

**Савичев Артем Владимирович,**  
студент магистратуры, Арзамасский филиал  
Нижегородского государственного научно-исследовательского  
университета имени Н.И. Лобачевского, директор  
МБОУ СШ №2 р.п. Решетиha, Нижегородская область

Научный руководитель:  
**Россова Юлия Ивановна,**  
доцент, кандидат педагогических наук

### **КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Аннотация:** В статье рассматривается актуальная проблема современного педагогического менеджмента – управление процессом формирования корпоративной культуры образовательной организации. Рассматриваются элементы корпоративной культуры, выделяются условия управления корпоративной культурой и комплекс мероприятий по совершенствованию условий управления корпоративной культурой.

**Ключевые слова:** Условия, управление, корпоративная культура, образовательная организация, комплекс мероприятий.

Корпоративная культура – элемент системы управления организацией, которая показывает то, насколько определены у организации цели, ценности, философия, стратегия. Корпоративная культура важна во всех организациях, и в образовательных в том числе. Без чёткой и определённой корпоративной культуры образовательной организации невозможны чёткие управленческие решения, эффективное осуществление образовательного процесса.

Управленческий процесс в образовательной организации осуществляется на разных уровнях и в него включены все сотрудники, включая педагогических работников. Директор образовательной организации осуществляет общее управление, которое складывается из традиционных управленческих функций: планирования, организации, мотивации, координации и контроля.

«Управление – это целенаправленное воздействие на определенный объект с целью стабилизации или изменения его состояния таким образом, чтобы достичь поставленной цели» [3, с. 90-92.].

Управление созданием «корпоративной культуры образовательного учреждения является сложным процессом планирования, разработки и эффективного осуществления процесса. Данная деятельность по созданию корпоративной культуры состоит в определении последовательности и целесообразности различных мероприятий, обеспечивающих в конечном итоге достижение целей» [2].

Исследование условий управления формированием корпоративной культуры образовательной организации проводилось на базе МБОУ СШ 5 р.п. Центральный Володарского муниципального округа Нижегородской области.

Представим полученные результаты по каждому условию управления формированием корпоративной культуры образовательной организации:

1. Проектирование корпоративной культуры образовательной организации на основе её компонентов (миссии и стратегии развития, мотивации педагогического коллектива, традиций и норм корпоративного поведения, инновационного потенциала педагогов, атрибутики и символики организации).



2. Разработка плана развития школы, в котором четко определены система мероприятий и виды деятельности по развитию всех элементов корпоративной культуры.

3. Создание мотивации к эффективной педагогической деятельности, к повышению педагогических компетенций педагогического коллектива,

4. Обеспечение благоприятного социально-психологического климата,

5. Разработка и совершенствование атрибутики образовательной организации, функционирование сайта организации.

6. Проведение систематической целенаправленной работы по повышению профессиональной компетентности педагогов образовательной организации, в том числе и руководителя, развитию их личностных и социальных характеристик, обеспечивающих высокое качество образовательной подготовки обучающихся.

7. Обеспечение грамотного и эффективного взаимодействия и сотрудничества с другими образовательными организациями, учреждениями дополнительного образования, участие в социальных акциях и социальных программах.

8. Реализация системы контроля с целью выявления трудностей в формировании корпоративной культуры образовательной организации, определения путей их устранения.

Проанализировав результаты исследования, мы можем сделать вывод что, эффективность управления корпоративной культурой данной образовательной организации недостаточно высока: педагогический состав и администрация школы основной упор в планах работы делают на образовательный процесс, на сайте информация по долгу не обновляется, нет планов развития на будущее, нет долгосрочного планирования, не разработана миссия и философия организации. Не разработана атрибутика школы, что так же отрицательно работает на имидж школы.

Процесс формирования корпоративной культуры в школе проходит стихийно, бессистемно, а поэтому не может быть достаточно позитивным, поскольку не созданы все условия для эффективного формирования всех его компонент.

Для того чтобы создать благоприятные условия для формирования корпоративной культуры образовательной организации, необходимо сформировать систему управления этим процессом. Для этого необходимо назначить ответственного за создание каждого условия.

Представим систему мероприятий по управлению формированию корпоративной культуры МБОУ СШ 5 р.п. Центральный Володарского муниципального округа Нижегородской области.

