

ВАЖНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Емельянова Аида Александровна

Воспитатель МОУ Детский сад №355, г. Волгоград.

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

lida.har@mail.ru

Аннотация. В этой статье основное внимание уделяется определению корпоративной культуры. Рассматривается определение, важность и элементы корпоративной культуры. Корпоративная культура все чаще понимается как актив образовательной организации, который можно использовать для повышения эффективности и производительности труда, хотя, что важно, корпоративная культура - это скользкое понятие для конкретного определения. Эта статья посвящена историческому развитию и основополагающему пониманию термина «корпоративная культура».

Ключевые слова: корпоративная культура; лидерство; изменение корпоративной культуры.

Слово культура произошло от идеи культивирования, что означает модель развития. Эта модель отличается от страны к стране и от общества к обществу. Область корпоративного поведения и связанная с ней дисциплина науки об управлении начали исследовать организации с точки зрения культуры еще в 1930-х годах. Исследования Э.Х. Шейна ознаменовали первую систематическую попытку использовать концепцию культуры для понимания рабочей среды. Корпоративная культура - это концепция управления человеческими ресурсами, которая используется для улучшения общей культуры внутри образовательной организации. Культура создает хорошие рабочие отношения и способствует этическому общению между сотрудниками. Это также помогает сотрудникам принимать решения в ситуациях, когда нет официальных правил или политик, ситуациях, которые еще не возникали.

Автор данной статьи считает, что культурные нормы образовательной организации сильно влияют на всех, кто участвует в организации. Корпоративная культура включает в себя ожидания, опыт, философию, ценности образовательной организации, которые объединяют ее и выражаются в ее самооценке, внутренней работе, взаимодействии с внешним миром, а также в ожиданиях на будущее. Это моральные и этические нормы, которые были разработаны в образовательной организации и считаются действительными. Например, насколько сотрудники привержены коллективной цели. Она влияет на продуктивность и производительность образовательной организации и содержит рекомендации по обслуживанию клиентов, качеству оказываемых услуг, посещаемости и пунктуальности, заботе об окружающей среде. У каждой образовательной организации своя уникальная корпоративная культура. Однако корпоративная культура - это не отдельная самодостаточная сущность, а скорее часть целого.

Определения корпоративной культуры почти так же многочисленны, как и определения «культуры». Проведенное автором статьи исследование выявило 54

различных определений в научной литературе. Одно полезное, хотя и общее определение, предложенное Эдгаром Шейном, заключается в том, что: в общем смысле корпоративную (организационную) культуру можно определить как образ жизни в организации, существующий в долгосрочной перспективе. «Образ жизни» включает в себя все, что происходило в образовательной организации на протяжении длительного периода (например, соблюдение дресс-кода, нанесение логотипа образовательной организации на одежду, поведение руководителя с педагогическим коллективом, поведение педагогов по отношению к детям и их родителям, ясность в правилах, положениях и процедурах и строгость в их соблюдении, отношение руководства к благополучию работников, открытость в системе связи в образовательной организации и т.д.) [5].

Модель общих базовых предположений, которую группа сотрудников усвоила, решая свои проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции, которая работала достаточно хорошо, чтобы считаться действительной и, следовательно, обучаться новым членам как правильному способу восприятия, мышления и чувств в связи с этими проблемами.

Если говорить глубже, то три общих признака, по-видимому, возникают в различных перспективах социологии, психологии, антропологии и науки об управлении. Одна из них заключается в том, что концепция общего смысла имеет решающее значение. Во-вторых, это представление о том, что корпоративная культура строится социально и зависит от окружающей среды и истории. Третья общая черта среди множества определений состоит в том, что корпоративная культура имеет много символических и когнитивных слоев - культура обширная и находится на всех уровнях.

Чтобы помочь понять эти символические и когнитивные слои, Шейн разделил места, где обнаруживается культура, на три фундаментальные категории: наблюдаемые артефакты, поддерживаемые ценности и основные базовые предположения [5].

Наблюдаемые артефакты отражают отношение, поведение и убеждения образовательной организации - как она видит вещи, что является важным и значимым. К ним относятся архитектура и физическое окружение; услуги; технологии; стиль (показан через одежду, публикации и т.д.); опубликованные ценности и заявление о миссии; история образовательной организации; практики, ритуалы, церемонии и табу.

