

УДК 373

**УПРАВЛЕНИЕ
КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРОЙ
КАК ВАЖНЕЙШАЯ
ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННАЯ
ПРОГРАММА,
СПОСОБСТВУЮЩАЯ
СОЗДАНИЮ
РАЗВИВАЮЩЕЙ
АТМОСФЕРЫ
В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ**

Ключевые слова: корпоративная культура, развивающее управление коллективом, качество образования, корпоративный имидж, ценностные ориентации, взаимодействие, сотрудничество.

Глущенко О.А.

*соискатель кафедры дошкольной педагогики
Педагогического института
Южного федерального университета*

Гуманизация и демократизация общественной жизни ведут к признанию культуры важнейшей ее составляющей, показателем духовного состояния общества. Эта тенденция изменяет сам процесс образования, воспитания и развития личности, которые всем ходом исторических процессов поставлены перед необходимостью увеличения доли культуры в их содержании, технологии и организационных формах. В обществе решение многих социальных задач связывается с уровнем кадрового обеспечения. На каждом этапе социального развития формирование культуры человека – залог продуктивного функционирования общества. Успех демократизации общества зависит прежде всего от человека и его культурного потенциала, от степени сформированности социально значимых, творческих качеств личности, от их практической реализации во всех сферах управления, производства, науки. Гуманистические тенденции изменили модель образования, интегрируя в него ценности культуры, диалоговый характер отношений участников педагогического процесса, обеспечивая целостное развитие личности каждого ребенка и педагога, создавая условия для саморазвития, самопознания, объединяя субъектов образования на совместное достижение целей. Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольных учреждений. Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечивающий условия для творческой, профессиональной работы педагогов, отвечающей самым современным требованиям. Социальная парадигма управления дошкольным

учреждением рассматривается как некий набор концепций, ценностей, способов поведения, взглядов, которые формируют определенное восприятие действительности всеми членами педагогического сообщества и служат основой для его организации. Такое определение близко к определению корпоративной культуры.

Проблемы управления образованием в контексте культуры актуализируются и обостряются в системе дошкольного образования, они переходят на новый уровень развития, потому что субъекты образования – педагоги и родители – должны обеспечить оптимальные условия для творческого развития личности ребенка и собственного профессионального развития. Успех любой организации, тем более дошкольного образовательного учреждения, – это результат коллективных усилий ее членов, результат высокого качества сотрудников. Коллективное взаимодействие при максимуме творчества предполагает, что в коллективе имеется взаимопонимание, единство целей, доверие, при этом цели каждого члена коллектива, связанные с его трудовой деятельностью, совпадают с целями ДООУ в целом. Только усилия, предпринимаемые в одном направлении, приводят к сложению и даже умножению сил. Коллектив единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей ДООУ, обладает единым видением будущего, пониманием настоящего, осознанием необходимости изменений, сформированной корпоративной культурой. Корпоративная культура определяется как составляющая общей культуры человека и зависит от способности руководителя управлять процессом ее развития. Наличие корпоративной культуры обеспечивает грамотное выявление

специфики культуры организации, путей ее формирования и корректировки, поддержания на оптимальном уровне развития личности и коллектива. Способность современного руководителя предвидеть последствия своих решений, диагностировать причины неудач и успехов определяет характер корпоративной культуры. Проблема управления развитием корпоративной культуры в современном дошкольном образовательном учреждении является фактически не разработанной, требуют исследования ее элементы и признаки относительно специалистов дошкольного образования, закономерности влияния управления на ее развитие. Корпоративная культура педагогов дошкольного образования как коллективная ценность, обеспечивающая качество деятельности дошкольного учреждения, является малоизученным научным предметом.

Корпоративная культура играет важнейшую роль в общей схеме деятельности, выживания и процветания организации. Она охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения, ритуалы, стандарты качества продукции или услуг. Одно из наиболее распространенных определений корпоративной культуры принадлежит Э. Шейну: «Это паттерн (схема, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» [5]. «Система материальных и духовных ценностей, проявлений,

взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» (В.А. Спивак) [4]. «Уровень развития, достигнутый в какой-либо отрасли знания или деятельности. Поэтому чем доброжелательнее, ответственнее, с большим увлечением работает корпорация дошкольного образовательного учреждения, тем выше корпоративная культура, тем привлекательнее становится это учреждение для детей, родителей, воспитателей и приглашенных специалистов» (М.А. Аралова) [1].

