

**DOI: 10.37005/2687-0231-2020-0-5-64-78**

УДК 316.7

*И.В. Долгорукова, Т.В. Мотакова*

**Социокультурные детерминанты корпоративной культуры учреждений социального обслуживания Московской области**

**Аннотация:**

Корпоративная культура любой организации основана на особом отношении между сотрудниками, между сотрудниками и клиентами, отношении к своей трудовой деятельности и деятельности организации в целом, взаимоотношениями организации с теми, с кем она взаимодействует. Корпоративная культура является важной составляющей деятельности учреждений социального обслуживания. В статье рассмотрены социокультурные детерминанты корпоративной культуры учреждений социального обслуживания Московской области. Выявлены направления ее развития.

**Ключевые слова:** Корпоративная культура, социально-культурные детерминанты, ценности, социальное обслуживание, трудовая деятельность

**Об авторах:** Долгорукова Ирина Владимировна, доктор социологических наук, доцент, Российский государственный социальный университет, профессор факультета социологии; эл. почта: DolgorukovaIV@rgsu.net

Мотакова Татьяна Владимировна, Российский государственный социальный университет, магистрант факультета социологии; эл. почта: motakova.t@mail.ru

Корпоративная культура – это социокультурный феномен, проявляющийся в нормах, ценностях, правилах поведения, традициях, внешних атрибутах и многом другом. Понятие «корпоративная культура» обобщенно определяют как совокупность определенных ценностей, идеалов, правил, норм в отдельном трудовом коллективе. Благодаря корпоративной культуре организация становится способной преодолеть трудности, успешно справиться с решением проблем, как внешних, так и внутренних. Термин «корпоративная культура» указывает на доминирование общих интересов перед частными внутри отдельно взятой организации. Корпоративная культура необходима для развития организации и осуществления долгосрочной эффективной деятельности.

На современном этапе развития общества происходят значительные изменения подходов к управлению персоналом. Современная корпоративная культура не только характеризует организацию, но и влияет на процесс управления персоналом. При этом каждое из проявлений корпоративной культуры является ее социокультурной детерминантой. В связи с этим актуальность приобретает исследование корпоративной культуры как социокультурного феномена.

Поскольку эффективность деятельности учреждений социального обслуживания Московской области обусловлена уровнем развития корпоративной культуры, то цель нашего исследования заключается в выявлении ее социокультурных детерминант, а задача – в рассмотрении специфики корпоративной культуры учреждений социального обслуживания Московской области.

Проблематика исследования корпоративной культуры носит междисциплинарный характер. Методологической основой исследования стали концепции классической и современной социологии М. Вебера [8], Э. Дюркгейма [15], Т. Парсонса [31], П. А. Сорокина [23], П. Штомпки [28], Э. Гидденса [11].

Применялись институциональный и системный подходы. Также использовался антропологический подход, теория личности В. М. Бехтерева [6], согласно которой в структуре индивида выделены три уровня. Духовный уровень составляют духовные потребности - нравственность, совесть, справедливость, служение людям и т.п. Социальный уровень составляют социальные потребности – семья, друзья, профессия, отдых, карьера и т.п. Материальный уровень составляют биологические потребности – одежда, дом, пища.

Исследование проводилось методами включенного и невключенного наблюдения, анализа.

Изучению корпоративной (организационной) культуры посвящены научные труды зарубежных исследователей А. Кеннеди [30], Т. Дила [30], Э. Шейна [26], Г. Трайса [29], Дж. Бейера [29], И. Ансофф [4], Р. Уотермена [21], Т. Питерса [21] и других. В этих работах были выявлены и охарактеризованы модели культуры, выделены и проанализированы ее элементы.

Э. Х. Шейн [26] одним из первых стал подробно изучать структуру организационной культуры, рассматривая ее в аспектах базовых представлений, артефактов и ценностей.