Признанные ценности - это ценности, отстаиваемые руководством и педагогическим коллективом образовательной организации [1]. Они отличаются от установленных ценностей, которые отражают фактическое поведение сотрудников (если директор заявляет, что образовательная организация ценит ее клиентов (обучающихся и их родителей), это не означает, что педагоги обязательно действуют соответствующим образом). Хотя роль, которую ценности играют в корпоративной культуре образовательной организации, неоспорима, многие ученые утверждают, что ошибочно приписывать ценности, которые по своей природе являются человеческими и присущи только людям, корпоративному субъекту или группе людей. Такая позиция утверждает, что ценности нескольких влиятельных лидеров - это то, что объединяет других сотрудников и впоследствии влияет на поведение всей образовательной организации.

Основные базовые предположения лежат в основе, часто неосознанно, детерминант отношений, мыслительных процессов и действий образовательной организации. Эти предположения являются центральными для культуры образовательной организации [3]. Ценности, которые получают долгосрочное признание, часто настолько укоренились и воспринимаются как должное, что люди обычно не осознают их влияние. Обычно они дают неявное чувство безопасности и неоспоримый стимул для восприятия и поведения.

Понимание ученых социальных и символических процессов на рабочем месте продолжает расширяться и углубляться по мере того, как исследователи корпоративного поведения и корпоративного управления опираются на теории и методологии социальных наук. В зависимости от типа отрасли, национальной культуры, факторов окружающей среды, а также видения, целей, стратегии корпоративная культура образовательной организации влияет на ее структуру, методы, политику и порядок деятельности. Оценка и понимание корпоративной культуры - это, пожалуй, лучшая перспектива для руководства образовательной организации, поскольку оно способно влиять на индивидуальную и групповую производительность, эффективность работы образовательной организации и, в конечном итоге, на важные компоненты эффективности системы образования в целом [2].

Корпоративную культуру образовательной организации можно рассматривать как важное понятие в корпоративной и социальной психологии. Есть много возможных определений корпоративной культуры. Но нашему мнению наиболее значимым является следующее определение корпоративной культуры: корпоративная культура отражает ценности, убеждения и нормы, которые характеризуют образовательную организацию в целом. Это определение предполагает, что корпоративная культура образовательной организации отражает то, что является общим, типичным и значимым для образовательной организации. Ценности, убеждения и поведение, которые необычны в образовательной организации или характерны для конкретной микрогруппы сотрудников внутри организации, не будут считаться частью корпоративной культуры образовательной организации.

Таким образом, корпоративная культура образовательной организации относится к ценностям, философии, этике, доверию и убеждениям, а также к общему поведению и действиям в организации.

ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Есть много возможных элементов корпоративной культуры. Приведенное выше определение включает следующие элементы корпоративной культуры.

а) Корпоративные ценности

Ценности отражают то, что мы считаем важным. У образовательной организации могут быть основные ценности, отражающие то, что важно в организации. Эти ценности могут быть руководящими принципами поведения для всех членов организации. Основные ценности могут быть изложены на веб-сайте образовательной организации [4]. Например, организация может заявить, что их основные ценности - это творчество, порядочность, преданность делу, взаимное уважение, доброта и вклад в общество. Однако истинные ценности можно проверить только внутри организации через сотрудников, основываясь на их коллективном

мнении об опыте использования ценностей.

б) Этика

Это свод моральных принципов и ценностей, который отличает правильное поведение от неправильного. Этические ценности отличаются от верховенства права, которое продиктовано правовой системой страны и должно соблюдаться в любом случае. Однако сами законы основаны на некоторых моральных принципах, и поэтому между этикой и законами есть некоторое естественное совпадение. Географическое положение образовательной организации и культура места также влияют на этику, что особенно важно для многонациональной организации. Независимо от того, как образовательная организация выражает свои этические ценности, они могут быть проверены по двум критериям.

