

Корпоративная культура: от бизнеса к образованию

Шевченко В.М., заместитель
директора по УВР, методист
ГБУ ЦППМСП Невского района
Санкт-Петербурга

Понятие корпоративной культуры

- Корпоративная культура – это совокупность господствующих в организации ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от их должностного положения и функциональных обязанностей.

Компоненты корпоративной культуры

- представление о миссии организации, ее роли в обществе, основных целях и задачах деятельности;
- ценностные установки, сквозь призму которых оцениваются все действия сотрудников;
- модели поведения в различных ситуациях;
- стиль руководства организацией;
- действующая система коммуникации;
- нормы делового общения между членами коллектива и с клиентами;
- пути разрешения конфликтов (внутренних и внешних);
- принятые в организации традиции и обычаи;
- символика организации.

Функции корпоративной культуры

- имиджевая;
- мотивационная;
- вовлекающая;
- идентифицирующая;
- адаптивная;
- управленческая;
- системообразующая;
- маркетинговая.

Классификация корпоративной культуры по стилю:

01	02	03
авторитарный	либеральный	демократический
централизация власти, строгая служебная иерархия, тотальный контроль над сотрудниками	руководство не принимает активного участия в управлении коллективом, предпочитает не вмешиваться в конфликты	рациональное распределение обязанностей между всеми членами коллектива, делегирование полномочий, коллегиальное принятие ключевых решений, наличие двухсторонней обратной связи

Классификация корпоративной культуры по устойчивости:

- стабильная;
- нестабильная.

Классификация корпоративной культуры по степени соответствия личных и общественных интересов организации:

- интегрированная;
- дезинтегрированная.

Классификация корпоративной культуры по направленности доминирующих ценностей:

- лично ориентированная;
- функционально ориентированная.

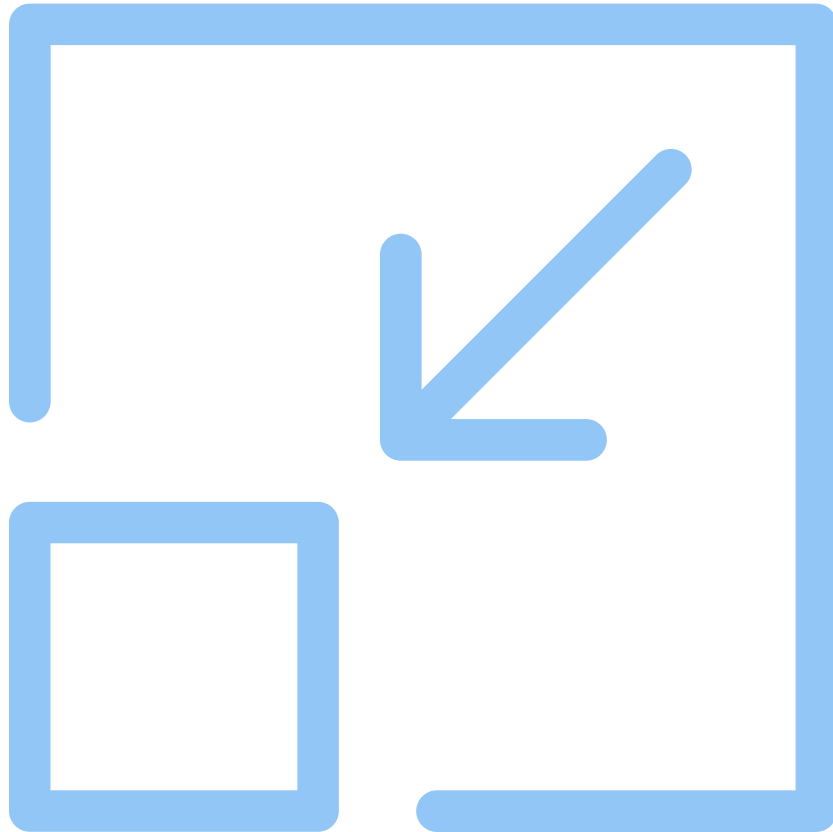
Классификация корпоративной культуры по характеру влияния на конечный результат:

- позитивная;
- негативная.

Классификация корпоративной культуры Кима Камерона и Роберта Куинна:

- клановая;
- адхократическая;
- рыночная;
- бюрократическая.

Формирование корпоративной культуры



«Если лидер хочет построить корпоративную культуру чужими руками, просто заплатив деньги, у него это не получится. Её нельзя выстроить „снизу“, если в этом процессе не участвует руководитель»

(Е. Федорова, бизнес-психолог)

Принципы формирования корпоративной культуры

- принцип системности;
 - принцип комплексности;
 - принцип учета национальной специфики;
 - принцип историчности;
 - принцип научности;
 - принцип ценностной ориентации;
 - принцип сценарности;
 - принцип результативности.
- принцип комплексности сценарного развития организации;
 - принцип определения ценностей;
 - принцип соблюдения традиций;
 - принцип отрицания силового воздействия;
 - принцип комплексной оценки.

Корпоративная культура в образовательной организации:

Отличия:

- носителями являются не только сотрудники, но и обучающиеся;
- нацелена на решение не столько экономических, сколько образовательных задач;
- неразрывно связана с поведенческой и общей культурой субъектов образовательного процесса.

Функции корпоративной культуры в образовательной организации:

- внутренней интеграции;
- внешней адаптации;
- аксиологическая;
- стимулирующая;
- регламентирующая;
- информационная;
- коммуникативная.

Признаки корпоративной культуры в образовательной организации:

- устойчивая идеология организации;
- широкое продвижение корпоративных ценностей;
- благоприятный психологический климат;
- сплоченность.

Корпоративная культура и система воспитания

- преодоление разрыва между взрослыми и воспитанниками;
- взаимообогащение ценностями.

Методики для диагностики профессионально-личностного развития и эффективности формирования корпоративной культуры

Критерий	Показатель	Методика (пример)
Мотивационно-ценностный	<ul style="list-style-type: none">• Мотивация деятельности• Направленность на гуманистический подход	<ul style="list-style-type: none">• Анализ мотивации деятельности педагогов• Диагностика ориентированности педагогов на учебно-дисциплинарную или личностную модель взаимодействия (В.Г. Маралов)
Деятельностно-регулятивный	<ul style="list-style-type: none">• Способы и приемы профессиональной деятельности• Стиль педагогического общения• Эмпатия• Творческий потенциал• Потребность в самообразовании	<ul style="list-style-type: none">• Опросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (А.К. Маркова)• Психологический портрет учителя (Г. А. Резапкина)• Способность педагога к эмпатии (И.М. Юсупов)• Анкета «Каков Ваш творческий потенциал?»• Диагностика реализации потребности в саморазвитии (Н.П. Фетискин)
Рефлексивно-результативный	<ul style="list-style-type: none">• Способность к рефлексии	<ul style="list-style-type: none">• Опросник «Диагностика рефлексивности» (А.В. Карпов)

Приглашаем к сотрудничеству

Наш сайт:
<https://nevapmsc.ru/>



Наша страница в социальных сетях:
vk.com/nevapmsc

