

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Попова Э.Р.

*Попова Эльмира Рафаиловна – студент-магистрант,  
направление: менеджмент персонала в современной организации,  
кафедра экономики и управления, факультет права, экономики и управления,  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, г. Ульяновск*

**Аннотация:** разработка содержания «Профессионального стандарта педагога» диктует необходимость руководству образовательного учреждения уделять пристальное внимание развитию системы управления кадрами. Одним из возможных ресурсов для совершенствования системы управления персоналом школы может стать корпоративная культура образовательной организации. Формирование и развитие корпоративной культуры образовательного учреждения возможно без использования материальных ресурсов (в которых школа ограничена). Высокий профессиональный уровень педагогических работников, корпоративный дух, новые ценности и имидж организации совершенствуют не только систему управления персоналом, но и эффективно отражаются на жизнедеятельности образовательной организации в целом.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, организационная культура, организационная диагностика, образовательное учреждение.

В современных условиях становления постиндустриального общества, в структуре которого преобладает инновационный сектор, наблюдается повышенный интерес к трудовым ресурсам, а в частности, к их интеллектуальному потенциалу. Поэтому государство выделяет образование, как приоритетное направление в развитии страны. Значительные изменения приоритетов в школьном образовании нашли отражение в вопросах обновления содержания и структуры образовательно-воспитательного процесса. В связи с этим возникла необходимость формирования принципиально новой культуры педагогического труда. В современных условиях очевидна необходимость разработки и внедрения новых, перспективных идей в системе управления образовательным учреждением. Школа, как правило, - бюджетное учреждение. Не имея финансовой прибыли, в отличие от производственной организации, образовательному учреждению для «выживания» в социальной среде необходимо развивать внутренние нематериальные ресурсы. Это означает, что образовательные учреждения в своей деятельности должны стремиться использовать потенциал корпоративной культуры.

Феномен «корпоративная культура» рассматривается многими зарубежными и отечественными авторами. Традиционно возникает вопрос о том, чем корпоративная культура отличается от организационной. Здесь нужно говорить не о каком-то принципиально важном и содержательном отличии, а просто об описании в разных дисциплинах одного и того же явления. Следует отметить, что в литературе понятия «корпоративной культуры» и «организационной культуры» в большинстве случаев тождественны [1].

Анализ трактовки понятия зарубежными и отечественными авторами позволяет выделить сущности корпоративной культуры образовательной организации – это система ценностей и норм, поведенческих отношений, традиции и ритуалов, заключенных в оболочку социальной среды, внутри которой школа как образовательная корпорация получает возможность самореализовываться, вырабатывать индивидуальный стиль поведения и взаимоотношений с социумом.

Поскольку корпоративная культура в образовательном учреждении несет в себе некую систему ценностей, то обладает огромным образовательным и воспитательным потенциалом. Корпоративная культура способна создавать необходимую образовательную и нравственную среду, способствующую воспитанию самоактуализирующейся личности.

Феномен корпоративных отношений в российском образовании стал изучаться сравнительно недавно. Вопросы развития корпоративной культуры образовательного учреждения рассматриваются в работах Р.К. Баскаева, Е.Д. Бреуса, О.С. Виханского, А.И. Наумова, Горбатько О.И., Т.Б. Сергеевой, Н.Ф. Яковлевой и других.

Понимание образовательного учреждения как самостоятельного социального субъекта уже состоялось. Корпоративная культура до сих пор рассматривается как малоиспользуемый ресурс развития образовательного учреждения. Решением этой проблемы является использование потенциала корпоративной культуры образовательной организации для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса. Развитие корпоративной культуры организации состоит из двух

взаимодополняющих процессов: анализ существующей корпоративной культуры организации (диагностика) и формирование новой индивидуальной модели корпоративной культуры.

Рассматривая термины «корпоративная культура» и «организационная культура», мы условились считать тождественными данные понятия. Поэтому термин «диагностика корпоративной культуры» мы будем отождествлять с понятием «организационная диагностика».

