**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Габдракипова Лилия Ильмировна

педагог-дефектолог

МАДОУ детский сад № 42

г.Нефтекамск

Высокий уровень образования, уровень профессиональной квалификации, профессиональных навыков сотрудников организации требует применения топ-менеджерами более сложных, продуманных и эффективных способов управления. Сегодня высокий уровень отдачи персонала обусловлен не только организацией и управлением поведенческих моделей сотрудников. Управление в современной организации должно охватывать общественное мнение, настроение сотрудников, затрагивать их чувства и мысли, обеспечивать лояльность к организации. В данном случае корпоративная культура выступает не столько вариантом организации имиджа компании, сколько инструментом управления персоналом. Правильным образом организованная корпоративная культура позволяет эффективно внедрять инновации, обеспечивающие достижение целей, что в свою очередь способствует увеличению конкурентоспособности предприятия.

В своей сущности корпоративная культура кроет такие идеи, взгляды, ценности, которые признают и которых придерживаются все члены и работники организации. Правильная разработка и применение корпоративной культуры может способствовать повышению конкурентоспособности любой организации. Именно поэтому особенности корпоративной культуры образовательных учреждений представляют собой интерес как историко-педагогический и как культурно-образовательный феномен.

Существует два подхода к определению корпоративной культуры. С позиции первого определения (Э. Джей, З.Фрейд) корпоративная культура представляет собой определённую модель успешной адаптации к внешним изменяющимся условиям и обеспечивающая внутреннюю интеграцию сотрудников. В данном случае корпоративная культура выступает, как некая неотъемлемая часть организации, включающая в себя модели поведения её сотрудников, а также определенные символы, мифы, ритуалы, ценности, которые характерны для данной организации. Другая позиция (Г. Хофстед, Э.Шейн) заключается в том, что корпоративная культура рассматривается как сама организация. С позиции данного подхода корпоративная культура анализируется как экспрессивная, мыслительная или символическая. Важно отметить, что вторая позиция обладает высоким уровнем субъективности при оценке и связана с теорией открытых систем.

На сегодняшний день разработаны три основных подхода, в рамках которых разрабатывается проблематика корпоративной культуры. Процесс формирования, организации и развития корпоративной культуры компании рассматривается с позиций феноменологического, целостного и рационально-прагматического подходов. Позиция феноменологического подхода (П. Бергер, А. Петтигрю, Д. Сильверман) заключается в том, что корпоративная культура – это фактор, который обеспечивает единый вектор восприятия и трансляции реальности, в которой находятся люди. Для представителей целостного подхода (Р. Моран, Э. Шейн) корпоративная культура представляет собой набор моделей поведения, которые наблюдают члены социума и включающие в себя речевые обороты, ценности, мотивы, веру. Позиция представителей целостного подхода сводится к тому, что все перечисленное объединяет людей. С позиции рационально-прагматического подхода (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотерман) корпоративная культура – это атрибут компании. Руководитель организации может влиять на данный компонент компании, в случае если считает, что именно он тормозит процесс развития компании.

Основной особенностью подходов к изучению корпоративной культуры западных исследователей является ярко выраженный акцент на факторах духовной культуры, то есть ценностях, ритуалах и т.д. Так, Э. Шейн, Д. Котер, Д. Хескетт, Р. Килман рассматривают организационную культуру предприятия в основном лишь на уровне базовых ценностей, идей, норм, правил, то есть больше как «духовность предприятия» [7].

В работах российских ученых наблюдается тенденция к равнозначному вниманию к материальным элементам корпоративной культуры и элементам духовной культуры. В работах О.С. Виханского, В.А. Спивака условия труда и средства труда в качестве факторов культуры имеют не меньшее значение, чем базовые установки и ценности. О.С. Виханский подчеркивает, что функция организационной культуры состоит в том, чтобы заявлять организационные ценности, которые служат персоналу ориентирами их поведения в организации [1].

Подводя итоги отметим, что корпоративная культура важна для любой организации. Особую значимость она имеет для образовательных учреждений, поскольку корпоративная культура является частным случаем такого глобального феномена, как культура, и занимает свое место в ее системной организации, на одном полюсе которой – планетарная культура, национально-государственная культура, конфессиональная и региональная, а на другом – культура полиса, профессиональная культура и культура личности.

**Литература:**

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.

2. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648с.

3. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста / Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-т, 1999. – 245 с.

4. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А.А.Погорадзе. – Новосибирск: Наука, 1990. – С. 47-56.

5. Спивак В.А. Корпоративная культура: Теория и практика / В. А. Спивак. – Питер, 2001. – 352 с.

6. Фрейд З. Будущее одной иллюзии / З.Фрейд// Психоанализ. Религия. Культура. – М.: Ренессанс, 1992. – С. 17-64.

7. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство / Э.Г.Шейн. 3-е изд. – 2011. – 336 с.