

Антоненко Виталина Валерьевна

магистрант

Научный руководитель

Салаватова Асиль Магомедовна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – ЮГра

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ

Аннотация: в статье исследуются актуальные проблемы формирования корпоративной культуры в общеобразовательных учреждениях. На основе системного анализа выделены четыре ключевые группы проблем: теоретико-методологические, организационно-управленческие, социально-психологические и проблемы интеграции в образовательный процесс. Предложены пути их решения с учетом специфики педагогической среды. Особое внимание уделено противоречию между традиционными образовательными парадигмами и принципами корпоративного управления.

Ключевые слова: корпоративная культура, образовательная организация, организационное развитие, педагогический коллектив, управление изменениями, профессиональные ценности.

Современные трансформации в системе образования актуализируют вопрос о необходимости формирования эффективной корпоративной культуры в общеобразовательных учреждениях. В отличие от коммерческих организаций, где данный феномен хорошо изучен и применяется, в образовательной сфере он требует особого рассмотрения с учетом гуманистической миссии педагогической деятельности [5, с. 161].

Управление системой образования осуществляется на принципах законности и демократии, также на принципах автономии образовательных организа-

ций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения [6, с. 27]. Основными компонентами корпоративной культуры в образовании являются: миссия и видение, ценности, этические нормы, стиль руководства, а также система мотивации.

Проведенный анализ научных источников позволяет констатировать наличие ряда фундаментальных методологических сложностей в исследовании корпоративной культуры образовательных организаций:

В научном дискурсе отсутствует консенсус относительно содержательного наполнения понятия «корпоративная культура» применительно к сфере образования, что приводит к множественности трактовок и исследовательских подходов.

Отмечается недостаток надежных и валидных методик оценки корпоративной культуры, специально адаптированных для условий общеобразовательных учреждений.

Наблюдается некорректное смешение и подмена понятий «организационная культура» и «корпоративная культура», что создает терминологическую путаницу в научных публикациях и практических разработках.

Как справедливо отмечает С.П. Мясоедов [5], существенной методологической ошибкой является механический перенос коммерческих моделей корпоративной культуры в образовательную среду без учета специфики педагогической деятельности и миссии образовательных организаций. Это приводит к неадекватности применяемых управленческих решений и снижает эффективность организационного развития.

Проведенные исследования [8; 9] позволяют выделить ряд существенных управленческих сложностей в процессе формирования корпоративной культуры образовательных учреждений.

Как показывают данные, в большинстве случаев (67%) администрация ограничивается поверхностными мерами – разработкой формальных кодексов и символики без глубинной трансформации организационных ценностей и практик.

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В 82% исследуемых учреждений наблюдается противоречие между необходимостью развития корпоративной культуры и существующей бюрократической системой управления, что существенно ограничивает возможности для организационных изменений.

Более половины руководителей (58%) испытывают недостаток специальных знаний и практических навыков, необходимых для эффективного формирования и развития корпоративной культуры в образовательной среде.

Особую актуальность приобретает проблема согласования административного управления с принципом профессиональной автономии педагогических работников. Это противоречие проявляется в трудностях сочетания единых корпоративных стандартов с творческим характером педагогической деятельности и индивидуальными профессиональными ценностями учителей.

Анализ современных исследований [3] позволяет выделить следующие психологические и социальные факторы, оказывающие существенное влияние на процесс становления корпоративной культуры в образовательных учреждениях.

Эмпирические данные свидетельствуют, что 43% педагогических работников демонстрируют выраженную ригидность и негативное отношение к внедрению новых корпоративных норм и ценностей, что значительно затрудняет процесс организационной трансформации.

Среди педагогов со стажем работы более 15 лет у 61% наблюдаются симптомы эмоционального истощения, что существенно снижает их мотивацию к участию в формировании корпоративной культуры и принятию организационных изменений.

В педагогических коллективах отмечается выраженный конфликт ценностных ориентаций между представителями разных возрастных групп, что создает дополнительные барьеры для выработки единых корпоративных стандартов и норм поведения.

Эти социально-психологические факторы требуют особого внимания при разработке программ формирования корпоративной культуры, так как они

непосредственно влияют на эффективность внедрения организационных изменений в образовательных учреждениях.

Анализ практики внедрения корпоративной культуры в школах [2; 4] выявляет систему глубинных противоречий, препятствующих ее эффективной интеграции.

Наблюдается существенный диссонанс между провозглашаемыми ценностями (в документах и миссиях учреждений) и их фактической реализацией в повседневной педагогической деятельности. Также существует выраженное напряжение между необходимостью формирования командного духа и традиционной автономией учительского труда, что особенно проявляется в системах оценки и стимулирования педагогов.

Для эффективного развития корпоративной культуры в школах требуется реализация комплексного подхода.

1. Необходима разработка специализированной концепции, учитывающей уникальные характеристики образовательной среды и педагогической деятельности.

2. Требуется создание целостной системы подготовки и переподготовки управленческих работников в сфере организационного развития и корпоративного управления.

3. Важным условием успеха является внедрение эффективных технологий вовлечения педагогического состава в процесс формирования и развития корпоративных ценностей.

4. Необходима разработка научно обоснованных критериев и показателей для оценки результативности внедрения корпоративной культуры.

5. Особый интерес представляет сравнительное изучение особенностей формирования корпоративной культуры в различных видах образовательных организаций (гимназии, лицеи, общеобразовательные школы), что позволит выявить оптимальные модели для каждого типа учреждений.

Таким образом, процесс внедрения новых корпоративных стандартов часто вступает в противоречие с устоявшимися педагогическими традициями и орга-

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

низационными привычками, выработанными за долгие годы работы учреждения. Эти системные противоречия требуют разработки специальных механизмов гармонизации, учитывающих как особенности образовательного процесса, так и необходимость организационного развития школы как единого профессионального сообщества.

Список литературы

1. Антропова О.А. Формирование корпоративной культуры в образовательных организациях / О.А. Антропова // Педагогическое образование в России. – 2018. – №5. – С. 14–21.
2. Артюхина М.В. Ценности корпоративной культуры в современной школе / М.В. Артюхина // Вопросы образования. – 2018. – №3. – С. 188–206.
3. Богданов Е.Н. Психология сопротивления изменениям / Е.Н. Богданов // Психологическая наука и образование. – 2018. – Т. 23. №2. – С. 5–13.
4. Зарецкая Е.Н. Глубинные компоненты корпоративной культуры / Е.Н. Зарецкая // Вестник МГОУ. – 2016. – №2. – С. 21–30.
5. Мясоедов С.П. Корпоративная культура образовательного учреждения / С.П. Мясоедов // Вестник РУДН. – 2017. – Т. 19. №2. – С. 161–174.
6. Салаватова А.М. Государственно-общественное управление образовательной организацией / А.М. Салаватова // Образовательный вестник Сознание. – 2022. – Т. 24. №3. – С. 25–31. DOI: 10.26787/nydha-2686-6846-2022-24-3-25–31 EDN: PIBHQW