Г. Трайс и Дж. Бейер [29] исследовали организационную культуру с позиций церемоний, ритуалов и обрядов. Они попытались систематизировать многочисленные трактовки этого понятия, выделив определенные категории. А. Кеннеди и Т. Дил [30] также

считали формами организационной культуры ценности, ритуалы и героев организации. В числе первых они стали использовать понятие «корпоративная культура» и первыми разработали организационной культуры, которая используется в современном менеджменте. Т. Питерс и Р. Уотермен [21] анализировали организационную культуру, выделяя в качестве ее главных катализаторов идеологию и ценности. И. Ансофф исследовал корпоративную культуру, исходя из сформулированного им определения, что корпоративная культура это «ключевые или доминирующие ценности, поддерживаемые организацией» [4, с. 98].

Изучению корпоративной культуры посвятили свои научные работы российские исследователи Т. Ю. Базаров [16], А. Л. Журавлев [17], Г. М. Андреева [2], С. С. Фролов [24], Т. Н. Персикова [20], В. А. Баринов [5], О. С. Виханский [10], В. А. Спивак [22] и другие. В их работах подробно рассмотрены и изучены организационная культура, культура коммуникаций, культура управления, элементы корпоративной культуры, такие как нормы, ценности, традиции. В.А. Спивак [22], Т.Ю. Базаров [16], О.С. Виханский [10], изучали корпоративную культуру с позиций управления персоналом. А. Л. Журавлев [17], Г. М. Андреева [2], работали в рамках социально-психологического подхода к исследованию профессиональной деятельности. С. С. Фролов [24] проводил исследования профессиональной деятельности в аспекте образования команды. В. А. Баринов [5], Т. Н. Персикова [20] исследовали корпоративную культуру в рамках рационально-прагматического направления,

Многие зарубежные и отечественные ученые отождествляли понятия «корпоративная культура» и «организационная культура». По определению Э. Шейна, «организационная культура – это система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» [26, с. 37]. Данное определение используется и для термина «корпоративная культура».

Организация представляет собой сложную структуру. Каждой организации присуща своя особая корпоративная культура, но при этом она обязательно должна быть эффективной, поскольку призвана способствовать достижению целей деятельности организации. В связи с этим важное значение имеет формирование и развитие эффективной корпоративной культуры в учреждениях социального обслуживания населения. Деятельность таких учреждений заключается в предоставлении социальных услуг

нуждающимся в них гражданам, в том числе детям-сиротам, инвалидам, малоимущим гражданам, людям, попавшим в сложную жизненную ситуацию. Содержание социальных услуг составляют различные виды и формы социальной защиты и помощи социально незащищенным гражданам, основные из них социально-бытовые, социально-медицинские, социально-психологические, социально-педагогические, социально-экономические, социально-правовые.

Понятие «эффективность деятельности» подразумевает степень результативности функционирования учреждения как системы, степень достижения цели, организованности в сопоставлении с производственными затратами. Показатели эффективности деятельности учреждений социального обслуживания Московской области утверждены приказом Министерства социальной защиты населения Московской области от 30 июля 2014 года № 18П-205 «Об организации работы по оценке эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социального развития Московской области», они включают в себя:

- Выполнение государственного задания;
- Качество предоставления услуг (выполнения работ) учреждениями социального - обслуживания каждого вида;
- Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан;
- Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативами;
- Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными, респираторными, желудочно-кишечными заболеваниями;
- Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;
- Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения;
- Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждении;
- Проведение и участие в мероприятиях или конкурсах;
- Создание попечительского совета в учреждении;
- Осуществление инновационной деятельности;

- Оказание дополнительных социальных услуг: служба сиделок, социальное такси, пункт проката технических средств реабилитации (ТСР).

Показатели эффективности оцениваются по критериям оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения и выражаются в баллах. Периодичность оценки – ежеквартальная. На основании оценки формируется система рейтингов учреждений социального обслуживания Московской области с выделением лучшего учреждения по каждому виду. Рейтинги публикуются на официальных сайтах Министерства и учреждений.

