

Агапова Виктория Сергеевна,
специалист высшей квалификационной категории,
учитель-методист, заместитель директора
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ»,
ДНР, г. Ясиноватая, ул. Машиностроителей, д.32
моб.тел.0713035783
e-mail: school720087@yandex.ru

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ*

Вопрос корпоративной культуры в общеобразовательных учреждениях, на предприятиях, в компаниях на сегодняшний день актуален. Постоянно подвергаясь влиянию со стороны внешней среды, приспосабливаясь к изменениям, современная организация должна иметь способность формировать и накапливать потенциал, который может обеспечить не только своевременную и адекватную реакцию на воздействия внешней среды, но и даст возможность активно изменять окружающую действительность, эффективно управлять функционированием и развитием многочисленных элементов и подсистем организации. Этот "жизненный" потенциал деятельности организации обеспечивает корпоративная культура.

Работа над развитием корпоративной культурой подразумевает цель общеобразовательной организации: быть конкурентноспособным учреждением, выпускать конкурентноспособную личность.

**Статья размещена в научно-методическом журнале «Педагогическая сокровищница Донетчины» № 1, 2021 г., стр.85-88*

В любой организации существует диалог между людьми, носителями организационной культуры, с одной стороны, и культуры, оказывающей влияние на поведение человека, с другой [2, с.59].

Степень разработанности обозначенной проблемы была исследована многими учёными, в результате чего мы имеем написанные в последние годы учебники и учебные пособия зарубежных авторов, а также исследовательские работы известных ученых.

Понятие культуры является одним из базовых в антропологии с самого ее возникновения, ему уделялось внимание уже на раннем этапе развития организационного поведения. В одном из недавних исследований отмечено следующее: «За прошедшее десятилетие, когда понятие культуры заняло прочное положение в сфере изучения организаций, этот подход то набирал новые силы, то терял свое влияние» [6, с.67]. В другой работе сделан такой вывод: «Теперь, в 1990-е гг., мы понимаем, что корпоративная культура имеет важнейшее значение для успеха организации и с трудом поддается изменению» [7, с.5]. Вариации культурных ценностей могут оказывать существенное влияние на текучесть кадров в организации и, возможно, на эффективность деятельности работников.

Корпоративная культура включает в себя и шаблонный образ мыслей, и ощущения и реакции, присущие организации либо ее внутренним подразделениям. Это своего рода уникальная «духовная программа», отражающая «индивидуальность» организации [7, с.44].

Действительно, все общеобразовательные организации отличаются между собой несмотря на то, что работают по одним программам, руководствуются одной нормативно-правовой базой. Но каждая организация «дышит» по-своему.

Корпоративная культура - это убеждения, нормы поведения, установки и ценности, которые являются теми не писаными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации [8, с.39]. Вопрос о степени влияния корпоративной культуры на успех организации все еще остается открытым. Однако отношения между культурой и результатами работы организации зависят во многом от содержания тех ценностей, которые утверждаются конкретной культурой в организации [12, с.114].

В каждой организации существует свой специфический уникальный язык общения. Такой язык есть и в МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ», которое своей миссией обозначило *достижение успеха каждым участником учебно-воспитательного процесса.*

При определении миссии общеобразовательной организации, составлении перспективного плана деятельности, определении целей и задач, составлении Программы деятельности мы руководствовались результатами анализа положительных качеств и рисков, с которыми сталкивается школа, а также с результатами уже накопленного опыта работы. Так, с 2007 года школа была участником экспериментальной площадки «Школа будущего», с 2017 года по 2019 год МОУ «ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ» стало экспериментальной площадкой среди школ Республики по направлению «Формирование интегративной модели мониторинга качества общего образования как инструмента повышения эффективности управления развитием образовательной системы Донецкой Народной Республики». Наши педагоги являются активными участниками международных и республиканских научно - практических конференций, обмениваются опытом работы с коллегами города и т.д. В своей деятельности мы внедряем в практику индивидуальные образовательные маршруты для учащихся, расширяем возможности

дополнительного образования в школе, работаем по АООП, СИПРу, в классах полного дня.

