

Нугуманова Алия Мунировна,

старший воспитатель,

ГБОУ СОШ – подразделение детский сад «Чебурашка»,

с. Выселки, Ставропольский район, Самарская область, Россия

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье раскрывается суть корпоративной культуры в государственном дошкольном образовательном учреждении, её принципы и характеристика. Корпоративная культура является совокупностью взаимосвязанных материальных и духовных ценностей в каждой организации и проявляется в поведении персонала, и внешней репутации. Образовательная организация, сочетающая все компоненты корпоративной культуры с эффективными методами управления, будет успешной; если учитывать изменения корпоративной культуры, её типы и виды, можно избежать негативных последствий.

Ключевые слова: корпоративная культура, дошкольная образовательная организация, внутренняя среда организации, внешний имидж учреждения, репутация, стиль руководства.

Aliya M. Nugumanova,

senior teacher,

GBOU SOSH,

Vyselki, Stavropol district of the Samara region, Russia

THE CORPORATE CULTURE OF THE MODERN STATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND THE WAYS OF ITS IMPROVEMENT

The article reveals the essence of corporate culture in state preschool educational institution, its principles, characteristics. Corporate culture is a set of interrelated material and spiritual values in every organization and is manifested in the behavior of the staff, and external reputation. Educational organization that includes all components of the corporate culture with efficient management techniques will be successful, given the change in corporate culture, its types and kinds, it is possible to avoid the negative consequences.

Keywords: corporate culture, preschool educational organization, the internal environment of the organization, the external image of the institution, reputation, leadership style.

Корпоративная культура в различных профессиональных сферах сейчас настолько значима, что любая организация без неё не сможет существовать, а уж тем более совершенствоваться.

Для саморазвития учреждения, преодоления трудностей в управлении необходима правильно построенная корпоративная культура. Деятельность руководителя, комфортные условия труда, доброжелательные взаимоотношения между персоналом, построенная внешняя политика отражаются на производительности организации. Поэтому должностное лицо, отвечающее за репутацию, должно прогнозировать риски и последствия своих действий.

Актуальность нашей темы заключается в том, что корпоративная культура государственного образовательного учреждения в современном контексте основывается, в основном, на модели западноевропейских стран, а точнее, государств с высоко развитой экономикой, где особое внимание уделяется повышению духовной культуры, потому как культура и её элементы обеспечиваются на высоком материальном уровне. Но автор статьи считает, что такой подход к корпоративной культуре на территории нашей страны не актуален.

Как мы знаем, корпоративная культура есть и будет в каждом учреждении, но управление корпоративной культурой на сегодняшний день формируется бессознательно, хаотично, что является «тормозом» для развития, совершенствования, реализации задач организации. Всё это ведёт к подрыву репутации, имиджа и ухудшению внешней и внутренней среды организации. В итоге, проанализировав теоретическую и практическую информацию по формированию корпоративной культуры и управления сотрудниками, мы понимаем, насколько актуальна и многозначима проблема на современном этапе развития любого государственного учреждения [3].

Сегодня корпоративная культура является главным показателем при организации управления поведением персоналом.

Суть корпоративной культуры, её принципы, характеристика заключается в среде и окружающей на работе атмосфере. Корпоративная культура – это совокупность взаимосвязанных материальных и духовных ценностей, и в каждой организации она проявляется в поведении персонала и внешней репутации.

На территории нашей страны государственные образовательные учреждения, в том числе и дошкольные, существуют уже на протяжении многих десятков лет, в них давно утвердилась своя корпоративная культура с гласными и негласными правилами поведения членов организации, материальными и духовными ценностями.

Формируя корпоративную культуру в дошкольном образовательном учреждении, необходимо её модернизировать и реализовать новые компоненты, искореняя «застой» в организации, но при этом не создавая острых проблем, конфликтных ситуаций как во внешней политике взаимодействия, так и в отношениях между сотрудниками.

Исходя из результатов и специфики работы государственного образовательного учреждения, корпоративная культура делится на два вида: позитивная и негативная. Позитивная культура помогает повышению уровня деятельности и совокупности деятельных процессов, постоянному совершенствованию учреждения и его коллектива, формированию благоприятных условий и тёплой атмосфере среди персонала, повышению статуса учреждения в своей профессиональной области. Негативная корпоративная культура, в противоположность, является помехой эффективной работе персонала, смыслу её существования.

Имеются несколько путей влияния корпоративной культуры на деятельность организации. Один – когда культура и поведение взаимно дополняют друг друга. Другой путь – культура оказывает влияние на то, что воспроизводит организация, на качество выполнения работ. Имеются несколько различных подходов к определению системы переменных, через которые видно влияние корпоративной культуры на учреждение [1].

Теперь нужно понять, как происходит структурирование и упрочнение корпоративной культуры. Главное то, что постепенно формируется сознательное чувство принадлежности каждого члена коллектива к своей организации, в которой трудится. Сотрудник должен принять стратегию развития организации, ее формы и методы работы, отношения, сложившиеся в коллективе.

Вторым путём влияния корпоративной культуры является управление персоналом посредством совершенствования психологического климата через моделирование ситуаций, организацию мероприятий, где ценности и нормы учреждения принимаются сотрудниками непринужденно, не нарушая комфортного психологического климата. Взаимодействие этих способов обеспечит систематическое поэтапное формирование культуры. Если данный процесс поддаётся управлению – это очень хорошо. Если же наоборот, то в итоге получается спонтанное формирование корпоративной культуры в неофициальном общении сотрудников при проведении мероприятий, в процессе корпоративного отдыха, вечеров, спортивных соревнований и т.д. [2].

Время не стоит на месте, поэтому почти все дошкольные организации сегодня сталкиваются с потребностью постоянного видоизменения стиля руководства и прослеживания интенсивности деятельности коллектива.

Потому и цель формирования позитивной корпоративной культуры дошкольного образовательного учреждения переходит в цель совершенствование культуры.

В работе автора статьи случались ситуации, когда превознесение демократической и лично ориентированной корпоративной культуры приводило к сложностям и трениям в коллективе, то было трудное переломное время для дошкольной организации. В таких случаях просто необходимо строгое управление и жёсткий контроль. В связи с этим приходит понимание, что при организации условий успешной работы детского сада нужна вариативность всех элементов контроля в управлении и, конечно же, корпоративной культуры. Если чётко и правильно, мобильно реагировать на

внешние и внутренние изменения в процессе труда, то комбинированная совокупность разных стилей управления с приоритетом одного, наиболее подходящего для сложившейся ситуации, будет наиболее эффективной.

Продуктивный итог при реализации цели требует правильного и адекватного оценивания ресурсов дошкольного образовательного учреждения, постоянного их развития, внутреннего учения. Только система, которая спланирована чётко, станет успешной, даст свои плоды и будет хорошим тылом в интенсивном развитии образовательной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Блинов А.О. Совершенствование корпоративной культуры предприятий авиационной промышленности на основе управления лояльностью человеческих ресурсов / А.О. Блинов // Управление персоналом. – 2012. – №12. – С. 29-31.*
- 2. Куликов Ю.А. Организационная культура и система менеджмента качества / Ю.А. Куликов // Менеджмент в России и за рубежом – 2012. – №3. – С. 5-11.*
- 3. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Питер, 2011. – 256 с.*