(cc) BY

Огурцова Ирина Александровна
заведующая
Гудина Виктория Юрьевна
старший воспитатель
МБДОУ «Д/С №46 «Колокольчик»
г. Белгород, Белгородская область

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ ДОУ

Аннотация*: в статье представлен анализ корпоративной культуры как показателя эффективности управления педагогическим коллективом дошкольной организации. Управление ДОУ представлено как базовое условие успешного развития корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации.*

Ключевые слова*: корпоративная культура, ценности, управление, педагогический коллектив.*

Экономическая политика в области образования привела к такому феномену как становление корпоративной культуры образовательного учреждения, позволяющей учебному заведению быть активным субъектом на рынке образовательных услуг.

Термин «корпоративный» возник от латинского corporatio – объединение, сообщество, а не от «корпорации» как организационно-правового типа предприятия.

Понятие «корпоративная культура» определяют как систему формальных, неформальных правил и норм деятельности, традиций, интересов, особенностей поведения организации, стиля руководства, показаний удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества. Есть определение корпоративной культуры как набора элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников, создавая благоприятный климат для работы. Также ее

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

определяют как систему материальных и духовных ценностей, проявлений, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность, влияющих на восприятие себя и других в обществе.

В педагогических, социологических исследования корпоративная культура определяется как составляющая общей культуры человека и зависит от способности руководителя управлять процессом ее развития (Н.А. Капитонов, Н.Н. Пусенкова, А.Л. Черненко).

Вопрос развития корпоративной культуры является актуальным в сфере управления дошкольным образовательным учреждением. Так как корпоративная культура выступает частью управленческой культуры, является основой формирования организации, показателем качества её деятельности. Для этого необходимо повышать качество педагогического процесса, которое определяется деятельностью всех сотрудников детского сада.

Анализ работ позволяет высветить задачи управления, которые состоят в определении роли и места руководителя в этом процессе; ценностных ориентации личной и корпоративной культуры, обуславливающих достижение целей ДОУ. В исследованиях отмечается, что наличие корпоративной культуры обеспечивает грамотное выявление специфики культуры организации, путей ее формирования и корректировки, поддержания на оптимальном» уровне развития личности и коллектива. Способность современного руководителя предвидеть последствия своих решений, диагностировать причины неудач и успехов определяет характер корпоративной культуры

Корпоративная культура как проблема научного исследования нашла отражение в работах таких учёных как В.А. Спивак (структурно-функционального анализ элементов корпоративной культуры), Н.А. Капитонова, Н.Н. Пусенкова, А.Л. Черненко(сущность культуры корпорации, развитие социальных аспектов, роль и место лидера в коллективе), А. Агеева, М. Грачева, (инструменты развития корпоративной культуры); Р. Рютингер, З.С. Смелкова, В.М. Шепель, М.А. Шишкина (значимость диалога, общения, коммуникаций в корпоративном взаимодействии специалистов) и др.

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

Формирование корпоративной культуры ДОУ – процесс непрерывный и длительный. Вырабатывается и формируется она в значительной мере руководителями ДОУ, но носителями корпоративной культуры являются сотрудники ДОУ.

Основные шаги этого процесса должны строиться в соответствии со структурой корпоративной культуры, в которой можно выделить 2 уровня:

I. Первый уровень («артефакты»).

1) внешний вид здания, офисов и других помещений, в которых находится организация;

2) внешний вид сотрудников (если есть принятая в организации форма одежды);

3) наличие особого стиля организации: логотип, символика, их применение в оформлении рабочих мест и в оформлении документов (наличие логотипа детского сада, гимна определяют узнаваемость в узких кругах общественности, а также показывают основные цели дошкольного учреждения, его философию)

4) характеристики системы коммуникации: тип используемой коммуникации внутри организации (устная, письменная, электронная) используемые технические средства;

5) специальные документы, в которых описаны ценности организации.

Первый уровень воплощает духовные ценности корпоративной культуры и позволяет создать индивидуальность конкретной организации, отличающую ее от других.

II. Второй уровень («ценности»).

1. Миссия организации – главное предназначение организации в обществе, смысл ее функционирования (идеология, имидж организации).

Виды миссий: общечеловеческое предназначение, главная стратегическая цель, миссия-самосовершенствование, национальная идея, оказание качественных образовательных услуг. То есть это цель или несколько главных целей существования организации, вырабатывающие коллективное сознание, устанавливающие ориентиры взаимоотношений между работниками, образцы поведе-

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

ния по отношению к объектам интереса организации, мобилизующие на достижение корпоративных целей и задающие значимость деятельности организации в социальном аспекте.

2. История, мифы и легенды организации. Вся история создания и развития организации со дня ее основания по сегодняшний момент.

3. Ритуалы и традиции. Как правило, ритуалы и традиции заключаются в праздновании каких-либо событий. Традиции обеспечивают преемственность между поколениями персонала учреждения и позволяют передавать традиции через символы в неформальной, отличной от будничных дней обстановке.

4. Условия и ценности. В качестве ценностей, на которых может основываться «идеальная» корпоративная культура, предлагаются преимущества работы на этом предприятии – хороший коллектив, доверие к руководству, умение работать в команде и вера во взаимопомощь, чувство сопричастности общему делу.

От содержания, направленности корпоративной культуры зависит является ли она активной, поощряющей членов коллектива к творческой, производительной работе, или сложившаяся культура содержит в себе запрет на творчество, подавляет в человеке стремление к самосовершенствованию, саморазвитию, являющиеся основой увеличения эффективности труда.

Корпоративная культура наполняется отношениями между сотрудниками внутри коллектива, их совместным отношением к работе, коллективным пониманием общей цели. Коллективное взаимодействие при максимуме творчества предполагает, что в коллективе имеет взаимопонимание, единство целей, доверие, при этом цели каждого члена коллектива связаны с его трудовой деятельностью, совпадают с целями ДОУ в целом.

Можно сказать, что корпоративная культура оказывает значительное влияние на индивидуальное и групповое поведение, деятельность людей. Количество и качество работы, выполняемой сотрудниками, зависит именно от социально-психологического содержания культуры ДОУ. Таким образом, корпоративная культура является одним из основных компонентов, необходимых для

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

достижения целей ДОУ, повышения эффективности ее работы, управления инновациями.

Эффективная корпоративная культура оказывает прямое влияние на показатели деятельности и долгосрочную перспективу ДОУ. Такая культура – один из важнейших ключевых факторов успеха организации, трудно копируемое конкурентное преимущество. Также она оказывает воздействие на моральные качества отдельных людей в коллективе, преданность делу, производительность труда, состояние физического здоровья, эмоциональное благополучие работающих в коллективе людей.

Таким образом, наличие корпоративной культуры в ДОУ необходимо, так как она создает имидж организации, делает из коллектива единую команду. Взаимодействие всех элементов корпоративной культуры повышает качество работы детского сада, делает дошкольное учреждение конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Романова О.В. Корпоративная культура современного ДОУ, его имидж [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/04/02/korporativnaya-kultura-sovremennogo-dou-ego-imidzh (дата обращения: 09.12.2021).

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