

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Белоконь Елена Васильевна

заведующая МДОУ «Детский сад №3 Кировского района Волгограда»

dou3@volgadmin.ru

Бахтеева Эльвира Инсафутдиновна

канд.пед.наук, доцент кафедры педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

bahteeva82@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению особенностей развития корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации. В статье представлен анализ корпоративной культуры как показателя эффективного управления дошкольной образовательной организацией и как психолого-педагогической проблемы. Управление дошкольной образовательной организацией представлено как базовое условие успешного развития корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: корпоративная культура; управление дошкольной образовательной организацией; ценности педагогов.

В настоящее время адекватное управление корпоративной культурой придает дошкольной образовательной организации конкурентные преимущества, а повышение уровня и качества трудовой жизни положительно влияет на климат в коллективе и обеспечивает большую устойчивость, лояльность и мотивированную активность рабочей силы. Однако объективным условием стабильности, сплоченности является консерватизм, привычка и желание сохранить достигнутое положение, мало соотносящиеся с современной экономической системой, ориентированной на создание, внедрение и коммерциализацию управленческих, производственных и маркетинговых инноваций. Персонал становится мощным и прогрессивным двигателем инноваций только при условии создания и поддержания благоприятного инновационного климата для инноваций (комфортных условий труда и отдыха, благодаря которым работники смогут полностью раскрыть свой внутренний потенциал, проявлять инициативу, нести ответственность за принятие решений и т. д.).

Корпоративная культура представляет собой особый комплекс ценностей и традиций, систему убеждений и профессиональной этики, устоявшийся психологический климат и имидж компании, поддерживаемый всеми сотрудниками и направленный на достижение общих целей организации. На сегодняшний день корпоративная культура является мощнейшим рычагом повышения конкурентоспособности любого предприятия. Это основано на том, что персонал, объединённый единым духом, едиными традициями и целями, подкреплёнными компанией, трудятся наиболее эффективно и достигают поставленных целей, в отличие от разобщённого коллектива.

Корпоративная культура – это не только имидж компании, но и эффективный инструмент стратегического развития организации. Ее формирование всегда связано инновациями, направленными на достижение – целей и, следовательно, повышение конкурентоспособности [3].

Важное место при формировании корпоративной культуры занимает система ценностей, регулирующая этические отношения в данной организации, которую называют корпоративной этикой. Корпоративная этика в отличие от универсальной обусловлена особенностями деятельности и целями данной организации, а также исторически сложившимися стереотипами поведения в данной организации.

Корпоративная культура включает не только этические, но и другие ценности, а также убеждения, ритуалы, символы. Какие мифы живут на предприятии, какие истории и легенды рассказываются, какие события особенно выделяются церемониями, какие ритуалы существуют, что они означают, что скрывается за символами, кто оказывает решающее влияние, кто передает традиции, что выражает язык, какие выражения типичны, для чего существуют безмолвные символы - вот только некоторые вопросы, относящиеся к корпоративной культуре [6].

Итак, корпоративную культуру образовательной организации целесообразно рассматривать как комплекс принимаемых всеми членами коллектива ценностей и норм, влияющих на их действия в рабочей среде и выбор средств коммуникаций. Корпоративная культура является неформальным сознанием такой организации, ее нематериальным активом, отражаясь и формируясь в поведении работников; она имеет прямую зависимость от целей учреждения. В современных дошкольных организациях корпоративная культура должна формировать среду, благосклонно относящуюся к нововведениям, открытую к созданию и внедрению инноваций: подобная инновационно-ориентированная корпоративная культура помогает выигрывать в конкурентной борьбе, создавая преимущества в виде инноваций, и противостоять внешним угрозам за счет высокой лояльности работников, обусловленной единением личных и корпоративных ценностей в культуре образовательного учреждения.

Встает актуальный вопрос, нужна ли и необходима ли образовательному учреждению корпоративная культура? Важность её заключается в том, что она даёт возможность без административного нажима, естественными способами отобрать самые эффективные межличностные отношения, направленные на достижение общих целей, и соответствующие модели поведения сотрудников. Превозносятся такие ценности как творческая направленность, компетентность, способность к внутренней и внешней образовательной конкуренции, к коллективной работе, развитие гордости за образовательное учреждение, корпоративная культура увеличивает сплоченность персонала компании, координирует согласованность в их поведении. «Когда люди имеют единые ценности и нормы поведения, нет необходимости указывать им, как они должны поступить в каждой конкретной ситуации: организация может быть «уверена», что ее члены примут правильное решение, руководствуясь своими культурными нормами и ценностями»[5, с.38].

Следует отметить, что каждая дошкольная образовательная организация имеет свое представление о корпоративной культуре. Причем это представление зависит не только от руководителя, состава сотрудников, сферы предоставляемых

услуг, но и от многих других индивидуальных факторов, не укладывающихся в единую, общую для всех структуру. С той же уверенностью можно заявлять и о том, что каждый сотрудник имеет свое собственное понимание и отношение к этому понятию.

