

Салаватова Асиль Магомедовна

канд. пед. наук, доцент

Кузеванова Анастасия Дмитриевна

студентка

ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: статья раскрывает сущность и содержание понятия «культура», «корпоративная культура», рассматривает методы и инструменты ее реализации в образовательной организации. Авторами рассмотрена корпоративная культура образовательной организации как инструмент для достижения высоких результатов подрастающего поколения, средство развития качества обучения, как фактор, влияющий на имидж образовательного учреждения и его руководства.

Ключевые слова: культура, корпоративная культура, методы и инструменты организации корпоративной культуры.

Организация корпоративной культуры в условиях общеобразовательной организации является ключевым аспектом, который определяет эффективность ее функционирования [2, с. 35] и играет важную роль в создании благоприятной и эффективной рабочей среды в общеобразовательных организациях. Эта культура определяет ценности, нормы и поведение сотрудников, формирует сплоченность коллектива и повышает мотивацию работников. Все это способствует успешной реализации целей и задач образовательного учреждения.

В нынешних реалиях проблема реализации мероприятий по повышению уровня корпоративной организации привлекает все больше внимания. Э.А. Капитонов отмечает, что «главная трудность в целенаправленном формировании корпоративной культуры – отсутствие системы обучения корпоративной культуре, различный образовательный, культурный, возрастной уровень

сотрудников; различная степень трудовой активности, исполнительской дисциплины, мотивации деятельности. Различные представления об оптимальной и допустимой модели поведения сотрудника в коллективе, которые отражают систему стихийно сложившихся внутригрупповых ценностей» [1, с. 35]. Так целесообразно рассматривать следующие аспекты формирования: роль руководителя организации, ценностные ориентиры и здоровую коммуникацию между всеми участниками образовательного процесса.

Несмотря на то что в организацию приходят уже сформировавшиеся личности с определенными установками и поведенческими моделями, руководитель или основатели организации являются первоочередным источником корпоративной культуры. Так как именно руководитель определяет основную цель и смысл существования всей организации. Ему предстоит не просто поддерживать сложившуюся корпоративность на основании вышесказанного, но и вовремя вносить изменения для достижения результатов. 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.

Именно поэтому сама корпоративная культура призвана выполнять ряд функций, выполнение которых достигается посредством определенных методов и инструментов, среди них:

- интеграция участников образовательного процесса, формирование чувства общности, солидарности, что способствует взаимопониманию и согласованности действий в достижении образовательных целей и повышает адаптацию учреждения к внешним воздействиям и переменам;

- повышение привлекательности (имиджа) образовательного учреждения для учащихся и их родителей (законных представителей), повышение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг;

- создание единого нормативного поля, регулирующего поведение педагогов и воспитанников;

– формирование благоприятного психологического климата в образовательном учреждении, создание психологически комфортной и безопасной образовательной среды;

– вовлечение субъектов образовательного процесса в многоплановые виды деятельности и отношения, повышение степени соучастия в жизни коллектива, что позволяет раскрыть потенциал каждого члена коллектива и создает условия для их самореализации;

– повышение продуктивности педагогической и учебной деятельности, качества обучения и воспитания [4, с. 74].

Из данного перечисления складывается идеальное и реальное представление корпоративной культуры у руководителя общеобразовательной организации. В ее изучении при этом могут помочь ряд инструментов, начиная от анкетирования, заканчивая детальным анализом сложившихся в общеобразовательной организации взаимоотношений между сотрудниками и особенностей управления.

Существует большое количество методов, призванных способствовать поддержанию и развитию организационной культуры внутри предприятия, и приведению в соответствие с внешними факторами рынка. Многообразие обусловлено не только многолетним изучением вопроса с разных сторон, но и неспособностью определить один универсальный для всех организаций метод формирования корпоративной культуры в связи с особенностями того или иного учреждения. Все субъективно.

Однако на практике были выявлены наиболее значимые методы и инструменты воздействия:

– перформанс руководителя: начать со своего поведения и идеала, стать примером для подражания.