Таким образом, все наши действия направлены на достижение цели: оптимизация образовательного процесса как средство повышения качества и эффективности образовательных услуг. Дидактической проблемой на 2020-2021 учебный год является следующее определение: развитие корпоративной культуры и её влияние на эффективность деятельности общеобразовательного учреждения.

В процессе принятия данной проблемы педагогический коллектив ознакомился с литературой по данной теме, был составлен алгоритм работы над проблемой, разработана Программа работы педагогического коллектива над дидактической проблемой «Корпоративная культура учебного заведения как условие деятельности общеобразовательной организации в открытой педагогической системе» (далее - Программа) и Дорожная карта.

В процессе работы над проблемой по разработанному алгоритму мы определили этапы формирования корпоративной культуры в нашем учреждении:

1. Выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).
2. Изучение сложившейся корпоративной культуры.

Нами были обозначены универсальные ценности нашей образовательной организации, направленные на то, чтобы организация сформировала базовый уровень корпоративности. Среди универсальных ценностей МОУ «ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ» следует выделить, в частности, следующие: командный дух, компромиссность, толерантность, нацеленность на результат, креативность и творческий подход, совершенствование, партнерство, социальная ответственность.

Следует отметить, что такие корпоративные ценности являются скорее общими для всех организаций. Путём исследования (анкетирование, собеседование, наблюдение) нами были определены и оригинальные ценности нашей общеобразовательной организации:

- защита природы (участие в экопроектах, вовлечение учащихся в деятельность, работа в рамках школьного проекта «Экошкола», участие в экспериментальной деятельности- мониторинг уровня экологического воспитания в школе);
- честность и открытость (построение открытой педагогической системы в МОУ);
- практический подход к решениям (создание действующих проектов, методических материалов);
- быть разными в каждой конкретной ситуации (решение проблемных ситуаций, нестандартный подход в процессе преподавания);
- быть примером для других (например, для учащихся);
- услышать каждого (работа психолога, кабинета доверия, построение ИОМ и т.д.);
- приумножать лучший опыт (изучение ППО);
- рост и постоянное обучение (курсы повышения квалификации, работа в рамках ПДС, ШМО, ГМО);
- стремление к переменам (проекты);
- сохранение традиций (например, традиционные мероприятия);
- быть у истоков будущего (Программа развития школы);
- приумножать достижения (например, работа с одарёнными);
- позитивно, качественно и амбициозно (стремление к победе в конкурсах, повышение рейтинга МОУ среди других общеобразовательных организаций города).

3. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие и закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

Одним из существенных способов, которые формируют корпоративную культуру, являются традиции, которые не обходимо создавать и внедрять. Ценность традиций заключается в их постоянном культивировании, а также и обновлении в соответствии с вызовами времени.

- Целенаправленное воздействие на корпоративную культуру с целью изжить негативные явления и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии. Путём наблюдения мы установили, что в нашем МОУ есть секреты успешного процесса формирования корпоративной культуры: ценность доверия в отношениях между сотрудниками (при этом важно обеспечить каналы правдивой и открытой информации между сотрудниками как вертикально (от руководства к подчиненным), так и горизонтально (между коллегами), а также продумать формы такой связи); прямое участие (и понимания этого) каждого сотрудника в общем деле; поддержка духа корпоративности со стороны руководства и тех, кто входит в основное управленческое звено корпорации; не устранение конфликтов в организации, а их предупреждение; наличие специально отведенного времени для личного общения сотрудников, что укрепляет корпоративность и командные чувства в коллективе; улучшение условий труда; наличие обратной связи в коллективе; культивирование ключевых ценностей.

4. Оценка успешности воздействий на корпоративную культуру и внесение необходимых корректив.

В процессе работы над проблемой были обозначены объекты изучения сложившейся корпоративной культуры. По сути, это все участники образовательного процесса.

В отношении сотрудников МОУ применялся больше метод наблюдения, в результате чего администрация могла делать определённые выводы о

правильности тех или иных решений, а также корректировки определённых действий. Тем не менее в начале работы над проблемой был проведён тест на определение типа корпоративной культуры в организации. В отношении родителей и обучающихся были применены в основном анкетирование, индивидуальные беседы, тестирование. По большей части, это изучение удовлетворённости образовательной и воспитательной деятельностью школы. По нашему мнению, изучение этого вопроса напрямую связано с оценкой эффективности деятельности общеобразовательной организации, а значит и с уровнем её организационной культуры.

