

УДК 37.07

DOI 10.31483/r-32382

*А.А. Колчина, Н.В. Пицик*

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ТИПА

*Аннотация:* в статье рассматриваются особенности корпоративной культуры учреждения оздоровительного типа. Представлен комплекс взаимодополняющих педагогических условий развития корпоративной культуры такого учреждения. Обоснована необходимость развития жизнедеятельности профессионального сообщества сотрудников, повышения их компетентности, расширения возможностей для самореализации в процессе решения профессиональных задач. Автор отмечает, что важным педагогическим условием формирования корпоративной культуры является вовлечение в этот процесс всех сотрудников учреждения, пробуждение их инициативы, стремление улучшить свою работу.

*Ключевые слова:* корпоративная культура, компоненты корпоративной культуры, учреждение оздоровительного типа, развитие корпоративной культуры, жизнедеятельность профессионального сообщества.

*A.A. Kolchina, N.V. Pitsyk*

## PEDAGOGICAL CONDITIONS OF A CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT IN A HEALTH-IMPROVING TYPE OF EDUCATIONAL INSTITUTION

*Abstract:* features of a health-care establishment corporate culture are described in the article along with the system of complementary pedagogical conditions for the development of corporate culture in such institutions. The article substantiates the necessity of employees' professional community development, advancement of their competence and expansion of the opportunities for self-realization within the process of

*dealing with professional tasks. The author perceives the involvement of all the employees in the process as well as the increase in the number of initiatives and aspiration for bettering the quality of their work as substantial pedagogical conditions for the formation of a corporate culture.*

**Keywords:** *corporate culture, components of corporate culture, health-improving type of institution, development of corporate culture, livelihoods of the professional community.*

В настоящее время образование становится важнейшим элементом информационного развития общества и тесно пересекается с экономической сферой жизни. Как отмечают И.В. Волгина, М.А. Галагузова, «глобализация, означающая обострение конкуренции всех со всеми на едином мировом рынке труда, неизбежно превращает образование и корпоративность в факторы конкурентоспособности и успеха» [1, с. 33].

В образовании конкурентоспособность может выражаться в количественном составе контингента обучающихся. В связи с этим необходимость соответствовать запросам потенциальных потребителей заставляет образовательные организации повышать и улучшать качество своей работы. Целенаправленное развитие корпоративной культуры способствует повышению качества образовательных услуг, определяет репутацию и имидж образовательного учреждения. Она формирует коллективное мировоззрение работников, объединяет их общей целью, миссией организации, дает возможность каждому почувствовать себя участником одного общественно полезного дела, реализовать внутреннюю потребность в профессиональном росте и самореализации. Корпоративная культура мобилизует сотрудников учреждения, способствует развитию таких качеств личности как инициативность и ответственность, определяющие успешность профессиональной деятельности.

Для развития любого учреждения необходима правильно построенная корпоративная культура. Деятельность руководителя, комфортные условия труда, доброжелательные взаимоотношения между персоналом, успешно построенная

внешняя политика отражаются на продуктивности организации. Развитие корпоративной культуры становится одной из приоритетных задач любого образовательного учреждения, в том числе учреждения оздоровительного типа.

Развитие корпоративной культуры сотрудников учреждения оздоровительного типа позволит поднять его статус, создать новый имидж, повысить качество работы с детьми и тем самым сделает образовательное учреждение конкурентоспособным, а сотрудников – успешными.

В работах Е.В. Демченко, А.А. Клименко, И.К. Копасовой, Г.И. Сидуновой по проблемам изучения корпоративной культуры было установлено, что существует около пятидесяти определений понятия «корпоративная культура» [2;6;7]. Проведем анализ самых распространенных подходов к определению этого термина.

В.А. Спивак рассматривает корпоративную культуру как «систему материальных и духовных ценностей, явлений, представлений, присущих данной организации, которые, взаимодействуя между собой, отражают ее индивидуальность и проявляются в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [13, с. 26]. А.А. Кирдянова понимает корпоративную культуру, как комплекс допущений, установок, убеждений, ожиданий, ценностей, идей, интересов, норм, разделяемых всеми сотрудниками организации [5]. В то же время Е.В. Демченко связывает корпоративную культуру с чувством сопричастности к организации» [2], А.В. Степанова рассматривает её как «внутреннее сознание» организации, которое складывается из поведения сотрудников, а также оказывает непосредственное воздействие на поведение работников [14]. Е.В. Кузнецова предлагает следующую обобщенную формулировку корпоративной культуры: «приобретенное, усвоенное и воплощаемое качество позитивного корпоративного поведения и общения работников корпорации на основе коллективно разделяемых интересов, ценностей, норм и традиций под контролем органов управления и самой общественности» [8, с. 36]. Такая культура закреплена в различных нормативных документах организации, например, в должностных инструкциях, трудовом договоре, а также в определенных действиях руководства, например, в