Таблица 1

Мероприятия по управлению формированию корпоративной культуры  
МБОУ СШ 5 р.п. Центральный Володарского муниципального округа  
Нижегородской области

Условия	мероприятия	функция управления
1. Проектирование корпоративной культуры образовательной организации	-разработка программы формирования и развития корпоративной культуры образовательной организации на основе его компонентов -определение миссии и философии школы -внесение в Устав школы цели и задач образовательно-воспитательного процесса - разработка положения о внешней атрибутики школы - разработка программы личностного развития директора школы,	организация планирование



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка системы мотивации и стимулирования педагогических работников,</li> <li>- разработка программы адаптации молодых специалистов</li> <li>- разработка программы по совершенствованию аттестации персонала</li> <li>- разработка кадровой политики в организации</li> <li>- разработка программы повышения квалификации и педагогического мастерства педагогов,</li> <li>- проектирование стиля образовательной организации</li> <li>- разработка программы по повышению уровня психологического комфорта в школе</li> </ul>	
2. Разработка плана развития школы, в котором четко определены система мероприятий и виды деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация возможностей Интернета и мобильных приложений для сотрудничества между родителями и педагогами, педагогами и детьми</li> <li>- разработка и реализация проекта развития культуры здорового образа жизни младших школьников на переменах</li> <li>- разработка и реализация программы по обеспечению психологически безопасной среды в образовательном учреждении для младших школьников</li> <li>- разработка и реализация программы обеспечения психологически безопасной образовательной среды в образовательном учреждении в период подготовки к ОГЭ</li> </ul>	Организация
3. Создание мотивации предстоящей деятельности у педагогического коллектива,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация программы по повышению мотивации и стимулирования персонала,</li> <li>- реализация программы по совершенствованию аттестации персонала,</li> <li>- реализация программы по совершенствованию кадровой политики в организации</li> </ul>	организация регулирование планирование
4. Обеспечение благоприятного социально-психологического климата	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация программы по совершенствованию социально-психологического климата в школе</li> </ul>	организация регулирование планирование
5. Разработка и совершенствование атрибутики образовательной организации, функционирование сайта организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка эмблемы школы, единой школьной формы, девиза школы, названия школы, гимна школы</li> <li>- разработка и постоянное совершенствование сайта школы</li> </ul>	Организация



<p>6. Проведение систематической целенаправленной работы по повышению профессиональной компетентности педагогов образовательной организации, в том числе и руководителя, развитию их личностных и социальных характеристик, обеспечивающих высокое качество образовательной подготовки обучающихся.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– реализация программы личностного развития директора школы,</li> <li>- реализация программы системы мотивации и стимулирования педагогических работников,</li> <li>- реализация программы адаптации молодых специалистов</li> <li>- реализация программы по совершенствованию аттестации персонала</li> <li>- реализация кадровой политики в организации</li> <li>- реализация программы повышения квалификации и педагогического мастерства педагогов</li> </ul>	<p>руководство регулирование целеполагание</p>
<p>7. Обеспечение грамотного и эффективного взаимодействия и сотрудничества с другими образовательными организациями, учреждениями дополнительного образования, участие в социальных акциях и социальных программах.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация программы социального партнёрства в сфере общения со СМИ</li> <li>-реализация регулярного участия в предметных олимпиадах городских, районных. Краевых, областных</li> <li>- реализация регулярного участия в конкурсах профессионального мастерства городских, краевых, областных, межрайонных,</li> <li>- организация открытых уроков и мастер классов,</li> <li>- организация консультаций и открытых столов для педагогов и методистов</li> </ul>	<p>руководство планирование регулирование</p>
<p>8. Реализация системы контроля с целью выявления трудностей в формировании имиджа образовательной организации, определения путей их устранения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярное проведение SWOT- анализа внешней и внутренней среды образовательной организации</li> <li>- регулярный мониторинг инновационного потенциала организации</li> <li>- регулярный мониторинг эмоционально-психологического климата организации</li> <li>-распределение функций и ответственных за их исполнение среди специалистов и педагогов образовательной организации</li> </ul>	<p>Руководство</p>

Представленный комплекс мероприятий способствует повышению эффективности управления формированием корпоративной культуры образовательной организации через решение выявленных в ходе констатирующего эксперимента проблем.



users.antiplagiat.ru/report/summary/10415

Антиплагиат  
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАИМСТВОВАНИЙ

ИНТЦ МГУ  
БОРОВОЗЬЕ/ГОРЫ

ТАРИФЫ  
Demo

ПРОВЕРКИ  
1 в 6 минут

ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ  
botnatasha@list.ru

ВОЙТИ В КАБИНЕТ

МЕНЮ

главная / кабинет / результаты проверки

Оригинальность 85.5%    Совпадения 14.5%    Цитирования 0%    Самоцитирования 0%

ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ    КРАТКИЙ ОТЧЕТ    ИСТОРИЯ ОТЧЕТОВ

РАСПЕЧАТАТЬ    ВЫГРУЗИТЬ    СОЗДАТЬ ССЫЛКУ

Свойства документа

Структура документа

Поиск по изображениям NEW

Текстовые метрики

Параметры проверки

Статистика по документу

Авторы документа ?    Не указано    Не указано

Имя исходного файла    КОМПЛЕКС.txt

Название документа    КОМПЛЕКС.txt

Тип документа    Не указано

РЕДАКТИРОВАТЬ СВОЙСТВА

19:50 09.08.2024

*Список литературы:*

1. Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 154 с.
2. Лайкер, Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Д. Лайкер. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 354 с.
3. Лизинский В.М. Имидж и миссия школы как ресурс ее развития. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2006. – 108 с.
4. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации / В.А. Макеев. – М.: Ленанд, 2017. – 248 с.