Исследователи феномена корпоративной культуры приводят множество вариантов того, от чего она зависит: от национальной идентичности и культуры или же наоборот - корпоративная идентичность полностью подчинена более мощной логике развития.

Одни ученые исследуют и анализируют особенности национальных управленческих стилей и культур: японской, американской, немецкой, британской и проч., выявляя в каждой уникальные черты, связанные с особенностями национального мышления и поведения. Так появляются модели шведского демократического стиля управления, британского - прагматичного, французского - централизованного и т.д.

Другие исследователи описывают интересующий нас феномен с точки зрения размеров и типа деятельности организации, выявляя общие закономерности управления. Например, стиль управления, при котором внедряют нововведения, более сложный, чем в организациях, связанных с консервативным управлением. Более того, он основан на совершенно других принципах. Однако большинство авторов сходится во мнении, что формировать корпоративную культуру - очень важно. С этим согласится и любой современный руководитель. Разногласия начинаются по вопросу о том, как это лучше делать.

Организация с ярко выраженной корпоративной культурой гораздо эффективнее использует человеческие ресурсы. Корпоративная культура – одно из самых результативных средств привлечения и мотивации сотрудников. Таким образом, появляется множество аспектов корпоративной культуры, связанных с разнообразием взглядов на эту проблему.

Комплексный анализ вышеописанных индикаторов, а также наблюдение реального взаимодействия в дошкольной организации и выявление повторяющихся выборов, осуществляемых при принятии управленческих решений, позволяет достаточно достоверно говорить о реальных ценностях, лежащих в основе существующей в организации культуры. При этом можно оценить степень расхождения между декларируемыми и реально «работающими» ценностями. Знание выявленных ценностных приоритетов в организации позволяет не только понять логику уже принятых решений, но и предсказывать к каким выборам будет склонна организация в будущем, до тех пор, пока эти приоритеты не изменяться. Например, если ценность креативности в организации выше ценности денег и значимости самого существования организации можно ожидать сложных, наиболее рискованных и, как правило, запаздывающих решений. Если в организации впервые ценностные приоритеты вообще не попадают материальные, связанные с физическим существованием ценности: жизнь (как физическое существование человека), деньги, здоровье и т.п.- то организация, как правило, будет носить тоталитарный характер, агрессивно относиться к среде, находиться в состоянии борьбы или подготовки к отражению нападения.

Ценностные приоритеты задают и внутренние критерии оценки эффективности организации и ее сотрудников, иерархию этих критериев.

Внутренние критерии эффективности позволяют понять, казалось бы, самые не логичные и кажущиеся внешнему наблюдателю глупыми решения и действия. Собственно весь анализ и реконструкция организационной культуры имеют смысл, если они позволяют сформулировать и осознать внутренние ценности и критерии оценки эффективности. Только это осознание позволяет оценить существующие в организации человеческие ограничения и возможности, разработать адекватные миссию и стратегию.

Учитывая взаимосвязи вышеперечисленных аспектов организации и связывая их с повышением корпоративной культуры сотрудников конкретного учреждения необходимо заметить, что внутренняя организация деятельности выступает как **модель управления развитием корпоративной культурой педагогов дошкольного образовательного учреждения и формирования общей культуры внутри организации**, а, следовательно, удовлетворения потребности каждого в достижении достойного положения в коллективе, признании, самореализации и достижения общей цели.

Безусловно, части корпоративной культуры имеют место в любой организации и присутствие единой структуры позволяет достичь значительного результата деятельности коллектива. Данный факт, как правило, формирует позитивное отношение социума и желание сотрудников работать именно здесь. Из практики видно, что большинство педагогов понимают под корпоративной культурой только традиционные торжества и специальную форму. Для разрешения данного противоречия проанализируем каждую часть и определим целостность каждого аспекта в дошкольном образовательном учреждении:

1. **Управление.** Стиль руководства, степень индивидуального подхода к сотрудникам, степень увязки мотивов работников и вознаграждения, кадровая политика, наличие и качество коллективного договора, содержание нормативных документов, все то что определяет политику организации по отношению к работникам и соответственно определяет отношение работника к труду.

2. **Миссия** (предназначение) учреждения есть ее предопределение, то есть то, ради чего существует учреждение, определяющие ориентиры отношений между сотрудниками, примеры поведения в отношении к объектам круга интересов, мобилизующие все усилия на достижение специальных и общих корпоративных целей и задающие важность деятельности учреждения в общественном аспекте, каковы его главные различия с окружающими его организациями.

