

Копасова Ирина Константиновна

магистрант

Сидунова Галина Ивановна

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный
социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрено понятие корпоративной культуры, освещены этапы формирования корпоративной культуры у сотрудников образовательных учреждений, а также разработан и продемонстрирован алгоритм формирования и развития корпоративной культуры.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, формирование корпоративной культуры.*

Известно, что ни в зарубежной, ни в отечественной литературе до сих пор, не сложилось четкого определения феномена корпоративная культура. В настоящее время в научной литературе существует более пятидесяти определений корпоративной культуры. Рассмотрим некоторые из них. Например, в работе Г. В. Герасимовой, корпоративная культура трактуется, как система, состоящая из материальных и нематериальных ценностей, которые взаимодействуют между собой [1]. Мы считаем, что корпоративная культура это – система сложившихся традиций и ценностей, которые определяют поведение какой-либо организации, фирмы, корпорации и т. п. По мнению, Н. Н. Могутновой, корпоративная культура – это система определенных ценностей и представлений, задающая рамки индивидуального поведения членов организации [2]. На наш взгляд, современные руководители обязаны осознавать огромную значимость формирования правильной корпоративной культуры внутри своей организации. Ведь, благодаря корпоративной культуре будут прогрессировать и развиваться со-

трудники, а вместе с ними будет развиваться и сама организация. В работе В.Н. Шеляпина, формирование корпоративной культуры определяется, как длительный и трудоемкий процесс, который объединяет в себе четыре этапа: четкое определение и формулирование миссии организации, определение существующих ценностей; разработка норм поведения сотрудников организации; формирование новых традиций организации и поддержание старых; разработка символики [3]. Сформированная корпоративная культура, дает сотрудникам организационную идентичность, формирует у сотрудников единое представление об организации. Мы думаем, что правильная корпоративная культура является важным источником стабильности в организации. Она вызывает у работников чувства гордости за себя и за организацию, формирует чувство уверенности в «завтрашнем дне», развивает чувство социальной защищенности. Корпоративная культура является сильным стимулятором самосознания и ответственности сотрудника, который выполняет поставленные перед ним задачи. Существуют различные способы формирования корпоративной культуры. Предлагаем рассмотреть модель формирования корпоративной культуры, которую предложила Каменская И.Н. (Рис. 1.)



Рис. 1. Формирование корпоративной культуры педагогов образовательного учреждения Каменской И.Н. *Примечание.* Источник [4].

На наш взгляд, в модели формирования корпоративной культуры Каменской И. Н. не хватает важных этапов, таких как повторная диагностика и анализ полученных данных. Мы считаем целесообразным представить дополненный нами алгоритм формирования корпоративной культуры в образовательном учреждении (Рис. 2).



Рис. 2. Алгоритм формирования корпоративной культуры сотрудников образовательных учреждений. *Примечание.* Составлено автором.

Несмотря на то, что представленные выше схемы, казалось бы, носят общий характер, стоит отметить, что для каждой организации процесс развития и становления корпоративной культуры будет иметь свои особенности. Необходимо учитывать, что образовательные учреждения – это уникальная среда. Корпоративная культура, здесь тесно связана с общественной культурой. И должна отвечать не только потребностям профессионалов и самого учреждения, но и потребностям общества.

Список литературы

1. Герасимова Г.В. Отечественная и зарубежная педагогика. – №3 (6). – 2012. – С. 90.
2. Могутнова Н.Н. Социологические исследования. – 2005. – №4. – С. 131.
3. В.Н. Шеляпин, Г.А. Федотова. Формирование корпоративной культуры организации: теоретический аспект. – Вестник новгородского государственного университета, 2012. – №70. – С. 64.
4. Каменская И.Н. Модель управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] / И.Н. Каменская // Теория и практика образования в современном мире: материалы V междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2014 г.). – СПб.: СатисЪ, 2014. – С. 35.