапного перехода производительности и вопросов, связанные с ним, отмечает следующее: «В настоящее время повышение производительности

труда сотрудников связано с повышением эффективность работы знающих сотрудников».

Ввиду того, что основа данного исследования заключается в выявлении производительности обучения со стороны научных сотрудников, и работников других участников учебно-образовательного процесса предпримем попытку на основе полемике определить понятие производительности и обучение в научной сфере. Относительно определение понятие «производительности труда научных сотрудников» не существует единого мнения (3.49). Это связано с расхождениями мнений относительно стандартного определения и единые взгляды относительно производительности труда сотрудников. (6.90) С одной стороны, отсутствие выявлении объема работы, что члены научных сотрудников в течение одной недели выполнили, и сложность измерение качество их завершенной работы, увеличился рост сложность темы. Сущность производительности труда научных сотрудников соразмерно с этапами выполнении объем работы со стороны научных работников.

Некоторые ученые количество урочной единицы, назначение времени для обучения; проведение научных исследований или количество уроков, которые преподают члены научной группы, признают нормой измерением производительности (производительность на уровне индивидуума). Несмотря на то, что другая группа в исследование производительность членов научной группы анализируют при посредстве собирание данных на уровне университета, группы или специальности до уровня индивидуума (Портер и Юнбох 174.)

Наше определение относительно производительности обучения заключается в следующем: производительность обучения является сложным явлением в сфере научного управления и его цель заключается в увеличение качественном и количественном эффективности классного и внеклассного обучаемой деятельности, наличием источников определенной гипотезы в действительности в исследовании является целью обучения.

В данном исследовании нами было предпринято попытка на основании теоретических источников и давних исследований определить основное признаки эффективности обучения, чтобы предоставить соответственное основу для большего прения и исследования данной темы.

В целом существует две формы основного эффективного фактора длярассмотрение чувства необходимости ответственности за науки со стороны, в особенности научных сотрудников относительно своих действий: а) развитие обучения науки; б) уменьшение бюджетного вклада в высшее образование из общего государственного бюджета (7.69.).

Новое положение испытательных модулей определяющих преподавателя высшего образование возрослов Франция, Англия, Голландия, Австралия, Германия, Соединены Штаты Америка и Канада и других экономически развитых стран.

В своей практической деятельности менеджеры постоянно сталкиваются с проблемой определении как и когда максимально использовать функции и возможности работников? Как можно развивать рост и творчество индивидов в различных аспектах? Как можно поднять уровень их участия в решении проблем? Как можно превратить равнодушных людей в динамичные? Эти вопросы являются из числа важных вопросов, стоявших перед крупными организациями. (55.264).

В обществе принято определять уровни измерения производительности:

Производительность представляет собой относительную концепцию, изучение и анализ деятельности работников вуза которой требует точного тематического определения.Производительность определяется и обсуждается на разных уровнях: 1- индивидуальная производительность 2 производительность в организационной единице, 3 - производительность в организации, 4 – производительность в промышленности, 5 – национальная производительность. (10.44).

Индивидуальная производительность. Под индивидуальной производительностью подразумевается оптимальное использование талантов и

потенциала человека и божественных благословений в личной и общественной жизни в целях достижения максимального прогресса в жизни. Такая производительность может предусматривать как материальные цели, т.е. обеспечение лучшей жизни, так и духовные цели, т.е. движение в направление средств жизни через духовные цели, движущиеся по направлению к более совершенной жизни. С точки зрения институциональных интересов, улучшение производительности людей будет сопровождаться организационной производительностью. Направление поражающих талантов человека в сторону конструктивности и целей организации способствует прогрессу человека и организации в виде взаимодействия. Поэтому многие эксперты считают прогресс человеческого капитала основой прогресса организации, а человеческие ресурсы важнее любых других видов производительности.

*Производительность в организационной единице.*Отрасли выходящие организационной единицы (финансового, хозяйственного, производственного педагогического, медицинского и других отделов) представляет собой фактически сумму эффективности каждого ее членов. То, что важно в этой ассоциации, это энергия, полученная от взаимодействия и содействующая лучшим способом общей производительности. Производительность каждой единицы, посредством демонстрирования тенденции роста производительности той единицы, которые вводятся в поток сравнения между единицами желательным образом.

*Организационнаяпроизводительность.*Организационная производитель-ность является результатом эффективного и оптимального использования ресурсов, уменьшения отходов, снижения издержек, повышения качества и удовлетворенности клиентов, комфортной рабочей обстановки и повышения мотивации сотрудников и их заинтересованности в лучшую работу, что в конечном итоге способствует росту и развитию организации. Такие организации, как правило, называются обучаемыми организациями.

*Производительность в промышленности имеет свои особенности.*Общая производительность активных экономических предприятий в любой отрасли

составляетпроизводительность той отрасли. Другими словами, производительность в каждой отрасли можно получить от разделения реального ВВП той отрасли на количество занятых в ней работников.

Производительность на национальном уровне. Повышение производительности является единственным способом экономического развития любой страны, способствующим повышению уровня благополучной жизни нации. Чудесные преобразования экономического роста и развития в краткосрочной перспективе в некоторых странах, в том числе в Японии, Китая, Кореи и некоторых других азиатских странах,являются результатом повышения производительности, их эффективного и рационального использования человеческих и материальных ресурсов своих стран (10.49).

Однако очевидным является то, что разные уровни производительности являются неотъемлемой составляющей общей производительности нации и их воздействия всегда должны быть в поле зрения.

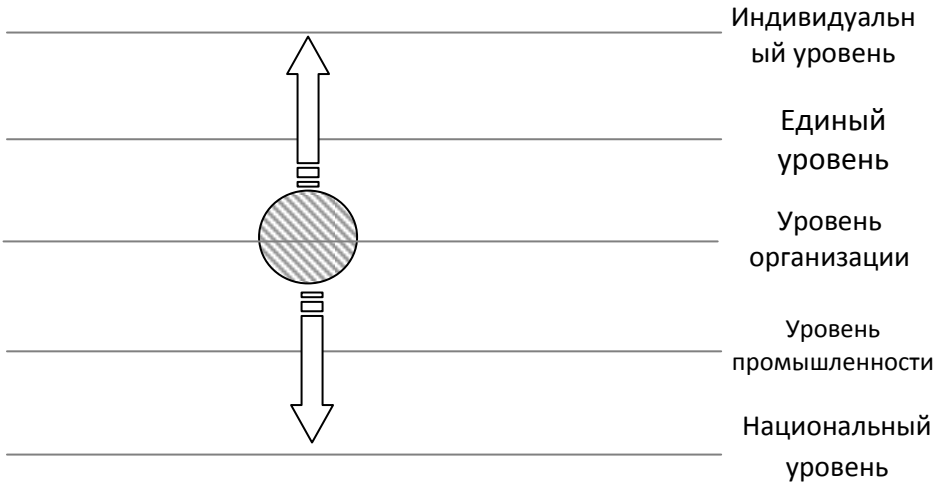


Рисунок10 - Уровни производительности

Следует отметить, что сегодня подняты конкретные вопросы, обязывающие организации принять на себя ответственность за окружающую среду, в которой они работают. Например, производительность озеленение окружающего мира представляет собой концепцию, выдвинутую в отношении предотвращение серьезных ущербов, наносимых

производственнымиорганизациями,возникает вопрос: Роль менеджеров и повышение производительности в чем заключается?

Следует отметить, что технологическое общество, выдающейся характеристикой которого является внимание к обществу, научно-технический подход, находится на стадии формирования.

Очевидно,должно обладать следующимишестью характеристиками:

1–Самонаправление, 2–самоповышение, 3 – интеграция, 4 – конвергенция, 5 – единство.

Отношения между организационной культурой и производительностью. Результаты исследований показывают, что если культура организации будет иметь больше власти и согласованности между индивидуальными потребностями и организационной культурой, то уровень производительности повышается. Таким образом, уровень производительности работников большей частью возвращается к пониманию, которым обладает индивид в отношении организационной культуры.

*Производительность в обучении.*Относительно производительности в обучении экспертами выдвинуты различные определения на основе своих собственных взглядов. Производительность в обучении представляет собой взаимосвязь между способом использования учебной организации ресурсов, находящихся в ее распоряжении, а также его превращения в процессе учебного процесса на желательные выходящие наряду с учетом качества трудовой жизни всех ее работников. Производительность в обучении состоит из концентрации на обучаемого и на качество обучения.

Калан (1995) рассматривает производительность в обучении как взаимосвязь между входящими (потребительскими расходами в сфере образования) и выходящими (научные достижения илидругие поставленные цели для обучения). По его мнению, основная проблема в учебной производительности заключается в эффективности затрат и особенности использования ресурсов, существующих для улучшения учебной успеваемости. Для достижения такого важного результата необходимо рассматривать учебное

планирование и национальные проблемы эффективными и необходимыми. (28. 49).

Следует отметить, что общим моментом в этих определениях отражаются эффективное и оптимальное использование существующих ресурсов, концентрация на обучаемого и сокращение затрат на виды деятельности, связанные с повышением производительности.

Необходимо учесть роль стратегии для повышения производительности в сфере образования:

Прошло не так много времени, как стали реализовываться способы повышения качества производительности в промышленных отраслях и секторах. Успех этих стратегий в экономическом росте и развитии побудил экспертов в сфере образования на их тестирование, в наиболее фундаментальном экономическом, социальном институте, т.е. в образовательной системе, что было успешным в повышении производительности в образовательных системах. Многие эксперты в области образования считают, что продвинутые страны в социально-экономическом росте и развитии преодолели только путь повышения качества и производительности в системе образования. Следовательно, использование выгод, получаемых от повышения производительности, играет решающую роль в росте и развитии.

Повышение производительности в обучении не только содействует социально-экономическому развитию, но и путем воспитания эффективных и творческих людских ресурсов, она способствует продвижению страны. Поскольку образование и воспитание, являющиеся конечной целью образовательно-воспитательных учреждений и качественным компонентом, их деятельности оценка уровня производительности человеческого фактора в этом деле также является трудным делом. Вместе с тем, два фактора, влияют на повышение производительности труда преподавателей.

Важно отметить, что управление образование является одной из самых сложных задач в управлении любой организацией, в частности, в управлении

человеческими ресурсами. Другим фактором внутри производительности, оказывающим сильное влияние на повышение производительности, считается обучение. Исследования показывают, что между обучением и производительностью существует очень сильная взаимосвязь. (16.21). Обучение и способы управления образовании,совершенствование учебно-образовательной базы и обучение студентов способствуют более глубокому управленческим методов способствуют более глубокому видению и знаниям, большей способности, навыки людей, освоение занятых в организации длявыполнения возложенных на них задач, а также содействуют достижению организационных целей с более лучшей и большей эффективностью и продуктивностью. В своей книге, посвященной важности инвестирования в образование, Михаил Лобов пишет: «В целях развития и продвижения работников необходимо осуществлять инвестиции, если они не готовы к более высоким обязанностям и ответственностям, то продвижение изнутри организации оказывается катастрофическим. Организации, имеющие лояльных работников, осуществляют непрерывные инвестиции в их обучение, подготовку, повышение квалификации и прогресс. Без сомнения, обучение и повышение квалификации персонала являются дорогостоящими, если будет считать, что обучение и подготовка являются дорогостоящими. Представьте расходы неграмотного подхода, заключающийся в том, что поздно или рано из-за ошибок работников, путем выплаты высоких зарплат для привлечения обученных и подготовленных работников или же тратой времени для работников, которых он имеет, оплачивая расходы на обучение. Последний метод способствует компетентности и лояльности сотрудников». (25. 68).

Одним из поведенческих изменений в производительности труда преподавателей является уровень мотивации. Под мотивацией подразумевается также особенности совершения поведения, а также причина удовлетворения потребностей людей. Мотивация рассматривается в качестве поведения, рассчитывающегося интенсивность, направленность и настойчивость усилий людей для достижения определенной цели. Эксперты считают, что

мотивированные преподаватели обладают большим желанием посещать школу и более активно участвовать в преподавании. (25. 69).

Анализ исследований ученых Российской Федерации и практики образовательных упреждении показывали, что производительность труда бюджетных упреждений зависит оптимизаций образовательного процесса и эффективной зарплаты работников. Анализ материалов научно-методического семинара состоявшейся 12 март 2014 года.Аналитического управления на тему «Резервы повышения производительности труда в бюджетной сфере» показывает, что производительность труда в сложных ориентированных на нематериальный результат областях, как образование, наука, культура, здравоохранение не может быть определена так же, как на производстве, и применительно к ним целесообразно рассматривать такие показатели, как эффективности творческого труда, труда, связанного с предоставлением важнейших социальных услуг. Были высказаны предложения по совершенствованию подходов к эффективным контрактам в социальной сфере, предполагающим установление зависимости оплаты труда от его объема и эффективности. Выступавшими отмечалась важность разграничения понятий эффективности труда и его интенсификации.

Бюджетная сфера очень важную государственную и социальную функцию и поэтому она должна быт устойчивой и эффективной. Вместе с тем, в ней существуют реальные проблемы, связанные с оценкой результатов деятельности, порядком регулирования оплаты труда, возможностью использования показателей производительности труда.

Основным источником дополнительных средств для бюджетной сферыявляется производительность труда, которыйтесно связано с ростом заработной плате.

Финансирования бюджетных организаций могут формироваться только за счет роста производительности труда на основе установления соответствующегофинансового норматива.

В связи с этим мыосознаем необходимость поиска внутренних резервов по оптимизации бюджетных расходов в своей отрасли. Оптимизация бюджетных расходов в образовании должна быть напрямую связана с повышением производительности труда в отрасли, поскольку нас ожидает поступательныйрост среднего уровня заработной платы работников системы образования. При этом (и это необходимо ясно осознавать) рост заработной платы работников образования должен сопровождаться ростом производительности их труда, повышением качества образования. Но этого не наблюдается и, скорее всего не будет никогда. Мировой опыт свидетельствует отом, что прямой (да и опосредованной) зависимости между ростом заработной платы в образовании и повышением качества труда работников отрасли не наблюдается. Следовательно, необходимо изыскивать другие пути .При этом необходимо понимать, что все прочие пути повышения производительности труда и повышения эффективности работы отрасли, кроме дополнительного вливания средства в отрасль крайне социально непопулярны.

•Перевод финансирования системы на реальные, а не декларированные принципы нормативно-подушевого финансирования.

Когда и руководитель учредитель знают, сколько денег принесет организации та или иная услуга, и на практике усвоили, что объембюджетных средств зависит только от количества потребителей услуги, тогда и руководитель заинтересован в недопущении раздувания штатного расписания и проведении мероприятий по выявлению и сокращению неэффективных затрат, и учредителю значительно легче оценивать эффективность деятельности организации и разрабатывать комплекс мер по повышению эффективности бюджетных расходов.

•Важнейшей задачей становится оптимизация сети образовательных органов.

Для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников сферы образования, должно быт осуществлено с привлечением на эти цели не менее трети бюджетных средства

получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций и снижения неэффективных расходов.

•Повышению качества образования в отрасли будет способствовать и практика создания школ-ступеней, где происходитконцентрация лучших ресурсов для обучения детей одного возраста.

•Оценка эффективности кадровых ресурсов образовательных учреждений требует пересмотра и улучшении учебно-образовательной работы.

•Совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей образовательных качества и количества оказываемых образовательных услуг населению.

В рамах этой задачи можнопроводит следующие мероприятия нового подхода:

-Базовые оклады работников устанавливатьпо профессиональным квалификационным группам;

-в структуре оклада работника исключены такие неэффективные составляющие как надбавка за стаж работы и уровень образовании;

-устанавливать оптимальное соотношение в структуре фонда оплаты.

•В творческих видах деятельности результат труда (который измерить, как уже неоднократно отметалось, довольно сложно) должно зависит, прежде всего, от уровня профессионализма работников, его-то и надо измерять и стимулировать, устанавливая градации качества, лежащие в основе дифференциации уровней заработной платы, гарантированной работнику при условии добросовестного выполнения своих обязанностей. Критерием допуска к работе, гарантирующей оплату долженсоответствовать профессиональным стандартам.

Американский профессором Уильям Баумоем была открытее по закономерность отставания производительности труда работников сфера услуг, в том числе в бюджетном сфера, об материального производства.

По мнению У.Баумоля, сегодня издержки на образование и здравоохранение, так же как и на живые исполнительские искусства

продолжают расти быстрее, чем инфляция практически повсеместно.Болезнь является хронической потому что эти виды деятельности по сути своей препятствуют инновациям, экономящим трудозатраты, так как природа и качество этих услуга требуют непосредственных вложений живого труда.

С точки зрения измерения производительности труда (ПТ) услуги могут быт классифицированы следующим образом:

Услуги,которые носят массовый характер, с легко идентифицированными единицами выпуска и простым способом денежной оценки (транспорт, связь автосервис, отели и др). В этом случае процедура измерения ПТ близка той, что используется в материальном производстве.

Касаясь вопроса об измерении показателя производительности труда в бюджетной сфере, следует исходить из того, что по определению производительность труда измеряется выработкой, т.е количеством продукции, выпущенной работником за единицу времени или в расчете на одного среднесписочного работника. Бюджетные организации, как известно, не производят товарную продукцию, а оказывают управленческие и социальные услуги, количеством которых разнообразно и они имеют различную сложность. В этом случае представляется целесообразным разработать для каждой из бюджетных организаций ключевые показатели результатов деятельности, которые в итоге могут быть сведены в условный интегральныйпоказатель общего результата, который бы стать показателем производительности труда.

В классическом понимании производительность труда- это количество произведенной продукции времени. Например, за час работы токарь может выточить три детали, другой-две, следующий-четыре. Уже в таком формате чувствуется значимость производительности труда, как для предприятия, так и для самого работника.

Однако нас сейчас интересует производительность труда не в материальном производстве, а в бюджетной сфера-образовании, здравоохранении, культуре, социальной защите, организациях и учреждениях других известных социальных отраслей.

И вышеизложенная классика понимания производительности труда применительно к социальной сфера выглядит как-то реально нелепо и научно сомнительно. Ведь получается, что увеличить здесь производительность труда-это значит за одно и то же время (за час, два, ит. д.) в университете прочитать больше лекций, в больнице сделать больше операций, в театре поставить больше спектаклей ит.д.Конечно, такая методика измерения производительности труда в социальной сфере уязвима, спорна и нуждается приближения к специфике соответствующих видов деятельности и учета особенностей производимых услуг.

В этой связи напомним еще одну принципиальную и очевидную характеристику производительности труда. Это показатель эффективности, труда, то есть, покрупному-отношение результатов к затратам живого труда. В качестве результатов в бюджетной сфере могут рассматриваться показатели объемов услуг (образовательных, медицинских, культурно-просветительных и др.) в стоимостном (рублях) и натуральном (количестве услуг) выражении (Р).А затраты живого труда могут измеряться объемами оплаты труда выплаченной работникам на производство вышеперечисленных объемов услуг (З).

Таким образом, формула определения производительности труда через его эффективность (ЭТ) выглядит следующим образом:

$$ЭТ=\frac{Р}{З}=\frac{Р}{ФОТ,}$$

где:

Фот- фонд оплаты труда (организации, учреждения бюджетной сферы или отрасли, региона, страны целом);

ЭТ-это своеобразная зарплата отдача. Она показывает, сколько выплачено зарплаты на выпуск единицы услуг (в стоимостном или натуральном выражении).Рост этого показателя означает, что увеличение заработной платы допустимо только при положительной динамике (количества и качества) услуг, произведенных в организациях бюджетной сферы.

