

Корпоративная культура - эффективный инструмент развития коллектива и дошкольной организации

Дядя Светлана Яковлевна, Куцулым Ольга Юлиевна

Возникшая за рубежом во второй половине XX века корпоративная культура стала предметом изучения многих научных дисциплин, которые применяли разнообразные по типу и тактике проведения исследования в различных по виду организациях.

Менеджмент исследовал корпоративную культуру в связи с различными факторами успеха организации: конкуренцией и упором на качество, сопротивлением изменениям в процессе реструктуризации и проблемами производительности, потребностью в большей гибкости и привычным и традиционным способом мышления. В нашей стране корпоративная культура только становится предметом научного анализа. В наименьшей степени корпоративная культура проанализирована в сфере образования. Понятийный аппарат современной организационной педагогики и психологии начинает применяться в изучении различных сфер общественной жизни и, в частности, сферы образования

В современном мире успешными, динамично развивающимися становятся такие образовательные организации, чьи педагоги отличаются профессионализмом, компетентностью, высокой активностью, инициативным поведением, готовностью к разумному риску, умением работать в команде, стремящиеся к саморазвитию и самосовершенствованию. Сегодня очевидным становится тот факт, что только образовательные организации с сильной корпоративной культурой способны гибко реагировать на вызовы современного мира, приспосабливаться к новым условиям, успешно переходить из режима функционирования в режим устойчивого развития.

В теории менеджмента корпоративная культура рассматривается как общие для всех и относительно устойчивые убеждения, отношения и ценности, существующие внутри организации, как набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеющий тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации; как один из способов осуществления организационной деятельности посредством использования языка, фольклора, традиций и других средств передачи основных ценностей, убеждений, идеологии, которые направляют деятельность предприятия в нужное русло; как ценности, постулаты веры, убеждения, установки, господствующие в трудовом коллективе; нормы и правила организационного поведения; традиции, привычки, предания, мифы, символы; этические стандарты; доминирующий стиль управления; стереотипы мышления, парадигмы и подходы к решению проблем [1].

Большинство исследователей рассматривают корпоративную культуру на нескольких уровнях:

- видимый (поверхностный) уровень включает артефакты, конкретные видимые элементы культуры, такие как язык, форма, приветствия, одежда и т.д.;
- невидимый (более глубокий) уровень корпоративной культуры проявляется в действиях, устойчивых образцах поведения, включая методы принятия решений, организации командной работы, отношение к проблемам.

Ядро корпоративной культуры составляют ценности, мораль, убеждения, ценностные суждения большинства сотрудников организации, основополагающие предписания (К.М. Ушаков). Системообразующим элементом корпоративной культуры являются ценности. Д. Боди и Р. Пэйтон проводят прямую взаимосвязь между культурой организации и развитием. Именно от корпоративной культуры зависят внешняя адаптация и внутренняя интеграция организации. Кроме того, она способна оказывать сильное влияние на поведение сотрудников. Существующую

корпоративную культуру нельзя заменить другой, необходимо обеспечить эволюционный путь ее развития.

Формирование корпоративной культуры и имиджа организации – длительный и трудоемкий процесс, но он позволяет дошкольной организации обрести свое лицо, стать востребованной и успешной в условиях широкого выбора образовательных услуг и конкурентных отношений между организациями, их оказывающими. Анализ теории и практики управления дошкольными образовательными организациями свидетельствует о том, что технократические подходы к управлению, ориентированные преимущественно на совершенствование функций управления, исчерпали себя и не способны обеспечить эффективное решение инновационных задач, стоящих перед современным детским садом. В современном менеджменте все активнее рассматривается идея создания и развития нравственного капитала организации, который воплощает в себе определенный набор ценностно-нравственных принципов, определяющих объединение организации, ее культуру, миссию и оказывающих влияние на все аспекты организационной деятельности (К. Клок, Дж. Голдсмит). В этой связи возрастает необходимость перехода к ценностно-ориентированному управлению, системообразующим элементом которой выступает корпоративная культура дошкольной организации. По признанию многих ведущих теоретиков менеджмента, корпоративная культура формирует структуру внутренних ценностей организации, адекватных замыслам ее развития. Инновационные изменения обречены на неудачу, если при этом не происходит изменения корпоративной культуры. Приведение корпоративной культуры в соответствие с новыми задачами является ключевым условием любых преобразований (Л.Д. Гительман, А.П. Исаев и др.). Для решения проблем инновационного развития необходимо определить педагогические условия формирования инновационной корпоративной культуры, позволяющие субъектам образовательного процесса осуществить переход к инновационной корпоративной культуре, которая создает в дошкольной образовательной организации мультикультурную образовательную среду, насыщенную новыми ценностями всех участников образовательного процесса, отличающуюся гибкостью реагирования на инновационные изменения, открытостью, креативностью и инициативным поведением субъектов образовательного процесса в создании и внедрении педагогических и управленческих инноваций.