3. **Имидж.** Внешнее выражение установок: имидж руководителя, имидж воспитателей (индивидуально), корпоративная культура (команда), имидж проекта или услуги, дизайн и фирменный стиль, а так же система запретов и «правил игры», которые надо соблюдать, философия организации, как связь внутрикорпоративных правил и принципов отношений сотрудников организации, неповторимая, присущая только данному коллективу систему воззрений и ценностей. Следование данным принципам ведет учреждение к улучшению и благополучной деятельности, так как внутренние отношения работников организации исполняют существенную роль в формировании организации и в создании позитивного отношения к ней внешнего социума.

4. **Ценностные ориентации.** Нормы и правила постоянно повторяющиеся, вошедшие в привычку формы поведения, общения, отношений и

взаимодействия как внутри организации, так и за ее пределами; нравы, обычаи, традиции, ритуалы, способы проявления почтительности, особый язык, мифы, легенды, герои организации, истории о ней и ее лидерах, лозунги, организационные обряды и ритуалы, табу и т.п. [2]. Такие традиции, как правило, удовлетворяют необходимость в признании и фиксируют ценности в учреждении. При помощи разнообразных традиционных конфигураций взаимоотношений, возможно, выработать корпоративный дух и сплоченность всех работников. Традиции воспроизводят преемственность между поколениями сотрудников организации и позволяют транслировать традиции символически в неформальной, непохожей на будни ситуации. В детском саду становится традиционным не только знакомить новичка с коллективом, но и проводить коллективный анализ итогов деятельности после ответственного мероприятия, обходительное отношение к педагогам с большим опытом работы, проведение разнообразных торжественных мероприятий (дни рождения, проводы на пенсию, государственные праздники).

5. **Среда.** Стоит рассматривать корпоративную культуру еще и с той стороны, когда реализовываются обстоятельства деятельности сотрудников, например, когда сотрудники довольны условиями труда.

6. **Социально-психологический климат в коллективе** с положительной динамикой его существования в рамках корпоративной культуры повысит качество трудовой жизни, преданность идеям коллектива, заботу о сохранении ее служебных тайн.

Познание системы ценностей и возможность установить их роль и место в организации дошкольного образования разрешают заведующему соединить идеи администрации и сотрудников в одном направлении работы учреждения. В дошкольном учреждении, в первую очередь это нравственные ценности - человеколюбие, верность, гуманность, сопереживание, взаимная помощь.

Высокий уровень самопостижения и самоконтроля сотрудников разрешает заведующей распределять полномочия и, при этом, целиком быть уверенной в своевременном и качественном исполнении возложенных на сотрудника заданий. Взаимная помощь сплачивает и объединяет работников и порождает ощущение причастности к общественному делу [1].

Создание рабочих мест, оборудование детского сада исходя из современных тенденций образования и комфорта, конфиденциальность проводимой работы и при этом открытость – если этого требует процесс и обеспечение работников всем самым необходимым делают работу педагога детского сада комфортной, облегчает его труд. Познание в деловой этике устанавливает вежливые, корректные отношения внутри коллектива.

Все названное – следствие планомерной и целенаправленной деятельности заведующего дошкольной организацией. Вследствие установленного стиля руководства определенные профессиональные и межличностные ценности крепко фиксируются в среде коллектива и представляются новым работникам учреждения. Основание этического кодекса и верный выбор стиля руководства формируют у работников ощущение причастности к коллективу, ощущение гордости за свою организацию. Из разобщенных личностей работники обращаются в цельный сплоченный коллектив - команду [4].

Для того чтобы корпоративная культура образовательного учреждения была стабильно направлена на результативность и была 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. Каждый вид установок, развивающих свою корпоративную культуру, наполняется конкретным содержанием и представляет собой внутреннюю мотивацию педагогов на выполнение поставленных профессиональных задач и принятие заявляемой системы профессионально – этических ценностей. Одним из следствий внедрения корпоративной культуры может стать развитие значимых личностных и профессиональных ценностей самих педагогов образовательного учреждения, учитывающих его специфику, накопленные традиции и правила взаимодействия между сотрудниками.

Присутствие корпоративной культуры в детском саду создает определенный позитивный имидж организации, делает из разрозненных людей сплоченную команду. Согласованность действия всех частей корпоративной культуры увеличивает качество работы такой организации, вырабатывает конкурентоспособность дошкольного учреждения на рынке образовательных услуг.

Ссылки на источники

1. Ансофф, И. Стратегическое управление: Пер. с англ. / И. Ансофф - М.: Экономика, 2010. - 519 с.
2. Атаманчук, Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность [Текст] / Г.В. Атаманчук. – М: Юристъ, 2011. – 217 с.
3. Буева И.И. Формирование корпоративной культуры педагогических сообществ // Мир образования - образование в мире. 2007. №3. 433 с
4. Виноградова, Н.А. Дошкольная педагогика: Учебник для бакалавров / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. - М.: Юрайт, 2013. - 510 с.
5. Власова, Н. Корпоративная культура/Н.Власова // Дела, люди XXI. - 2001. - №10. - С. 38.
6. Наумов М. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности // Управление компанией журнал. 2012. №7. С.69.