кадровой политике. В данное определение Е.В. Кузнецова привносит качественную характеристику этого термина.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что исследователи рассматривают корпоративную культуру организации как систему ценностей, норм, традиций, ритуалов, которые разделяются всеми сотрудниками учреждения. Эта созданная совместными усилиями сотрудников и руководством учреждения, а также разделяемый всеми членами организации способ её жизнедеятельности. В результате проведенного анализа нами были выявлены компоненты корпоративной культуры, которые можно сгруппировать следующим образом: «внешние» (одежда, символика, организационные церемонии, рабочая обстановка) и «внутренние» (ценности, взаимоотношения, поведение сотрудников система коммуникаций, ценности, нормы, правила убеждения, ожидания, герои, мифы, верования). Корпоративная культура определяет поведение, взаимоотношения, коммуникации сотрудников, обеспечивает приращение качества деятельности собственно учреждения.

Для понимания особенностей корпоративной культуры учреждения оздоровительного типа – в нашем исследовании мы будем рассматривать детский оздоровительный санаторий – целесообразно обозначить некоторую специфику такого учреждения. Так, М.В. Лазарева О.В. Хрипункова отмечают, что педагогический и медицинский коллектив в детском санатории обычно далеко не однороден. В связи с этим одна из проблем с одной стороны и ведущая задача с другой – интеграция лечебно-оздоровительной и педагогической работы. Данная проблема, по мнению исследователей, может быть эффективно решена с позиций компетентностного подхода. В профессиональной деятельности педагога должны применяться специальные медицинские знания, а в деятельности медицинского персонала – психолого-педагогические знания. Интеграция социально-педагогической и лечебно-оздоровительной деятельности должна рассматриваться как целостная, единая реабилитационная система, учитывающая закономерностям адаптации и развития личности [9]. Для нас важно, что педагогические и медицинские работники являются единым профессиональным сообществом,

которое ориентировано на достижение общего результата и повышения качества работы с детьми.

Образовательная деятельность в учреждениях оздоровительного типа, как отмечает Н.Ф. Петрова, является лечебным фактором. В этом случае можно говорить о «лечебной педагогике», под которой «имеются в виду такие особые методы и система в целом, которые благоприятно воздействуют на психику ребенка, способствуют успешному лечению, оздоровлению, закаливанию, дальнейшей реабилитации» [12, с. 124]. Образовательный процесс тесно связан с профилактикой и лечением различных заболеваний и реализуется в непривычных для ребенка условиях. В связи с этим Н.Ф. Петрова выделяет следующие особенности педагогического процесса: знание педагогов возможностей детских групп; развитие личности ребенка происходит внутри коллектива, который сталкивается с необходимостью разрешения разных жизненных ситуаций; создание равноправных отношений с ребенком, создание условий для раскрытия детьми всех потенциальных возможностей.

Работа такого учреждения оценивается по следующим показателям: качество образовательной деятельности (учебный процесс, воспитание и развитие) и здоровье детей. В связи с этим важно создание радостного оптимистического, мироощущения у ребенка, доверительного отношения к сотрудникам учреждения, что помогает победить болезнь. Решение этой задачи невозможно без сплоченности педагогов-воспитателей и медицинского персонала, развития жизнедеятельности профессионального сообщества сотрудников учреждения. Отношения, складывающиеся между сотрудниками учреждения, детьми, родителями являются основным для решения задач образования и оздоровления детей. Поэтому необходимо целенаправленно осуществлять работу по гуманизации отношений сотрудников.

В учреждении оздоровительного типа «воспитательная система ориентирована на реализацию гуманистического подхода к взаимодействию взрослых и детей, поддержка в ней приобретает смысл профессионального «кредо» всех, кто работает с детьми, имеющими проблемы со здоровьем» [50, с. 127].

Поддерживающая деятельность педагога должна осуществляться при соблюдении следующих условий: согласие ребенка на помощь и поддержку; приоритет в решении собственных проблем принадлежит самому ребенку; совместность, сотрудничество, содействие – как содержательно-технологические основы деятельности; соблюдение принципа конфиденциальности; доброжелательность и безопасность поведения педагога; защита прав и интересов ребенка на всем пространстве его жизни [10].

При организации работы с детьми в детском санатории необходимо ориентироваться на Федеральные государственные образовательные стандарты, при реализации которых целесообразно учитывать специфику оздоровительного учреждения. Педагоги-воспитатели совместно с медицинским персоналом в соответствии с компетентностным подходом в образовании должны быть готовы к решению типовых групп профессиональных задач [11]. Успешность решения профессиональных задач сотрудниками учреждения связана с развитием корпоративной культуры детского санатория.