– декларации, заявления и призывы: необходимы для письменного закрепления всех сформировавшихся норм морали. Также важно отметить, что взывание к «чувствам» участников педагогического процесса способствует формированию гуманных отношений между ними.

– действия руководства на противодействие персонала в критических ситуациях.

– повышение квалификации работников: обучение персонала в данном случае имеет в приоритете не самоцель повышения качества знаний и умений, а работает как инструмент пропаганды правильного отношения к специализации работника, направленный на его постоянное личностно-трудовое развитие [3, с. 40–41].

К ним же можно причислить организацию каналов сообщения о внутренних изменениях школы, методы поощрения и наказания сотрудников посредством выделения или проведения определенных мероприятий, привлечение внешних ресурсов для достижения результативности. Это является заключительным этапом в формировании эффективной корпоративной культуры. Внедрение и практическая реализация стратегии формирования корпоративной культуры является важным аспектом развития организаций, включая общеобразовательные организации. Она требует длительного процесса и последовательных действий. Ключевой фигурой при этом является сам руководитель в непосредственном взаимодействии со всеми сотрудниками.

Они в свою очередь являются индивидуумами, от профессионально-личностного развития которых зависит качество обратной связи и совместного труда. Для того, чтобы понять себя, построить с обучающимися компетентный диалог и создать атмосферу принятия и доверия, педагогу необходима мотивация, которую также обеспечивают аспекты культуры организации. Например, психологическая диагностика профессионально-личностного развития. Оценка своего состояния с помощью анкет для анализа учителем особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (А.К. Маркова), Опросник «Диагностика рефлексивности» (А.В. Карпов) и др. Это социально-психологическая группа методов.

Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом. Оно исходит из необходимости развития всех сторон личности, устранения тенденции деградации отстающей части коллектива. При использо-

вании метода наиболее важны результаты: формирования команд на основе психологического соответствия коллектива, комфортного психологического климата, повышения мотивации личности, минимизации конфликтов. Так организационная культура в процессе социализации проявляется в большей степени как социокультурная адаптация новых работников к организационному окружению [5, с. 36]. Адаптация сотрудников еще один из множества важных на начальном этапе формирования корпоративности метод.

Каждый перечисленный метод входит в этапы разработки стратегии по формированию организационной культуры. Именно поэтому, после того, как стратегические цели и задачи определены, следует разработать план действий, включающий конкретные шаги и ресурсы, необходимые для реализации стратегии. Важно провести постоянный мониторинг и оценку результатов, чтобы убедиться в эффективности стратегии и внести необходимые корректировки в процессе.

Необходимо также учитывать, что формирование корпоративной культуры является длительным процессом. Он требует постоянного внимания, поддержки и обновления, чтобы адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и потребностям организации.

В заключение можно сказать, что разработка стратегии формирования корпоративной культуры, учитывая особенности организации, играет существенную роль в общеобразовательных учреждениях. Это позволяет создать благоприятные условия для успешного обучения и развития учащихся. Однако для достижения эффективных результатов необходимо учесть конкретные особенности каждой организации и обеспечить активное участие всех участников процесса разработки стратегии. Новизна концепций организации корпоративной культуры свидетельствует о постоянном развитии как теоретической, так и практической базы исследования данного феномена, разрабатываются новые формы, методы и подходы. Корпоративная культура занимает все более значимую роль.

Список литературы

1. Капитонов Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 350 с.

2. Кузеванова А.Д. Роль корпоративной культуры в условиях образовательной организации / А.Д. Кузеванова, А.М. Салаватова // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы III Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 20 декабря 2023 года). – Чебоксары: Среда, 2023. – С. 28–30. – EDN LUQCPF.

3. Кузьменко Н.И. Формирование корпоративной культуры образовательной организации / Н. И. Кузьменко // Территория науки. – 2017. – №3. – С. 36–41. EDN ZEKYFL

4. Пестерева О.А. Функции и особенности корпоративной культуры образовательной организации / О.А. Пестерева, Э.В. Будаева // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2019. – №4. – С. 72–76.

5. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие по специальности «Менеджмент» / Т.П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 222 с.