Конечно, такую методику анализа производительности труда нельзя признать абсолютно точной. Ведь, например, числитель формулы (Р) является результатом затрат (З), связных не только с оплатой труда(ФОТ), но и с использованием средств и предметов труда. И тем не менее, она вполне актуальна и может быт востребованной для оценки производительности труда в социальной сфере.

Возможен расчет и анализ обратного зарплатоодаче (ЭТ) показателя-зарплатоемкости (P) , как доли оплаты труда в объеме выпускаемых услуг.

Производительность труда, начиная с ее расчета, как видим, тесно связывается с оплатой труда. Рост производительности труда в вышепредставленном варианте ее понимания применительно к бюджетной сфере, является финансово-экономическим условием, базой и основой для повышения заработной платы работникам организаций и учреждений.

С другой стороны, и это важно подчеркнуть, оплата труда и ее организация могут и должны быть ключевым фактором роста производительности труда за счет обеспечения мотивации и заинтересованности персонала в высококачественной результативной работе. Однако, к сожалению, на практике возможны и обратные взаимозависимости.

Правительство Российской Федерации приняло план по увеличению производительности труда, состоящий из четырех основных блоков, включающий: 1-создание стимулов и мотиваций к новым высокопроизводительным рабочим местам, 2- развитие кадрового потенциала, 3-повышение эффективности работы государственных компаний по инновационному развитию; 4- корректировку отраслевых и государственных программ. Важной мерой в развитии кадрового потенциала является разработка и принятие профессиональных стандартов, которые ориентированы применение:

работодателями при формировании кадровой политики и управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов

работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных программ;

- при разработке в установленном федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Дополнительные объемы финансирования бюджетных организаций могут формироваться только за счет роста производительности труда, на основе установления соответствующего сферы не должен превышать роста производительности труда в стране или соотвестующем регионе (в зависимости от статуса бюджетной организации), а заработная плата каждого работника и стимулирующие выплаты должны устанавливаться с учетом квалификации, объема, качества и условий выполнения работы.

Из приведенных данных видно, что за период с 1990 г. По 2012 г. показатели роста производительности труда и среднемесячной заработной платы в России практически сравнялись. Проанализировав данные по производительности труда за 2012 г. Большинства стран Европы, нами была выявлена взаимосвязь показателей производительности труда с показателями среднемесячной заработной платой в странах Европы, США и Россия, приведенными в таблице.

Страны	**Производительность Труда,$**	**Среднемесячная Зарплата,$**
США	68374	3263
Финляндия	50200	2925
Германия	43243	2720
Греция	32256	2300
Россия	19656	1215

Обработка показателей по производительности и среднемесячной зарплате по 17 странам Европы и России показала, что взаимосвязь между этими показателями выражается равнением регрессии вида:

Y=0,058* X+86,16

где: Y- среднемесячная заработная одного работника, **$**[6];

X- производительность труда, **$** на одного работника.

Коэффициент корреляции уравнения r =0,82.

В бюджетной сфере социальных услуг приоритетными задачами являются обеспечение государственных социальных гарантий, повышение качества и обеспечение доступности услуг населению, повышение культуры обслуживания потребителей и эффективности работы государственных и негосударственных учреждений.

При этом повешение производительности труда в бюджетной сфере, выходящее за рамки установленных нормативов (число прочитанных лекций в день, подготовленных выпускных квалификационных работ студентов в год в расчете на 1 преподавателя вуза) ведет к снижению качества обслуживания потребителей.

Говоря о повышении производительности труда в бюджетной сфера, особенно в отраслях и учреждениях социальной сферы, необходимо иметь в виду, что в социальной сфера важнейшую роль играет ее креативный сектор, наука и социально-культурный комплекс, формирующий и развивающий интеллектуальный (НИОКР) и человеческий капитал (капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры и др.), являющиеся важнейшими факторами повышения конкурентоспособности современной национальной экономики России на основе ее технологической и структурной модернизации и научно-инновационного развития ведущего к повышению общественной производительности труда в реальном секторе экономики к ее преобразованию в экономику знаний и инноваций. Таким образом, значение бюджетного сектора социальной сферы в решении задачи двукратного и более повышения производительности общественного труда в национальной экономике заключается прежде всего в его воздействии на значительный рост производительности труда в реальном секторе экономики а также в повышении производительности труда в самой социальной сфере, которая должна увеличиваться за счет административного сокращения штатов и затрат на

социальную сферу, а путем внедрения новейших трудосберегающих технологий и повышения технической вооруженности труда бюджетных работников.

Сегодня понятие творческого труда тесно связано с понятиями «креативная экономика» и «креативные отрасли», составляющие ее и вошедшими в научный оборот во второй половине 1990-х годов. Существуют различные классификации видов деятельности, составляющих креатиную экономику, в частности, используемых ЕС, ЮНКТАД, Международной организацией интеллектуальной собственности и др.Например классификатор ЮНКТАД выделяет такие области творческой (креативной) деятельности, как дизайн, визуальное искусство, издательский бизнес, музыкальный и кинобизнес, новые технологии аудио- видеозаписи, реклама имаркетинг, архитектура, исследования и разработка а также виды деятельности в «сопутствующих отраслях», необходимых для производства, распространения и потребления креативных товаров и услуг (производство компьютеров, фото-и видеокамер, телевизор и др.). Отличиеподходов-в широте спектра «креативных отраслей», в которых экономический результат обеспечивается за счет новых идей, получаемых на основе использования творческих (креативных) способностей, защищаемых законодательством об интеллектуальнойсобственности, и воплощении этих идей в «креативные продукты и услуги», как правило, реализуемые на рынке. Эффективность креативного сектора оценивается на основе соотношения его вклада в ВВП, в экспорт товаров и услуг страны (в %) по отношению к доле занятых в нем в общейзанятости (в %) [4].

Сама постановка вопроса необходимости изыскать резервы повышения производительности труда в бюджетной сфере задает неверный стратегический ориентир,которое отражаются в следующем;

Во-первых, более или менее точно измерить производительность труда можно только в очень простых видах деятельности, преимущественно в материальном производстве.

Во-вторых, существует эффект интерактивности: эффективность (производительность труда конкретного учителя, врача артиста в не меньшей мере, чем от него самого зависит от того, на кого направлен труд-ученика (и его родителей), пациента, зрителя.

В-третьих, для многих творческих видов труда (например, в исполнительских искусствах) постановка о повышении его производительности вообще бессмысленна.

Значительно легче, чем производительность, измерить интенсивность труда. К сожалению, часто происходит подмена одного другим. Сегодня за лозунгом о необходимости повышения производительности труда в бюджетной сфере по существу скрывается призыв к повышению интенсивности труда бюджетников.

Интенсивность(в отличие от производительности) – мера нагрузки, а не результат труда. Рост интенсивности труда чреват снижением его качества. Это особенно опасно в творческих видах деятельности, гдепроизводится нестандартный неосязаемый продукт, качество которого сложно напрямую оценить и контролировать. Именно такие виды деятельности преобладают в бюджетной сфере.

Поэтому в качестве стратегического ориентира развития бюджетной сферы нужно выбирать не производительность, а качество результатов труда и его эффективность, понимаемую не как соотношение результатов и затрат (efficiency), а как степень достижения цели (effictivtness).

Сейчас апробируются разнообразные стимулирующие системы оплаты труда в социальных отраслях особенно изощренные в сфере образования. Но чтобы добиться лучшей отдачи и качества труда бюджетников, нужно не стимулировать интенсификацию их труда, как это, к сожалению, происходит сегодня, а наоборот, посмотреть, как разгрузить работника, как облегчить их труд.

Сейчас подход- максимально загрузить, но тут же срабатывают механизмы самозащиты- сокращается труд вне аудитории, падает внимание, растет раздражительность появляется равнодушие к ученикам, пациентам и т.д.

В творческих видах деятельности, к которым в широком понимании можно отнести не только культуру и искусство, но и труд учителей, медиков научных работников, действует очень сильная незарплатная мотивация к труду. Поэтому стимулирующая функция заработной платы здесь менее актуальна, чем, например, в массовых профессиях материального производства. На первый план выходит воспроизводственная функция: зарплату не нужно пытаться как можно точнее увязать с сиюминутными результатами деятельности или колебаниями нагрузки. Она просто должна быть достаточной для нормального воспроизводства работника, в терминологии Международной организации труда-достойной, т.е. обеспечивающей возможность удовлетворения потребностей, необходимых для поддержания в нормальном состоянии сложной рабочей силы.

Усиление стимулирующей функции зарплаты приводит к тому, что: значительная часть совокупных трудовых усилий используется непроизводительно, т.е. не на выполнение основных функций и прямых обязанностей (по лечению, обучению, решению научных и т.д.), а на то, чтобы наилучшим образом представить вовне свои достижения и результаты трудовой деятельности:

выигрывают те, кто перераспределяет свой фонд времени с основных функций на представительские;

возникает нездоровая конкуренция, зависть, ухудшается атмосфера коллективах.

Эффективная зарплата применяется там, где внешний контроль по отношению к работнику применить трудно. Это, прежде всего, относится к творческим видам деятельности, где производится нестандартный продукт, качество которого сложно напрямую оценить и контролировать. Эффективнаязарплата, соизмеряющая оплату аналогичных по сложности и

качеству трудовых усилий в государственном (бюджетном) и в частном секторе, могла бы способствовать повышению престижа бюджетной сферы (государства как работодателя) и способствовала бы привлечению лучших кадров в государственные бюджетные учреждения.

Дело в том нам нужно очень четко нормировать рабочий день или рабочую нагрузку преподавателей, расписать, что составляет его аудиторную нагрузку, что составляет неаудиторную нагрузку. И вообще, иными словами, за что преподаватель получает заработную плату. Например, присутствие на заседании методического объединения является ли это его рабочим временем или нет? Если это рабочее время, как его дифференцировать?

Второй момент-повышение квалификации. Сколько времени в год учитель должен уделять повышению квалификации? В ряде стран, где пытались это каким-то образом нормировать, скажем, в той же Финляндии и Великобритании, это вызывало очень большие проблемы. Пять часов в год обязательных установили в Великобритании, еще когда Майкл Барбер был заместителем министра образования, были волнения среди британских учителей и так далее.

В России была разработано Государственная программа реформы системы образования в 2014-2017 г. и концепции поддержкиразвития педагогического образования. В Таджикистане реформы системы образования, подготовки педагогических кадров для всех образовательных учреждений осуществляется на основе Закона РТ «О профессиональном высшем образовании и послевузовской профессиональном образование» принятой Правительством от 19 майя 2009г. За № 531.

В государственную программу и Закон РТ включены следующие мероприятия и показатели, направленные на увеличение высокопроизводительных рабочих мест.

Мероприятия:

1. Подготовка специалистов федеральными и республиканскими вузами по реализуемым ими основным образовательным программ (в том числе для

удовлетворения потребности в высококвалифицированных специалистах, необходимых для работы на создаваемы высокопроизводительных рабочих местах);

2. Повышение эффективности труда педагогических работников и увеличения соотношения числа обучающихся (воспитанников) в расчете на 1 педагогического работника;

3. Совершенствование механизмов учета потребностей региональных экономик при распределении контрольных цифр приема граждан на образовательные программы в разрезе специальностей и направлений подготовки;

4.Мероприятия по реструктуризации сети соответствующих региональных и местных органов власти образовательных организаций по результатам мониторинга их эффективности;

5. Реализация Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров: поддержка на конкурсной основе переподготовки, повышения квалификации и стажировки специалистов инженерно-технического профиляпредприятий и организаций реального сектора экономики; мониторинг реализации Программы;

6. Оценка эффективности деятельности вузов рамках мониторинга системы образования;

7. Реализация программы реорганизации сети республиканских вузов и их филиалов;

8. Разработка требований и новых образовательных программ для подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров;

9. Реализация программ подготовки (повышения квалификации) руководителей образовательных организаций, органов местного самоуправления, органов исполнительной власти Республики Таджикистан;

10. Разработка требований и новых образовательных программ для подготовки повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.

Показатели выполнении Государственной программы реформы система образования и концепции поддержки развития педагогического образования, Закон Республики Таджикистан «О профессиональном высшим образования и послевузовской профессиональной образовании » являются;

1.Структура подготовки кадров по профессиональным образовательным программам (удельный все численности выпускников, освоившихпрофессиональные образовательные организации соответствующегоуровня, в общей численности выпускников);

2. Удельный вес численности лиц, принятых обучение по программам прикладного бакалавриата в общей численности принятых на обучение по программам высшего образования - бакалавриата;

3.Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалиста, программам магистратуры, в расчете на одного работника профессорско – преподавательского состава;

4.Удельный все выпускников организаций профессионального образования последнего года выпуска, трудоустроившихся по полученной специальности;

5.Охват населения программами дополнительного профессионального образования (удельный все численности занятого населения в возрасте 25-55 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы);

6.Численность специалистов инженерно – технического профиля, повышение квалификацию в рамках мероприятий Президентской программы повышения квалификация квалификации инженерных кадров;

7.Число разработанных образовательных программ для подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, разработанных: в соответствии с утвержденными федеральными и республиканскими государственными образовательными стандартами и профессиональным стандартом педагога.

Проблему повышения эффективности бюджетных расходов можно решать по четырем основным направлениям:

внедрение единой стоимости образовательной услуги (норматив финансирования);

оптимизация сети образовательных учреждений;

эффективное управление кадровыми ресурсами;

совершенствование системы оплата труда и, особенно показателей оценки деятельности работников образовательных организаций.

В связи с обсуждением проблем повышения производительности труда в бюджетной сфере и, в частности в сфере образования, хотел бы отметить несколько факторов затрудняющего с нашей точки зрения, этот процесс.

Это, прежде всего, несовершенство трудового законодательства:

наличие широких трудовых прав работника и отсутствие таковы у работодателя препятствующих повышению интенсивности труда и расширению трудовых функций работников;

отсутствие ясных норм, устанавливающих нормирование труда работников бюджетной сферы и, в частности работников образования.

Это является существенным препятствием при переходе к так называемую«эффективному контракту», так как положения в этом случае будут носить слишком общий и неконкретный характер.

ВЫВОДЫ К ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

На основе вышеперечисленных исследовательских работ можно заключить, что различные теоретики каждые, опираясь на свои теоретические концепции, рассмотрели отдельные аспекты организационной культуры. Они выдвигают разные определения организационной культуры. По нашему

мнению, наиболее всеобъемлющее определение, которое можно выдвинуть в этой связи, является то, что «культура представляет собой группу признанных ценностей, помогающих людям достичь полного понимания приемлемых и неприемлемых инициатив на уровне сообщества. Эти ценности посредством символических инструментов передаются другим группам и поколениям.

Элементы организационной культуры могут включать организационную атмосферу, проверенные ценности, групповые нормы поведение, официальную философию, гармонизированные символы, правила выполнения деятельности. С нашей точки зрения, аспекты культуры включают: дистанцию власти, отказ от риска, ориентацию на индивида, ориентацию на мужество.

Нами использованымодели Оучи в котором аспекты культуры которые включают:приверженность к сотрудникам, система оценки работников,поощрение и продвижение сотрудников по службе, способ принятия решения, системный мониторинг, отчетность и внимание к работникаморганизации.

Мы считаем, что аспекты культуры определяются в соответствии целями, интеграцией, легитимностью.

Существующая модель Кия о организационной культуры указывает на пять факторов, включающих окружающую среду, человеческие ресурсы, управление, технологию, структуру. Изсреди различных моделей, рассматриваемой в данном исследовании и оригинальным является модели Хефтстеда которые нами были использованы.

Анализ существующие исследование и выдвинутые теории различных моделей, в связи определения с факторами, влияющими на производительность людских ресурсов,показывает, что повышения производительности работников является функцией достоинство×мотивация= производительность работодателя и менеджмента.

Анализ существующие модели Кейта Дэвиса и Джона Несоторама показывает. Что одним из лучших в которых указаныкачество лидерства, взаимное доверие между работниками и работодателями, двусторонность

организационных коммуникаций, справедливость вознаграждения, участие сотрудников в корпоративном управлении, возможность роста и обеспечении развития персонала является показателем развития организационной культуры организации.

Долее в другоймодели акцент делается на соучастие работников, доверие работников, реструктуризация роли менеджмента, повышение ответственности работников.

В ряд моделов разработанные исследователями дляразвитие организационной культуры включает следующие компоненты;влияние среды, равенство и паритет, политику открытых дверей, обучение работников, групповую работу, роль лидерства, ротацию, конкуренцию, партнерство, отношения работника с работодателем.

Мы считаем, что производительность зависит от ряда факторовкоторые включают в себе целевое обучения, профессиональной удовлетворенности, добрые отношения работника с работодателем, ясность целей, цели производительности, участие работников в управлении организации, участие в выгодных практическойпомощи менеджмента к производительности, и к процессу партнерства в сфере производства и образования.

Модель разработанное для повышении производительности трудав сфере образования, в особенности производительности труда научных сотрудников вуза и всех категорий работников направлено на выявлении влияние и взаимосвязи следующих факторов; объема работы, и затраченное время индивидуальную, групповую работу, инновации и творчество, справедливое распределение работы и поручений в педагогическом процессе, чувство ответственности, использованы пять ресурсов на повышении производительности труда работников:приверженность сотрудников к работе и трудовой этике, взаимное доверие, долгосрочная перспектива и повышения уровня производительности труда.

Выявлено, что в модели Херцберг подчеркиваются влияние два фактора – мотивационный и здравоохранительный, влияющие на производительность. В

ряде моделей для анализа человеческой производительности выдвигаются семь переменных: способность, ясность, помощь, мотивация, оценка, надежность, среда.

В целом, в этих моделях с организационной культурой связаны системы вознаграждения, мотивации, коммуникации и лидерства.

Нами подвергался анализ существующих исследований в области влияние организационной культуры на стресс работников и производительности труда работников вуза в теоретическом аспекте. Выяснилось существующие модели связь организационной культуры, рабочий стресс и производительность труда работников вузов Республики Таджикистан которые требует специальные научного исследования, способствующих выявлении роли менеджера в управленческой деятельности вузов.

Анализ исследований о взаимосвязи организационной культуры с профессиональным стрессом и уровнем производительности труда в бюджетной сфере. Особенности воспитателно-образоательной учреждениях бюджетной сферы Российской Федерации и Республики Таджикистан показывает повышения производительности труда учителей в процессе деятельности.

Повышение производительности труда образовательных учреждений г. Душанбе осуществляется в жизненно необходимом возрасте человека.

ГЛАВА II. Практическое реализации взаимосвязи организационной культуры, профессионального стресса и производительности труда.

2.1. Научно – практические основы организации организационной культуры, профессионального стресса и производительности труда

В отечественной и зарубежной психолого-педагогических исследованиях появились научные работы по организационной культуры как фактор влияющие управленческой деятельности руководителей организаций, взаимосвязь организационной культуры с профессиональным стрессом, также влияние организационной культуры на производительность труда работников сферы производства материальных ценностей и бюджетных организаций (работников в области образования, здравоохранения).

Канадские исследователи Уоллес и Джеймс в 1995 году выполнилиисследование на тему «Отношения между руководством, организационной культурой и профессиональной удовлетворенностью в организациях, YMCA».Это исследование было проведено в 69 организацияхYMCA (съезд христианской молодежи) Канаде. Полученные результаты показывают, что с точки зрения организационной культуры между группой организацийYMCA, руководимой многого количества руководителями и группой организацийYMCA,мало меняющих руководителей существует значительная разница.Кроме того, организации YMCA,много раз меняющих своих руководителей, представляют собой организации, которые выполняют управленческую деятельность, связанной с устройством культуры,достижением целей, групповой работой ориентированы на клиента, в более широком масштабе по отношению к организациям, руководителям. Кроме того, сточки зрения уровней профессиональной удовлетворенностиработников между группойорганизаций YMCA, руководимоймного переходным руководствами группой, руководимой малопереходным руководством, не существует значительной разницы. (54.69).