Следует выделить элементы, формирующие целостный образ МОУ «ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ»:

- 1.Издательская деятельность. У МОУ есть свой сайт <https://school7success.wixsite.com/mysite>. Кружок «Юный журналист» выпускает газету «Семёрочка», где размещаются материалы о жизни школы. Действует страничка в социальной сети <https://vk.com/club93602717>.
- 2.История МОУ «ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ». В музее школы «Патриот» размещены материалы из истории общеобразовательного учреждения, которые рассказывают обо всех ключевых событиях, произошедших со дня основания школы и до сегодняшних дней.
- 3.Гимн. Текст Гимна написан учителем школы.
4. Эмблема. Значки с эмблемой школы используются как элемент формы учащихся и сотрудников школы.
- 5.Специальные мероприятия. Традиционными мероприятиями стали проведение Дня открытых дверей (19.12) с приглашением представителей отдела образования, родительской общественности, жителей микрорайона города и Дни здоровья (сентябрь, февраль- март).
- 6.Форма. Жилеты одного фасона, футболки с эмблемой школы.

7. Медаль «Успех- 20..». Медаль вручается на празднике Последнего звонка обучающимся, их родителям, сотрудникам школы за особые достижения в образовательной деятельности.

Работая над проблемой развития корпоративной культуры, администрацией, профсоюзным комитетом, педагогическим коллективом школы выработаны некоторые конкретные мероприятия по изменению корпоративной культуры: система публичного поощрения по результатам участия в конкурсах профессионального мастерства среди работников с соблюдением особого ритуала; установление льгот и поощрений для сотрудников, проработавших в МОУ определённое число лет; расширение выпуска рекламных материалов и сувенирных изделий для участников образовательного процесса; создание системы сбора и реализации предложений и просьб сотрудников МОУ (порядок, сроки, соответствующие распоряжения).

Это условное перечисление, поскольку возможны и другие мероприятия. Главное, чтобы все они были направлены на формирование уважения к общеобразовательной организации и положительно влияли на эффективность её деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин, В.Р. Менеджмент:учебник / В. Р. Веснин. –Москва : «ТкВелби» , 2004. - 504 с.
2. Виханский, О. С., Наумов, А. Н. Менеджмент:учебник / О. С. Виханский, А. Н. Наумов. – 3-е изд. - Москва : Экономист, 2003. – 532 с.
3. Донецкая Народная Республика. Законы. Об образовании. Закон ДНР от 19.06.20 № 1555-ІНС : [принят Народным Советом Донецкой Народной Республики 19 июня 2015 года]. – Донецк, 2015. - <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>

4. Зайцев, Л.А., Соколова, М. И. Организационное поведение:учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. – Москва : Экономист, 2006. – 665 с.
5. Земедлина, Е.А. Организационная культура:учеб. пособие / Е.А. Земедлина. - Москва: Риор, 2018. - 480 с.
6. Камерон, К.,Куин, Р. Диагностика и изменение организационной культуры /пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: «Питер», 2001. – 320 с.
7. Коротков, Э. М. Организационное поведение: учеб. пособие / под ред. Э.М. Короткова.–Москва : Тюмень, 2002. – 320 с.
8. Мильнер, Б.З. Теория организации: учебник/ Б.З. Мильнер. -4-е изд., перераб. и доп. –Москва : «ИНФРА-М», 2006.-80 с.
9. Румянцева, З. П., Саломатин, Н. А. Менеджмент организации: учеб. пособие / под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. –Москва : «Инфра-М», 2003. – 280 с.
10. Семенов, Ю. Г. Организационная культура: управление и диагностика: учебник для вузов / Ю. Г. Семенов. - Екатеринбург: Институт экономики УрОРАН, 2004.- 180 с.
11. Силин, А. Н., Резник, С. Д. Организационное поведение: учебник для вузов/ А. Н. Силин, С. Д. Резник и др. – Тюмень: «Вектор Бук», 2003.- 218 с.
12. Смирнов Э.А. Основы теории организации: учеб. пособие для вузов/ Э.А Смирнов. - Москва: «ЮНИТИ», 2005. – 375с.