



Г.А. Прякина

Кандидат технических наук, доцент кафедры экономики
Ивановского филиала ЧОУ ВО «Институт управления»

Совершенствование системы муниципального менеджмента на основе формирования корпоративной культуры в среднем образовательном учреждении

В статье рассматриваются вопросы формирования корпоративной культуры в образовательном учреждении, ее материальные образы. Предлагается ряд мероприятий по разработке корпоративного стиля.

Ключевые слова: менеджмент, корпоративная культура, стиль, образовательное учреждение, символы, традиции.

Повышенное внимание к вопросам формирования и совершенствования корпоративной культуры в муниципальных организациях обусловлено острой необходимостью выбора наиболее оптимальной из них с учетом множества нюансов конкретной организации, целей их деятельности, а так же территориальных особенностей, менталитета и традиций.

Понятие корпоративной культуры располагается на стыке множества дисциплин: менеджмент, социология, культурология, психология, организационное поведение и другие. Руководители современных организаций осознают значимость корпоративной культуры в развитии организации, в ее стабильности. Развитая корпоративная культура формирует у сотрудников чувство надежности организации и своего места в ней, социальной защищенности, придает организационную идентичность. Заинтересованность персонала в соблюдении корпоративной культуры определяется в первую очередь тем, в какой степени человек ощущает себя неотъемлемой частью коллектива, осознает свою роль в общем деле. У сотрудника должно сформироваться понимание того, что соблюдение корпоративной культуры помогает осознать свой социальный статус,

свою сопричастность и принадлежность к определенному сообществу людей. Поддержание и укрепление корпоративного духа – это один из базовых принципов управления организацией.

Корпоративная культура организации создает ее имидж, развивает направления коммуникации, выбора и принятия решений, определяет место организации в окружающей общественной среде, формирует цели, стратегические задачи и приоритеты организации. Корпоративная культура, с одной стороны направлена на то, чтобы максимально задействовать потенциал человеческих ресурсов за счет создания благоприятного социально - психологического климата, достойной оплаты труда, возможностей и желания стремиться к саморазвитию и повышению квалификации. С другой стороны, названные условия стимулируют человека следовать принципам этой культуры, осознавая ее благотворное положительное влияние на свое профессиональное развитие.

Наряду с этим корпоративная культура может оказывать и негативное влияние на организацию, создавая барьеры, препятствовать нововведениям и выработке корпоративной стратегии. В настоящее время интерес к такому явлению, как

корпоративная культура, значительно возрос. Это обусловлено тем, что развитие данного феномена становится мощным фактором, сказывающимся на эффективности функционирования разного рода институциональных объединений. В литературе наличествуют три основные точки зрения: равнозначные, пересекающиеся, находящиеся в отношении подчинения.

Корпоративная культура проявляет себя во взаимодействии между людьми и в значительной мере имеет влияние на рабочий процесс, способствуя созданию обстановки для повышения производительности и результативности труда [1, с.14].

Фундаментальные ценности корпоративной культуры организации могут быть выражены в различных материальных образах:

1) Символ. Под символом понимают объект, событие или действие так или иначе значимое для окружающих. В качестве примера можно привести: форменная одежда, предметы интерьера, канцелярские принадлежности с фирменной символикой и т.д.

2) Предания (легенды). Под преданиями принято понимать повествования, знакомые всем сотрудникам организации и основанные на реальных фактах, но приукрашенные с целью укрепления положительного имиджа организации.

3) Герой. Человек, воплощающий собой поступки, характер или атрибуты корпоративной культуры, эталон личности, к подражанию которой стремится подавляющее большинство сотрудников организации.

4) Девиз (слоган, лозунг). Сжатая фраза, наиболее точно отражающая краткую формулировку основной ценности корпоративной культуры организации. Пример: «Предотвращение. Спасение. Помощь» – главный девиз всех сотрудников спасательных служб.

5) Корпоративные церемонии. Церемонии предназначены для демонстрации собравшимся наиболее ярких

примеров выражения корпоративных ценностей. Например: вручение наград сотрудникам за особые успехи в труде.

6) Корпоративные мероприятия. Мероприятия, созданные с целью совместного времяпрепровождения сотрудников организации. Примерами корпоративных мероприятий служат субботники, пикники, коллективное организованное посещение массовых культурных мероприятий, празднование памятных дат организации и юбилеев заслуженных работников и т.д. Эти мероприятия предназначены для формирования и налаживания межличностных отношений между сотрудниками и руководством, общения в неформальной обстановке [2, с.49]

Представленные выше компоненты в отдельности не могут быть отождествлены с культурой организации, но их совокупность может дать довольно глубокое представление о корпоративной культуре.