Анализ исследований показывает, что концепция корпоративной культуры имеет единые общепризнанные толкования. Корпоративная культура включает в себя приобретенные формы поведения и мышления, общие и стандартизированные. Корпоративная культура изменяется во времени, для нее характерна как преемственность (усвоение традиций), так и изменчивость, сотворение нового. В ней также важен уровень представлений, ценностей, идеалов, которые люди создали и открыли и которые они пытаются воплотить в реальном поведении. Корпоративная культура должна постоянно поддерживаться и восприниматься, а это невозможно, если она не способна удовлетворять потребностям сотрудников организации, прежде всего социальным и духовным. Отсутствие понятия корпоративной культуры педагогов дошкольного образования обусловило необходимость поиска его определения на основе проведенного анализа исследований. Мы определяем корпоративную культуру педагогов дошкольного образования как коллективную ценность, обеспечивающую

достижение качества дошкольного образования, определяющую характер взаимоотношений, коммуникаций, индивидуальный стиль деятельности педагога и общий корпоративный имидж образовательного учреждения.

Эффективность системы управления дошкольным учреждением уже немыслима без развития корпоративной культуры педагогов, работающих в нем. Необходимой предпосылкой формирования корпоративной культуры в современном дошкольном образовательном учреждении является идеология и практика социального партнерства, обуславливающая саму возможность формирования единой корпоративной культуры. Цель каждого предприятия – найти собственную культуру, обрести свой имидж, адаптироваться к рыночным условиям и при этом сохранить лучшие из выработанных в организации ценностей. Анализируя исследования (А. Агеев, М. Грачев, В.А. Спивак, А.Л. Черненко), мы пришли к выводу, что неперенным условием формирования корпоративного типа культуры является высокий образовательный и квалификационный уровень работников предприятия. Моральные формы стимулирования труда становятся эффективными при высоком уровне заработка и постоянном совершенствовании методов оплаты труда. Социализация работников, вовлечение их в цели и дела предприятия, групповой подход к организации работы достижимы в основном при корпоративном типе организации, как элементы корпоративной культуры. Значительные слои работников способны взять на себя более высокую ответственность, стремятся реализовать свои творческие и организаторские способности и готовы повысить эффективность и качество работы при условии делегирования им больших

прав и ответственности, создания атмосферы сотрудничества и корпоративного климата на предприятии. Концепции управления, формируемые применительно к новым условиям, акцентируют направленность прежде всего именно на человеческий, или социальный, аспект управления. В центре внимания корпоративной культуры оказывается не вся деятельность по управлению, а лишь ее наиболее «тонкая» завершающая стадия: воздействие на культурно-этические пласты мотивации.

Мы считаем, что вопрос развития корпоративной культуры актуален в сфере управления дошкольным образовательным учреждением, так как корпоративная культура выступает частью управленческой культуры, является основой формирования организации, показателем качества ее деятельности. Развитие корпоративной культуры педагогов дошкольного учреждения, объединенных общими ценностными ориентациями, позволит поднять его статус, создать новый имидж и обеспечить качество подготовки детей к школе, тем самым сделать образовательное учреждение конкурентоспособным, а сотрудников – мобильными. Реализация культурно-гуманистических функций образования ставит проблемы разработки и внедрения новых технологий обучения и воспитания, которые помогли бы преодолеть безличность образования, его отчуждение от реальной жизни, таких технологий, которые предполагают поворот к личности, уважение и доверие к ней, ее достоинству, принятие ее личных целей, запросов, интересов. Они связаны с созданием условий для раскрытия и развития способностей как ребенка, так и педагога, с ориентацией на обеспечение полноценности их повседневной жизни. Одним из таких условий

является развитие корпоративной культуры педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Анализ исследований понятия качества дошкольного образования (Т.С. Комарова, С.В. Петерина, Р.М. Чумичева и др.) позволил выявить, что под ним понимается совокупность свойств и характеристик, реализация которых в педагогическом процессе способствует разностороннему развитию ребенка, сохранению его здоровья, успешному переходу к следующему возрастному периоду. Качество образования гарантирует предоставляемые услуги, удовлетворяет ожидания и запросы общества, родителей, детей; изменяется под воздействием внешних и внутренних факторов. Качество является образцом, моделью целостного в личности выпускника и образовательного учреждения, к которому стремятся в ходе взаимодействия все субъекты системы управления. В рамках исследования мы утверждаем положение о том, что показателем качества может выступить корпоративный имидж дошкольного образовательного учреждения и индивидуальный имидж каждого педагога, которые обеспечивают не только качество, но и в целом мобильность профессионала и образовательных услуг, предоставляемых учреждением. Корпоративный имидж образовательного учреждения зависит от способности руководителя использовать методы стимулирования деятельности профессионалов. Отбор методов стимулирования обеспечивается результатами рефлексивного анализа сотрудников и диагностированием отношений профессионалов к собственной деятельности. В опыте дошкольных учреждений Ростовской области накоплены такие механизмы стимулирования деятельности педагогов, как развитие ориентаций на полу-