Показатели эффективности деятельности работников учреждений социального обслуживания Московской области разрабатываются и утверждаются в каждом учреждении в зависимости от их вида на основании приказа Министерства социальной защиты населения Московской области от 28 ноября 2013 года № 372 «Об утверждении рекомендуемых минимальных показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социальной защиты населения Московской области, критериях оценки эффективности и результативности их работы». Общими для работников всех учреждений являются:

- Выполнение государственного задания;
- Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности;
- Освоение программ подготовки и дополнительного профессионального образования работников по направлению работодателя;
- Участие в методической работе, инновационной деятельности, использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства, экспериментальных группах и т.д.;
- Проявление инициативы, влияющей на повышение качества оказываемых услуг;
- Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг;
- Своевременность и полнота ведения учетно-отчетной документации;
- Выполнение должностных обязанностей сверх установленных норм;

- Особые условия работы на обслуживаемом участке, территории;
- Активное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на социальную реабилитацию и социальную адаптацию граждан;
- Активность в работе, готовность к взаимозамене, осуществление связи с организациями и учреждениями различных форм собственности;
- Оперативное выполнение особо важных и особо срочных работ;
- Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан.

Для работников в зависимости от занимаемой должности, профессии показатели конкретизируются. Они оцениваются по критериям оценки эффективности и результативности работы и выражаются в баллах. В соответствии с количеством набранных баллов каждому работнику индивидуально начисляется ежеквартальная и ежегодная стимулирующие выплаты.

Московская область обладает развитой сферой социального обслуживания. По данным официального сайта Министерства социального развития Московской области, в настоящее время на территории Московской области функционируют 55 социально-реабилитационных центров, 48 комплексных центров социального обслуживания населения, 11 психоневрологических интерната, 16 домов-интернатов для граждан пожилого возраста и инвалидов, 7 детских домов-интернатов, 46 центров занятости населения и другие. От эффективности работы учреждений зависит жизнь, здоровье и благополучие десятков тысяч жителей Московской области, нуждающихся в социальной помощи и поддержке.

Одной из важнейших детерминант корпоративной культуры учреждений социального обслуживания Московской области выступают профессиональные ценности, представляющие собой идеалы для работников, это цели, на достижение которых направлена деятельность социальных учреждений. Т. Питерс и Р. Уотермен пришли к выводу, что именно ценности и идеология способствуют достижению успеха в производственных отношениях [21, с. 49].

Профессиональные ценности помогают работнику понять, что качество выполняемой им работы имеет большое значение не только для него самого, но и для всего трудового коллектива. Оказывая непосредственное влияние на труд отдельно взятого работника, в сумме они дают рост и влияют качество оказываемых социальных услуг.

Понятие «качество» означает, что выполненная работа соответствует идеальному образу, состоящему из процесса, результата, сопоставимости цели и результата и достижение цели с наименьшими затратами. Качество оказания социальных услуг

оценивается в соответствии со статьей 23.1 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Согласно пункту 1 указанной статьи независимая оценка качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания является одной из форм общественного контроля и проводится в целях предоставления получателям социальных услуг информации о качестве условий оказания услуг организациями социального обслуживания, а также в целях повышения качества их деятельности. Общественными организациями в учреждениях не реже одного раза в три года проводится оценка условий оказания услуг по таким общим критериям, как открытость и доступность информации об организации социального обслуживания; комфортность условий предоставления социальных услуг, в том числе время ожидания предоставления услуг; доброжелательность, вежливость работников организации социального обслуживания; удовлетворенность качеством условий оказания услуг, а также доступность услуг для инвалидов.