Обязательства: рассматривает ли образовательная организация своих сотрудников как ресурсы, необходимые для ведения образовательной деятельности, или намеревается инвестировать в долгосрочные отношения со своими сотрудниками; отражает приверженность образовательной организации своим сотрудникам. Обязательства могут быть в различных формах: декретный отпуск, баланс жизни и работы, неоплачиваемые отпуска, стратегии сокращения или глобализации.

Карьера: этические ценности также отражаются в интересах образовательной организации и инвестициях в развитие карьеры ее сотрудников. Независимо от того, ценит ли она специализацию и узкие карьерные пути, которые рискуют устареть вместе с технологией, или она ценит широкое развитие навыков и предлагает обучение новым технологиям за свой счет.

в) Корпоративные убеждения

Убеждения, которые являются частью корпоративной культуры образовательной организации, могут включать убеждения о лучших способах достижения определенных целей, такие как повышение производительности и мотивации к работе педагогов образовательной организации [1]. Например, организация может внушать уверенность, что проявление инициативы на рабочем месте является эффективным способом повышения производительности и мотивации к работе.

г) Расширение возможностей

Социальная культура и структура образовательной организации влияют на основные ценности, связанные с объемом полномочий сотрудников.

д) Контроль / Решение

Управление по своей природе связано с контролем, разница в том, как оно его обеспечивает. Четко определенные инструкции, должностные инструкции и полномочия по принятию решений являются формальными методами контроля, тогда как коллективное принятие решений - это социальный или культурный метод контроля. Функциональная или структурная структура поощряет формальный контроль, в то время как процессные или сетевые структуры способствуют развитию культуры расширения прав и возможностей сотрудников.

е) Ответственность

Полномочия по принятию решений тесно связаны с вопросом ответственности. Культура ответственности измеряется путем наблюдения за тем, должны ли люди брать на себя ответственность за свои решения или существует коллективная

ответственность в случае командных решений.

ж) Корпоративные нормы

Нормы отражают типичное и приемлемое поведение в образовательной организации. Они могут отражать ценности и убеждения организации. Они могут отражать, как обычно ожидается выполнение определенных задач, атрибуты рабочей среды, типичные способы общения людей в образовательной организации и типичные стили руководства в образовательной организации [3]. Например, рабочую среду в организации можно охарактеризовать как расслабленную, комфортную и приятную. Более того, в образовательной организации могут быть процессы принятия решений с участием всего педагогического коллектива, многие сотрудники в образовательной организации могут выражать свое мнение относительно важных решений. Кроме того, образовательная организация может проводить много встреч для обсуждения разного рода идей.

Корпоративная культура занимает важное место в образовательной организации по нескольким причинам. Во-первых, соискателям может быть полезно понимание корпоративной культуры образовательной организации. Они могут иметь лучшее представление о том, хотят ли они работать в данной образовательной организации. Во-вторых, понимание корпоративной культуры образовательной организации может помочь в обучении новых сотрудников. В-третьих, понимание корпоративной культуры образовательной организации может помочь руководителю определить возможные источники проблем в организации. Дальнейшее значение корпоративной культуры образовательной организации подробно описано ниже.

1. Корпоративная культура мотивирует сотрудников образовательной организации к новым инновациям, качеству процесса обучения и воспитания, творческому мышлению.

2. Отзывчивость к потребностям обучающихся и исключительная преданность к своей работе, поэтому корпоративная культура важна для образовательной организации.

3. Корпоративная культура помогает противостоять глобальной конкуренции, изменению моделей технологий и окружающей среды.

4. Корпоративная культура учит каждого члена образовательной организации, как вести себя с заинтересованной стороной через корпоративное поведение.

5. Сильная корпоративная культура приносит много положительных плодов любой образовательной организации. Например, высокие моральные качества сотрудников, создание конкурентной среды в образовательной организации.

6. Сотрудники лояльны к образовательной организации и предоставляют клиентам высококачественные образовательные услуги.

Кроме того, важность корпоративной культуры образовательной организации может быть связана с лидерством и изменениями.