Процесс формирования и изменения корпоративной культуры – это сложный, многоаспектный и длительный процесс, который требует эволюционного подхода, интегрирующего в себе различные пласты реальности: историю, традиции, нормативно-ценностный строй жизнедеятельности дошкольной образовательной организации, специфику взаимоотношений педагогов.

Как показывает практика, большинство педагогов понимают под корпоративной культурой лишь традиционные празднования и форму одежды.

Несмотря на различие определений корпоративной культуры, есть общие, присущие только корпоративной культуре элементы:

- философия организации;
- миссия организации;
- история, мифы и легенды организации;
- ритуалы и традиции.

Философию организации А. Егоршин определяет как совокупность внутриорганизационных принципов и правил взаимоотношений членов коллектива, своеобразную систему ценностей и убеждений организации. Соблюдение этих принципов ведет организацию к совершенствованию и успешной работе. Философия дошкольной образовательной организации не обладает конкретностью, но является отправной точкой для ее определения.

Миссия (назначение) организации есть ее предназначение, то есть то, ради чего она существует, каковы ее основные отличия от окружающих ее организаций. Виды миссий организаций различны: общечеловеческое предназначение, главная стратегическая цель, миссия-самосовершенствование, национальная идея. Основное назначение дошкольной образовательной организации – оказание качественных образовательных услуг.

История, мифы и легенды организации. Это вся история создания и развития организации со дня ее основания и до настоящего момента работы. Здесь необходимо выяснение того, что именно знают педагоги о ее развитии, какие истории стали наиболее распространенными. Посредством этого определяется, какие ценности поддерживаются этими историями и почему доминируют именно эти ценности.

Традиции организации. Под традициями обычно понимают систему повторяющихся символических мероприятий, призванных удовлетворить потребность в признании. С помощью различных традиционных форм взаимодействия можно сформировать корпоративный дух и единство всех педагогов. Традиции обеспечивают преемственность между поколениями педагогического коллектива организации и позволяют передавать традиции через символы в неформальной, отличной от будничных дней обстановке [4;6].

Важный аспект традиций заключается в наполнении жизни педагогов смыслом приобщения к целому – к группе, к профессии, к социуму. Корпоративный праздник приобщает педагогов к культурным ценностям и педагогическим достижениям (трудовой жизни) и потому становится эффективным средством воздействия.

Условия и ценности. Правомерно говорить о корпоративной культуре только в том случае, когда педагоги удовлетворены работой в целом: удовлетворены условиями труда, отношениями в коллективе, заработной платой, обеспечением социальными благами, когда обстановка в коллективе неконфликтна. Исходя из теории А. Маслоу об иерархии потребностей, можно предположить, что корпоративная культура не может существовать в тех организациях, которые борются за экономическое выживание, ведь только удовлетворив свои материальные потребности, педагоги могут обратиться к ценностям корпоративной культуры. В настоящее время педагоги дошкольных организаций имеют достойную заработную плату, что является выполнением важного условия для формирования корпоративной культуры. Моральные принципы педагогов должны быть близки к системе ценностей дошкольной организации, чтобы не вызывать конфликтов. Иначе педагога ждет разочарование, и он не сможет эффективно трудиться. В качестве ценностей, на которых может основываться «идеальная» корпоративная культура в дошкольной образовательной организации, можно выделить сплоченный коллектив, доверие к руководству, умение работать в команде и вера во взаимопомощь, чувство сопричастности общему делу[3].<.p>

Таким образом, именно корпоративная культура создает имидж организации, делает из коллектива единую команду, способствует конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Культивируя такие ценности, как компетентность, творческая устремленность, готовность к внешней и внутренней образовательной конкуренции, к работе в команде, коллективизм, корпоративная культура повышает сплоченность в коллективе, согласованность в поведении, наиболее соответствующем целям организации. Когда педагоги имеют единые ценности и нормы поведения, нет необходимости указывать им, как они должны поступить в каждой конкретной ситуации: организация может быть «уверена», что ее члены примут правильное решение, руководствуясь своими культурными нормами и ценностями.

Литература:

1. Аралова М.А. Корпорация ДОУ//Управление ДОУ, 2004. № 6.- С.9-12.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник.-М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2011.-668с.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. Ростов-на-Дону, 2002.
4. Капустина Н.Г. Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения как концепт // Дет. сад: теория и практика. – 2011. – № 5. – С. 6-9.
5. Карпов А.В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента//Журнал практического психолога.-2007.-№4.-С.28-36. Лазарев В.С. Руководство педагогическим коллективом. Текст. / В.С. Лазарев. М., 1995.
6. Романова О. Корпоративная культура современного ДОУ, его имидж // Социальная сеть работников образования «Наша сеть»: <http://nsportal.ru/detskii-sad/upravlenie-dou/korporativnaya-kultura-sovremennogo-dou-ego-imidzh-korporativnaya-kultur>