

здоровья это объект социального конструирования. Задача же исследователя – в акцентации внимания на том, каким образом в обществе формируются, поддерживаются, распространяются знания и представления об этом праве. В перспективе мы планируем определение конкретных сфер, в рамках которых и происходит конструирование этого права.

В качестве методов изучения права на охрану здоровья на данный момент мы определяем анализ документов (ДРОНДОВ, социальных программ разного уровня от организационного до федерального), наблюдение (общественные слушания в ряде министерств регионального уровня) и экспертный опрос. Выбор данных методов обусловлен, прежде всего, их доступностью и возможностью решения исследовательских задач с их помощью. В результате исследования планируется выяснить, каким образом конструируется право на охрану здоровья в социальных взаимодействиях, властных структурах, в каких сферах и каким образом оно поддерживается.

#### **Библиографический список**

1. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года № 5487. Раздел I, статья 1.
2. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/17347>

## **ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УСПИЗН ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА Г.САМАРЫ**

**О. Куранова**

*2 курс магистратуры, социологический факультет*  
Научный руководитель – доц. Н.И. Заплетина

В настоящее время в России наблюдается активное развитие сети социальных служб, которые представляют собой систему государственных и негосударственных структур, осуществляющих социальную работу с различными группами населения [1, с. 177]. При недостаточности финансирования руководство учреждений социальной защиты вынуждено искать внутренние ресурсы для поддержания, укрепления имиджа учреждения, его востребованности у населения и создания ситуации успеха для сотрудников социальных служб. Таким ресурсом является корпоративная культура.

Применительно к деятельности социальных служб корпоративную культуру можно рассматривать как систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присутствующих в данной организации, одновременно отражающих ее восприятие в общественном сознании и характеризующих взаимодействие, социальной службы с окружающей средой [2, с. 13].

Исследование корпоративной культуры проводилось на базе Управления социальной поддержки и защиты населения Октябрьского района г. Самара (далее УСПИЗН) в течение 2010 года. В основу исследования легла методика американских исследователей К. Камерона и Р. Куинна [3].

Результаты исследования позволили выявить следующие сильные стороны корпоративной культуры УСПиЗН:

1. По показателям кланового типа культуры прослеживается атмосфера доверия, восприятие руководителя как наставника, участие коллектива в принятии важных решений. Достижения в этом сегменте корпоративной культуры обусловлены умением руководителя управлять межличностными взаимоотношениями в коллективе.

2. По показателям адхократического типа культуры для УСПиЗН характерно осознание сотрудниками задач, стоящими перед организацией, стремление к поиску новых ресурсов.

3. По показателям рыночного типа культуры сильной стороной организации являются: умение направить усилия на результат, выбор лидера в качестве примера для подражания.

4. По показателям иерархического типа культуры наблюдается соблюдение необходимых формальных процедур, стабильность работы, приверженность официальной политике.

Вместе с тем, оценка корпоративной культуры УСПиЗН показала, что существуют противоречия в действующей корпоративной культуре. В их числе необходимо выделить следующие:

1. По показателям кланового типа культуры прослеживается подмена профессиональных отношений личными, утрата четких стратегий в развитии организации. Это связано с отсутствием конкуренции и чрезмерным вниманием к межличностным отношениям между сотрудниками социальной службы в ущерб работе с клиентами.

2. По показателям адхократического типа культуры наблюдается отсутствие возможности самостоятельного принятия решений сотрудниками, упущение новых возможностей развития социальной службы.

3. По показателям рыночного типа культуры в социальной службе отсутствует конкуренция как внутри коллектива, так и в отрасли.

4. По показателям иерархического типа культуры имеет место большое количество формальных норм и процедур, зачастую напрямую не связанных с результатом деятельности организации, наличие требований к результатам деятельности без предоставления необходимых ресурсов.

Выявленные противоречия свидетельствуют о необходимости поиска технологий формирования корпоративной культуры Управления социальной поддержки и защиты населения Октябрьского района г.о. Самары и их применения в изучаемой организации

#### **Библиографический список**

1. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: уч. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2000.
2. Сливак В.А. Корпоративная культура: Теория и практика. СПб. И др.: Питер, 2001. 345 с.
3. Камерон Ким С., Куни Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ. СПб и др.: Питер, 2001. 310 с.