

Консультация для воспитателей

на тему

«Корпоративная культура в ДОУ».

За небольшой промежуток времени обращения к этому феномену еще не накоплено достаточной информации о содержании и специфике корпоративной культуры предприятий, а тем более корпоративной культуры в образовательных учреждениях. Так что же такое корпоративная культура? И как она проявляется в ДОУ?

Термин «корпоративный» возник от латинского *corporatio* - объединение, сообщество.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды

Корпоративная культура - это уникальная общая психология организации (П. Вейл).

Несмотря на очевидное разнообразие определений и толкований организационной культуры, в них есть общие моменты.

Термин «корпоративная культура» появился в XIX веке.

Со временем это понятие распространилось во все сферы деятельности, и в настоящий момент ни у кого не возникает сомнений по поводу значимости корпоративной культуры для успешного функционирования и процветания любой организации.

Культура корпорации представляет собой как бы два организационных уровня. На верхнем уровне представлены такие видимые факторы, как одежда, символы, организационные церемонии, рабочая обстановка. Верхний уровень представляет элементы культуры, имеющие внешнее видимое представление. На более глубоком уровне располагаются ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников в компании. Ценности второго уровня тесно связаны с визуальными образцами (слоганами, церемониями, стилем деловой одежды и др.).

Ценности организации являются ядром организационной культуры, на основе которых вырабатываются нормы и формы поведения в организации.

Зачем нужна корпоративная культура

Корпоративная культура включает в себя целый **ряд компонентов**:

- представление о миссии (предназначении) организации, ее роли в обществе, основных целях и задачах деятельности;
- ценностные установки (понятия о допустимом и недопустимом), сквозь призму которых оцениваются все действия сотрудников;
- модели поведения (варианты реагирования) в различных ситуациях (как обыденных, так и нестандартных);
- стиль руководства организацией (делегирование полномочий, принятие важных решений, обратная связь и пр.);
- действующая система коммуникации (обмен информацией и взаимодействие между структурными подразделениями организации и с внешним миром, принятые формы обращения “начальник-подчиненный” и “подчиненный-начальник”);
- нормы делового общения между членами коллектива и с клиентами (другими учреждениями, представителями власти, СМИ, широкой общественностью и т. д.);
- пути разрешения конфликтов (внутренних и внешних);
- принятые в организации традиции и обычаи (например, поздравление сотрудников с днем рождения, совместные выезды на природу и т. д.);
- символика организации (слоган, логотип, стиль одежды сотрудников и пр.).

При этом данные компоненты должны приниматься и поддерживаться всеми членами коллектива (или подавляющим их большинством).

Некоторые руководители рассматривают корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

В педагогических, социологических исследованиях корпоративная культура определяется как составляющая общей культуры человека и зависит от способности руководителя управлять процессом ее развития (Н.А.Капитонов, Н.Н.Пусенкова, А.Л.Черненко).

Насколько необходима образовательному учреждению как конкурентоспособной организации корпоративная культура?

Стремительно изменяющееся общество требует постоянного совершенствования системы образования, начиная с его самой первой ступени – дошкольных учреждений. Для того, чтобы реагировать на повышающиеся требования, меняющиеся условия, коллектив детского сада должен быть достаточно сплочён и представлять собой единый организм.

Повышать качество работы учреждения возможно лишь при наличии в нём позитивной корпоративной культуры, которая требует особого формирования в течение длительного периода времени.

Исследования в области управления дошкольным образованием позволяют прийти к выводу о том, что коллективное взаимодействие педагогов обеспечивает максимум творчества в профессиональной деятельности, если в коллективе имеется взаимопонимание, единство целей, доверие друг к другу, при этом цели каждого члена коллектива, связанные с его трудовой деятельностью, совпадают с целями ДООУ в целом (К.Ю.Белая, М.Д.Маханева, Л.В.Поздняк, Л.И. Фалюшина, Р.М.Чумичева и др.). Коллектив единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей ДООУ, обладает единым видением будущего, пониманием настоящего, осознанием необходимости изменений и наличием сформированной корпоративной культуры.

Можно обозначить примерную структуру корпоративной культуры?

Первый уровень (артефакты).