В своем исследовании под названием «Организационная культура в органах пожаротушения», выполненном в США, Делис Стюнабнабар выдвигаетпредложения для развития управленияорганизационной культурой которые считают самым важным в следующем: а) выявление и развитие организационных ценностей;б) определение и расширениеосновных ценностей; в) правил, формирующих организационную культуру и их руководство; г)развитие методов, с помощью которых люди могутнаблюдать за прозрачной и ясной работы связанные на повышение производительности;д) штрафы и противоречие с поведениями, противоречащими ценностям организации; е) оставление и изменение привычек, а также поведений, противоречащих организационным ценностям под лозунгом «Оставляйте свои инструменты в сторону»,основной целью которого является создание баланса в организационном поведении.

Другое исследование, выполненное в (2005- С.154) году Рихардом Вагнером, Скоттом Меткалфом, Израилем Оларом, посвящено «Трансформациям и конкуренциям организационнойсреди профессорско-преподавательского состава вузов».В соответствии с результатами этого исследования, наиболее широкое использование в вузовской среде имела: а) профессиональной культура, за ней следовала: б) иерархическая культура, ориентированная на выполнение задание: в) традиционная культура находились объектом внимания и принятия влияние среды. Результаты этого исследования показывают, чтоучитывая глубокие и быстрые изменения в культуре, связанное с процессом глобализации. Правильное управление организациямитребует, чтобыструктура, связи и способ представленияобратной связи к продуктивности людей и организационной культуре должно обладать достаточной гибкостью иоткрытостью, чтобы увидеть свои ежедневно растущие успехи вглобализации.

Гейнс Борг (2005-С.706) в своем исследовании под названием «Организационная культура и рабочий стресс» пришел к выводу, что стресс коренится в таких аспектах организационной культуры, как структура

организации и управленческий стиль руководителя. При этомдляорганизационной культуры и снижение профессионального стресса необходимо изучение индивидуальных и организационных факторов возникновения стресса. Выявление исправительных дополнительных работ является ценным для совершенствование организационной культуры и преодолении профессионального стресса.

Ричардсон Р. и Ватанг, исследовавшие деятельности менеджеров в Сингапуре и Кингдоме, показали, что хотя рабочее напряжение в организационных культурах являются совершенно похожими друг на друга, тем не менее источники напряжения различались. Так, для сингапурских менеджеров стрессовыми факторами являлись ответственность за административную политику и противоречие ролей, то для менеджеров Кингдома стрессовыми факторами являлись большой объем работы и отсутствие безопасности, занятостибольшим объемом работы. Они приходят к выводу, что источники и уровень рабочего стресса в различных организационных культурах зависит отвлиянием культурных факторов, ценностей, отношений и других переменных окружающей среды которые различаются разными компонентами.

В своем исследовании, посвященном рассмотрению «Стилей руководства и организационной культуры», Бичль (42.75), анализируя рабочий стресс у руководителей организации, приходит к такому выводу, чтоониимеют значительную разницу между гибкостью в стиле руководства, эффективностью и организационной культурой со степенью испытанного стресса.

ДанаЛадсон и Гифант Мэри (2006-С.215)исследуя проблему «Культурная безопасность идетская больница США» выявили, чтобезопасностью уровень рабочего стресса работников зависят от понимания организационной культуры.

Всвоем исследованииГапа (19.152), посвященном изучению взаимосвязи организационной культуры и рабочего стрессапрофессорско-преподавательского состава с неполным рабочим днем,пришел к выводу, что

причину своего стресса видит в несоответствующей трудовой политике и организационной культуре в организации.

Мы согласны с Фарвилендом, исследовавший проблему «Как лечить рабочий стресс?». Он считает, чтоэффективным средством в планировании управления стрессом является уменьшение рабочей нагрузки и сокращениерабочих команд(19;159).

Фарандж и Каплан,в своем исследовании определили взаимоотношение между коллегами с учетом существующих чувств и поведение недоверия, отсутствия поддержки и интереса к подслушиванию других и предложили преодолет два стрессовых факторов – отсутствие безопасности занятости, организационная структура и культура. (27.88)

Хуан ДэвидТ.и др. (2007-С.322) в своем исследовании, посвященном рассмотрениювзаимосвязи между организационной культурой и профессиональном стрессом, кобеспечении безопасности занятости медицинских работников-реаниматологов *(ICV)*в больнице,обнаружили, что в секторах централизованной реанимации больницы существует огромная разница. Результаты их исследования показали, что понимание безопасности среды и степень рабочего стресса работников в различных единицах различаются совершенным образом. А в единицах, в которых уровень баллотирования надзирающих менеджеров является близким, стресс работников оказался высоким.

Ганди Симпади в исследовании, посвященном изучению 75 работников медицинского института в США, приходит к выводу, что организационная культура может в значительной степени изменить здоровье, рабочий стресс и повысит производительность труда работников.

Каплер (2001-С.214) в исследовании, проведенномс целью выявления факторов, влияющих на производительность труда работников, пришел к выводу, чтостиль руководства, наличие квалифицированных ресурсов,а также организационная культура является из числа факторов, влияющих на производительность.

Синкотта в своем исследовании посвященной вопросам организационной культуры в сфере образования заключает, чтомежду рабочим стрессом и производительностью существует взаимосвязь.

Иранский исследовательЮсефи М.Дж. провел исследование на тему «Отношения между организационной культурой школ и академической успеваемостью учащихся средних школгорода Шираз в 1995/1996-ом учебном году».Статистический анализполученных результатов показывает, что между организационными культурами четырех образовательных районах существует значительная разница. Например, в районе № 3,имеющем самую низкую организационную культуру, существует значительная корреляция между ней иуспеваемостью учащихся.(61.95)

В своем исследовании Сойле,названной «Оценка состава культурных аспектов в Департаменте внешней торговли»», изучал организационную культурув соответствии с аспектами модели Герта Хофстеда в которм основные компоненты являлись дистанция власти, коллективизм, отказ от риска,ориентация на женщин в организации получил следующие результаты: 1-дистанция власти в этой организации увеличилась, 2- коллективизм в этой организации повысилось, 3 – отказ от риска в этой организации улучшилось , 4 – ориентация на мужчин в этой организации изменялись.

Исследование Ахмаде Мураде Ализаде (3.128) выполнено под названием «Оценка факторов, влияющих на производительность людских ресурсов в Национальной медной компании Иранаи ее расчет на основе добавленной стоимости в 1993-1996 гг.» в Центре обучения государственных служащих представляет особый интерес. Объектом исследования являлись все работники медного комплекса рудника Кирмана, состоящих из 113 человек, инструментом исследования был вопросник. Результаты данного исследования показывают, что уболее70% работников с увеличением потенциала инноваций повысилось также и их производительность труда.

Другими словами, освоение и повышение уровня инновационных знаний в работе способствует повышению производительности труда работников. При

этом организованная руководством условия для правильная система вознаграждения и обеспечение в повышении производительности оказались эффективными. И если система финансовой выплаты будет осуществляться правильно, то это способствует повышению производительности в принятии решений. Также внимание применение вознаграждение и обеспечение условий для повышение производительности между особенностями организационной культурой и желательной культуры элементах лидерства и руководство, будет использовано в среде и в других случаях, способствующих обеспечении склонности к качественному выполнении работы, способствует повышению производительности работников.

Дастджерди Асади (8.134) выполнил исследование, озаглавленное «Оценка организационной культуры и ее влияние на производительность людских ресурсов работников Министерства трудовых ресурсов, Министерства культуры и высшего образования».На основании собранных данных и их анализаотносительно штатных и контрактных сотрудников было оценено в сферах: 1) административных;2) вспомогательных в департаментах; 3)уровня образования;4) воспитанности;5) студенчества и культуры;6), права ветеранов в парламента, автор заключает, что наибольшая дистанция существует между особенностями существующей культуры и желательной культуры в элементах лидерства и руководства.Он предлагает, чтобы в руководстве и лидерстве менеджеры должны обращать внимание на два фактора, включающие показатели производительности и постановки целей.

Канаатиян (19.165) провел исследование под названием «Изучение взаимосвязи между компонентами организационной культурой и эффективностью, работы менеджеров в средних школах для девочек г. Джахрама». Объектом исследования являлись 115 менеджеров, из числа которых 93 челов**в**ек были выбраны в качестве респондентов нашего исследования.

Основные выводы, автором сделанные в ходе исследования, заключались в следующем:

1.Между компонентами организационной культурыорганизации (дистанция власти, ориентация наиндивидуум, мужество) и производительностью менеджеров существует значительная взаимосвязь.

2.Между компонентами организационной культуры в образовательных организациях, руководителей существующих в школах, которые являются объектом внимания директоров, существует разница.

3.Факторы, составляющие культуру в школах являются ограниченными и в целях укрепления этих факторов не предприняты достаточных мер.

Канаатиян заключает, что по причине отсутствия достаточной информированности менеджеров, культурные компоненты и учебная успеваемость учащихся, являющиеся важными учебными целями, не являются объектом внимания.

Гулабиян(6.184) в своем исследовании под названием «Организационная корреляция и производительность людских результатов между работниками Генерального управления водой г. Тегерана» изучил всех работников, занятых организации.В качестве респондентов были выбраны 132 человек.Инструментами сбора информации послужил вопросник по организационной культуре и вопросник по производительности людских ресурсов. Результаты исследования показали, что между организационной культурой и производительностью труда людских ресурсов Генерального управления воды г. Тегерана существует значительная взаимосвязь.

В своем исследовании, озаглавленном «Взаимосвязь между организационным климатом и производительностью работников Ведомства электроэнергии г. Джахама», Каримзаде (21.193) пришел к такому выводу, что положительная психологическая атмосфера организации влияет на повышение производительности труда работников. Кроме того, существование неформальной культуры в организации, в дополненное к созданию большей удовлетворенности у работников от своей работы, способствует также повышению их производительности труда.

Назарпур (33.167) в своем исследовании под названием «Изучение взаимосвязи между организационной культурой и степенью участия учителей в школьных делах города в провинции Мазандаран» пришел к следующим выводам:

1. Степень участия учителей в делах школы находится на относительно благоприятном уровне, так как организационная культура существующие в школах, обеспечена на высоком уровне.

2. Ситуация школ с точки зрения организационной культуры находится на соответствующем уровне.

3.Рассматриваемые школы обладают относительно сильной организационной культурой.

4. Между факторами организационной культуры и уровнем участия учителей существует значительная взаимосвязь.

Другой иранский исследователь Додрас(11.192) осуществил исследование на тему «Оценка мнения руководителей в отношении организационной культуры Департаментов образования и воспитания и ее взаимосвязь с их трудовой мотивацией в средних школках для мальчиков и девочек в г. Куме». Аспект организационной культуры в этом исследовании основан на классификации культуры Ричарда Дафта. Он классифицирует типы культур на четыре группы: предпринимательскую, совместную, миссионерскую, бюрократическую. Кроме того, трудовая мотивация в этом исследовании рассмотрена на основе особенностей мотивации под влиянием системы компенсирования нефинансовой услуги организации. Объектом исследования являлись 40 школ, из числа которых методом систематического случайного выбора были выбран статистический образец. Результаты статистического анализа исследования показали, что:

1. Между взглядами менеджеров об организационной культуре в департаментах образования и воспитания и уровнем трудовой мотивации существует значительная взаимосвязь.

2. Между взглядами менеджеров об организационной культуре предпринимателей и повышением мотивации существует значительная взаимосвязь.

3. Между взглядами существует значительная связьменеджеров об миссионерской организационной культуре и повышением трудовой мотивации существует значительная взаимосвязь.

4. Между мнениями менеджеров о совместной организационной культуре в форме партнерства иповышением трудовой мотивациисуществует значительная взаимосвязь.

5. Между взглядами существует значительная связьменеджеров о бюрократической организационной культуре и снижением трудовой мотивации.

Кроме того,ДодрасД. приходит к такому заключению, что между организационной культурой и трудовой мотивацией, соответственно, совместной культурой и предпринимательской культуройс высоким коэффициентом корреляции, миссионерской и бюрократической организационной культурой с наименьшим коэффициентом корреляции существует взаимосвязь с трудовой мотивацией менеджеров.

В исследовании, выполненном Стэлпом и его коллегами (13.173), на основание полученных результатов приходит к выводу, что сильные и здоровые культуры существуют большей частью в школах и организационныхсредах, в которых акцент делается на сознательное участие менеджеров, учителей и учащихся на производительность труда. При этом между успехом и учебной успеваемостью учащихся, их эффективностью и производительностью наблюдается значительная взаимосвязь.

В 2004г. Донишпажва провел исследование на тему«Отношения между организационной культурой и рабочим стрессом среди профессорско-преподавательского медицинского Университета г.Шираза». Объектом исследования являлись все члены профессорско-преподавательского состава

Университета медицинских наук г Шираза, из числа которых был выбран статистический образец количестве 110 человек.

Результаты статистического анализа показали, что между организационной культурой и профессиональными психическими напряжениями членов профессорско-преподавательскогосостава существует обратная взаимосвязь. Другими словами, с повышением рейтинга организационной культуры и рейтинг психического напряжения снизилась и эта взаимосвязь не была значительной. Кроме того, корреляция в масштабах поддержки работников менеджером и организационным обязательством была значительной, в то время, как корреляция аспектов организационной культуры, чувства ответственности, межгруппового взаимодействия и признательности была незначительной. Также, полученные результаты от анализа полученных результатов с использованием регрессионной модели, показали, что наибольшее влияние на степень уменьшения стресс и психического напряжения было связано с аспектом поддержки работников менеджером.

Наконец, результаты, полученные от расчета коэффициента корреляции показали, что между аспектами организационной культуры (организационная структура, стандарт, подотчетность, взаимодействие между группами, организационная поддержка и обязательство) существует корреляция со степенью физического напряжения и статуса членов профессорско-преподавательского состава в трех группах: ассистент, доцент и профессор не существует корреляции. Корреляция существует только между аспектом организационной культуры с полученным средним значением от психических напряжений стрессом преподавателей.

Замони (15:174) выполнил исследования на тему «Сравнение производительности с специализированным образованием в управленческой среде с другим дисциплинами в средней школе г. Шахруда с точи зрения учителей». Объектом исследования являлись менеджеры мужского и женского полов средних школ Шахруда и их учителя. Статистический образец составлял 105 человек, имеющих специальное образования и 73 человека, обученные в

других дисциплинах и их учителя. Инструментом сбора информации являлся вопросник Очиу (Achieve.A-способности, c-ясность,h-поддержка,i-мотивация,e-оценка,v-надежность,e-среда), содержащим 32 закрытых вопроса с пятью вариантами и вопросник, составленный автором. Результаты исследования показали, что менеджеры, обладающие специальным образованием, по сравнению с другими менеджерами добились более высокой производительностью. Кроме того, результаты показали, что менеджеры, имеющие специальное образование, по сравнению с другими менеджерами обладали большей адаптивностью со средой.

Следовательно, взаимосвязь между специальным образованием и обучениями, связанными с работой имеет непосредственную и тесную взаимосвязь с уровнем производительности труда, эффективности и высокой функциональностью. При этом специальное профессиональное образование содействует повышению производительности и эффективности.

В своем исследовании, озаглавленном «Взаимосвязь трудовой жизни работников с их производительностью в образовании и воспитаниив г. Тегеран», Каримванд (20:185) в качестве объекта исследования выбрал всех штатных, договорных и контрактных работников, занятых в образовательных учреждениях в районах 8,13,14 г. Тегерана. Статистическим образцом послужили 200 человек из числа всех работников упомянутых районов, а инструментом сбора информации послужил вопросник производительности Очиу. Результаты данного исследования показали, что между качеством трудовой жизни работников с их производительностью в профессиональном образовании и воспитании существует положительная корреляция и значительная взаимосвязь. Между степенью участия работников в деле принятия решения и их производительностью существует положительная и значительная корреляция. Кроме того, между справедливой выплатой зарплаты и льготами в организации и производительностью работы работников существует положительная и значительная взаимосвязь. Между полом работников и их производительностью существует значительная взаимосвязь.

Дост Мохаммад (54.191) выполнил исследование на тему «Оценка организационной культуры и ее связь с производительностью труда работников Департамента теле и радио вещания Исламской Республики Иран с точки зрения работников Института телерадио Исламской Республики Иран». Объект исследования включал 304 человек, методом выбора образца являлась систематическая классификация из среди 3550 работников различных секторов Департамента телевидения и радио ИРИ.

Полученные результаты иматериалыисследования показали, что Департамент телевидения и радио ИРИ обладает сильной и согласованной организационной культурой. Около 50% работников оценили организационную культуру и ее двенадцать компоненты на среднем уровне. Кроме того, выполненные тестирования в отношении основных гипотез показали, что между организационной культурой ипроизводительностью Департамента радио и телевидения существует значительная взаимосвязь с интенсивностью средней взаимосвязи. С другой стороны, между различными возрастными, образовательными, служебными, гендерными и другими группами не было значительной взаимосвязи с производительностью. При этом все имели почти одинаковый взгляд относительно компонентов организационной культуры и производительности, что указывает на слабость и незначительность организационной культуры, доминирующей в Департаменте радиовещания.

В исследовании, озаглавленном«Взаимосвязь между организационной культурой и производительностьюи эффективностью менеджеров впроизводственной компаниипровинции Хузистана», проведенном Калонтаром (18.198), получил следующие результаты:

1.Между аспектами организационной культуры (дистанция власти, отказ от риска, индивидуализм и мужественность) и производительностью существует взаимосвязь.

2.Между аспектами организационной культуры (дистанция власти, отказ от риска, индивидуализм и мужественность) и производительностьюменеджеров существует взаимосвязь.

Пурамин (36.183) выполнилисследование на тему «Изучение и рассмотрение ситуации, существующей в организационной культуре Центра научной информации Ирана». Результаты анализа данных в исследовании показали следующее:

1.Индивидуальныеинициативы в Центре научной информации и документации Ирана находятся на очень высоком уровне ив этом отношенииработники пользовались желательной научной независимостью.

2.Принятие риска, смелость и новаторство в этом центре находятся на среднем уровне.

3.Цели организации имеется относительной ясностью и прозрачностью деятельности всех членов.

4.Координация методов и их использование в единицах этого центра имеет желательного качество.

5.В установлении коммуникации с коллегами, работниками и их поддержке менеджеры не были столь успешными.

6.Внедрение правил и уровень прямого руководства со стороны руководителей в этом центре находится на среднем уровне.

7.Чувство идентичности у членов и то, что они рассматривают себя представителями своей организации пользуется высоким преимуществом.

8.Выделение вознаграждений работникам большей частью концентрировано на основе опыта службы, нежели на основе показателей эффективности работы сотрудников организации.

9.Поощрение работников с целью компромисса и стимулированием, а также с явлением конфликта или принятием открытой критики находится на низком уровне. Кроме того, организационные коммуникации в этом центре ограничивается большей частью в иерархической цепью полномочий.

В своем исследовании – «Организационная культура в эффективных и неэффективных школах образовательно-воспитательного района № 3 г. Шираза», Юсефзаде (6.198) выявлено значительная взаимосвязь между эффективными и неэффективными школами с точки зрения таких компонентов

организационной культуры, как 1) контроль;2) рабочая инициатива;3) принятие риска; 4) руководство. Кроме того между двумя группами указанных школ в таких параметрах культурных особенностей, как: честность, компромисс с конфликтом,коммуникационные модели, чувство идентичности, поддержка менеджера и система вознаграждения наблюдалась значительная разница.