Корпоративная культура и лидерство: может быть, по крайней мере, три аспекта, в которых лидерство важно по отношению к корпоративной культуре образовательной организации. Во-первых, лидер (руководитель) образовательной организации может сыграть важную роль в определении элементов корпоративной культуры образовательной организации. Лидер (руководитель) образовательной организации может составить список текущих ценностей, убеждений и норм организации. Во-вторых, после определения текущих элементов корпоративной

культуры образовательной организации, лидер (руководитель) может дать оценку элементам корпоративной культуры, которая может быть отрицательной. Лидер (руководитель) образовательной организации может составить список конкретных ценностей, убеждений и норм, которые могут способствовать возникновению серьезных проблем в образовательной организации (например, отсутствие мотивации к работе). В-третьих, после выявления возможных отрицательных элементов, лидер (руководитель) образовательной организации может разработать стратегии, способствующие положительному изменению корпоративной культуры образовательной организации. Лидер (руководитель) образовательной организации мог бы составить список элементов более идеальной корпоративной культуры, разработать конкретные способы информирования об изменениях и разработать методы, чтобы мотивировать педагогический коллектив принять новую корпоративную культуру.

Изменение корпоративной культуры образовательной организации: может быть много причин, по которым необходимо изменить корпоративную культуру образовательной организации. Эти причины могут включать в себя отсутствие морального духа, отсутствие мотивации к работе, отсутствие смысла работы и изменения в процессе обучения (например, разработка новой инновационной методики), которые потребуют изменения способа работы в образовательной организации. Например, в образовательной организации может быть слишком много микроменеджмента. Возможно, было бы лучше, если бы у сотрудников образовательной организации было больше автономии. Это может поднять моральный дух. Моральный дух педагогического коллектива положительно коррелирует с самоуправляемостью. Поскольку это утверждение является корреляцией, мы не можем делать причинно-следственные выводы. Этот процесс изменения корпоративной культуры образовательной организации должен вовлекать всех членов организации. Этот процесс изменения корпоративной культуры образовательной организации может включать опросы, в которых участники описывают определенные элементы корпоративной культуры, которые они считают негативными.

Корпоративная культура напрямую влияет на образовательную организацию и ее сотрудников и способствует определению и передаче текучести кадров и производительности труда. Корпоративная культура - это рабочая среда, сформированная в результате взаимодействия сотрудников на рабочем месте. Корпоративная культура образовательной организации дает ощущение коллективной идентичности всем сотрудникам в организации, она создает ценности и убеждения, выходящие за рамки личных стремлений сотрудников. Когда поведение и решения сотрудников руководствуются корпоративной культурой образовательной организации, их действия лучше понимаются руководством. Фактор корпоративной культуры важен для создания сильной рабочей среды, лучших человеческих отношений, которые мотивируют сотрудников образовательной организации выполнять обязанности и прикладывать максимум усилий для достижения общей цели наряду с их личной целью. Сильная корпоративная культура играет важную роль в развитии образовательной организации и дает силы противостоять глобальным вызовам, изменяющейся среде и жесткой конкуренции.

Ссылки на источники

1. Макарова А.А. Корпоративная культура образовательной организации как фактор развития организационной культуры личности // Омский научный вестник. 2019. № 6 (102). С. 164-166.
2. Могдоева М.П., Николаева Л.В. Организационная (корпоративная) культура как основа управленческой культуры ДОО // Международный студенческий научный вестник. 2016. № 5-3. С. 381-382.
3. Платонова Д.М. Современные научные взгляды и подходы к определению организационной культуры и корпоративной культуры // Наука и современность. 2020. № 13-3. С. 172-176.
4. Тарасюк В.Д. Формы проявления организационной культуры как основа формирования системы показателей оценки уровня организационной культуры // Сборник тезисов участников IV научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых. 2018. С. 326-327.
5. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2013. 352 с.

THE IMPORTANCE OF CORPORATE CULTURE FOR EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Emelyanova Aida

Teacher of the Municipal educational institution Kindergarten No. 355, Volgograd.
Volgograd state social and pedagogical University,
lida.har@mail.ru

Abstracts. This article focuses on the definition of corporate culture. The definition, importance and elements of corporate culture are considered. Corporate culture is increasingly understood as an asset of an educational organization that can be used to improve efficiency and productivity, although, importantly, corporate culture is a slippery concept to define specifically. This article is devoted to the historical development and fundamental understanding of the term "corporate culture".

Keywords: corporate culture, corporate culture and leadership, changing corporate culture.