(cc) BY

Аргунова Сардаана Михайловна
студентка
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация: *актуальность темы статьи заключается в том, что корпоративная культура одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Когда человек удовлетворяет свои материальные потребности, у него возникают мотивации нематериального характера. Например, как положение в коллективе, общность ценностей и т. д., и здесь важную роль играет корпоративная культура.*

Ключевые слова: *корпоративная культура, образование.*

Корпоративная культура – это набор наиболее важных предложений, принимаемых членами организации и получаемых выражение в ценностях, задающих им ориентиры поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются членам организации через символические средства ее духовного и материального окружения.

В основе корпоративной культуры лежат идеи, взгляды, ценности, которые разделяют все члены организации. Выделяют три группы основных элементов корпоративной культуры:

а) миссия, стратегические цели, ценности;

б) деловая этика отношений с руководством, смежниками (коллегами), подчиненными;

в) традиции, ритуалы, знаки корпоративной принадлежности, в т.ч. дресс-код.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Важнейшей функцией образования является бескорыстное воспроизводство духовных ценностей, обеспечение трансляции культурного опыта, воспитание и развитие человеческой личности.

Корпоративная культура образовательного учреждения имеет, таким образом, двойственную природу: с одной стороны, это культура достижения интересов на рынке образовательных услуг; с другой – это традиционная академическая культура, основанная на сохранении и приращении педагогических ценностей.

Этапы формирования культуры организации:

1. Выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).

2. Изучение сложившейся организационной культуры. Определение соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации. Выявление позитивных и негативных ценностей.

3. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие и закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

4. Целенаправленное воздействие на оргкультуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.

5. Оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректив.

Современные руководители рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними.

Корпоративная культура в образовательном учреждении формируется посредством всех форм деятельности руководства и педагогического коллектива. Например, как подготовка содержания образовательного процесса, творческий подход к проведению занятий, которые направлен не только на формирование профессиональных знаний обучающихся, но и включает в себя теорию

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

корпоративной культуры, делового общения, выявляет основные ценности избранной профессии; организация работы на производственной практике студентов: введение студента в непосредственные условия производства и трудового коллектива; вне учебная деятельность предлагает проведение различных традиционных мероприятий, направленных на формирование корпоративной компетентности педагогов, обучающихся и студентов, являющихся проводниками корпоративной культуры, корпоративных ценностей.

Для того, чтобы корпоративная культура образовательного учреждения была стабильно направлена на результативность и эффективной, необходимо развивать активное взаимодействие между руководителем и сотрудниками для принятия корпоративных ценностей, достижения единой цели. Сплоченный, творческий, активный педагогический коллектив – источник соблюдения и развития традиций, установления норм поведения, передачи духовных и материальных ценностей своим воспитанникам и молодым педагогам образовательного учреждения.

Список литературы

1. Колесников А.В. Корпоративная культура: Учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. – М.: Юрайт, 2017. – 167 с.

2. Склярова С.В. Корпоративная культура образовательного учреждения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.informio.ru/publications/id1650/Korporativnaja-kultura-obrazovatelnogo-uchrezhdenija

3. Лапина Т.А. Корпоративная культура: Учебник. – М.: Юрайт, 2015. – 122 с

4. Склярова С.В. Корпоративная культура образовательного учреждения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.informio.ru/publications/id1650/Korporativnaja-kultura-obrazovatelnogo-uchrezhdenija (дата обращения: 11.12.2017).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)