Каждая сфера трудовой деятельности характеризуется определенным набором профессиональных ценностей. Большинство работников учреждений социального обслуживания Московской области составляют специалисты по социальной работе, социальные работники, медицинские работники, психологи, педагоги. Исходя из этого, можно определить, что для работников учреждений социального обслуживания профессиональными выступают ценности альтруизма, милосердия, социальной справедливости, самоотдачи.

По определению В. А. Спивака, корпоративная культура – это «система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды». [23, с. 27] Это свидетельствует о том, что система корпоративных ценностей складывается из множества личных ценностей большинства работников и формирует корпоративное поведение и общение.

Уровень развития корпоративной культуры зависит от уровня образования, культуры, интеллекта, опыта работы в социальной сфере, которым обладают сотрудники учреждения. Это еще одна социокультурная детерминанта корпоративной культуры учреждений социального обслуживания. Она определяет миссию и ценности, которые способствуют достижению цели деятельности учреждения. С повышением уровня образования, культуры, с развитием интеллекта работников и руководителей возрастает качество выполняемой ими работы. В результате целенаправленного обучения происходит

формирование и развитие их системы ценностей, из которой складывается система ценностей учреждения. Например, в ГАУСО МО «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Журавушка» (г. Егорьевск) создано специализированное структурное образовательное подразделение - Организационно-методическое отделение, в котором проводится профессиональное обучение и повышение квалификации работников социальной сферы, обобщаются и внедряются передовые виды и формы социального обслуживания, разрабатываются и распространяются методические и информационные материалы по актуальным вопросам социального обслуживания. Все мероприятия, особенно оказание методической консультативной помощи работникам социальных учреждений Московской области, обобщение и распространение передового опыта работы социальных учреждений Московской области способствуют росту не только профессионального мастерства, но и интеллекта в целом работников социальной сферы. В результате практического применения полученных знаний повышается качество оказания услуг в социальных учреждениях Московской области, о чем свидетельствуют результаты независимой оценки качества и первые места в рейтинге учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социального развития Московской области.

Процесс формирования корпоративной культуры учреждения и контроль за ее развитием осуществляет руководитель. Соответственно, особую важность приобретают и такие качества руководителя как стиль ведения дел, настроение, культура делового общения, стиль в одежде. Оценивают качество управления работники учреждения, каждое индивидуальное мнение работников складывается в единое целое, и так получается общая оценка. При системном подходе к анализу культуры отдельного работника и культуры учреждения в целом важно отметить, что и работник, и коллектив представляют собой системы, находящиеся во взаимодействии между собой. Они могут быть как закрытыми, так и открытыми, но в любом случае коллектив как система складывается из взаимной корреляции руководителя и сотрудников, поскольку они как индивиды являются носителями определенных ценностей по трем уровням – материальному, идеологическому (или социальному) и духовному [18, с. 100].

Личность руководителя, его профессионализм во многом способствуют формированию и развитию корпоративной культуры учреждения и, соответственно, его успешной деятельности. Например, в ГАУСО МО «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Журавушка» с назначением **в январе 2007 года** директора Головушкиной Лидии Владимировны в деятельности учреждения произошли значительные

перемены. По информации официального сайта учреждения, «с приходом нового директора в Центре поменялось все: коллектив стал думать, работать по-новому, появилось желание двигаться вперед, быть лучшими. Большие творческие усилия коллектива были направлены на улучшение условий проживающих. Успешно реализованы дизайнерские предложения директора по благоустройству территории и из заброшенного парка территория превратилась в красивый, ухоженный сквер, похожий на цветущий оазис: оборудованный декоративными формами, с хорошим освещением, с фонтанами и цветниками, альпинарием, зоной для отдыха». В 2015 году центр социального обслуживания официально определен базовым учреждением по внедрению и реализации инновационных социальных практик в работе с пожилыми людьми и инвалидами. Без общих усилий директора и сотрудников такой результат не мог быть достигнут.

Неотъемлемой составляющей корпоративной культуры является проведение различных корпоративных мероприятий, направленных на единение трудового коллектива, а значит и на повышение качества работы всего учреждения.