Миркамал и Фаллахи (42.81) выполнили научную работу на тему «Исследование мнений менеджеров об организационной культуре Департаментов образования и воспитания и их взаимосвязи с их трудовой мотивацией в средних школах для девочек и мальчиков г. Кум». Аспект организационной культуры в этом исследовании основан на классификации Ричарда Дафта, в которой он разделяет типы культур на четыре группы: предпринимательскую, совместную, миссионерскую и бюрократическую. Кроме того, в этом исследовании трудовая мотивация основана на особенностях мотивации под влиянием системы компенсирования нефинансовой услуги организации.

Статистический образец исследования включает 40 школ и методом систематической случайной выборки из числа этих школы был выбран объект исследования.

На основе полученных результатов Миркамал и Фаллахи пришли к следующим выводам:

1.Между мнением менеджеров в организационной культуре в Департаментах образования и воспитания и трудовой мотивацией существует значительная взаимосвязь.

2.Между мнением менеджеров в предпринимательской организационной культуре и увеличением трудовой мотивации существует значительная взаимосвязь.

3.Между мнением менеджеров в совместной организационной культуре и увеличением трудовой мотивации существует значительная взаимосвязь.

4.Между мнением менеджеров в бюрократической организационной культуре и увеличением трудовой мотивации существует значительная связь.

Кроме того, Миркамал и Фаллахи в своих выводах приходят к такому заключению, что между организационной культурой и трудовой мотивацией, соответственно, совместной культурой и предпринимательской культурой с высоким коэффициентом корреляции, миссионерской и бюрократической организационной культурой с наименьшим коэффициентом корреляции существует взаимосвязь с трудовой мотивацией менеджеров.

Неку Хоссейн (55.177) в своей диссертации на тему «Изучение взаимосвязи между организационной культурой и рабочим стрессом работников университета г. Шираза» доказывает, что между организационной культурой и профессиональном стрессом существует значительная взаимосвязь. Кроме того, насколько организационная культура оказывается более желательной, настолько снижается уровень рабочего стресса работников.

Другой иранский исследователь Кушки Саид (2008-С.164) в своем исследовании, озаглавленном «Исследование взаимосвязи организационной культуры и рабочим стрессом» подчеркивает, что организационная культура играет существенную роль в увеличении или снижении рабочего стресса работников.

Касеми Нежад и Сиядат (24.166) в своей работе, посвященной «Взаимосвязи организационной культуры с рабочим стрессом и ее статистика среди учителей средних школ» пришли к выводу, что между организационной культурой и стрессом существует значительная взаимосвязь. Фактически, организационная культура и рабочий стресс двигаются в направление обратное друг к другу. При этомнасколько организационная культура оказывается более желательной, настолько уровень испытанного стресса учителей становится ниже и насколько организационная культура оказывается более нежелательной, настолько испытанный рабочий стресс учителями становится больше.

Как показывает анализ исследований Акинфеевой Н.В., Баскаева Р., Быковой М.Б., Коровиной О.Ю., Кричевский Р.Я., Бодров В.С., Водопьянов Н.Е., Кулаков Л.В., и др.по вопросам организационной культуры, профессионального стресса и повышение производительности труда

работников образовательных учреждений, данный вопрос рассматривается в философской социально-экономической направление.

Исследование выполненных в психоло-педагогическом направлений в основном охватывает вопросы управления образовательных учреждений (Хаксвер К., Рендер Б., Темирюков Ю.) и работы с кадрами (Лепсеева Е., Крылова Н.Б., Шакуров Р.Х. и др.).

Следует отметить, что в развитие теории и практики организационной культуры сыграли большую роль журналы «Маркетинг в России и зарубежом», «Высшее образование в России», «Наука и жизнь», «Профессиональное образование», «Вестник МГУ», «Директор школы», «Управлением образованием» и другие. Из этих журналов можно использовать научные, методические, управленческие, практические материалы по теории и практики развитие идей организационной культуры в современном педаго-психологической науке. Многие вопросы рассматриваются комплектно и с использованием практических материалов в области образования.

Анализ иранских, европейских и таджикских ученых показывает, что процесс формирование организационной культуры в образовательных учреждений является динамическим процессом. Оно формируется в каждой организации, и является одним из важных факторов продвижении деятельности сотрудников, повышение производительности труда.

Влияние организации культуры на профессиональный стресс и уровнем производительности работников вузов г. Душанбе нами исследуется в первые.

2.2. Анализ результаты полученных данных

Методы исследования. В данном исследованиис учетом целей и задач темыиспользованы описательно-корреляционный метод, с помощью которого рассматривается взаимосвязь между тремя переменными организационной культуры с рабочим стрессом и организационной культурой с производительностью в вузах г. Душанбе Республики Таджикистан.

Объектом исследования являютсяофициальные работники вузов г. Душанбе Республики Таджикистан общей численностью 9272 человек. Из них – 3180- мужчин и 6092 – женщин, которые были заняты работой в 2012 г. Но в нашем исследование приняли активное участие 300 респонденты. Они принимали активное участие в беседах, наблюдений (целевые и ситуационных) интервьюривание,тестирование, анкетирование.

Методы сбора данных. Необходимая информация для данного исследования была собрана с использованием масштабов организационной культуры, рабочего стресса и производительности труда. Для раздачи готовых масштабов с получением рекомендационного письма от университета и его представлением руководствам соответствующих вузов, а также получением разрешения из этой работы, были розданы вопросники среди официальных работников и все три вопросников на одной времени были заполнены официальными работниками.Для того, чтобы все три вопросников были заполнены каждым из работников, перед их раздачей работникибыли рассажены по порядку с тем, чтобыво время сбора небыли допущено какой либо ошибки. Также, для поощрения работников в отношениицели исследования и его важности были даны объяснения. Вопросники были розданы и заполнены без указания имени и отчества.

Инструменты исследования:

Для сбора информации, в данном исследовании были использованы три следующих вопросников следующего характера:

А. Вопросник для выявленииорганизационной культуры. В данном исследовании для рассмотрения аспектов организационной культуры были использованы аспекты организационной культуры разработанной Денисона. Этот вопросниксодержит четыре основных характеристик организационной культуры, т.е. 1) включение в работу, котороесоставляет дистанцию власти, 2) индивидуализм, 3) воздержанность от риска, 4) мужественность.Эти четыре характеристики выражаются в форме о комплексе взглядов деятельности по управлению с использованиемдвенадцати показателей(расширение прав и

возможностей, ориентация на команду, развитие возможностей, институциональные ценности, соглашение, координация и согласование, создание изменения, ориентированность на клиента, организационное обучение, стратегическое намерение, цели, задачи и видение. (17.198).

*Методы баллотирования.*В вопросник организационной культуры Денисона были включены 60 вопросов. При этом вопросы 1-5 связаны с показателем расширения прав и возможностей, 6-10 –ориентации на команду, 11-15 -развития возможностей, 16-20 – институциональных ценностей, 21-25 - соглашения, 26-30 – координации и согласованности, 31-35 – создания изменения, 36-40 – ориентации на клиента, 41-45 – организационного обучения, 46-50 – стратегического намерения, 51-55 – целей и задач, 56-60 – видения. В вопроснике использована шкалаЛайкерта и опции на каждый вопрос включили фразу: 1 - полностью не согласен, 2 - не согласен, 3 – не согласен и не против, 4 - согласен 5 – полностью согласен.

Нам было необходимо проверит валидацию *достоверности и надежности вопросника организационной культуры.*Для определения достоверности этого инструмента был использован метод повторного тестирования. Таким образом, после 7 дней 30 респондентовбыли протестированы по организационной культуре и был рассчитан на выявлении коэффициента корреляции между баллами, полученными от двухступенчатого выполнения тестирования. Наконец, достоверность теста была выявлена равной 0.78. Кроме того, для определения внутренней достоверности был использован метод альфы Кронбаха и было получено значение, равное 0.955. (17.88).

Б: Вопросникрабочего стрессаДля проверки уровнярабочего стресса был использован вопросник Стаймза,в котором содержится 36 слов о стрессовых ситуациях в рабочей среде и рассматривается стресс индивидав связи с коллегами и руководителями. Перевод этого вопросника был выполнен Аттаром. Респондентыоценили свое согласие с каждым пунктом в диапазоне трех вариантов (правильно, частично правильно,неправильно).

Метод баллотирования: В этом тесте для каждого индивида получается 5 баллов, четыре баллов связанные с субтестами, а один общий бал в данном исследовании рассматривался общим баллом.Для баллотирования была использована трехступенчатая шкала:совершенно правильно, частично правильно, неправильно и соответственно, оцениваемые 0,1,2.

*Обоснованность и достоверность шкалы профессиональногостресса.*В связи с обоснованностью и достоверностью вопросник профессионального стресса Стаймза коэффициент достоверности с использованием метода расслабления и повторного тестирования, соответственно, составил 0.99 и 0.72, авалидность теста составил 70%.Кроме того, в данном исследовании уровень альфы Кронбаха была получена шкала боле 75%.

Шкала организационной производительности разработано

Вопросник производительности (модель Очиу)Achieve

Цель: оценить и проанализировать. Модель Очиукоторое была разработана Хесри, Бланшаром и Гольдсмитом в целях помощи менеджерам в определении причины существования проблем в производительности, создания стратегий изменения в целях помощи менеджерам в определении причины существования проблем производительности, а также создания стратегий изменения в целях решения этих проблем. В определении модели для анализа человеческой производительности Хесри и Гольдсмит рассматривали две основные цели.

Определение ключевых факторов производительности могут повлиять на индивидуальную производительность работников. При этом представление факторов осуществляется таким образом, чтобы действующие менеджеры могли использовать ее. В модели Очиу, включающая ежедневное обучение и официальную оценку в производительности людей обратная связь считается очень важной. Херси и Гольдсмит выбрали семь переменных, связанных с управлением эффективной производительности изсреди другихи с сочетанием первых букв каждого из переменных эффективности для легкого запоминания

составлено слово ACHIEVE. Семь слов, внесенных в модель Очиу, отражают: способность, ясность, поддержку, мотивацию, оценку, надежность, среду.

Способ ранжирования и интерпретация результатов вопросника производительности информации, связанной с показателями производительности, включает 32 вопросов вопросника и ранжированы на основе спектраЛайкерта.

Валидность или надежность инструмента

Понятия валидность или достоверность обозначает, что до какого предела проверяет измерительный инструмент рассматриваемого объекта. Без знания надежности измерительного инструмента невозможно иметь уверенность в точности данных, полученных от него.

Для определения достоверности вопросников организационной культуры и производительности автор исследования учитывая мнения профессоров и исследователей в области человековедения-психологии, педагогики и следовательно, вопросники пользовались с приемлемой надежностью.

*Надежность вопросника опроизводительности.*После составления рассматриваемого вопросника, для надежности вопросника диссертант приложил усилия, чтобы он соответствовал поставленным целям и задачам исследования. Сначала в экспериментальном виде вопросник был роздан и заполнен среди 40 человек работников.

Для расчета и определения коэффициента надежности измерения был использован метод альфы Кронбаха. Надежность этого вопросника в 2001 г. была проверена Джавадом Мушаббаком (51), а альфа Кронбаха этого теста оставила 0.83, а в 2005 г., этот коэффициент со стороны Зохра составлял 0.89.

В данном исследовании была проверена надежность теста и полученные данные и уровень альфы Кронбаха составил 0.94.Критерий валидности теста была оценена Гулабияном в 2001 году и надежность теста была равна с тестом производительности Роббинса и составила 0.78. В 1998 г. надежность теста была проверена Мурадализаде и уровень корреляциис тестом производительности Прокопенко (35)составил 0.76.

Целью данного исследования,как было указано во введении,является рассмотрение взаимосвязи организационной культуры ипрофессионального стресса с производительностью работников вузов г. Душанбе Республики Таджикистана. Для достижения этой цели были выбраны 300 человек работников методом случайного отбора и были протестированные использованием шкал организационной культуры, профессионального стресса и производительностью работников.

В соответствии поставленных целей и задач исследования мы в первую очередь, решили распределить респондентов в возрастной группе. Мы считаем, что организационная культура, профессиональный стресс и производительность зависит от 1) возраста, 2) накопленного социального опыта и 3) социального статуса человека в обществе.

В данном разделе результаты проведенной экспериментальной работы будут представлены в двух частях:

1.Описательная статистика: этот раздел включает демографические характеристики исследуемой группы и описательную информацию (частота, среднее значение, стандартное отклонение), полученные от реализации шкалы организационной культуры, профессионального стресса и производительности.

2.Дедуктивная статистика (тестирование гипотез) в этом разделе исследовательские гипотезы рассматриваются с использованием статистические данные по результатом тестов.

В описательной статистике нами охвачено респондентов-сотрудников вузов г. Душанбе из ТГПУ им. С. Айни, Национального университета и Института развития образования при АО РТ.

В 2012году в республики функционировало 32 высших учебных заведений, которые 20 из них находятся в г. Душанбе. Во всех вузов работают 79272 сотрудников. Из них 3180 женщин, а 6092 мужчин разного возраста которое отражено в таблице №1

Таблица 1.

Распределение работников в соответствии с возрастной группой

Частота	количество респондентов	Процент
171	Младше 40 лет	57.0
129	40 лет и выше	43.0
300	Всего	100

На основе таблицы 1 видно, что 57% работников находятся в возрастной группе ниже 40 лет и 43% в возрастной группе выше 40 лет и выше. Следует отметить, что многие работники после пенсии (женщины с 58 лет, мужчины после 63 года) работают на основе трудового соглашения между работодателем и работником. В бюджетной группе выше 43% включили всех преподователей работающих с трудовыми соглашением.

В соответствии поставленных исследовательских задач мы решили определить участие мужчин и женщин в преподавательской работе на основе полученных результатов составили таблицу №2

Таблица 2.

Участие сотрудников в соответствии с полом

Пол	Частота	Процент
Мужчина	103	34.3
Женщина	197	65.7
Всего	300	100

Как показывает таблица №2 34,3% работников составляет мужчины, а 65.7% - женщинами.

Необходимо отметить, что система образования Республики Таджикистан находится в стадии реформирование и модернизации. В высших педагогических учебных заведениях введены многоступенчатые получении образования. В соответствии учебных планов вузы специалистов готовят в двух

уровнях: бакалавр и магистра в сфере образования. Результаты исследования отражены в таблице №3.

Таблица 3.

Распределение подготовки работников в уровнем получаемых образования в вузах Таджикистана для общеобразовательных школ

Уровень образования	количество респондентов	Процент
Бакалавр	213	71.0
Магистр	87	19.0
Всего	300	100

Уровень образование будущих работающих в общеобразовательных школ составляют:бакалавар-71%, магистр-29%. Эти данные свидетельствуют о необходимости подготовки кадров с образованием бакалавра и магистра.

С целью выявление влияние опыта (стаж) работы, среднего значения и стандартного распределение компонентов организационной культуры нами проведена анкетирование сотрудников высших педагогическихобразовательные учреждений. Полученные результаты отражены в таблице №4.

Таблица 4.

Распределение сотрудников в соответствии опыта работы, среднего значения и стандартного распределения компонентов организационной культуры.

Компоненты культуры	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение
Дистанция власти	6	29	20.08	4.83
Индивидуализм	7	20	20.13	82.2
Воздержание от риска	5	22	72.12	19.3
Мужественность	18	33	60.24	97.2

Как свидетельствует таблица №4 компоненты организационной культуры дистанция власти, индивидуализм, воздержание от риска и мужественность в

минимальном уровне различаются (29, 20, 22, 33) и они оказывают влияние на среднее значение и стандартное отклонение.

На основе таблицы 4 видно, что масштаб баллов дистанции власти колебались между 7 и 20, воздержания от риска между 5 и 22, а мужество – от 18 до 33.

В ходе экспериментальной работе нами проверена взаимосвязь и взаимовлияние всех компонентов производительности и его распределение на уровне минимума и максимума с определением среднего значения и стандартное отклонения. Результаты отраженное в таблице №5.

Таблица 5.

Распределение на уровне минимума, максимума, среднего значенияи стандартного распределения компонентов производительности

Компоненты производительности	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение
Потенциал и готовность	7	15	12/23	2/02
Очевидность или понимание	4	15	10/09	2/28
Организационная защита	21	40	29/87	3/91
Склонность или отношение	12	28	19/89	3/26
Оценка или обратна связь	12	25	19/05	2/84
Надежность	11	25	18/67	3/40
Среда или экологическое соответствие	2	10	7/04	1/81

Необходимо рассматривать взаимосвязи и взаимовлияниена основе анализа полученные данных о масштабе баллов по каждому компоненту. В практическом плане, показателям в таблице №5 колебался между масштабов баллов потенциала и готовности колебался между 7 и 15, возможности или понимания между 4 и 15, организационной защитой между 20 и 40, склонности

или мотивация между 12 и 28, оценки или обработанной связи между -12 до 25, надежности – 11 до 25, совместительности между – 2 до 10.

Это свидетельствует о многообразии компонентов производительности, существующие потенциала колеблющих баллов по всем компонентом производительности.

Далее, мы решили проверит масштаб баллов и ее влияние на профессиональный стресс и полученные результаты, отражены в таблице №6.

Таблица 6.

	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение
Профессиональны стресс	60	96	78.77	7.10

На основе результатов таблицы 6 видно, что масштаб баллов профессионального стрессе колеблется между 60 до 96. Это свидетельствует о существование масштаба баллов профессионального стресса, которое колеблется. Анализ полученные данные по результатам о непостоянности состояние человека и возможности ее снижение в процессе всех видов деятельности и участие в организационной культуре описательной статистике на основе учета демографической характеристики группы (количество респондентов) и описательную информацию (отражающая частоту, среднее значение, стандартное отклонения), полученные от реализации шкалы организационной культуры, профессионального стресса и производительности имеют взаимосвязь и взаимовлияние.

Как было указано, результаты проведенной экспериментальной работы будут представлены в виде дедуктивной статистики (тестирование и утверждение научных гипотез), а также исследовательские гипотезы рассматриваются с использованием статистических тестов.

Использование дедуктивной статистики будем утверждать научные гипотезы, сформулированной нами вво введение исследовательской работы.

Б. Дедуктивная статистика:

Гипотеза первая: Между организационной культурой и производительностью работников вузов города Душанбе Республики Таджикистан существует взаимосвязь и взаимовлияние.

Таблица 7.

Коэффициент корреляции между организационной культурой и компонентами производительности труда

	Потенциал готовности		Очевиднос или понимание		Организационн защита		Склонност или мотивация		Оценка ил обратная связь		Надежност		Среда или экологическ совместимо	
	R	p	R	P	R	P	r	p	r	p	r	p	R	P
Дистанция влас	/294	/001	/152	/008	/310	/001	/208	/001	/311	/001	/281	/001	/258	/001
Индивидуализм	/246	/001	/181	/002	/305	/001	/198	/001	/306	/001	/291	/001	/198	/001
Воздержание от риска	/260	/001	/161	/005	/300	/001	/161	/005	/245	/001	/160	/005	/169	/003
Мужество	/194	/001	/177	/002	/334	/001	/153	/001	/306	/001	/323	/001	/250	/001

Согласно результатам таблицы 7, коэффициент корреляции между дистанцией власти с потенциалом и готовностью, очевидностью или пониманием, склонностью или мотивацией, оценкой, надежностью и средой является значительным на уровне **p05≤.**статистическом аспекте уровень содержательности полученных результатов. Следовательно, между дистанцией власти и производительностью существует взаимосвязь.

Коэффициент корреляции между индивидуализмом, взаимовлияния с потенциалом и готовностью, очевидностью или пониманием, склонностью или мотивацией, оценкой, надежностью и средой является значительным на уровне **p05≤.**Следовательно, между индивидуализмом и производительностью существует взаимосвязь.

