

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шестакова И.В.

МБДОУ №17 «Белочка», Россия, г. Сургут, e-mail: irina.shestakova.74@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются различные подходы к определению сущности понятия «корпоративная культура». Статья посвящена проблеме формирования корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации. Выделены структурообразующие элементы корпоративной культуры, основные факторы, влияющие на её развитие.

Ключевые слова: корпоративная культура, дошкольная образовательная организация, система материальных и духовных ценностей, имидж организации.

CORPORATE CULTURE IN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Shestakova I.V.

MBDOU No. 17 "Belochka", Russia, Surgut, e-mail: irina.shestakova.74@mail.ru

Abstract: The article examines various approaches to defining the essence of the concept of "corporate culture". The article is devoted to the problem of the formation of corporate culture in a preschool educational organization. The structure-forming elements of the corporate culture, the main factors influencing its development are highlighted.

Key words: corporate culture, preschool educational organization, the system of material and spiritual values, the image of the organization.

Проблемы управления образованием в контексте культуры актуализируются и обостряются в системе дошкольного образования, решение которых обеспечивает качество образования и оптимальные условия для творческого развития личности ребенка и собственного профессионального развития.

По мнению Р.Ю. Рябова, деятельность, направленная на формирование корпоративной культуры, носит процессуальный характер, поскольку динамика внешней среды не позволяет долгое время оставаться на одном качественном уровне. Корпоративная культура должна находиться в состоянии устойчивого развития, направленного на достижение равновесия с внешней средой, поэтому деятельность по ее формированию не имеет четких границ, что дает основание считать ее процессом [50].

Проблема формирования корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации недостаточно исследована. Вопросам планирования и структурирования уделено больше внимания, чем вопросу о формировании корпоративной культуры, но анализ состояния практики управления дошкольным образованием позволяет подтвердить

факт, что на данный момент дошкольные организации перешли на научные основы проектирования. Вопрос формирования корпоративной культуры руководителей, сотрудников дошкольного образования еще не нашел полного освящения в практике и науке, несмотря на многообразие исследований в системе управления дошкольными организациями.

Актуальность темы обусловлена тем, что, современные условия диктуют организациям необходимость разработки и внедрения системы ценностей, называемой корпоративной культурой. Грамотная разработка и реализация корпоративной культуры способствует повышению статуса организации. Корпоративная культура позволяет организации придать собственный облик в глазах сотрудников, педагогов, родителей, детей и партнеров, что является важным фактором.

Понятие «корпорация» (от лат. *corporatio* - объединение, сообщество) в советский период наполнялось в значительной степени отрицательным, в отличие от понятия «коллектив», смыслом. Так, в «Психологическом словаре» корпорация представлена как «организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узко индивидуалистических интересов.

Многие исследователи, занимающиеся проблемами теории культуры и имеющие различные точки зрения на сущность культуры как категории, отражающей ее подлинное место в жизни отдельного человека и общества в целом, едины во взглядах на сложность феномена культуры, его объективную многозначность и многоаспектность.

«Культура так же многогранна, как многогранна сама общественная жизнь, – отмечает Д.И.Чесноков, – ибо она охватывает все стороны жизни общества» [69, с 57]. Э.С.Маркарян предлагает рассматривать культуру и общество как выражение разных сторон целого, а не соотносить их как целое и часть [37]. «Культура, образно говоря, разлита во всем, что составляет общественную жизнь, – подтверждает взгляды на культуру предыдущих авторов В.Е.Давидович и Ю.А.Жданов. – Культура и социальность (общество) представляют собой диалектическое единство, этот вывод дает возможность найти место культуры в системе категорий общественной жизни» [18, с 36].

Т.Ю.Базаров определяет корпоративную культуру как сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и даёт возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях [4].

Интересным источником считается мнение В.А. Спивака, который определяет корпоративную культуру как систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих её индивидуальность и восприятие себя и других, проявляющееся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [57].