- 1) Внешний вид здания и других помещений, в которых находится организация.
- 2) Внешний вид сотрудников (если есть принятая в организации форма одежды).
- 3) Наличие особого стиля организации: логотип, символика, их применение в оформлении рабочих мест и в оформлении документов. Наличие логотипа детского сада, гимна определяют узнаваемость в узких кругах общественности, а также показывают основные цели дошкольного учреждения, его философию. Логотип вывешен в помещениях детского сада, изображен на бейджах каждого сотрудника, а также находится на сайте детского сада.
- 4) Характеристики системы коммуникации: тип используемой коммуникации внутри организации (устная, письменная, электронная); используемые технические средства.
- 5) Специальные документы, в которых описаны ценности организации.

Первый уровень воплощает духовные ценности корпоративной культуры и позволяет создать индивидуальность конкретной организации, отличающую ее от других.

Второй уровень (ценности).

Каждая из составляющих этого уровня - ключевая категория, определяющая успех, удовлетворенность трудом и профессиональный престиж организации. Знание системы ценностей и умение определить их место и роль в учреждении позволяют руководителю объединить идеи создателей и персонала в русле деятельности организации. В дошкольном учреждении,

прежде всего это моральные ценности - гуманность, справедливость, человечность, сопереживание, взаимопомощь. Высокий уровень самоконтроля педагогов позволяет руководителю делегировать полномочия и быть полностью уверенным в качественном и своевременном выполнении поручений. Взаимопомощь объединяет и сплачивает сотрудников детского сада и вызывает чувство сопричастности к общему делу. Организация рабочих мест, современное оборудование детского сада, доступность работы с ним и обеспечение сотрудников необходимыми материалами делают труд педагога комфортным, облегчает его. Знание деловой этики определяет уважительные, тактичные взаимоотношения внутри коллектива. Важной ценностью стал реальный учет заслуг каждого члена коллектива в общее дело. Этот факт побуждает сотрудников детского сада к качественной, ответственной работе.

Существует множество каналов, при помощи которых можно транслировать и развивать корпоративную культуру образовательного учреждения. Поскольку дошкольное учреждение – это группа людей, которые координируют свои действия для достижения общих целей, то одним из важных направлений в формировании корпоративной культуры является работа с родителями, то есть педагогическое просвещение и развитие родителей воспитанников детского сада.

В связи с этим, в рамках формирования корпоративной культуры детского сада проводятся разного рода мероприятия:

1. Формирование информационного поля дошкольного учреждения облегчает доступ к деятельности детского сада и определяет место, роль и функции родителей как участников воспитательно-образовательного процесса. С этой целью разрабатываются мероприятия, разграниченные по блокам и направленные на своевременное включение родителей в образовательный процесс.
2. Родители постоянно информируются о мероприятиях внутри учреждения. Обмен информацией между родителями и педагогами происходит постоянно по электронной почте, в локальных документах.
3. Построение четкой и отлаженной коммуникативной стороны общения, включающая виртуальные и невербальные каналы. Это общение осуществляется с помощью различного рода коммуникаций. В процессе общения все участники образовательного процесса (педагоги, дети, родители) дошкольного учреждения обмениваются знаниями, опытом, научной, методической, педагогической информацией. Взаимодействуя, они достигают договоренности о совместной деятельности, устанавливают единство идей, настроений, взглядов; достигают общности мыслей, переживаний, установок по отношению к различным событиям, другим людям, самим себе. При общении передаются манеры, обычаи, стили поведения, проявляются сплоченность и солидарность, отличающие групповую и коллективную деятельность. Налаженная коммуникационная

система - это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между всеми участниками образовательного процесса, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия.

4. Празднования традиционных мероприятий: День рождения детского сада, Новый год, 8 Марта, где родители принимают активное участие.

Все перечисленное - результат целенаправленной, планомерной работы руководителя ДОО. В результате установившегося стиля руководства эти специфические ценности крепко закрепляются среди коллектива и передаются новым сотрудникам. Создание этического кодекса и 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.

Таким образом, наличие корпоративной культуры в ДОО необходимо, так как она создает имидж организации, делает из коллектива единую команду. Взаимодействие всех элементов корпоративной культуры повышает качество работы детского сада, делает дошкольное учреждение конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

Литература:

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии "корпоративная культура". - М., 1999.
2. Сайт wikipedia.org