В учреждениях социального обслуживания Московской области проводятся совместные мероприятия, связанные с празднованием официальных праздников, памятных и юбилейных дат учреждений, с собраниями трудовых коллективов, на которых решаются организационные вопросы. Из неофициальных совместных мероприятий можно отметить празднование дней рождений и юбилеев сотрудников, совместные посещения культурно-массовых мероприятий (выставки, концерты, музеи, театры), и то часто они ограничивается только коллективом отдельно взятого структурного подразделения. Официальные мероприятия проводятся для протокола, для отчетности, а неофициальные - для развлечения. И те, и другие мало способствуют формированию в учреждениях коллективных ценностей, поскольку они не связаны непосредственно с достижением целей деятельности учреждений.

Например, 15 ноября 2019 года в ГБУСО МО «Талдомский дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов «Березка» на официальном мероприятии, посвященном празднованию 25-летнего юбилея учреждения, из 48 сотрудников присутствовало 34. Отсутствовали по уважительным причинам 3 человека. Без уважительных причин отсутствовали 11 человек, из них 8 человек должны были награждаться почетными наградами. Каждый из 45 работников был заблаговременно за три недели персонально трижды проинформирован своим непосредственным руководителем, заместителем директора и специалистом по кадрам. Информирование проводилось один раз в неделю индивидуально с каждым работником. Каждому работнику лично трижды

была разъяснена важность проводимого мероприятия и их присутствия на нем. Работникам, награждение которых планировалось на торжественной части мероприятия, была подробно разъяснена информация о награждении. Заблаговременно, за три недели, на информационных стендах во всех структурных подразделениях были повешены объявления о мероприятии и информацией об обязательности присутствия. На торжественной части было очень неловко и неприятно при виде пустующих кресел в зале, когда выступали приглашенные артисты и местные творческие коллективы, в том числе детские. Особенно обидно за учреждение было, когда директор и приехавшие заместитель главы Администрации Талдомского городского округа, депутаты Московской областной Думы, начальник Талдомского управления социальной защиты населения называли имена награждаемых сотрудников, отмечали их достижения, а вместо них за наградой выходили на сцену начальники.

Поскольку празднование проводилось в будний день и в рабочее время, директор потребовал от каждого сотрудника объяснения причин отсутствия. Все 11 человек ответили, что не пришли потому, что им празднование юбилея было неинтересно и не нужно. Таким образом, в официальном мероприятии не приняли участие около 25% сотрудников.

На неофициальное бесплатное мероприятие в кафе-баре также каждый из 45 сотрудников был приглашен заранее персонально. Работникам разъяснялось, что банкет бесплатный, их туда привезут на машинах бесплатно, для каждого заказано место, и что тоже надо присутствовать хотя бы в начале мероприятия. Но присутствовали только 18 человек из 34 бывших на торжественной части. Не пошли на банкет 16 человек. На уговоры побыть там хотя бы недолго все ответили отказом. Причина у всех была одна – нежелание. Из-за этого еще более неприятная ситуация создалась и в кафе-баре. На банкете присутствовали те же гости, что и официальной части. Но здесь пустующих мест было 27, поскольку заказано было 45, т.е. точно по числу сотрудников. Таким образом, на неофициальном мероприятии отсутствовало около 60% сотрудников.

Все это свидетельствует об отсутствии интереса работников к совместным мероприятиям, и к официальным, и к неофициальным. Ни торжественная часть с концертом и награждением, ни бесплатный банкет с музыкой и танцами не имеют ценности для работников, не способствуют сплочению коллектива.