На формирование в организации корпоративной культуры оказывают влияние факторы внешней адаптации и внутренней интеграции:

К факторам внешней адаптации относятся следующие: миссия и стратегия, цели, ресурсы, используемые для достижения целей, контроль, корректировка поведения (система поощрения и наказания).

Среди факторов внутренней интеграции следует отметить следующие: выбор методов коммуникации; определение значения используемого языка и концепций, границы организации и критерии вхождения и выхода из нее, власть и статус, личностные отношения (формальные и неформальные), награждения и наказания, идеология и религия. Во многом корпоративную культуру организации на всех этапах ее развития определяет личная культура ее руководителя.

Для создания эффективной корпоративной культуры необходимо присутствие следующих условий:

1. Наличие четного видения курса движения учреждения;

2. Формирование команды единомышленников;

3. Приверженность высшего руководства новым ценностям;

4. Поведение руководства, соответствующее поддержанию происходящих в корпоративной культуре перемен;

5. Готовность всех коллектива и систем в организации следовать намеченным переменам;

Для создания определенной корпоративной культуры необходимо придерживаться правила "ОИСУ": «Отбирать - Информировать - Стимулировать - Управлять».

Формирование корпоративной культуры состоит четырех этапов. В первую очередь необходимо определить базовые ценности и миссии организации. На втором и третьем этапе происходит формулирование стандартов поведения членов организации и традиций организации. На заключительном этапе необходимо разработать символику организации.

При формировании корпоративной культуры используют следующие базовые методы:

1) Установление существующих элементов корпоративной культуры в организации.

2) Разделение существующих элементов корпоративной культуры на положительные и отрицательные.

3) Формирование и поддержание имеющихся положительных элементов корпоративной культуры.

4) Искоренение имеющихся негативных элементов корпоративной культуры в организации.

5) Принятие мер по выработыванию новых желаемых элементов корпоративной культуры.

Модернизация образования ставит перед школой задачи более высокого порядка: переход на новые педагогические и информационные технологии, создание проектов, направленных на развитие

учебного заведения, участие в конкурсах и др.

Рассматривая педагогический коллектив как высшую стадию развития группы, имеющую общественно и лично значимую цель совместной деятельности, а также особую структуру отношений между членами группы, объединенных содержанием совместной деятельности, ее ценностями, принципами, целями, задачами, полагаем, что развитие индивидуальности педагога, его психических сфер – одно из необходимых условий развития педагогического коллектива для достижения главной цели школы – развития индивидуальности ребенка.

Поэтому одним из направлений развития педагогического коллектива школы является формирование и развитие корпоративной культуры школы.

Было опрошено 35 педагогов. На основании опроса было выявлено:

- руководителю организации доверяют 80% сотрудников;

- 60% педагогического персонала поддерживает нововведения руководства;

- 35% сотрудников считают примером для подражания руководителя школы;

- открыто свое мнение о руководстве высказывают 25% сотрудников;

- 75% сотрудников считают, что только иногда, труд работников оплачивается справедливо;

- обучение сотрудников за счет организации бывает редко;

- 55% сотрудников устраивает их рабочее место;

- 48% сотрудников нравится, как организовано питание в школе;

- 50 % педагогов испытывает чувство гордости за свою организацию и сослуживцев;

- 85% учителей считают, что очень редко получают подарки и поощрения от руководства;

- в корпоративных мероприятиях принимают участие 45% человек, другие 25% - иногда, 30% - не принимают участие в корпоративных мероприятиях;

- 35% педагогов планирует работать в школе до 15 и более, 55% - не более 6 лет, а 10 % собирается работать максимум 3 года, и 5% - не более полугода.

Так же согласно результатам исследования выявили, что педагогический персонал знаком с миссией организации, ее основными целями и задачами, ценностями и корпоративной этикой, осведомлен о ключевых проблемах образовательного учреждения, в целом удовлетворен атмосферой, сложившейся в коллективе. По мнению всего педагогического персонала, самым действенным способом поощрения за достигнутые в работе успехи является премия, а наиболее действенным наказанием за допущенные ошибки - ее лишение

Формирование корпоративной культуры школы – первая ступень к качественному образованию. Предлагаются следующие мероприятия:

1. Оценка результативности и эффективности деятельности педагогических работников школы осуществляется на основании критериев и показателей. Разработанные показатели станут важным элементом организационной культуры, они позволят педагогическому работнику реально оценить результаты своего труда и их место в коллективе; увидеть свои резервы; иметь стимул к непрерывному совершенствованию, профессиональному росту.