Учитывая специфику образовательного учреждения оздоровительного типа, нами был сделан вывод о том, что корпоративная культура такой организации – это система взаимосвязанных внутренних (ценности, правила, нормы, мифология) и внешних (символика, традиции, ритуалы) ее элементов, которые определяют жизнедеятельность профессионального сообщества сотрудников, ориентированного на повышение качества работы с младшими школьниками. Нами было установлено, что корпоративная культура складывается в организации стихийно или целенаправленно. В связи с этим она может оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на всю его деятельность [3]. Именно поэтому целесообразно организовать работу по её развитию.

Учитывая особенности образовательного учреждения оздоровительного типа, а также специфику организации образовательного процесса нами был определен комплекс педагогических условий, обеспечивающих формирование корпоративной культуры сотрудников учреждения оздоровительного типа. Кратко раскроем эти педагогические условия.

Первое педагогическое условие – развитие жизнедеятельности профессионального сообщества сотрудников учреждения оздоровительного типа. Определим понятие «жизнедеятельность». Для этого обратимся к исследованию М.Г. Казакиной, которая понимает коллективную жизнедеятельность как «целостное развивающееся явление, компоненты которого эту целостность образуют, определяют и несут на себе её движения – развития. Одни компоненты (общественное мнение, ценности, идеалы, традиции коллектива, нравственные приобретения личности) являются производными, возникая по мере взаимодействия других – исходных, «базовых» (деятельность, общение, отношения)» [4, с. 32]. В связи с этим, можно сделать вывод, что жизнедеятельность «аккумулирует» в себе многие компоненты корпоративной культуры, которые необходимо развивать.

Важно, чтобы деятельность такого сообщества была направлена на совместное решение профессиональных задач оздоровления и воспитания детей, повышение качества деятельности учреждения в целом. Это будет способствовать созданию положительного имиджа организации во внешней среде, повышению его конкурентоспособности, что является залогом упрочнения положения на рынке образовательных и оздоровительных услуг. Диалогическое общение, умение договариваться, находить компромиссы необходимо для продуктивного взаимодействия сотрудников в процессе совместной деятельности. Отношения сотрудников в таком сообществе продуктивно выстраивать на доверии, взаимопонимании, сотрудничестве в решении общих профессиональных задач. Приоритет в таком сообществе отдается кооперации, а не конкуренции.

Определенным образом организованная жизнедеятельность профессионального сообщества создает комфортный психологический климат, а также радостное, оптимистическое мироощущение. Это необходимо для успешной и продуктивной деятельности учреждения.

Второе педагогическое условие – развитие профессиональной компетентности сотрудников учреждения, повышение их педагогического мастерства. Это условие связано с реализацией программы корпоративного обучения, участие

сотрудников в различных программах повышения квалификации, обогащением, обменом передовым опытом решения профессиональных задач оздоровления и воспитания детей.

Третье педагогическое условие – создание возможностей для самореализации сотрудников в профессиональной деятельности. Развитие творческих способностей каждого сотрудника, ориентация на созидание будет способствовать поиску новых продуктивных способов решения профессиональных задач.

Четвертое условие – самосовершенствование каждого сотрудника, рефлексия профессиональной деятельности и жизнедеятельности сообщества. Осмысление профессиональной деятельности каждым сотрудником, умение выявить слабые и сильные стороны в своей работе будет способствовать улучшению работы учреждения в целом. Также необходимо осуществлять рефлексию жизнедеятельности профессионального сообщества сотрудников учреждения для ее постоянного улучшения и развития, изучения состояния корпоративной культуры организации.

В связи с тем, что формирование корпоративной культуры осуществляется поэтапно, важным педагогическим условием формирования корпоративной культуры является вовлечение в этот процесс всех сотрудников учреждения, пробуждение их инициативы, стремления улучшить свою работу. При этом продуктивное формирование корпоративной культуры невозможно без заинтересованности в этом процессе руководства учреждении и всего профессионального сообщества.

### ***Список литературы***

1. Волгина И.В. Корпоративность образовательного учреждения / И.В. Волгина, М.А. Галагузова // Педагогическое образование в России. – 2014. – №5. – С. 33–35.
2. Демченко Е.В. О сущности понятия «корпоративная культура» // Молодой ученый. – 2018. – №13. – С. 227–229 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/199/48967/> (дата обращения: 31.10.2018).