В связи с этим выявляется социокультурная детерминанта корпоративной культуры учреждений социального обслуживания Московской области – проведение профессиональных корпоративных мероприятий, целью которых является формирование

сплоченности трудового коллектива и социализации его новых членов. Их характерными признаками являются коммуникативность, отсутствие принуждения, согласие всех участников с установленными правилами, свобода выбора для творчества и проявления своей индивидуальности, характер, отличный от общественного труда и обучения. Если мероприятия проводятся целенаправленно, их программа тщательно продумана, связана с корпоративной тематикой, то трудовой коллектив становится более сплоченным за счет того, что каждый участник чувствует свою значимость в коллективе, осознает себя частью единого целого, уясняет необходимость качественного выполнения своих трудовых функций.

Таким образом, только корпоративные мероприятия, направленные на формирование корпоративной культуры, становятся мощным инструментом управления персоналом и способствуют росту эффективности деятельности учреждений.

Индивидуальность каждого сотрудника важно учитывать, это тоже социокультурная детерминанта корпоративной культуры учреждения, так как она определяет социокультурные особенности в группах сотрудников, образуемых в учреждении. Сотрудники стремятся общаться с теми, кто разделяет их взгляды, имеет схожие интересы, обладает похожим темпераментом.

Социально-психологический климат учреждений социального обслуживания и их отдельных структурных подразделений тоже является социокультурной детерминантой их корпоративной культуры. Определить социально-психологический климат учреждения можно при помощи оценки преобладающего среди персонала относительно устойчивого психологического настроения, отражающего реальную ситуацию трудовой деятельности и характер межличностных отношений [27, с. 40]. Оценить социально-психологический климат в коллективе можно по степени согласия членов коллектива с моральными нормами и обязанностями. Так в коллективе создается общность целей и интересов работников. В данном случае показателем социально-психологического климата в коллективе будет уровень сплоченности всех работников. Оценка социально-психологического климата определяется также по степени усвоения работниками правил поведения и групповых норм в учреждении. У новых работников постепенно формируется и развивается чувство приверженности к учреждению. Вторым показателем климата будет уровень идентификации работника с учреждением. По степени удовлетворенности организацией трудового процесса, его содержанием, оплатой труда, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством можно судить о социально-психологическом климате. В совокупности

уровень удовлетворенности по всем показателям становится третьим показателем климата учреждения [27, с. 40].

Социально-психологический климат учреждений характеризуется тем, каким образом корпоративная культура учреждения или структурного подразделения воспринимается работниками, какие эмоции и чувства она у них вызывает, какое у них отношение к своим должностным обязанностям, каковы отношения между работниками в учреждении или структурном подразделении, или между работниками разных структурных подразделений. В учреждении создается комфортный социально-психологический климат, оказывающий положительное влияние на трудовую деятельность сотрудников, путем приобщения к корпоративной культуре учреждения каждого сотрудника и образуемых групп. Сплоченность членов трудового коллектива создается на основе согласия работников следовать миссии учреждения, достижению общих целей, соблюдать морально-этические нормы, качественно выполнять свои трудовые функции. Корпоративная культура помогает формировать, развивать и поддерживать в работниках чувство приверженности учреждению и усваивать определенные нормы и правила.

Формирование и развитие корпоративной культуры учреждений социального обслуживания определяется и рядом внешних социокультурных детерминант. Так, немаловажное значение имеют экономическая ситуация, духовная культура общества, религия, различные национальности. Например, по данным опроса ВЦИОМ, в России 63% населения исповедуют православную религию. Московская область относится к православным регионам, где традиции православия поддерживаются и находят свое отражение в культуре русского народа - в характере, формах помощи и поддержки человека. С православными традициями связаны развитие милосердия и благотворительности. Именно такими качествами, как способность к состраданию, к проявлению заботы и милосердия, обладают социальные работники, чья задача оказывать непосредственную помощь детям-сиротам, одиноким старикам, инвалидам. Корпоративная культура является отражением норм, ценностей, культурных традиций социума. Это свойство характерно для учреждений социального обслуживания Московской области, но, в то же время, корпоративная культура каждого учреждения индивидуальна. Большое значение для деятельности учреждений социального обслуживания Московской области имеет уровень технической оснащенности учреждений, например, в домах-интернатах для престарелых и инвалидов оборудование специальной мебелью и приспособлениями (функциональные кровати с подъемниками и противопролежневыми матрасами, пандусами и подъемниками). Отсутствие этих приспособлений приносит неудобства не только проживающим гражданам, но и работникам, которым приходится затрачивать гораздо больше усилий и времени при оказании помощи в перемещении и проведении гигиенических процедур. Важна компетентность специалистов и внедрение научных и