Коэффициент корреляции между воздержанием от риска с потенциалом и готовностью, очевидностью или пониманием, склонностью или мотивацией, оценкой, надежностью и средой является значительным на уровне **p05≤.**Следовательно, между воздержанием от риска и производительностью существует взаимосвязь.

Коэффициент корреляции между мужественность с потенциалом и готовностью, очевидностью или пониманием, склонностью или мотивацией, оценкой, надежностью и средой является значительным на уровне **p05≤.**Следовательно, междумужественностьи производительностью существует взаимосвязь.

Результаты исследования по первой гипотезы показывает, что коэффициент корреляции между организационной культурой и компонентами производительности является значительным на уровне **p05≤** и это означает **P** – приблизительно он имеет связь с производительностью, 0,5 приблизительно уровень ошибки в процессе статистической обработки полученных материалов, ≤уровень связи организационной культуры и производительность в большом и одинаковом объеме.

Вторая гипотеза: между организационной культурой и профессиональным стрессом работников вузов г. Душанбе (Таджикистан) существует взаимосвязь и взаимовлияние.

Таблица 8.

Коэффициент корреляции между компонентами организационной культуры с профессиональным стрессом

	Дистанция власти		Индивидуализм		Воздержание от риска		Мужество	
	r	P	R	P	r	p	R	P
Профессиональный стресс	0.225	0.001	0.367	0.001	0.344	0.001	0.366	0.001

Согласно результатам таблицы 8 коэффициент корреляции между профессиональным стрессом с дистанцией власти, индивидуализмом, воздержанием от риска и мужественностьявляется значительным на уровне **p05≤.**

Следовательно, между профессиональным стрессом и организационной культурой существует взаимосвязь и взаимовлияние. Выявленные существующих коэффициента корреляции между профессиональном стрессом и компонентами организационной культуры взаимосвязано.

Третья гипотеза: Между профессиональным стрессом ипроизводительностью работников вузов города Душанбе (Таджикистан) существует взаимосвязь и взаимовлияние.

Таблица 9.

Коэффициент корреляции между профессиональным стрессоми производительностью труда произведено с учетом основных компонентов существующих в структуре профессиональных стресса производительностью.

	Потенциал и готовность		Очевидность или понимание		Организационная поддержка		Склонность или мотивация		Оценка или обратная связь		Надежность		Среда или совместимость с окружающей средой	
	R	P	r	P	R	P	r	p	r	p	r	P	r	P
Профессиональный стресс	0.160	0.001	0.181	0.002	0.199	0.001	0.172	0.003	0.228	0.001	0.136	0.001	0.162	0.005

Согласно результатам таблицы 9, коэффициент между профессиональным стрессом с потенциалом работоспособностью и готовностью, очевидностью или пониманием, склонностью или мотивацией, оценкой, надежностью и средой является значительным на уровне **p05≤.**Следовательно, между профессиональным стрессом и производительностью существует взаимосвязь и взаимовлияние, способствующие значительно е улучшение организационной культуры.

Это свидетельствует о влиянии профессионального стресса на производительность и существенных взаимосвязи между профессиональным стрессом с основными компонентами производительностью работников вузов г. Душанбе.

Сравнение среднего значения балла типов организационной культуры с точки зрения работников – мужчин и женщин в соответствии с полом.

Таблица №10

	Мужчины	Женщины	t	P

	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Дистанция власти	14/14	2/62	12/71	2/80	4/28	/001
Индивидуализм	12/16	2/61	13/02	3/43	2/40	/017
Воздержание от риска	24/58	2/81	24/60	3/06	/073	/942
Мужественность	14/14	2/62	12/71	2/80	4/28	/001

В ходе исследования нами выявлено взаимосвязь и взаимовлияние между типами организационной культуры работников в половом аспекте. Полученные результаты отражены в таблице №10, в котором рассматривается с точки зрения работников мужчин и женщин в соответствии типов организационной культурой. Полученные баллы среднего значения с t и P. В ходе исследованиеполученные данные на основание наблюдений, t отражает существующие корреляции.

Согласно результатам таблицы 10, наблюденный tв отношении индивидуализма и воздержания от риска оказался значительным на уровне **p05≤.** Следовательно,междутипами культуры (индивидуализмом и воздержанием от риска) с точки зренияработников- мужчин и женщин существует разница. Эта разница учитывается в процессе работодателем в процессе организации трудовой деятельности работников и оцениванием результатов труда в образовательном учреждении.

В процессе исследовательской работы возникло задача выявление взаимосвязи и взаимовлияние между типами организационной культуры в соответствии уровня научно педагогической деятельности работников вузов с учетом точки зрения мужчин и женщин. Нами проведено беседы с сотрудниками ТГПУ им. С.Айни, национального университета. Полученные результаты отражены в таблице №11

Таблица 11.

Сравнение среднего значения балла компонентов организационной культуры в соответствии с научно-педагогической деятельности работников.

	Бакалавр		Магистр		ученые			
	Среднее значе-ние	Стандарт-ное откло-нение	Среднее значе-ние	Стандар тное отклоне ние	сред. значе ние	станд. значе ние	T	P
Дистанция власти	20/71	4/60	19/83	4/91	13/9	2/81	1/43	153
Индивидуализм	13/48	2/84	13/09	2/81	12/56	31/3	1/08	280
Воздержание от риска	12/56	3/03	12/79	3/26	12/79	3/26	5/65	572
Мужествен-ность	25/44	2/89	24/25	2/94	19/83	4/91	3/20	002

Согласно результатам таблицы 11, наблюденный tв отношении мужественностиоказался значительным на уровне **p05≤.** Следовательномеждутипами культуры мужественностью с точки зренияработников в соответствиинаучно-педагогической деятельности работников вузов существует разница. Эта разница отражается;

1. В особенности мужского пола. По нашему мнению традиционно мужчинам в семье предоставляются возможности (в создании условий для научно-исследовательской работы) а также довести до конца начинающие работу считается одним из качеств характера и способностей.

2. современной психолого-педагогической науке доказано, что человек достигает свой высокий уровень интеллектуального развития после 40-50 лет. Он достигает успехов в научно-исследовательской работе и карьерной службы, формирует нравственно-волевых качеств необходимых для повышении профессиональных качеств, личностных успехов. Об этом свидетельствует полученные данные отраженных в таблице №12, в котором отражены результаты нашей исследование.

Таблица 12.

Сравнение среднего значения балла типов организационной культуры с точки зрения работников – мужчин и женщин в соответствии с возрастом.

	Младше 40 лет		Старше 40 лет		T	P
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Дистанция власти	19/83	4/85	20/42	4/81	1/05	/291
Индивидуализм	13/02	2/90	13/44	2/70	1/25	/210
Воздержание от риска	12/45	3/18	13/09	3/19	1/73	/085
Мужественность	24/45	2/97	24/79	2/98	/964	/336

Согласно результатам таблицы 12, наблюденный tв отношении возрастаоказался значительным на уровне **p05≤.** Следовательно,междутипами культурыто есть с точки зренияработников в соответствиис возрастом не существует разница.

Полученные результаты у преподавателей в возрастной категории от 40 до 60 лет еще раз показывает проявление более высокого уровня организационной культуры, способности к обучению, повышение производительности труда. Наукой и практикой доказано что существует более высокий уровень профессиональной удовлетворенности у женщин обучения. Следовательно можно заключить, что с увеличением возраста учителей повышается их уровень эффективности обучение. Возможно, взаимосвязь между возрастной и эффективностью на определенном возрасте находится под влиянием профессионального опыта.

Между типами производительностью работниковв соответствии с полом существует взаимосвязь.

Таблица 13.

Сравнение среднего значения балла производительности с точки зрения работников – мужчин и женщин.

	Мужчины		Женщины		T	P
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Потенциал и готовность	11/29	1/79	12/72	1/96	6/19	/001
Очевидность или понимание	9/35	2/66	10/47	1/96	3/75	/001

Организационная поддержка	30/63	3/52	29/47	4/05	2/44	/015
Склонность или мотивация	20/19	3/34	19/73	3/22	1/15	/250
Оценка или обратная связь	18/34	2/96	19/42	2/71	3/16	/002
Надежность	19/12	3/09	18/43	3/54	1/66	/096
Среда или совместимость с окружающей средой	7/41	1/63	6/85	1/87	2/70	/007

Согласно результатам таблицы 13, наблюденный tв отношении потенциала и готовности, очевидности и понимания, организационной поддержки, оценки и среды или совместимости окружающей среды оказался значительным на уровне **p05≤.** Следовательно,междутипами культурыс точки зренияработников-мужчин и женщинсуществует разница.

Многими исследованиями, в том числе Алиризо, Хайдари и др. доказано, что женщины по уровню эмоциональной удовлетворенности получают более высокие оценки чем мужчины, и конечно, с учетом того что профессия учителя считается одной из основных профессий для женщин. Женщинам свойственно эмоциональной преобладания духа воспитания и природной материнской инстинкта, которое они считают мотивации длявоспитании и обучения. Все они склонны к этой профессиональной деятельности во всех образовательных учреждений.

Пятаягипотеза:Между производительностью труда в высших учебных образовательных учреждений работников в соответствии с профессиональном образованием связано с полученным во время обучения.

Полученные результаты нашего исследование о среднем значения производительности работников в соответствии с профессиональном образованием отражено в таблице .

Таблица14.

		специалисты с высшим образованием		кандидат наук		доктор		профессор		t	P
№	компоненты производительности	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
1	Потенциал и готовность	12/60	1/94	12/07	2/03	12/60	1/94	12/07	2/02	2/11	/036
2	Очевидность или понимание	10/83	2/23	9/78	2/24	10/83	2/23	9/78	2/24	3/68	/001
3	Организационная поддержка	30/47	3/89	29/62	3/90	30/47	3/89	29/62	3/90	1/69	/091
4	Склонность или мотивация	19/70	3/40	19/97	3/21	19/70	3/40	19/05	3/12	/65	/516
5	Оценка или обратная связь	19/33	3/02	18/94	2/76	19/33	3/02	18/84	2/05	1/07	/282
6	Надежность	18/95	3/81	18/55	3/23	18/95	3/81	18/36	2/43	/911	/363
7	Среда или совместимость с окружающей средой	7/18	1/74	6/99	1/84	7/18	1/74	6/33	1/26	/838	/403

Согласно результатам таблицы 14, наблюденный tв отношении потенциала и готовности, очевидности и понимания оказался значительным на уровне **p05≤.** Следовательно,междутипами культурыс точки зренияработников в соответствии с уровнем образования существует взаимосвязь.

1. В социальном и материальном плане преподаватели имеющие ученное звание и степень кандидаты наук, доцента, доктора наук, профессора приобретают более высокий уровень знаний, умений и навыков преподавательской работе, имея умения и способности организации научно-исследовательской и научно-исследовательской и методической работы могут в

дальнейшем повысить научно-исследовательский уровень (доктора наук, доцент, профессора, академика). Немаловажную роль играет и материальная сторона, повышение уровня заработанной плате, которое является одним из основных компонентов повышение организационной культуры, предупреждение профессионального стресса и повышения производительности труда.

Таблица 15.

Сравнение среднего значения производительности работников в соответствии свозрастом.

	Младше 40 лет		Старше 40 лет		t	P
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Потенциал и готовность	12/03	2/00	12/49	2/02	1/96	/05
Очевидность и понимание	10/05	2/44	10/14	2/06	/354	/723
Организационна поддержка	29/47	3/60	30/40	4/24	2/00	/046
Склонность или мотивация	19/73	3/35	20/10	3/14	/991	/323
Оценка или обратная связь	18/89	2/83	19/27	2/84	1/13	/256
Надежность	18/36	3/47	19/08	3/28	1/82	/069
Среда или совместимость окружающей средой	7/05	1/80	7/03	1/82	/066	/948

Согласно результатам таблицы 15, наблюденный tв отношении потенциала и готовности, организационной поддержкиоказался значительным на уровне **p05≤.** Следовательно,междутипами производительностис точки зренияработников в соответствии с возрастом существует разница.

ВЫВОДЫ КО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Полученные результаты по исследованием работы проверки исследовательских гипотез о взаимосвязи между организационной культурой и профессиональным стрессом с уровнем производительности работников вузов

г. Душанбе (Таджикистан). Проведенное исследование показывает, что они все взаимосвязаны.После анализа исследовательских данных мы пришли к следующим выводам:

Между организационной культурой в аспектах дистанции власти, индивидуализма, воздержания от риска и мужественностью с уровнем производительности работников вузов г. Душанбе (Таджикистан) существует взаимосвязь и взаимовлияние..

Следовательно, насколько в организациях дистанция власти оказывается большей, настолько работники будут обладать таким чувством, что перед организационными проблемами будут иметь меньшую ответственность. В таких ситуациях они могут получать от своего начальника большую помощь, и насколько начальник будет иметь высокую квалификацию, настолько больше информации он может предоставить в распоряжение своих работников. Это в свою очередь содействует большим усилиям и как результат большей производительности работников. Как было выявлено, под организационной культурой подразумеваются ценности и убеждения людей в организациях и насколько организации будут обладать открытой рабочей культурой, настолько увеличивается возможность взаимодействия людей в организации. В результате такого взаимодействия между работниками еще больше увеличивается искренность и сотрудничество. Это обстоятельство также способствует увеличению командной работы среди работников. При этом насколько работники в различных секторах будут больше стремиться к командной работе, настолько повышается конкуренция, что, в свою очередь, способствует увеличению производства и повышению производительности работников.

Между организационной культурой в аспектах в аспектах дистанции власти, индивидуализма, воздержания от риска, мужественностью с уровнем производительности работников вузов г. Душанбе (Таджикистан) существует взаимосвязь.

Между профессиональным стрессом уровнем производительности работников вузов г. Душанбе (Таджикистан) существует взаимосвязь.

Насколько в организациях уровень неясности и непонимания оказывается низким и работники будут прогнозировать события, настолько лучше и быстрее они реагируют на организационные проблемы и трудности. Следует также отметить, что неясности и непонимания работников приводят к волнению и стрессу, и насколько они оказываются минимальными, настолько меньше стресса будет царить в организации. В таких благоприятных условиях, работники будут иметь более лучшие результаты деятельности и прилагать больше усилий для своего сохранения в организации.

Между организационной культурой работников в аспектах индивидуализма и воздержания от риска в соответствии с полом и в аспекте мужественностью в соответствии с уровнем образования существует взаимосвязь. Однако в соответствии с возрастом ни в одном из аспектов не была наблюдена разница.

Между производительностью работников в аспектах возможности и готовности, очевидности и понимания, организационной защиты, оценки и совместимости с окружающей средой в соответствии с полом существовала разница. Кроме того, между производительностью работников в аспектах возможности и готовности, очевидности и понимания в соответствии с уровнем образования.

Работники, кроме того, что работают для обеспечения своей жизни и получения зарплаты, они также обращают внимание на свое социальное достоинство и положение, следовательно, они также стремятся получить свой социальный статус через организацию. Между тем, существует возможность того, что некоторые другие факторы, такие как удовлетворенность работой, стресс, уязвимость людей перед рисками и т.д. оказывают большее влияние на уровень производительности людей, нежели уровень образования.

Между производительностью работников в аспектах возможности и готовности, организационной защиты в соответствии с возрастом существует взаимосвязь.

Работники, имеющие в организации меньший стаж работы, серьезно и активно прилагают усилия для достижения своих целей и выполнения задач. Однако с увеличением стажа работы и не достижения своих целей, их усилия и старания снижаются. Между тем, следует указать также и на другие факторы, такие как метод управления, справедливость в организациях и другие, которые привести к снижению усилий и стараний работников. Уделение внимания таким эффективным факторам могут способствовать повышению уровня производительности работников.

Следует отметить, что исследование проблемы организационной культуры, профессионального стресса сотрудников и его влияние на производительность труда работников высших учебных заведений требует специальных исследований в социально-экономических направлений. Оно охватывает всех аспектов организации учебно-образовательной, организационно-культурной, финансово-хозяйственной жизни высших учебных заведений.

Заключение

На основе результатов исследования данной проблемы нами сформулированы следующие выводы:

1. Актуализация исследования проблема взаимосвязи и взаимовлиянии организационной культуры, профессионального стресса и производительность труда работников всех образовательных учреждений исходит из следующего: а) организаторская культура как проблема формирования системы управления способствует обеспечение реализации науки управлении образовательных учреждений; б) профессиональный стресс является результат управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений; в) несоответствии организаторской культуры, руководителей образовательных учреждению (стрессов) и снижения производительности труда преподавателей; г) снижение факторами управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений, производительности труда работников сферы образования в целом бюджетной сфере, это снижение эффективности образовательного прогресса, качество обслуживания, и другие компоненты образовательного процесса; е) создание организационная культура предупреждение профессиональный стресс и повышение производительность труда является взаимосвязанными и взаимовлияющими факторами.

2. Выявление особенности создании организационной культуры способствует определении стратегии содействующие созданию соответствующей атмосферы в образовательных учреждениях.

Анализ психолога педагогических, социологических и философских исследований русских, иранских и таджикских ученых показывают, что наука об управленческой деятельности руководителей образовательных учреждении с учетом требовании развитии современного общества в Таджикистане мало изучен.

Мы считаем, что в управленческой деятельности руководителей образовательных учреждении необходима создание организационной культуры,

диагностика и предупреждение профессионального стресса и создании условий повышения производительность труда.

Само понятие – организационная культура является наука о менеджмента образования, появился в быстро меняющий мир на основе происходящие глубокие изменений и преобразования в науки , технике, в целом в жизни общества.

На основе проведенные исследования в области управлении практики управленческой деятельности руководителей всех типов образовательных учреждений организационная культура признан как один из основных путей оптимизации прогресса руководства в управлении.

Образование как социальный институт общества является управляемой системой. Он имеет свою специфику и оно детерминировано на: а) требующим высокого уровня профессионализма; б) выполнение высоко интеллектуального характера, направленного на развитие личности объектов и субъектов педагогического процесса; в) в контакте современности освоении методов и средств воздействий в управляемой деятельности; г) постоянное изучение и совершенствование организации и руководство маркетинга в сфере образования; д) осуществлении политики правительства страны в области воспитания, обучения и образовании населении.

В современном обществе организационная культура трансформируется в контексте социально – политехнической, экономической, культурной и даже административно – регулятивной изменений и порождает неопределенности, даже дискредитации ранее доминировавших доктрин, зачастую изменяя стиль мышления и поведения участников образовательного процесса.

В ходе исследования выяснилось что современном психолого – педагогическом литературе существуют много определенной понятия «Организационной культура» (О.С. Виханской., А.Н. Наумов., Е. Шейн., К.М. Ушакова., М.В. Блинова., С.ИОшимури., Г. Хофстед., Стродбек и др).

Нами использована структуры организационной культуры предложенной Г. Хофстеде в котором выдвинуто следующих компонентов: дистанция власти,

стремление к избежание неопределенности, индивидуальные особенности и мужественность. Эти четыре параметра организационной культуры находятся в тесном взаимодействии. На основе их сочетания можно установить стиль управления, преодоления конфликтов, которые приводят к профессиональному стресс.

Профессиональный стресс как тревожно – эмоциональная состояние человека возникает в результате отношений индивида с окружающей среде и возникшие давление, которые влияют на душевное состояние, трудоспособности, эмоциональный жизнь человека и оно длится долго.

В Европейском союзе из всех проблем здоровья связанных с работой, проблемы, обусловленными стрессами на работе, по частоте и проявления находится во втором месте после проблем опорно – двигательной системой. Исследования показывает, что из – за насилия на работе и рабочего стресса общество теряет 1-3.5% валового национально продукте (НВП).