2. Эмблема является неотъемлемой частью корпоративного стиля школы, отражающей индивидуальность образовательного учреждения. Все элементы в композиции эмблемы взаимосвязаны, дополняют друг друга, имеют глубокое семантическое значение. Внедрив в работу школы личную эмблему, необходимо ее разместить на сайте школы, на фирменных бланках школы, не относящихся к официальной переписке, на деталях корпоративной одежды участников образовательного процесса, на элементах фирменного корпоративного стиля школы (канц. принадлежности, сувениры, декоративные элементы, полиграфические издания, рекламная продукция), на стенах и

конструктивных элементах зданий и других сооружений, в том числе помещениях, находящихся в оперативном управлении школы, в местах, установленных администрацией школы, на носителях информации, интеллектуальной собственности, принадлежащей школе.

Корпоративный стиль поможет коллективу ориентироваться в потоке информации, повысить доверие к школе, развить чувство причастности к общему делу. Внедрение эмблемы будет положительно влиять на эстетический уровень, визуальную среду, а, следовательно, и на общий уровень корпоративной культуры в образовательном учреждении.

3. Внешний вид коллектива, играет важную роль для благоприятного имиджа школы и является неотъемлемой частью корпоративной культуры.

Поэтому был составлен проект Положения о деловом стиле сотрудников МБОУ, в которое входят основные:

1. Принципы создания привлекательного внешнего вида - аккуратность и опрятность.

Одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной. Обувь должна быть чистой, ухоженной, начищенной в течение всего рабочего дня. Внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и исключать вызывающие детали. Сотрудники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах)

2. Стандарты внешнего вида:

1). Одежда. Деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического покроя спокойных тонов (верхняя и нижняя детали костюма могут отличаться по цвету и фасону). Брюки стандартной длины. Допускается ношение строгой блузки с юбкой или брюками без пиджака или жакета. Платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя. Блузки спокойных

тонов с длинными или короткими рукавами. Чулки и колготы телесного или черного цвета ровной фактуры без орнамента. Предпочтительно ношение колгот или чулок в течение всего года.

2). Обувь. Классические модели неярких тонов, гармонирующие с одеждой. Предпочтение моделям с закрытым мысом и пяткой. Высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 7 см.

3). Украшения. Допускается использовать украшения (кольца, серьги, браслеты, цепочки и т.п.), выдержанные в деловом стиле без крупных драгоценных камней, ярких и массивных подвесок, кулонов и т.п. Кольца – не более трех (одно из которых обручальное). Цепочка – не более двух. Часы среднего размера. Серьги небольшого размера.

3. Отличительные знаки сотрудников:

В целях отличия сотрудников МБОУ и предупреждения нестандартных ситуаций при взаимодействии с родителями, посетителями школы, каждый сотрудник должен иметь на одежде бейдж с указанием Ф.И.О и занимаемой должности.

Во время торжественных мероприятий, таких как День Знаний, День учителя, Последний звонок; во время приёма гостей школы необходимо ношения галстука с изображением эмблемы школы как обязательный атрибут одежды педагогов.

Настоящим Правилам должны следовать все сотрудники МБОУ. Принимаемые сотрудники знакомятся с Положением в течение одного месяца. Настоящее Положение вступает в силу с

момента подписания, и может изменяться и дополняться.

Введение «Положения о деловом стиле сотрудников», на мой взгляд, один из самых действенных способов объединить коллектив, сделать его единым целым, и не только визуально. Психологически, человек одетый по общепринятым правилам организации ощущает себя частью большой и успешной команды, подвести которую он не может. Деловой стиль в одежде позволит быстрее упорядочить рабочий процесс и воспитать корпоративную культуру в школе, а значит получить сработанный, целеустремленный и высокоорганизованный коллектив.

Корпоративная культура крайне важна для успешного функционирования школы, ее эффективность влияет на эффективность труда. Поэтому для любого учебного заведения важно повышать уровень корпоративной культуры, для этого необходимо анализировать уровень культуры школы.

Библиографический список:

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Корпоративная культура российских организаций // Монография / Под редакцией В.Н. Белкина. Челябинск, 2018.
2. Киселёв В.Р., Пятилетова Л.В. Корпоративная культура как условие социально-экономического успеха организации // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 1 (93). С. 49.

©Пряхина Г. А., 2022