методических разработок. Об этом свидетельствует востребованность ГАУСО МО «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Журавушка» таких мероприятий, как ежегодные съезды социальных работников, конференции и семинары психологов, куда съезжаются работники социальных учреждений со всего Подмосковья. Программы этих мероприятий включают в себя не только теоретическую часть, но и выполнение творческих заданий, на которых участники обучаются и групповому сотрудничеству и обмениваются опытом работы. Такой формат общения позволяет устанавливать теплые дружеские отношения между специалистами разных учреждений. Они обращаются друг к другу за советами, делятся новыми наработками и т.п. Такой совместный подход к своим профессиональным обязанностям повышает качество оказываемых услуг гражданам.

Происходящие сегодня в России экономические преобразования невозможны без преобразования культуры российского общества. Эти преобразования культуры в равной степени относятся ко всем ее уровням. Учреждения социального обслуживания Московской области могут успешно формировать и развивать корпоративную культуру, основанную на индивидуальном подходе к личности работника, раскрытии его способностей, творческого мышления. Полная включенность работников в данный процесс может принести высокие результаты деятельности учреждений социального обслуживания и повысить качество жизни нуждающихся граждан, помочь им обрести смысл жизни, сделать ее максимально комфортной, безопасной и позитивной. По данным официального сайта, ежедневно в ГАУСО МО «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Журавушка» получают социальную и реабилитационную помощь 400 человек. Об эффективности работы свидетельствует то, что 2019 году учреждение включено в Федеральный реестр «Всероссийская книга почета» за высокую эффективность рабочего процесса и внедряемые инновации. Также учреждение стало лучшим в смотре-конкурсе Московской областной организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на лучшую организацию по охране труда, за достигнутые успехи в работе по предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда и снижению профессиональных заболеваний.

Таким образом, установлено, что специфика деятельности в социальной сфере заключается в сознании, что цель работы не только в материальном вознаграждении и самореализации, но и в помощи нуждающимся людям. Выявлено, что профессиональные ценности формируют корпоративное поведение и общение, уровень образования, культуры, интеллекта, опыта работы в социальной сфере определяют миссию и ценности учреждения, профессиональные корпоративные мероприятия образуют единение коллектива, индивидуальность каждого сотрудника определяет социокультурные

особенности в группах сотрудников, благоприятный социально-психологический климат способствует достижению общих целей.

Учитывая в процессе формирования и развития корпоративной культуры учреждений социального обслуживания Московской области социокультурные детерминанты, можно значительно улучшить эффективность деятельности учреждений, а значит повысить качество жизни получателей социальных услуг.

