

*Султанова Лилия Минигумаровна*

студентка

Научный руководитель

*Салаватова Асиль Магомедовна*

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

## **МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* основой культуры организации является совокупность ценностей и убеждений, принимаемых и разделяемых сотрудниками. Поэтому в статье рассматриваются основные методы, повышающие эффективность деятельности образовательной организации путем развития и реформирования корпоративной культуры.

*Ключевые слова:* корпоративная культура, образовательная организация, экономические методы, административные методы, психологические методы, символические методы.

Основными показателями успешной деятельности любой организации, в том числе и образовательной, помимо конкурентоспособности, являются гибкость, стремление к постоянному развитию и высокий уровень производительности труда.

Основополагающие, руководящие положения, фундаментальные правила, которые соблюдаются при осуществлении процесса управления, которые будут обеспечивать достижение поставленных целей, являются принципами управления [4, с. 100].

По мнению Т.А. Колчиной, стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать образовательную организацию и педагогов на единые цели, стимулировать их инициативу в карьерном росте и развитии является хорошо сформированная корпоративная культура [3, с. 184].

В работе Скворцовой Л. А. отмечается, что корпоративная культура – это «организационное сознание», т. е. разделяемые сотрудниками ценности, нормы и убеждения, а также совокупность правил и традиций, регулирующих взаимодействия между членами организации и являющихся выражением их коллективных знаний и опыта [6, с. 98].

Важными составляющими корпоративной культуры являются: ценности и нормы, убеждения и ожидания, мифы и верования, ритуалы, традиции, символы. Также особое значение и личность руководителя, так как именно он принимает управленческое решение, тем самым оказывая влияние на изменения в организации, организует преодоление противоречий между стабильностью и развитием [2, с. 21].

Корпоративная культура оказывает непосредственное влияние на результаты работы образовательного учреждения, так как она затрагивает все виды и уровни жизнедеятельности организации и определяет поведение сотрудников в соответствии с принятыми нормами и ценностями.

Актуальность данной статьи заключается в том, что для успешного функционирования организации в динамичном и быстроразвивающемся мире необходимо вводить новые корректировки и изменения в корпоративную культуру, которые будут соответствовать сложившейся рыночной ситуации.

Необходимость изменения или полного реформирования корпоративной культуры организации, сигнализируют такие проблемы как [5, с. 369]:

- высокая текучесть кадров;
- снижение дисциплины и уровня ответственности сотрудников;
- формальное выполнение должностных обязанностей;
- неуважение к руководству;
- высокая конфликтность;
- потеря авторитета и имиджа организации.

Корпоративная культура и ее составляющие могут быть проанализированы с помощью таких методов как проведение интервью, анкетирование или создание фокус-групп. После полной диагностики существующей корпоративной

культуры можно будет думать о ее корректировке или совершенствовании [5, с. 369].

Формирование и регулярное совершенствование корпоративной культуры организации – является неотъемлемой частью системы управления. Для того, чтобы повысить эффективность корпоративной культуры, необходимо комплексно подойти к решению вышеперечисленных проблем.

В своей работе М.В. Белов выделяет следующие методы повышения корпоративной культуры: экономические, административные, психологические и символические [1, с. 57]. Рассмотрим каждый метод более детально.

Экономические методы – система мотивации, которая обеспечивает личную эффективность сотрудника с их вознаграждением, целями, ценностями и результатами деятельности организации. Иначе говоря, можно сказать, что с целью получения материального вознаграждения, сотрудник будет стремиться повышать свою производительность и тем самым повышать уровень организации.

Административные методы-методы, которые касаются норм и правил поведения, где за их нарушением предусматриваются административные санкции от руководства организации. Данные правила закреплены в уставе организации, которое регламентирует основные и правила и принципы корпоративной культуры организации и позволяет повысить уровень дисциплины, трудовую активность и производительность. Стоит отметить, что нормативное регулирование помогает быстрее адаптироваться новым сотрудникам к жизнедеятельности организации, также устав служит ориентиром при возникновении спорных ситуаций.

Психологические методы необходимы для воздействия на индивида с помощью психологических способов. Например, внедрение системы коучинга, которое помогает быстрее вникнуть в рабочий процесс новым сотрудникам и чувствовать себя в безопасности, тем самым повышается производительность труда и налаживает психологический климат в самой организации. Также необходимо отметить, что это позволит сократить время и затраты на обучение вновь вошедших в организацию работников и их адаптацию. Понимающий и готовый разделять общие ценности предприятия новый работник быстрее ощущает свою

принадлежность к команде, становится ее частью, благодаря чему снижаются риск текучести кадров, и уменьшается уровень конфликтности и безответственности.

Последний метод – символические. Они направлены на материальное воплощение основных идей и ценностей данной культуры. Например, эмблема, гимн, мероприятия или праздники, проводимые организацией. При проведении данных мероприятий учитываются пожелания самих сотрудников для эффективного поддержания социально-психологического климата внутри организации и морального стимулирования сотрудников.

Данные методы в совокупности должны привести к [5, с. 372]:

- улучшению социально-психологического климата в коллективе;
- четкому пониманию миссии и стратегии развития предприятия всеми сотрудниками;
- разделению всеми сотрудниками существующих корпоративных ценностей;
- повышению авторитета и достижению лучшего имиджа в сознании внешних и внутренних пользователей.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративная культура является важным фактором успешного функционирования любой организации в нынешнем мире. Соответственно, реформирование и улучшение корпоративной культуры – это трудоемкий, осознанный, целенаправленный процесс, которое требует постоянного внимания и анализа. Правильно созданная и проработанная корпоративная культура служит сильным инструментом кадрового менеджмента, а также является определяющим фактором успеха организации на рынке. Также высокоорганизованная и сильная культура, обеспечит создание особого образа образовательного учреждения отличного от других организаций.

### ***Список литературы***

1. Белов М.В. Современные методы формирования организационной культуры предприятия / М.В. Белов // Студенческая наука: современные реалии: сборник материалов Международной студенческой научно-практической

конференции (г. Чебоксары, 6 марта). – Чебоксары: Интерактив плюс, 2018. – С. 56–58.

2. Кирдянова А.А. Корпоративная культура педагогического коллектива образовательного учреждения / А.А. Кирдянова // Вестник гуманитарного института ТГУ. – 2015. – №2 (18). – С. 19–22.

3. Колчина Т.А. Роль корпоративной культуры образовательной организации в оценке квалификации педагогов / Т.А. Колчина // Всероссийская конференция по анализу хода развития национальной системы учительского роста (г. Москва, 21 сентября). – М.: Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, 2017. – С. 184–187.

4. Салаватова А.М. Принципы управления образовательными системами / А.Мю Салаватова // Проблемно-информационный подход в обеспечении условий реализации современного образования: вопросы теории и практики. Материалы XV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / отв. редактор Л.И. Колесник. 2020. – С. 99–101.

5. Саломова Т.И. Совершенствование корпоративной культуры в целях повышения эффективности персонала / Т.И. Саломова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: сборник научных статей Международной научно-практической конференции (г. Москва 26–26 апреля). М.: МИРЭА, 2017. – С. 369–373.

6. Скворцова Л.А. Актуальные вопросы диагностики корпоративной культуры / Л.А. Скворцова // Теория и практика управления человеческими ресурсами: сборник статей Международной очно-заочной научно-практической конференции (г. Чита, 26–27 мая). – Чита: Забайкальский государственный университет, 2016. – С. 97–102.