Производительность труда является всеобъемлющий и широкой концепции, объяснимости стремлением к улучшению производительности. Человек обладающий лучший сегодняшнем днем, чем завершением считается успешным и эффективным. В области управлении образовательных учреждений если менеджер может сохранит входящих на большие лучшие выходящие может считаться успешным и эффективном менеджером. Методов средств работы ссо служащими цель управленческой деятельности является научный поиск средств, методы и формы работы со служащими и внедрение их в практики.

Культура и образ жизни в каждое общество имеет свои идеальности и включает в сете типии поведения, искусства и другие духовные и 1.Материальная культура включает в себе все средства производства, стремление нему. 2 Духовная нематериальная культура и включает в себе убеждения, просевной нормы поведения нравы, обычаи, традиции. А организационная культура охватывает комплекс общих продолжающихся убеждений, восприятие окружении общие потенции существующие между

людьми, сплоченность, толерантность, идентичность, право но своей мнений, модели коммуникации и другие.

Уровни организационной культуры определяет мировоззрение, убеждения, ценности и поведения, а типи культуры охватывает организационные (перемененные), интеллектуальные, идеологическая, соглашения и партнерства иерархическая план.

В ходе исследования нами выявление существующие модели организационной культуры которые разработаны персонала составляющие и легитимность, модель Оучи Уильям с использованием отдельные японские организационные культуры модель Питерса и Уотериана, модель семьи 5 консалтинговой копанием Макензи и для которых есть организационной сферы организационной технология, структура, человеческие ресурсы, структура, цели, стратегии. Мы считаем, сто каждая экономического развития и особенности системы управления выбирает модель организационной культуры. В настоящее время ученными России разработана и предложена методы поддержания и управления организационной культуры .

Выделено методы поддержания и укрепления организационной культуры которое охватывает поведение руководителя; заявления, призывы декларации руководства, обучение персонала, система стимулирования, критерии образа в организации, традиции и обычаи, внедрение корпоративной символики.

В каждом учреждений должен имеет признаки организационной культуры, состоявшиеся из следующих: символы, ритуалы, ежегодное оценки эффективности ознакомление с организационной культурой происходить следующими способами : формальный или неформальный, индивидуально или коллективно, фиксированный и переменный, помощью руководителя или безнего подтверждение или обман. В целом культуры передается человеческими ресурсами различными способами.

Организационная культура и поведения всегда связано с проблемой профессионального стресса. Оценка и управлении стресса является проблемой в последних подразумевается состояние направления, которое возникает когда

человек осознает несоответствие между установленными в рабочей среде Оценка и управление стресса является проблемой в последних теория о стрессе. Под стрессом на работе подразумевается состояние направления, которое возникает когда человек осознает несоответствии между установленными в рабочей среде требованиями и своими возможностями.

Мы считаем что, филологические признаки стресс включают в себе различные физические недуги (нервозность, апатия, депрессия, отсутствие аппетите, самоизоляция) и психические симптомы отрицательными апатии, бессонница, высокое кровяное давление, депрессия, нервозности и другие создающие психические заболевание.

Управление и измерение стресс связано трудностями в выявлении связанного с работой или семилетними условиями трудности, разграничивать его источников рабочей процесс, условия труда его организация, социальная среда, онохроническое или постоянной воздействия рабочей нагрузки.

В современной психолого – педагогической науке определено этапы возникновения стресса: первый этап предупреждение, второй этап сопротивления и тертый этап депрессия. Влияющие факторы на стресс являются: внешне организационные, организационные, групповые, индивидуальные и профессиональные которых развивается под воздействием экстремальных факторов рабочей нагрузке, дефицит времени и информационной перегрузки.

Стресс на рабочем месте связано: профессиональная которые свойственно профессией и оно требует обеспечение профессиональной безопасности, излишней рабочей нагрузке физическое и ролевые напряжения, напряжения между людьми, конфликт личностей.

Сопротивления психическому напряжения несколько: метод индивидуального сопротивления, организационные методы сопротивления. Влияние организационной культуры на профессиональный стресс завесить от определения источника направления, существовании конкуренции, предупреждения или снижения профессиональная напряжения тенденции

падения организации и др. В образовательных учреждений выявлено пять стрессовых профессиональных факторов: а) чувства небезопасности работы, б) перегруженность работает из – за неуместных сроков работы; в) неадекватное использование навыков персонала; г) в барьерном пути прогресса между группами и внутри групп; д) жалобы стрессах возникших вследствие административной политики, который она подвергался; человеческий фактор.

Организационная культура оказывает влияния на формирование общих целей, ценности, деловой стиль, освоение необходимых знаний, освоение новых знаний, умений и навыков в области менеджмента.

Управления производительности труда одним из важнейших вопросов всей сферы образовательных учреждение и оно направлено новых подходов в педагогические деятельности.

Значение производительности рабочей силы исходит из роль и значение человеческих ресурсов в процессе производства и удовлетворения человеческих потребностей термин производительность имеет различные значение. По нашему мнение производительность это приобретение максимальной прибили от трудовых затрат, человеческих умений и навыков, ресурсов, средство производства на благо обществе, реальной зарплаты и повышения уровня жизни населения.

На эффективности и производительности труда образовательных учреждений влияют следующие факторы: внутреннее и внешние факторы, которые называются: а) актуальные факторы (совокупности ценностей убеждений и поведения имеющихся в общество; б) экономические факторы включающие экономической зависимость и неравномерное распределение доходов: социальных факторы относятся преодолении индивидуализма, которые обеспечивает дух сотрудничества и общественной дисциплины.

Измерение производительности, принятие необходимых решений для руководства и оптимальные размещение ресурсов способствует развитие учреждения и общество мы считаем что необходима разработки модель и

измерения производительности труда с учетом единичной фактор должно быт продуктивность капитала и повышения эффективность.

Определение производительность трудов в области образования является одним из актуальных проблем современного общества.

Преподавательская работа является одна из трудоемкости, работы требующей постоянного самообразования, совершенствование профессиональных знаний, умении и навыков, обеспечении эффективность обучения, осуществляет воспитательное образовательной работы (на уроках и внеурочное время) и формулирование личностные и профессиональные качество будущих специалистов. Производительность труда о сфере высшего образования имеет свои специфики. Преподаватель и сотрудники сталкиваются с дефицитом бюджета и недостатки в обеспечении необходимых ресурсов.

Мы считаем что производительность труда работников вузов отражается в качественной подготовки будущих специалистов, ведение научно – исследовательской работы, активное участие в жизни университете. Данный вопрос требует специального научного исследования педагого – психологического характера.

В современной развития общества каждый отрасль, в том числе образовательный, имеет особенности производительность труда своих работников.

Повышения производительности труда работников сферы образования требует мотивацию для достижения определенной цели, оптимизации образовательного процесса и эффективной зарплаты работников. Необходимо учитывать эффективности творческого труда.

В связи с этим мы осознаем необходимости поиска внутренних резервов, организацией образовательных платных услуг.

Производительность труда тесно связана с оплатой труда, формировании кадровой политики и управления персоналом. Изучение и анализ производительности труда работников образовании показывает, что правительством Российской федерации принято план поувеличении

производительности труда работники образовании. В реализации плана возник противоречие: в росте производительность труда не должен превышать среднемесячные заработной оплаты. Возникли проблемы в измерении интенсивность труда, усилении стимулирующей функции зарплата, нормирование рабочий день, повышении квалификации и др. Разработаны Государственная программа реформы система образования в 2014 – 2017 концепция поддержка развития педагогическая образования.

Реализации взаимосвязи организационной культуры профессионального стресса и производительности труда имеет научно – практические основы отражение проведенные в США, Канаде, Германии, Российской Федерации, Японии, Сингапуре, Исламской Республике Иране и ряд других стран.

Анализ исследований ученых мира показывает, что в выявлении взаимно связи организационной культуры, прогресс сигнальной стресс и и производительность труда сотрудников существует различие и сходство в полученных результатов, во всех проведенных исследований рассматривается проблема взаимосвязь организационной культуры в рамках отношения между руководством и организационной культуре (Уоллес и Джейис),организационная культура в органах пожаротушения (Делис Стюнабнабр) и другие, потертые были посвященные вузовской среде, и ровня организационной культуры, производительности труда. Однако в недостаточно исследовано проблема профессиональный стресс в сфере образовании.

Исследователями доказано, что на повышения уровня организационной культуры влияет на академической успеваемости учащихся (Юсефи М.Д), определено существующий связь менеджером и повышения трудовой мотивации (Додрас), специалисты имеющие специальные образование достигли более высокой уровень адаптивности со средой (Замони) и др. Полученные результаты исследовательской работы свидетельствует о внимании ученых мира к вопросам организационной культуре, профессиональной стресс и повышения уменьшит и навыков управлении образовании.

Взаимосвязь и взаимовлияние организационной культуры, профессионального стресс и производительность труда в Душанбе нами исследуется впервые. Выбранной нами методов исследования соответствовало целям и задачам исследовании. Метод сбора данных отрасли на заполнении анкеты, вопросников, беседы, наблюдений, индивидуальной работы.

Инструменты исследования являются вопросная для вдавления организационной культурах, разработанной Джонсона, использование методов баллотирования, вопросник по рабочего стресса, вопросник производительности труда и метод баллотирования в соответствии цели и задачи исследования. Для выявлении инвалидность - надежность инструмента исследований нами использовано вопросники о взаимосвязи организационной культуре, профессиональной стресса и производительность труда, надежности измерения нами использование метод альфа алфакронбака отвоевания результатов. Для экспериментальной работы нами использована описательная статистика и дедуктивная статистика.

Выявилось что в 2012 году в высших учебных заведении исследуемые нами участие мужчин в профессорско – преподавательской работы составляло 34,3 и женщин 65,7. Мы считаем, что высокий уровень участие женщин впреподавательской и административно – хозяйственной работы вузах связано: относительно высокого уровня эмоционального интеллекта и профессиональное удовлетворенность, также преобладания духа воспитании и природной материнской мотивации.

Возрастная группа количество респондентов составлял в следующем: 57 % работников находятся в возрастной группе ниже 40 лет, а возрастная группа ниже 40 лет составляло 43%. Следует отметит что в настоящей времени многие работники по достижению пенсионного возраста, далее работают на основе трудового соглашения, в особенности в городах.

Необходимо отметить, что система образования всегда опирается на возрастную зрелость, творческого отношения и профессиональная удовлетворенность преподавателей.

Основные компоненты организационной культуры является дистанция власти учета индивидуальные особенности, воздержание от риска, мужественность и нами доказано, что в минимальном уровне (29,20,22,23) они различаются. Это свидетельствует о взаимосвязи и взаимовлиянии компонентов организационной культуры и необходимости дальнейшей совершенствование, обогащение общекультурны организационной культуры в управленческой деятельности менеджеров .

Исходя из полученных данных структуры организационной культуры и взаимосвязь его компонентов, нами определена компонентов производительности труда на уровне минимума максимума средние значения и стандартного распределения. Основные компоненты производительность труда являются потенциал и готовность; очевидность или понимание; организационная защита, склонность или отношение; оценка или обратная связь; среда или экологическое соответствие. Многообразия компонентов производительность труда свидетельствует его взаимосвязи с организационной культуры, об этом свидетельствует полученные баллы.

Нами проверено масштаб баллов и ее влияние на профессиональной стрессе. Масштаб баллов поместятся между 60-96. Это свидетельствует о состоянии минимума (60 баллов) и максимума (95) профессионального стресса. Мы считаем что профессиональный стресс не является постоянным состоянием человеке и ее влияние на организационной культуры и производительность труда не всегда на высоком уровне.

С использование дедуктивной статистики (тестирование и утверждение научных гипотез) нами представлено результатов проведенной работы. Уделено внимание на коэффициент корреляции между компонентами организационной культуры и компонентами производительности труда.

На основе полученные данными доказано что взаимосвязь и взаимовлияние организационной культуры и производительности труда существует, и оно является на уровне $P\ 05 \leq$. Коэффициент корреляции между компонентами организационной культуры и производительность труда

значительным на уровень Р 05≤. Это означает Р – приблизительно он имеет связь с производительностью, 0,5 приблизительно уровень ошибки в процессе статистической отработки полученных материалов, ≤ уровень связи организационной культуры и производительность в большом и одинаковом объеме.

Существование взаимосвязи и взаимовлияние между компонентами организационной культуры с профессиональном стрессе также является значительными на уровне Р 05≤. Этого утверждает нашему существующему коэффициент корреляции между профессиональном стрессе и производительность труда работников г. Душанбе нам доказано следующим образом: выявление коэффициент корреляции компонентов профессионального стресса и производительность труда также является значительным на уровне Р 05≤ следовательно, существующая взаимосвязь и взаимовлияние способствует значительному улучшении образовательной культуры.

О существовании разницы в организационный культуры и точки зрения работников (в соответствии половых различий мужчин и женщин).

Эти разница учитывается преподавателями вузов в учебно – воспитательной работе, выполнении дипломных работ по бакалавриате, и магистратуре, дальнейшие учебно – методической и научно – исследовательских работ, также это разница учитывается работодателем в процессе организации трудовой деятельности и оценивание результатов труда в образовательных учреждений.

Следует отметить, что организационная культуре имеет свои особенности в научно – педагогической и научно преподавательской деятельности работников вузов. Основные компоненты организационной культуры (дистанция власти, учет индивидуальных особенностей, воздержание от риска, мужественность). Традиционно от мужского пола требуется: создании духовной и моральной атмосферы, до конца довести начатое дело, храбрость, мужественность и других нравственных качеств. Самому главному уделяется особое внимание воспитанию детей, создание морально-психологической атмосферы и др.

Проявление мужественности, храбрости, ответственности и другие морально-психологические качества являются воздействующим средством на личность.

Нами проверено реализации производительности труда с точки зрения респондентов мужчин и женщин.

Основные компоненты производительности труда мужчин с средним значением и стандартным отклонением, оказалось на уровне $P \leq 05$. Это показывает взаимосвязь и взаимопонимание производительности труда и организационной поддержки.Совместимости окружающей среды значительным подтвердилось идея о том, что женщины по уровню эмоциональной удовлетворенности получают более высокие оценки чем мужчины, и конечно с учетом того что профессия учителя считается одной из основных профессий для женщин свойственно эмоциональности, преобладания духа, воспитания и природные инстинкты, которые они считают мотивации для воспитание и обучении детей. Все они склонны профессиональной педагогической деятельности во всех образовательных учреждениях.

Исследуя значения балла компонентов производительность труда для научно – преподавательской деятельности работников вуза нами доказана, что преподавателей административных и технических работников имеет значимая различие. Полученные во время обучения вузах, аспирантуры, (заочное и дневное) докторантуре или как соискатель выполнение научных исследованием повышают производительность труда.

Проведенное нами исследования не исчерпывает всех аспектов, обозначившихся в области управлении образовательных учреждений во всей структурах, с подтверждениям принципов создании организационной культуры, способствующей профессии анальной стрессе. Предполагается дальнейшая разработки проблемы в аспекте выявлении особенности управлении образовательных учреждений с учетом требований рынка труда, раскрытие влияющих факторов на управленческой деятельности руководителей, изучение и анализ передовой опыт дальних и близких

зарубежных стран и др. Эти исследований способствует дальнейшему развитие науки о управлении, которое называют «Менеджмент в образовании», «Маркетинг в образовании» и др. изучении этих приметы способствует развитию науки об образовании, технологии управлении, совершенствование управлении общество.

Педагогические рекомендации для повышения уровня организационнойкультуры, снижение профессионального стресса и повышение эффективности труда работников образования.

1. Для повышения уровня организационной культуры организации (учреждения) необходима:

- знать: что такое организационная культура. В страницах энциклопедагогическом словаре написано: культура организации - свод наиболее важных положений деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегий ее развитие и находящих выражение о совокупности социальных норм и ценностей данной организации, разделяемых большинством работником.

Руководителям организации (учреждений) рекомендуется:

- не позволят подхалимничать подчиненных.
- держать расстояние; это способствуетформировании неверности и снижает чувства безопасности.
- преодоление индивидуализма, доминирование коллективизмом в образовательном учреждении формирует солидарность, командная работа и творчество.
- за успехи и достижении сотрудников цените ииспользуйте моральную стимулирование.
- Уделяйте больше внимание людям, солидарность, симпатия, взаимопонимание.
- используйте традиционные методы общения подчеркивая достоинство работников.
- Откажитесь от бюрократическойкультуры в котором ценность является внимания работников.
- незабывайте о своей ответственности в обеспечении морально- психической атмосферы в семье, на работе и обществе.

- Незабывайте: поведения руководителя является эталоном для подчиненных и вы должны быт примером.

- Большое значении имеет обращении не только разуму но и к эмоциям, к лучшим чувствам работников.Например «В нашей организации работают самые лучшее специалисты.

- обучайте персоналы. Способствуйте развивать у них необходимее знание и профессиональные навыки.

- традиции и обычаиберегите. В традициях и обычаях действующих учреждениях, могут повлиять разовыеотступление от установленных норм, нельзя отложить работу с поздравлением, награждением лучших работников:

- используйте признаки организационной культуры: символы которых включают госслужбу, уважении клиентов, достоинство, честность и др.: ритуалы и праздники, которые укрепляют свои организационные ценности убеждение и свою организационную культуру.

- познакомьте новых сотрудников с организационной культурой в формальном и неформальном, индивидуально или коллективно с помощью или без помощи руководства.

2. Снижении профессионального стресса требует:

- Не предъявляйте работнику служебныетребования превышающие его возможности и их исполнения.

- Учитывайте возможности достаточновлиять на исполнение своей работы.

- В случаи возникновения проблем дать возможности помощи и поддержки руководителя или коллег:

-Используйте организационные факторы: в форме организационной политики-нравсвенности в оплате, непрерывное перемещение: организационных устройтств-централизации, отсутствие участия, ограниченных ресурсов и др: материальных условии-отсутсвие возможности, угроза безопасности и др: процессов слабые коммуникации, слабая обратная связь недостаточная информация и др.

Неспособствуйте проявлении следующего:

- отсутствие групповой поддержки и сплоченности:

Внутренней и групповой конфликт личностей:

- Нездоровая конкуренция.

Наблюдайте за:

- Жизненные и профессиональные изменений (развод, смерть, брак, болезнь, увольнение сработы и др.).

-Индивидуальныхличностные качества удовлетворенности, мотивация, отношение ценности идр.

- Профессиональные факторы:отсутствия человека с профессией, отсутствие общественного признания, отсутствие справедливости и др.

- Воздействия экстремальных факторов: рабочая нагрузки;

- Дефицит времени и информационных перезагрузок.

3. Учитывайте влияние следующих стрессовых источников:

- Экологические стрессорыкоторые влияет на все стороны жизни и объяснятся они следующим образом:

- Экономические изменении(инфляция, колебания процентной ставки банка, подорожание продуктов и др.).

-Политические изменения (государственные изменений, преобразования, перевороты идр.

- Социальныеизменения которые приводят имений в духовных ценностях: культура, убеждения, традиции идр.

- Технологические изменения: банковские системы, коммуникация транспорты и др.

- Организационные стрессоры, которые почти каждый в любом месте и в любой ситуации чувствует психические напряжение или стресс на рабочем месте и в организации.

4. В вашем учреждении могут находится люди приобретенные;

- Профессиональный стресс, связанные с профессией, а также другие профессиональные напряжение могут привести к серьезным угрозам для

здоровья человека. Необходима обеспечить безопасность профессиональных умения рабочей нагрузки или количественного изменения.

- Физическое напряжения; зависит от структуры работы. В нихвходят температура воздуха, работа в очень теплых или очень холодных офисов, изнурительная физическая нагрузка, плохая рабочая среда и др.

- Ролевые напряжения: вызывает стресс членов организации. Роль представляет собой части работы, выполняемую человеком в организации или в рабочей группы.