3. Закаблущая Е. Формируем корпоративную культуру в школе // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2016. – №12. – С. 108–109.
4. Казакина М.Г. Школьная жизнь в России и Америке: воспитание человечности. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2006. – 766 с.
5. Кирдянова А.А Корпоративная культура педагогического коллектива образовательного учреждения // Вестник Гуманитарного института ТГУ. – 2015. – №2 (18). – С. 19–22.
6. Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия // Молодой ученый. – 2010. – Т. 2. – №11 – С. 173–179 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/22/2267/> (дата обращения: 31.10.2018)
7. Копасова И.К. Развитие корпоративной культуры в образовательном учреждении / И.К. Копасова, Г.И. Сидунова // Педагогический опыт: теория, методика, практика. – 2015. – №4 (5). – С. 97–100.
8. Кузнецова Е.В. Корпоративная культура в образовательном учреждении// Вестник научных конференций. – 2015. – №2–4 (2). – С. 63–68.
9. Лазарева М.В. Проблема компетентостного подхода к осуществлению интеграции лечебнооздоровительной и образовательной деятельности в условиях детского санатория / М.В. Лазарева, О.В. Хрипункова // Педагогическое образование и наука. – 2014. – №3 – С. 56–58.
10. Нугуманова А.М. Корпоративная культура современного государственного образовательного учреждения и пути ее совершенствования // Наука и образование: новое время: научно-методический журнал. – 2017. – №5 (6). – С. 127–129.
11. Педагогика: учебник для вузов / под ред. А.П. Тряпицыной. – СПб.: Питер, 2014. – 304 с.
12. Петрова Н.Ф. Педагогика здоровья: некоторые особенности организации воспитательного процесса в детских учреждениях оздоровительного типа // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2005. – №40. – С. 121–128.

13. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

14. Степанова О.В. Корпоративная культура в образовании как проблема научного исследования // Знание. – 2016. – №3–3 (32). – С. 32–36.

### **References**

1. Volgina, I. V., & Galaguzova, M. A. (2014). Korporativnost' obrazovatel'nogo uchrezhdeniia. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 5, 33–35.

2. Demchenko, E. V. (2018). O sushchnosti poniatiiia «korporativnaia kul'tura». *Molodoi uchenyi*, 13, 227–229. Retrieved from <https://moluch.ru/archive/>

3. Zakablutskaiia, E. (2016). Formiruem korporativnuiu kul'turu v shkole. *Spravochnik rukovoditel'ia obrazovatel'nogo uchrezhdeniia*, 12, 108–109.

4. Kazakina, M. G. (2006). *Shkol'naia zhizn' v Rossii i Amerike.*, 766. SPb.: OOO «Knizhnyi Dom».

5. (2015). Kirdianova A.A Korporativnaia kul'tura pedagogicheskogo kollektiva obrazovatel'nogo uchrezhdeniia. *Vestnik Gumanitarnogo instituta TGU*, 2 (18), 19–22.

6. Klimenko, A. A. (2010). Organizatsionnaia i korporativnaia kul'tura: kontseptual'nye razlichiiia. *Molodoi uchenyi*, T. 2, 11, 173–179.

7. Kopasova, I. K., & Sidunova, G. I. (2015). Razvitie korporativnoi kul'tury v obrazovatel'nom uchrezhdenii. *Pedagogicheskii opyt*, 4 (5), 97–100.

8. Kuznetsova, E. V. (2015). Korporativnaia kul'tura v obrazovatel'nom uchrezhdenii. *Vestnik nauchnykh konferentsii*, 2, 63–68.

9. Lazareva, M. V., & Khripunkova, O. V. (2014). Problema kompetentostnogo podkhoda k osushchestvleniiu integratsii lechebnoozdorovitel'noi i obrazovatel'noi deiatel'nosti v usloviakh detskogo sanatoriia. *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka*, 3, 56–58.

10. Nugumanova, A. M. (2017). Korporativnaia kul'tura sovremennogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniia i puti ee sovershenstvovaniia. *Nauka i obrazovanie: novoe vremia*, 5 (6), 127–129.

11. Triapitsynoi, A. P. (2014). *Pedagogika.*, 304. SPB.: Piter.

12. Petrova, N. F. (2005). Pedagogika zdorov'ia: nekotorye osobennosti organizatsii vospitatel'nogo protsessa v detskikh uchrezhdeniiakh ozdorovitel'nogo tipa. Vestnik Stavropol'skogo gosudarstvennogo universiteta, 40, 121–128.

13. Spivak, V. A. (2001). Korporativnaia kul'tura., 352. SPb.: Piter.

14. Stepanova, O. V. (2016). Korporativnaia kul'tura v obrazovanii kak problema nauchnogo issledovaniia. Znanie, 3, 32–36.

---

**Колчина Анастасия Андреевна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и истории педагогики, ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена».

**Kolchina Anastasiia Andreevna** – candidate of pedagogical sciences, associate professor of the Department of Theory and History of Pedagogy, Herzen State Pedagogical University of Russia.

**Пицик Наталья Владимировна** – заведующая педагогической частью СПб ГБУЗ «Детский санаторий «Звездочка», Россия, Санкт-Петербург.

**Pitsyk Natalia Vladimirovna** – head of the pedagogical subdivision of the St. Petersburg State Healthcare Institution «Detskiy sanatoriy «Zvezdochka».

---