Организационная диагностика – это систематический сбор и анализ информации о состоянии организации или отдельных ее подсистем с целью выявления проблем функционирования и определения путей их преодоления. Как подчеркивает С.А. Липатов, организационная диагностика представляет собой «комплекс способов, методов и приемов изучения организации, позволяющий в короткие сроки и с минимумом затрат получить четкое представление об ее ресурсах, проблемах и возможностях инициировать позитивные организационные изменения и мобилизовать силы для их проведения» [2].

Диагностический процесс включает следующие этапы:

- 1) разработка концептуальной модели диагностики;
- 2) сбор информации о фактическом состоянии организации;
- 3) анализ полученных данных и разработка рекомендаций.

Процесс формирования новой модели корпоративной культуры для организации требует тщательного анализа информации, уточнения целей, подбора методов, разработки плана мероприятий, организации их выполнения, контроля. Формирование новой модели корпоративной культуры в организации происходит поэтапно. В научной литературе и периодических изданиях предлагают разные подходы к формированию или реконструкции корпоративной культуры.

Очень удобно начинать развитие корпоративной культуры организации «с нуля». Но часто в организации уже присутствуют элементы корпоративной культуры. Образовательные учреждения, в частности школа, имеют исторически сложившиеся и устойчивые элементы корпоративной культуры. Поэтому для достижения большей эффективности от жизнедеятельности образовательной организации необходимо такие корпоративные культуры «будить ото сна». В таких случаях происходит реконструкция корпоративной культуры.

Одной из самых известных моделей организационных перемен является модель Курта Левина [3]. Данная модель разъясняет механизм изменений в организации и предлагает методы для проведения успешной реконструкции корпоративной культуры. Автор выделяет три стадии перемен: размораживание, переход и замораживание.

«Размораживание» – главная задача первой стадии вывести сотрудников из состояния сопротивления переменам. И сделать так, чтобы они захотели обновления организации. «Переход» – ключевая стадия по модели Левина. Перемены не происходят «за мгновение ока», а требуют длительного времени. Автор сравнивает данный этап с «неким путешествием», придется долго искать, прежде чем найти правильную дорогу. «Замораживание» – последняя стадия закрепления достигнутого успеха. Конечной целью является привыкание персонала к новой структуре, использование нововведений в текущей работе, признание новой линии поведения.

Процесс формирования корпоративной культуры в образовательном учреждении затрагивает все подсистемы управления организации. Процесс развития корпоративной культуры образовательного учреждения фиксируется документально и формулируется в Программе развития корпоративной культуры ОО. Программа развития корпоративной культуры образовательного учреждения включает цели и задачи проекта, содержание, критерии измерения, ожидаемые результаты.

Несмотря на сложность и длительность данного процесса, сформированная корпоративная культура позволит повысить привлекательность (имидж) учреждения в первую очередь, для учащихся и их родителей (законных представителей) и конкурентоспособность во внешней среде, стать основой для инновационной деятельности педагогического коллектива и облегчит процесс введения новых образовательных стандартов, будет способствовать сплочению коллектива и формированию благополучного социально-психологического климата. Таким образом, корпоративная культура образовательного учреждения является современным инструментом управления, способствующим созданию благоприятной образовательной среды, обеспечивающим эффективную деятельность организации и повышающим конкурентоспособность во внешней среде.

### **Список литературы**

1. Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия// Молодой ученый. [Электронный ресурс], 2010. № 11. Т. 2. С. 173-179. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/22/2267/> (дата обращения: 08.01.2018).
2. Под редакцией Е.В. Кисилевой. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.В. Киселева, М.Н. Крутцова, Л.Г.

Приятелева, А.М. Рудко, Л.И. Скворцова, С.Г. Старцева. Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. 422 с.

3. *Ташлыкова Е.В., Черемных Д.Н.* Подходы и модели к управлению изменениями на высокотехнологичных мероприятиях. / Молодой ученый. [Электронный ресурс], 2014. № 1. С. 432-435. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/60/8665/> (дата обращения: 08.01.2018).