- Напряжение между людьми, связанными с профессией человека:

- Конфликт личностей и поведения возникает в случае расхождения убеждений, идеи поведения.

5. Повышения эффективности(производительности) труда работников сферы образования зависит от:

- человеческих ресурсов и укомплектование кадров;

-увлечении спроса к готовности специалистов;

- повышение затрат на организации педагогического процесса;

- целевое планирование;

- стремительный рост стоимость высшего образования:

-снижение качество исследовательской работы:

-оптимизация образовательного процессе;

- эффективная зарплаты работников;

- эффективности творчества труда;

- поиск внутренних резервов;

- оптимизация бюджетных расходов;

- план по увеличениюпроизводительности труда;

-стимулирования оплата с учетом классификации;

- учет объема, качества и условий выполнения труда;

- человеческий капитал;

- административное сокращение штатов и затрат на социальную среду;

- внедрение новейших трудосберегающих технологий:

- Использовании области творческой деятельности: дизайн, издательский бизнес, видеозаписи, реклама и маркетинг идр.

- учет качество результатов труда и его эффективность;

- усилениястимулирующий функции зарплаты;

- эффективная зарплата и привлечения лучших кадров в государственные учреждения:

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

Литература на персидском языке:

1. Абдуллахи Н. Уровень психического напряжения менеджеров и его взаимосвязь с удовлетворенностью учителей от рабочей среды в школах периода руководства Дурудзана. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Шираза,2006. – С.79-86.
2. Абтахи С.М., Каземи Б. Институт коммерческих исследований и изысканий. 2-ое изд. – Тегеран, 1997. – С. 49-76-81.
3. Ализаде А. Факторы взаимосвязи людских ресурсов в национальной компания медной отрасли Ирана и ее расчет на основе добавленной стоимости 1993-1996 гг. Магистрская диссертация. Учебный центр государственного управления, 1998. – С.49-128.
4. Баруманд З. Снятие стресса дляповышение производительности. Сборник статьей Семнара «Исследование научных способов повышения производительности людских ресурсов. – Тегеран: Изд-во Университета Аллама Табатабаи, 1996. – С.115.
5. Гаффари А. Производительность в индустриальных странах//Санъат-е руз, № 85, 1991. – С.212.
6. Гулабиян Н. Корреляция организационной культуры и производительности людских ресурсов. Магистрская диссертация. Исламский университет Азад, филиал Тегерана, 2001. – С.90-184-198-423.
7. Дар Наджафабади М. Ислам, человек, производительность. 1-ое изд.– Тегеран: Организация производительности Ирана, 1997. – С.69.
8. Дастджурди Асади. Исследование организационной культуры и ее влияние на производительность людских ресурсов Министерства культуры и высшего образования. Магистрская диссертация, Университет Аллама Табатабаи, 1998. – С.134-321.
9. Джахрами Аминшоен Ш. Теории организации и менеджмента. – Шираз: Кушмехр, 2003. – С.180.

10. Джаъфари Кушчи Б. Пути повышения эффективности//Тадбир. № 126, 2002. – С.7-24-44-49-72.
11. Додрас Н. Исследование мнений менеджеров относительно организационной культуры Департаментов образования и воспитания и ее взаимосвязь с трудовой мотивацией в средних школах для девочек и мальчиков г. Кум. Магистрская диссертация, Университет Аллама Табатабаи, 2002. – С.192.
12. Дональд Б.Л. Особенности руководства других (принципы руководства): техника для достижение организационных целей через других. Пер. Шапура Амина Шоена Джахрами и Зохры Махмаи. – Тегеран: Тарма, 2008. – С.28.
13. Донишпажва Ф.Взаимосвязь между организационной культурой и рабочим стрессом членов научно-преподавательского состава медицинских наук Шираза. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Шираза, 2004. – С.66-67-173.
14. Дуст Мухаммади М. Организационная культура и ее взаимосвязь с производительностью работников в Департаменте телерадиовещания ИРИ с точки зрения работников. Магистрская диссертация. Университет телерадиовещания, 2007. – С.48.
15. Замани А. Сравнение производительности со специализированным образованием в области управления с уровнем других дисциплин средней школы г. Шахруда с точки зрения учителей. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Рудахна, 2004. – С.174-338-347-351.
16. Иранзаде С. Производительность к двигатель прогресса и развития//Тадбир, № 42, 1974. – С. 21.
17. Каземиния А. Взаимосвязь между организационной культурой и профессиональной удовлетворенностью работников здравоохранения нефтяной компании Шираза. Магистрская диссертация. Исламский университет Азад, филиал Мервдашта, 2009. – С.88-198.

18. Калонтар А. Исследование взаимосвязи между организационной культурой с производительностью и эффективностью менеджеров работников в промышленной компании в провинции Хузистана. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Ахваза, 2008. – С.198.
19. Канаатиян М. Взаимосвязь между компонентами организационной культуры и производительностью менеджеров средних школ для девочек г. Джахрама». Магистрская диссертация, Университет Аллама Табатабаи, 1999. – С.152-159-165.
20. Каримванд С. Взаимосвязь трудовой жизни работников с их производительностью в образовании и воспитании в г.Тегеран. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Рудахн, 2004. – С.185.
21. Каримзаде Х. Исследование взаимосвязи между организационной атмосферой с производительностью работников Управления электроэнергии г. Джахрама. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Ахваза, 2002. – С.193.
22. Каруни З. Исследование эффективных коммуникаций в совершенствовании факторов, влияющих на производительность людских ресурсов компании «Таванир». Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Рудахна, 1998. – С.222.
23. Курбани М. и др. Роль организационной культуры в эффективности организации человеческой физической организации Ирана. – Тегеран, 1986. – С.165-196.
24. Кушки Джахрами С. Взаимосвязь организационной культуры и рабочего стресса работников Ширазского университета. Магистрская диссертация. Ширазский университет, 2008. – С.166.
25. Лобов М. Самый крупный фактор менеджмента в мире. Пер. Мехжи Ираннежад Поризи. – Тегеран: Компания развития библиотек Ирана, 2003. – С.68-69.

26. Мадрасирад М. Взаимосвязь организационного обязательства работников сферы образования и воспитания четырех районов с их стрессом. Магистрская диссертация, Исламский университет азад, филиал Шираза, 2003. – С.12.
27. Мирбагери Р. Взаимосвязь рабочего стресса с культурной организаций с психическим здоровьем четырех районов образования и воспитания Шираза. Магистерский университет, Исламский университет Азад, филиал Мервдашта, 2008. – С.88.
28. Миркамали С. Исследование производительности и представление модели для моделирования//Менеджмент в образовании и воспитании, № 28. – Тегеран: Мадраса, 1997. – С.49.
29. Мирсипаси Насер. Учебная область организационно поведения. – Тегеран: Исламский университет Азад, филиал наук и исследований, 1999. – С.294.
30. Морхад Й.,Грифин А. Организационное поведение. Пер. Сайидмехди Улуни, Голламреза Меъмарзаде. Новое издание. – Тегеран: Марворид, 1995. – С.456.
31. Мушаббаки А. Управление организационным поведением: прикладной анализ – ценность человека. – Тегеран: Тарма, 1998. – С.73.
32. Муштакифарр Н. Причины рабочего стресса и пути его уменьшения с точки зрения образовательных менеджеров среднего звена провинций Кахкивия и Бувейра Ахмада. Магистрская диссертация, Факультет педагогических и психологических наук Ширазского университета, 1998. – С.65.
33. Назарпур Р. Взаимосвязь факторов организационной культуры со степенью участия учителей в делах школы в нескольких городах провинции Мазандарана. Магистрская диссертация, Университет Аллама Табатабаи, 2002. – С.167.
34. Неку Х. Взаимосвязь организации и рабочего стресса работников. Магистрская диссертация, Ширазский университет педагогических наук, 2003. – С.52.

35. Прокопенко Дж. Управление производительностью. Пер. Ибрахима Мехра. – Тегеран: Учреждение занятости и социального обеспечения, 1993. – С.125.
36. Патутина, Н. А.Корпоративное образование как инструмент формирования организационной культуры / Н.А. Патунина // Педагогика. – 2013. - № 1. – С. 76-81-183)
37. Пуромин Б. Исследование существующей организационной культуры. – Тегеран: Центр научной информации и документации, 2001. – С.223.
38. Резаиян А. Управление организационным поведением: концепции. Теории и применения. – Тегеран: Илм ва адаб, 2000. – С.315.
39. Ризаиян А. Управление организационным поведением. – Тегеран: Изд-во факультета менеджмента Тегеранского университета, 1993. – С.188.
40. Ричард М. Скотт, Исраил А. Менеджмента на горизонте культур. Пер. Мухаммажа Аъраби и Давуда Изади. 2-ое изд. – Тегеран: Дафтар-е пажухишхои фарханги, 2003. – С.112.
41. Роббинс А.Б. Основы организационного поведения. Пер. Али Парсиан и Сайида Мухаммада Аъраби – Тегеран: Бюро культурных исследований 5-ое изд., 1999. – С.328-359-432.
42. Рооббинс А.Б. Управление организационным поведением. Пер. Сайида Мухаммада Аъраби и Али Парсиан. – Тегеран: Институт коммерческих исследований и изысканий, 1995. – С.396.
43. Сабуи Джахрами А. Общая взаимосвязь между организационной культурой официальных работников Университета медицинских наук г.. Джахарам. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Мервдашт, 2009. – С.75.
44. Саили Х. Исследование сочетания культурных аспектов а основе модели Герта Хефтстеда в организации Департамента внешней торговли. Магистрская диссертация, Университет Имама Садека, 1996. – С.189.
45. Сармад Г.Г. Мотивация и производительность людских ресурсов. – Тегеран: Изд-во Университета Аллама Табатабаи, 1996. – С.231.

46. Соатчи М. Прикладная психология для менеджеров в доме, школе, организации, обществе. – Тегеран: Нашр ва вироиш, 2003. – С.248.
47. Соатчи М. Психология производительности: прикладные и психологические аспекты, работа и промышленно-организационная психология. – Тегеран: Нашр ва вироиш, 2005. – С.239.
48. Тафаззоли Ф. История политических идей. – Тегеран: Най, 1993. – С.41.
49. Тахери Ш. Производительность и ее анализ в организациях: управление всеобъемлющей производительностью. – Тегеран: Дехистон, 1999. – С.220-311-403.
50. Туси А. Организационная культура. – Тегеран: Учебный центр государственного управления, 1993. – С.325.
51. Хаки Г.Р. Управление производительностью: ее анализ в организации. – Тегеран: Центр публикаций Исламского университета Азад. 4-ое изд.., 2005. – С.188-215.
52. Хакикатджу З. Взаимосвязь творчества менеджеров и организационное здоровье с производительностью работников. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Рудахна, 2005. – С.126.
53. Херси П., Бланшар К. Управление организационным поведением. Пер. Касема Кабири. – Тегеран: Изд-во Джихад-е донишгохи, 1998. – С.164.
54. Ходжапур Г. Рабочий стресс. – Тегеран: Най, 2003. – С.228-283.
55. Хосилипур М. Взаимосвязь между организационной культурой работников компании воды провинции Фарса. Магистрская диссертация, Исламский университет Азад, филиал Мервдашт.1995. – С.69-191.
56. Хоссейни Мусави С., Муфтахир Мухсин С. Производительность людских ресурсов и факторы, влияющие на ее повышение и улучшение//Специальный выпуск «Государство и национальная производительность». – Тегеран, 1994. – С.177-248-249-264.
57. Хунарманд М. Взаимосвязь двусмысленности и конфликтности роли с рабочей привязанностью всех работников-мужчин, обладающих среднем образованием и выше в районе Харика//Психология, № 17, 1999. – С.2.

58. Хуршеди А. Организационное поведение с исследовательским подходом. – Тегеран: Ястарун, 2010. – С.405.
59. Хуршеди А. Управление организационным поведением. – Тегеран: Изд-во Бозраси-е назоджо, 2009. – С.312.
60. Шарифзаде Ф.Менеджмент и организационная культуры. – Тегеран: Кавс, 1998. – С.224.
61. Юсефзаде М. Исследование организационной модели эффективных и неэффективных школ района образования и воспитания № 4 г. Шираза. Магистрская диссертация. – Шираз: Учебный центр государственного управления, 2002. – С.424.
62. Юсефи М.Дж. Взаимосвязь между организационной культурой школ и учебной успеваемостью учащихся в средних школах г. Шираза. Магистерская диссертации. – Тегеран: Университет Аллама Табатабаи, 1996. – С.59.

Литература на русском языке

63. Акинфиева Н.В. организационная культура образовательных систем: обоснование необходимости и определение направлений изменений // Материалы международной научно-практической конференции «Инновационные процессы и социальное партнерство в образовании». – Новосибирск, 2012. – С.68.
64. Антопольская, Т.А. организационная культура образовательных учреждений; векторы развития // Т.А.Антопльская// Наука и школа. – 2008. - №5. – С. 3-5.
65. Алямовская В. Психилого – педагогический мониторинг как метод оптимизации деятельности педагогического коллектива // Первое сентября. Дошкольное образование. – 2003. - №17. – С.48.
66. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров: Методическое пособие / Под ред. Н.В. Немовой. – М., АПКиПРО, 2004. – С.195.

67. Ахмятов Т.М. Оценка и формирование корпоротивного имиджа предприятия, / В.Д.Шкардун/Маркетинг в России и зарубежом, - М., 2001 - №1. – С.321.

68. Барков С.А. Социология организаций: Учебное пособие. – М.: Изд. МГУ, 2004. – С.339.

69. Баскаев Р. Организационная культура педколлектива и руководителей. // Учитель. 2004. - №5. – С.218.

70. Безгодов Д. Концептуальные основания организационной культуры вуза / Д.Безгодов/Высшее образование в России. – 2008. - №7. – С.125-130

71. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. - №11. – С.62-65

72. Болров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР – СЭ. 2006. – С.199.

73. Боровиков С.Е. Взаимосвязь корпоративной культуры и профессионального становления руководителей общеобразовательного учреждения / С.Е. Боровиков. // Наука и школа, - 2010. №3. – С. 12-14.

74. Брагина И.С. Психологический климат как компонент корпоротивной культуры класса / И.С. Брагина // Начальная школа плюс до и после. – 2009. – С.77-80.

75. Буева И.И. Формирование корпоративной культуры лицейского сообщества / И.И. Буева // Профессиональное образование. – 2009. – С. 16.17.

76. Быкова М.В. Формирование организационной культуры / М.В. Бвкова // Все для администратора школы. – 2014. – С. 9-11.

77. Будьте свободны от стресс на работе. Изд. 4. Инспекция труда. 2014. – С. 30.

78. Василевич С.Н. Организация культуры как фактор совершенствование сферы образования. Автореферат дисс. На соискание социологических наук. М.: - 2006. С. 23.

79. Величковский Б.Б., Марьин М.И. Комплексная диагностика индивидуальной устойчивости к стрессу в рамках модели «состояние –

устойчивая черта» // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2007. №2. – С.83.

80. Величковский Б.Б. Многомерная оценка индивидуальной устойчивости к стрессу. Автореферат дисс. Канд. Псих.наук. М.: - 2007. – С.48.

81. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Гардарики, 2001. – С.123.

82. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. _ СПб – Питер.- 2009. – 336 с.

83. Гайнутдинов Р.М. Вовлеченность персонала при перепроектирования оргструктуры и деятельности административной команды школы. / Р.М.Гайнутдинов // Педагогическая диагностика. – 2013. - №2. _ С. 55 – 64.

84. Жизнь и смерть организации (схема Адизеса) (этапы развития и возможной деградации корпоративной (организационной) культуры предприятия) // Завуч. Управление современной школой. – 2009. - №5. С. 44-48.

85. Загвоздкин В. Подружитесь с проблемой. Возможности новой организационной культуры в ОУ / В.Загвоздкин // Управление школой (ПС). – 2010. – С. 15-20.

86. Захарова И.В. Маркетинг образовательных услуг. Ульяновск – 2008. -170 с.

87. Кайбияйнен А. Корпоративная культура вуза и профессиональный имидж его выпуска / А.Кайбияйнен // Высшее образование в России. – 2007. - № 9. – С. 71-77.

88. Качурина О.А. Профессиональное мастерство как фактор корпоративной культуры коллектива / О.А. Качурина // Управление ДОУ. – 2009. - №3. – С. 25-31.

89.Коровина О.Ю. Организационная культура образовательного учреждения / О.Ю. Коровина // Источник. – 2005. - № 4. – С. 32-33.

90. Коровина О.Ю. Организационная культура в сфере образования: Методические материалы в помощь слушателям курсов повышения квалификации / О.Ю. Коровина; Науч. Ред. А.В.Золотарева. – Вологда: Издательский центр ВИРО, 2006. – 64 (2).

91. Куликов Л.В. Стресс и с трессоустойчивость личности // Теоретические и прикладные вопросы психологии. Вып. 1. Ч. 1 / Под. Ред. Крылова А.А. – СПб., 1995. – С.214.
92. Куликов Л.В. Стресс и стрессоустойчивость личности // Теоретические и прикладные вопросы психологии. Вып.1.Ч.1./ Под. Ред. Крылова А.А. – СПб., 1995. – С. 218.
93. Пашкевич О.И. Организационная культура и учебное заведение /О.И. Пашкевич., А.С. Попов// Специалист. – 2006. – С.31-32
94. Лепешова Е. работа с персоналом (Организационная культура и управление трудовыми отношениями. Оценка и аттестация. Развития организационных структур управления. Мотивация персонала). Е. Лепешова // Директор школы. – 2010.- № 5. – С. 42-45
95. Лепешова Е. работа с персоналом: традиции и проблемы / Е. Лепешова. Директор школы. – 2010.- № 7. – С. 32-36 (Мотивация персонала: организационная культура: управление трудовыми отношениями: оценка и аттестация персонала)
96. Леонова А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. № 2. – С.147.
97. Магура М.И. организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. – 2002. - № 1. – С.133
98. Малыхина Л. Личность руководителя и функция управления организационной культурой. // Л. Мадыхина // Директор школы. – 2005. № 9. _ С. 34-40
99. Малыхина Л. Опыт диагностики организационно-педагогической культуры // Л. Мадыхина // Директор школы. – 2005. № 8. _ С. 21-29
100. Мудрик А.В. Три культуры в школе – симфония или дисгармония? /А.В. Мудрик // Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. – 2010. - № 5. – С. – 15 – 18 (В школе (как и в

любой организации) имеют место более или менее ярко выраженные три культуры – институциональная, корпоративная и организационная)

101. Международная организация труда (ILO) http://www.ru/ yurist-I-advokat/p 175-761-264.htm (обращение от 11/01/2014г.).1.

102. Нечаев, М.П. Управление развитием организационной культуры взаимодействия с родителями обучающихся в деятельности заместителя директора школы по воспитательной работе / М.П. Нечаев // Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. – 2013. - № 6. – С. 88-101

103. Организационная культура //Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель…Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М.:: Дело, (Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации). 1993. – С. 1437-155

104. Организационная культура (понятие, типология, уровневая модель, проявления) // Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией. – М.: Сентябрь, 2000. – С. 59-111. – (Библиотека журнала «Директор школы». – 2000. - № 4.)