Проанализировав понятие «корпоративная культура», предлагаемое ведущими учеными, за основу мы взяли определение С.В. Лазарева, который определяет корпоративную культуру, как набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются членами организации через символические средства духовного и материального окружения организации [36].

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273 – ФЗ рассматривает основные понятия «образование», «воспитание», «обучение», в содержании которых говорится о приобретении обучающимися ценностных установок, удовлетворении их потребностей и интересов, социализации обучающегося на основе социокультурных ценностей, принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства [63].

В связи с этим, корпоративная культура образовательной организации обладает огромным образовательным и воспитательным потенциалом, поскольку несёт в себе некую систему ценностей [30].

Основной особенностью корпоративной культуры является то, что каждый член организации должен разделять ценности компании. Из этого вытекают структурообразующие компоненты корпоративной культуры:

1. Базовые предположения и убеждения. Это то, чем руководствуется члены организации при принятии решений;
2. Ценности и верования действуют как механизм воздействия на формирование и развитие культуры организации;
3. Символы или внешние проявления культуры предприятия.

Сама по себе корпоративная культура формируется под влиянием внешней и внутренней среды. К внешней среде относятся факторы, которые предприятие не может изменить, но должно учитывать в своей деятельности, к таким факторам относятся: уровень социально - экономического развития, демографическая ситуация в стране, экономика.

Внутренняя среда зависит от политики организации и включает в себя такие факторы

как структура управления, обучение и квалификация персонала, технологии, используемые в работе, коммуникации внутри дошкольной организации, мотивация сотрудников. Главным решением проблем с внешней и внутренней средой являются осознанием социальной ответственности и качество предоставления услуг [23].

Составляющими корпоративной культуры по Э. Шейну выступают: миссия, ценности, символика, корпоративные мероприятия организации.

При формировании корпоративной культуры выделяются следующие условия:

- информационная среда; престиж организации;
- видение личной перспективы каждым сотрудником;
- социальные гарантии;
- комфортные условия труда;
- достаточно высокий уровень психологического обеспечения кадровой работы;
- существование положительных традиций в организации, корпоративных ритуалов и т.д.

Подводя итог, можно сказать, что корпоративная культура дошкольной организации – это коллективная ценность, определяющая характер взаимоотношений, коммуникаций, обеспечивающая качество деятельности дошкольной организации, индивидуальный стиль деятельности педагогов, родителей, сотрудников и общий корпоративный имидж образовательной организации.

Знание педагогами системы ценностей и умение определить их место и роль в организации позволит объединить идеи каждого члена коллектива в русло деятельности организации. Высокий уровень самоконтроля педагогов позволит руководителю делегировать полномочия и быть полностью уверенным в качественном и своевременном выполнении поручений. Взаимопомощь объединит и сплотит педагогов детского сада и вызовет чувство сопричастности к общему делу. Правильный выбор стиля руководства создают у сотрудников чувство принадлежности к детскому саду, чувство гордости за него. Из разрозненных людей сотрудники превращаются в единый коллектив – команду.

Список используемой литературы:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. М.: Издательство Юрайт, 2017. 381 с.
2. Жданов Ю.А., Давидович В.Е. Сущность культуры –2-е изд. Ростов- на-Дону: Наука Пресс, 2005. 254 с.

3. Ильина, О.С. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления современной организацией: дисс. канд. социол. наук:22.00.08. Тюмень, 2011. 74 с.
4. Корпоративная культура – инструмент конкурентной борьбы //Управление компанией. 2014. №3. С. 24-30
5. Лазарев С.В. Система ценностей каждой организации / С.В. Лазарев// Служба кадров. 2002. № 7. С. 94-96
6. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. М.: ИНФРА-М, 2013. 624 с.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура: Учебник для вузов / В. А. Спивак. Спб.: Изд-во «Питер», 2003.352 с.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об образовании в Российской Федерации" [электронный ресурс] - Режим доступа. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149753/?frame (дата обращения: 13.12.2018).
9. Д.И. Чесноков Исторический материализм М.: Мысль, 1999. 136 с.