#### Библиографический список:

1. Абрамова С.Г. О понятии «Корпоративная культура». М.: Изд. Центр «Академия». 1999. 281 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. Издание 5-е, исправленное и дополненное. Москва: Аспект Пресс. 2010. 363 с.
3. Андреева И.В., Бетина О.В., Кошелева С.В. Социокультурный подход к анализу системы ценностей компании // Вестник СПбГУ. Сер. 8. 2008. Вып.1. С. 77-95.
4. Ансофф И.К. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер. 1999. 416 с.
5. Баринов В.А. Организационное проектирование: учеб. пособие / Под ред. В.И. Видяпина. М.: ИНФРА-М. 2005. 384 с.
6. Бехтерев В.М. Проблемы развития и воспитания человека: Избр. психол. тр. / Под ред. Брушлинского А.В., Кольцовой В.А.; сост. и коммент. В.А. Кольцовой; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. М.: Изд-во «Ин-т практ. психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1997. 416 с.
7. Быков С.В., Студеникин А.А. Ценности и смысложизненные ориентации персонала как характеристики корпоративной культуры // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2009. № 1(5). С. 105-115.
8. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
9. Вильчинская-Бутенко М.Э. Корпоративный досуг как элемент организационной культуры // Вестник СПбГУКИ. 2011. №3. С. 36-39.
10. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. 3-е изд. М.: Экономистъ, 2003. 528 с.
11. Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл: Пер. с англ. Изд. 2-е, полностью перераб. и доп. М.: Едиториал УРСС, 2005. 632 с.
12. Гринченко У.Е. Формирование корпоративной культуры в социальных учреждениях [Электронный ресурс] // Экономика, управление, финансы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). Т. 0. Пермь: Меркурий, 2014. С. 129-131. Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/93/4872/> (Дата обращения: 10.12.2020).
13. Демченко Е.В. О сущности понятия «корпоративная культура» [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2018. № 13 (199). С. 227-229. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/199/48967/> (Дата обращения: 17.11.2020).
14. Долгорукова И.В. Корпоративная культура предприятия: соотношение коллективных и организационных ценностей // Гигиена культуры: общий концепт и виды социальной болезни / Отв. редакторы: И. Мадьяри-Бек, Т.Н. Юдина, Т.Ю. Кирилина. Москва, 2016. С. 152-157.
15. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. М.: Наука, 1991. 572 с.
16. Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ. 2002. 560 с.

17. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А. Социальная психология: учебное пособие [Электронный ресурс]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ФОРУМ, 2020. 496 с. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1042114> (Дата обращения: 14.01.2021)
18. Кокорина Н.В. Методологический аспект исследования феномена корпоративной культуры // Идеи и идеалы. 2014. Т. 2. № 2 (20). С. 98-106.
19. Куречка А.Г. Проблематика становления корпоративной культуры // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. № 6. С. 40-42.
20. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2002. 224 с.
21. Питерс Т., Уотерман Р. мл. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. М.: Альпина Паблишер, 2011. 528 с.
22. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Издательский дом «Нева», 2015. 217 с.
23. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред. А.Ю. Соколова. М.: Политиздат, 1992. 542 с.
24. Фролов С.С. Социология: Учебник. Для высших учебных заведений. М.: Наука, 1994. 256 с.
25. Хасянова М.Г. Значение ценностей в корпоративной культуре // Вестник КемГУКИ. Ч.П.: Философия. 2013. № 22. С. 189-195.
26. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
27. Ширикова М.В. Взаимосвязь ценностно-смысловой и нравственной сферы с представлением о корпоративной культуре // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2011. № 1 (9). С. 39-49.
28. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; Под ред. В. А. Ядова. М.: Аспект-пресс, 1996. 414 с.
29. Beyer J.M., Trice H.M. Studying Organizational Cultures through Rites and Ceremonials // Academy of Management Review. 1984. № 9. P. 653-669/
30. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The Rites & Rituals of Corporate Life. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co., 1982. 232 p.
31. Parsons T. The Social System. London: Routledge and Kegan Paul, 1951. 575 p.

*Dolgorukova I.V., Motakova T.V. Sociocultural determinants of the corporate culture of social service institutions in the Moscow region*

The corporate culture of any organization is based on a special relationship between employees, between employees and customers, the attitude to their work and the organization as a whole, the relationship of the organization with those with whom it interacts. Corporate culture is an important component of social service institutions. The article considers the socio-cultural determinants of the corporate culture of social service institutions in the Moscow region. The directions of its development are revealed.

**Keywords:** Corporate culture, socio-cultural determinants, values, social services, labor activity