105. Организация продуктивного образования, содержание и формы, размышления и рекомендации. Автор составитель Н.Б. Крылова. М.: 2008. – С. – 158

106. Патутина, Н.А. Корпоративное образование как инструмент формирование организационной культуры / Н.А. Патутина // Педагогика. 2013. - № 1. - С. 76-81

107. Понятие и составляющие организационной культуры // Социальная психология: Учеб. Пособие для студентов высш. учеб.заведений / А.Н. Сухов, А.А. Бодалев, В.Н.Казанцев и др.: Под. Ред. А.Н. Сухова, А.А.Дергача. – 2-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – С. 157-162

107. Романюк, Т.И. Деловая игра как форма диагностики корпоративной культуры / Т.И.Романюк // Профессиональное образование. – 2009. № 1. – С. 30-31

108. Руднев, Е.А. роль руководителя в формировании организационной культуры образовательного учреждения /Е.А.Руднев // Управление образованием. – 2009. - № «. – Сю 73-77

109. Работа учителя в условиях стресса: Оценка сопоставление и влияние психосоциальных факторов на учителей на их рабочем месте.Опубликовано Европейским профсоюзным комитетом образовании. – Брюссель. – 2011. – 31с

110. Резервы повышения производительности труда в бюджетной сфере. Аналитический вестник. - № 17 (535). – М.: - 2014. 72с

111. Сергеева Т.Б. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Т.Б. Сергеева, О.И.Горбатько // Педагогика. – 2006. - № 10, - С. 11-21

112. Сухов А.Н. Организационная культура образовательных учреждений / А.Н.Сухов, А.Э.Бобков // Социальная психология образования / Под. Ред. А.Н.Сухова. – М.: Московский психолого – социальный институт, 2005. – С. 163-180

113. Степанов, Е.Н. Проблема создания эффективной организационной структуры управления воспитательным процессом в образовательномучреждений / Е.Н. Степанов // Заместитель директора по воспитательной работе. - 2013. - № 1. – С. 41-43

114. Татуев, А.С. и др. Программа «Корпоративная культура класса» / А.С. Татуев // Научно – методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. – 2009. - № 3. – С. 56 – 67

115. Темрюков, Ю.Ю. Эффективность формирования и развития организационной культуры в системе внутришкольного управления / Ю.Ю. Темрюков // Наука и школа. – 2008. - № 4. – С. 25 – 27

116. Темрюков, Ю.Ю. Как мы формировали организационную культуру управленческой команды / Ю. Темрюков // Директор школы. – 2008. – С. 19-23

117. Управление и организация сферы услуг: Теория и практика / Хаксвер К., Рендер Б., Рассел Р.С., Мердик Р.Г. – СПб: Питер.- 2002. – 732с

118. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под. Ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 1998. – С.32.

119. Ушаков К.М. Организационная культура: Понятие и типология // Директор школы. – 1995. - № 2. – С.144.

120. Ушаков К.М. Организационная культура: Понятие и типология // Директор школы. – 1995. - № 4. – С. 21.

121. Фахрутдинова, А. Культура организации / А. Фахрутдинова, Н.Ямполец, Г. Климова // Директор школы. – 2013. - № 9. – С. 19-28 (организационная культура, оценка и развитие личности – деловых качеств руководителя)

122. Фураева, Е. «Модель мира»…корпоративного (О корпоративной или организационной культуре) / Е. Фураева, С.Сазонов // Директор школы. – 2010. - № 9. – С. 59-64

123. Шакуров Р.Х. Социально – психологические основа управления: руководитель и педагогический коллектив. – М.: Просвещение, 1990. – С.899.

124. Энциклопедический словарь. М.: 2005. – С.263.

125. Юрьев, В.М. Модель формирования бренда вуза с учетом фактора организационной культуры / В.М.Юрьев., И.В.Грошев // Высшее образование в России. – 2010. - № 4 – С. 149-151-153.

126. Эминли Товуз Бахтияр гызы. Показатели продуктивности учебной деятельности. http: //juvnat.ovqavticles 2009 / ped3 html

Литературанаанглийскомязыке:

127. Appley, A and Angrist, A. w.(2000) Management,Hamilton. N .Y.

128. Beach ,A.J.(1996) ,Empowerment to the people :Creating an atmosphere for growth ,Empowerment in organizations ,vol .4.No.29-33.

129. Buchel, B.& Denison , D.(2003). Knowledge density and success of new product development teams international institute for management development , Lausanne.

130. Capllor, B.(2001). Efficiency factors on the personels welfare , public: Mc Graw Hill.

131. Cincotta,j.A.(2005).The link between individual Occupational Strees and organizational effectiveness as shown by performance evaluation ,productivity measures,and employee satisfaction.Dissertation Abstract.EdD ,The George Washington university.

132. Delisi ,Steven., (2005), Organiziational culture in fire service.Fire Engineering, vol,11-12.

133. Denison , D. and neale, W.(1996). Denison organizational culture survey Ann Arbor , MI : Aviat.

134. Denison, D.and Neale, W.2000. ,Denison organizational culture survey. Facilitator guide , Published by Denison consulting , LLC, Ann Arbor , MI : Aviat.

135. Dunnette. M.D.(2001).Work and non-work in the year. Monterey,Calif Brooks, cole.

136. Educational Resources information.Center.(2010).Human Behavior,WWW.ERIC.Com.

137. Gandhi ,sampaduk(2008) organizational factors and office worceu,s Health After the world Trade center Terrorist Attqacts .The American college of occupational and Environ mental medicine ,vol .16.No . . – C197- 229-238.

138. Ginze Burg.Dr.(2005). Organizational culture and job stress; Can American theory be Applied in Russia? Organization sience , 14(6) , Pp. 686-706.

139. Gvant .Mary,Donaldson,Emy(2006) .The safty culture in a childrens Hospital. The American college of occupational Enuiron mental medicine .vol. 78,191-215

140. Halkas Geroge and Businakis Dimitrios ,"The effect of stress and satisfaction on productivity", Instruc tional Journal of productivity and performance management, vol.59,No.5,(2010),pp.415-431.

141. Huany ,David .MD,MPH, Clermont ,Gilles MD ,MSc , sexton ,JBayan phD,Karlo ,Crystal A.BsN.RN; (2007) .perceptions of safty culture .

142. Mitchell,T.R.(2007).People in organization.Understanding Thir Behavior,WWW.ERIC.Com.

143. Morgan,G(1993).I mages of organization,Beverly Hills:sage.

144. Quinn, R. E. (1995). The Transformation of Organizational cultures. In: P. J. Frost and others organizational culture, N. Y: SAGE.

145. Robbins,S.P.(1998). Organizational Behavior.WWW.ERIC.Com.

146. Scott,W,G and Hart,D.K.(1989). Organizational Values in America,New Brunswic,NJ.Transaction.

147. Wagoner, Richard. And Metcalfle, Scolt. And OLarore, Israel.,(2005), .Fisical reality and academic quality: part –time faculty and the challenge to organizational culture at community colleges .

148. Williams,A.(1989). Changing calture,New organization and social control in organization Management Human Resaure,WWW.ERIC.Com.

149. Allison M. G. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress. Teaching and Teacher Education.23,624-640.

150. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Direction for future research. Educational Reviw,53(1), (27-35)

151. Chan. D. w. (2002). Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong. EducationalPsychology.22(5),(557-569).

152. Talbert, M. D. (2007). No teacher Left behind: A Predictive model of teacher stress and coping .Unpublished Ph. D. Dissertation, University Of South Carolina. (385-390).

153. Kyriacou, C.,and Sutcliffe, J. (1978). A model Ofteacher stress Educational Studies. 4, (1-6).

154. Wily, C. (2000).A Synthesis Of research on the causes, effects, and reduction. (180).

155. Kokkinos, C. M. (2007).Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. British Journal of Educational Psychology,77 (1),229-243.

156. Antoniou, A.-S; Polychroni, F. &Vlachakis, A.-N.(2006). Gender and age differences in occupational stress and professionl burnout between primary and high-school teachers in Greece. Journal of Managerial Psychology.21 (7), (682-690).

157.Forlin, C. (2001). Inclusion: Identifying potential stressors for regular class teachers. EducationalResearch, 43,(235-245). -

11.Brouwers, A. &Tomic, W. (2000).A longitudinal study of teacherburnout and perceived Self-Efficacy in classroom management.Teaching and teacher Education, 16, (239-253).

158.Kumarakulasingam, T. M. (2002). Relationships between classroom management teacher stress, teacher burnout, and teachers levels of hope. Unpublished Ph. D. Dissertation. University of Kansas.(205).

159. Gibson, S, &Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A Construct validation. Journal of Educational Psychology, 76(4),(569-582). -

14.Bandura, A. (1993).Perceived Self-Efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychology, 28,(117-148).

160. Jesus, S. N. &Conboy, J. (2001). A stress management course to prevent teacher distress. The International Journal of Educational management. 15(3),(131-137).

161. Raitano, R. E. &Kleiner, B. H. (2004). Stress Management: Stressors Diagnosis, and Preventative Measures. Management Research News. 27. (32-38).

162. Atkinson, Janet&Grosjean, Garnet(2000)" The Use of Performance Modelsin Higher Education: A Comparative International Review"EDUCATION POLICY ANALYSIS ARCHIVES. Volume 8 Number30 18.Barr ,Robert B.&Tagg, John(2008)"From Teaching to Learning A New Paradigm for Undergraduate Education" U.S.A.Internet.

163. Beverly. Aaron L.(2002)" FACULTY PRODUCTIVITY ISSUES IN THESTATE UNIVERSITIES" Florida.U.S.A.

164. Cantu,Valeriano ,Jr.(1997)"The Identification and Validation of a Checklistof quality standards for Faculty Administrative Work at Research Universities" PH.D dissertation , Texas Tech University.U.S.A.Pag,4.

165. Carayol, Nicolas &Matt, Mireille(2006) " Individual and collective determinants of academic scientists' productivity"Information Economics and Policy. Amsterdam. Vol. 18, Issue. 1; pag . 55

166. Daugherty, Elizabeth, Miller(2001)"Procedures used in Evaluating Facultyperformance in Tow- year Institutions of HigherEducation" Adissertation for PH.D Degree Ohio University ,U.S.A.

167. Doellefeld.Steven FM.(1998)"Faculty Productivity:A Conceptual Analysis And research synthesis"P.HD dissertation STATE University of New York.U.S.A.-Jennings, John d.(1997)"Faculty Productivity. 168.Johnstone,Bruce (1990)"The Costs Of Higher Education: Worldwide Issues AndTrends For The 1990s" State University of New York atBuffalo.U.S.A.

169. http://www.gse.buffalo.edu/FAS/Johnston/TRENDS.HTM

170.Itagaki, Michael and Pile-Spellman, John(2005)" Factors Associated wi Academic Radiology Research Productivity" University of Illinois College of Medicine,

171. Massy, WilliamF, Wilger ,Andea K(1995) "*Improvin Productivity*" Change. New Rochelle .Vol . 27. Iss4.

172. Massy,WilliamF,Wilger ,Andea K(1995)"*Improving Productivity*" Change. Ne w Rochelle . Vol .27.Iss4.

173. Middaugh,Michael,F.(2004)"The Delaware Study of Instructional Cost and Productivity" A Briefing Paper fromThe Delaware Study of Instructional,Costs and Productivity.http://www.udel.edu/ir/fipse

174. Poole,William(2005)Improving Productivity in Higher ucation "Webster University.St.Louis.

175. Porter, Stephen R.; Umbach , Paul (2001)"*Analyzing Faculty Workload Data Using Multilevel Modelin*g" Research in Higher Education.Vol.42.No2.

176. Ramírez, Yuri W.&Nambhard. David.A.(2004)" Measuring knowledge worker productivity, A taxonomy" Journal of Intellectual Capital, Volume 5 Number ,pp. 602-628.

177. *Hasselback, James R*, *Reinstein, Alan*(1995)" A proposal for measuring scholarly productivity of accounting faculty" *American Accounting Association*, Vol.10, Iss.2; pag. 269

178.Weiss,Donna(1998)"The Relationship Between Faculty Group Development and Faculty Productivity in Higher Education"Doctoral Dissertation .TEMPLE UNIVERSITY.

179. Weistroffer , H. Roland . Spinelli, Michael A. Canavos , George C. and Fuhs. F. Paul (2001)"A merit pay allocation model for college faculty based on performance quality and quantity" Journal of Economics of Education Review .Volume 20, Issue 1

180. Weidman,John C&May,Daniel C(1994)"Implementing a faculty assessmentsystem:a case study at the University of Pittsburgh USA "InternationalInstitute for educational Planning,Paris,France.

181. Wright, Robert E.(2006)" Student Evaluations of Faculty: Concerns sed in the Literature, and Possible Solutions" College Student Journal, V40 ,N2 .P417-422.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

Настоящий вопросник предназначендля изучения взаимосвязи между организационной культурой и производительностью труда и рабочим стрессом работников трехвузов Таджикистанакоторые были охвачены 300 количество респондентов. Мы считаем, что ваши рассудительные мнениянозволят исследователю на основе оценки ответов представить в распоряжение ответственных лиц исчерпывающуюинформацию в области этой исследовательской работы. Ваше конфедициальность будет соблюдена. Надеемся, сто Вы ответите на вопросы точно и реалистично.

Заранее благодарим Вас за сотрудничество и помощь

Возраст: Ниже 40 лет более 40 лет

Пол: Мужчины и женщины

Образование: Бакалавр и выше

Часть А - Организационная культура

Способ заполнения:После прочтения каждого предложения в соответствии с диапазоном укажите свое мнение

	Очень много	Много	В среднем	Мало	Очень мало
1 – В какой степени руководитель Вашейединицы в обращении с работниками опирается на свою власть и полномочия?					
2 – В какой степени Ваш менеджер рассматривает мнения своих подчиненных?					
3 - В какой степени существуют отношения между менеджером и работниками внепределах работы?					
4 – В какой степени подчиненные могут повлиять на решения своего					

менеджера?					
5 - В какой степениВаш менеджер делегирует важные задания подчиненным?					
6 – В какой степени Вы принимает решения в консультации с другими работниками?					
7 - В какой степени в своей работе Вы нуждаетесь в использовании риска?					
8 – В какой степени Вы избегаете риска в своей работе?					
9 – В какой степени работники организации выполняют порученияруководства вышестоящих органов четким образом?					
10 – В какой степени в этой организации работникам дается возможность риска в их рабочей области?					
11 - В какой степени Вы готовы для достижения своих целейпотерятьгруппу?					
12 – В какой степени Вы считаете индивидуальный успех важнее группового успеха?					
13 - В какой степени Вы согласны с этим утверждением : мнения каждого индивида предназначены и принадлежать ему самому?					
14 - В какой степени в Вашей организациииотношения между работниками является выше их рабочих					

обязанностей?					
15 - В какой степени в Вашей организации коллективные интересы преобладают на индивидуальные интересы?					
16 – В какой степени в этой организации мужчиныответственны за ключевые и основные посты?					
17 - В какой степени в вашей организации между сотрудниками существует зависимость?					
18 - В какой степени в Вашей организациимежду членами существует дискриминация и неравенство?					
19 – В какой степени в этой организации люди придают значение только личному прогрессу в своей работе?					
20 -В какой степени в Вашей организации работа рассматриваетсясредством для достижения лучшей жизни?					
21 – В какой степени производительность работников рассматривается более важной, чем его качество работы?					
22 – В какойстепени в организации сложности ответственностей рассматриваются в качестве ценности?					
23 - В какой степени в Вашей организации, отсутствие принадлежности между сотрудниками					

рассматривается положительно?					

Часть Б - Производительность

	Очень много	**Много**	**В среднем**	**Мало**	**Очень мало**
1 – В какойстепени Вы считаете свою профессию соответствующей в Вашим талантом?					
2 - В какой степени участвовали в учебных курсах не отрываясь от службы в компании?					
3 - В какой степени Ваш опыт помогает Вамв успешном выполнении своей работы?					
4 - В какой степениВы обладаете навыками, необходимыми для успешной карьеры?					
5 - В какой степени Вам ясно от кого Вы получаете инструкции и перед кем Вы отчитываетесь?					
6 – В какой степени Ваша осведомленность во второстепенных делах Вашей работыв дополнение к основным задачам?					
7 - В какой степени этапы и время выполнения каждой из Ваших задач являются для Вас ясными и четкими?					
8 – В какой степени соответствующие и своевременныеоборудования и возможности находятся в Вашем распоряжении для выполнения своей работы?					
9 – В какой степени Вы пользуетесь поддержкой других					

единиц организации в выполнении своей работы?					
10 – В какой степенив Вашемраспоряжение легким образом находится необходимый бюджет для выполнения работы?					
11 – В какой степени за успешное выполнение работы своевременной оказываетесь объектом высокой оценки и похвалы?					
12 – В какой степени успешное выполнение работы Вы считаете необходимым для повышения?					
13 – В какой степени пользуетесь необходимым успехом для повышения?					
14 - В какой степени работникисотрудники регулярно контролировать и оценивать?					
15 - В какой степени исключения, связанные с работниками, упоминается Вам?					
16 – В какой степени слабая или сильная производительность людей регистрируются официально?					
17 – В какой степени экономических условий могут повлиять на качество вашей работы?					
18 - В какой степени оценочные критерии до официального завершения оценки являются эффективными в Вашем распоряжении?					
19 - В какой степени пользуетесьразвлекательными					

ресурсами и средствами организации?					
20 - В какой степени вы участвуетев принятии решений, касающихся своей работы?					
21 - По сравнению с другими учреждениями в какой степени Вы считаете свои права и преимущества соответствующими?					
22 - В какой степени вы участиив принятии решений, касающихся своей работы?					
23 - В какой степени обеспеченывозможности для роста и продвижения по карьере для сотрудников ведомства?					
24 – В какой степени Вы считаете соответствующими персональные решения (снятие, назначение, продвижениеи т.д.)?					
25 – В какой степени считаете законными и справедливыми выполненные оценки?					
26 - В какой степени ответственные лица ведомства признательны за Ваше инноваторствои творчество в выполнении работы и поддерживаю Вас?					
27 - В какой степени вы удовлетворены своими отношениями с менеджером?					
28 – В какой степени Вы регулируете работы с заранее регламентированной программой?					
29 - В какой степени в своей работе Вы проявляете страсть и рвение?					
30 – В какой степени Вы					

счастливы от того, что Вы работаете в этом ведомстве?					
31 – В какой степени Вы признаете свои рабочие ошибки и стремитесь исправить их?					
32 - В какой степени Вы незаинтересованыв выполнении новых работ?					

Часть В – Рабочий стресс

	Полностью согласен	**Согласен**	**Не согласен и не против**	**Против**	**Полностью против**
1- Я удовлетворен своей работой.					
2 – Я пользуюсь необходимой свободой для выполнения работы так., как я хочу.					
3 – Я регулярно получаю обратную связь завыполнению работу.					
4 – Моя работа является важной..					
5 – Мои рабочие условия (пространство, свет и шума)являются удовлетворительными.					
6 – Я полностью проинформирован о работах, которых я должен выполнить в своей профессии.					
7 – Для выполнения своей работы у меня есть достаточно способов?					
8 – От меня не ожидается, чтобы я выполнил большое					

количество работ в короткое время?					
9 – У меня безопасная работа.					
10 – Я могу достичь уровень или карьеру, которую я надеюсь получить.					
11 - Я надеюсь, чтобы достичь этого уровня или положения, я найду.					
12 – Вместо политики существует производительность, определяющая в моей единице кто получить повышение и стать председателем.					
13 – У меня есть много возможностей участвовать в принятии решений.					
14 – Председатель моей единицы с моим руководителем в моем отношении имеют логичные взгляды.					
15 – Лица, работающие под моим надзором или со мной имеют комне положительное отношение.					
16 – Я доволен манеру поведениялиц со мной в рабочей среде.					
17 - Мои отношения с моими коллегами хорошие					
18 - У меня есть все оборудование и инфраструктуры, необходимые для					

выполнения работы.					
19 - Я осведомлен в особенностях влияния новой организации на свою производительность.					
20 – Я не буду терпеть неудачу в своей работе.					
21 - Последние события в организации привели к изменениям, желательным для работников.					