чение высшей категории, честование лучших педагогов, материальное и нравственное поощрение, индивидуальная поддержка. На создание корпоративного имиджа, по нашему мнению, влияет и процесс самообразования внутри дошкольного учреждения: ведение личного журнала, участие в профессиональном сообществе, подготовка публикаций, обучение других, релаксация, выработка индивидуального стиля деятельности и общения. Мы считаем, что приобретение педагогами опыта совместного проектирования долгосрочных программ развития учреждения, алгоритма принятия рационального решения проблем, диагностирования педагогического процесса, создания информационного фильтра, коллективной оценки альтернатив и т.п. может выступать основой развития корпоративной культуры педагогов дошкольного учреждения.

Мы полагаем, что трансляция идей культуросообразного образования в практику управления качеством дошкольного образования и развитие корпоративной культуры педагогов обусловили необходимость определить культуру как основу проектирования образовательного пространства дошкольного учреждения, как среду культуротворческого взаимодействия всех субъектов образования и самосозидания корпоративного и индивидуального имиджа. Определение культуры как методологической основы исследования позволяет нам обозначить механизм развития корпоративной культуры педагогов на основе личностной и культурной идентификации, творческой деятельности для самореализации и переосмысления современного имиджа учреждения в процессе общения. Реализация принципа культуросообразности позволяет обеспечить основные и дополнительные ли-

нии развития учреждения, нахождение более адекватных методов педагогической диагностики развития личности и учреждения, объективно оценивать состояние и уровень качества образовательных услуг, ресурсы индивидуально-личностного, профессионального и культурного развития.

В нашем исследовании корпоративная культура педагогов определяется как составляющая общей и педагогической культуры, которая, по мнению Е.В. Бондаревской, обеспечивается способностью человека организовывать творческую деятельность, свободно мыслить и выбирать направления собственного развития, определяться в педагогической позиции [2]. Достижение качества образования обеспечивается способностью руководителя проектировать систему управления как модель и механизм достижения качества образования. Управление дошкольным образовательным учреждением как проблема научного исследования развивается в поисках оптимальных условий для творческой самореализации педагога, поддержки его инновационной деятельности, объединения коллектива для решения общих целей и создания нового современного корпоративного имиджа учреждения.

В современных условиях развития российского общества руководителю необходимо находить инструментарий исследования внутренней жизни коллектива и его влияния на становление корпоративного имиджа и развитие корпоративной культуры, которые отражают ведущие ценности, взаимоотношения и формы общения сотрудников в конкретном образовательном учреждении. Сама корпоративная культура трудового коллектива представляет собой сложное и многогранное социально-психологическое

явление, подверженное изменениям вследствие воздействия многочисленных взаимовлияющих факторов. Она может быть объектом позитивных и негативных внешних воздействий, как стихийных, так и целенаправленных, что, в свою очередь, позитивно или негативно влияет на формирование профессионального менталитета членов коллектива.

Концепция организации как социальной системы предполагает постоянный анализ не только характера стратегии, типа корпоративной культуры, процедур планирования и контроля, но и стиля руководства, квалификации людей, их поведения, реакции на новшества и изменения. Формирование корпоративной культуры – процесс непрерывный и длительный. Вырабатывается и формируется она в значительной мере руководителями организации, но носителями корпоративной культуры являются сотрудники. Продукт их деятельности и они сами являются представителями данной организации, «ее лицом». Преодолевая трудности, связанные с объединением отдельных людей в единую команду,

организация приобретает знания о том, как следует работать. Результатом «притирки» людей друг к другу становится часто негласный, внутренний «кодекс» – свод норм и правил поведения и взаимоотношений внутри организации. Корпоративная культура наполняется отношениями между сотрудниками внутри коллектива, их совместным отношением к работе, коллективным пониманием общей цели работ. Высшей формой проявления корпоративной культуры является команда единомышленников, обеспечивающих своей деятельностью эффективность и хорошую атмосферу организации.

Литература

1. *Аралова, М.А.* Корпорация ДООУ / М.А. Аралова // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2004. № 6. С. 15–16.
2. *Бондаревская, Е.В.* Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е.В. Бондаревская. Ростов н/Д, 2000.
3. *Спивак, В.А.* Корпоративная культура: теория и практика / В.А. Спивак. СПб., 2001.
4. *Спивак, В.А.* Организационная культура / В.А. Спивак. СПб., 2004.
5. *Шейн, Э.* Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. СПб., 2002.