



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Роль руководителя дошкольной образовательной организации в
формировании корпоративной культуры**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)**

**Направленность программы бакалавриата
«Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием»**

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:
63,56 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
16 мая 2024 г.
Зав. кафедрой ТМиМДО
Б. А. Артёменко

Выполнила:
Студент группы ОФ-502-265-5-1
Корсакова Ангелина Андреевна
Научный руководитель:
Старший преподаватель кафедры
ТМиМДО
Дильдина Наталья Александровна

Челябинск
2024

Содержание

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 6 |
| 1.1 Анализ проблемы формирования корпоративной культуры в психолого-педагогической литературе | 6 |
| 1.2 Особенности управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации..... | 16 |
| 1.3 Организация управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации..... | 20 |
| Выводы по главе 1 | 27 |
| ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 29 |
| 2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы по организации управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации | 29 |
| 2.2 Реализация организационных условий роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры | 33 |
| 2.3 Результаты опытно - поисковой работы по реализации организационных условий роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры | 36 |
| Выводы по главе 2 | 40 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 44 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 45 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1 | 50 |

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время все более актуальным для дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) становится формирование отношений между всеми субъектами образовательной деятельности и развитая культура организации: комплекс систем ценностей, идеологии, корпоративных норм, правил, знаний, символов, принципов делового поведения, регулирующих жизнедеятельность сотрудников, определяющих характер взаимодействия с детьми и родителями. Успех организации зависит не только от использования эффективных педагогических технологий, методик, профессионально подобранных кадров, создания современной развивающей предметно-пространственной среды. Важнейшим фактором успеха в управлении имиджем и репутацией организации является управление ее внутренней культурой. Именно корпоративная культура определяет индивидуальность учреждения, придает ей здравый смысл, обеспечивает стабильность и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Несмотря на все многообразие исследований в системе управления образовательными учреждениями, вопрос управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения еще не нашел полного освещения в науке и практике.

Корпоративная культура, являясь ресурсом организации, имеет бесценное значение. Она представляет собой эффективное средство управления персоналом, а также является незаменимым инструментом управления. Развитая корпоративная культура формирует не только имидж организации, но и единым целым процессом выстраивания бренда.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей

дошкольного возраста. В связи с этим, основная цель педагогических коллективов заключается в создании условий для реализации обновленного содержания и реализации новых подходов в образовательной деятельности.

Корпоративная культура – комплексное понятие, включающее процессы формирования убеждений и ожиданий, норм, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и группы в целом.

Формирование корпоративной культуры связано с созданием организационных условий решения данной проблемы в дошкольной образовательной организации.

Вопросами формирования корпоративной культуры занимались В.Р. Веснин, Т.Ю. Базаров, Л.В. Карташова, Н.Н. Могутова, А. Петтигрю, А.И. Пригожин, С. Робиннс, В. А. Спивак, Н.С. Субочев, Э. Шейн и др. рассматривают корпоративную культуру как интегральную характеристику, как сложное социокультурное явление, и предлагают различные подходы к трактовке данного понятия. В педагогических исследованиях М.А. Ахмедова, О.И. Габдулхакова, А.М. Данилина., А.К. Максимова и др. рассматриваются различные аспекты корпоративной культуры.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – процесс формирования корпоративной культуры дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – управленческое содействие формированию корпоративной культуры дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования – эффективность формирования корпоративной культуры обеспечивается управленческим содействием, предусматривающим:

- стимулирование педагогов к корпоративному взаимодействию;
- разработку и реализацию мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

Цель, объект и предмет позволяют определить следующие задачи:

1. Изучить сущность и содержание понятия «корпоративная культура» и роль руководителя дошкольной образовательной организации в ее формировании.

2. Определить сущность управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации.

3. Разработать и реализовать план мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации.

Совокупность поставленных задач послужила основанием определения комплекса **методов исследования:**

1. Теоретические (анализ литературы по проблеме исследования, изучение нормативных документов, анализ и обобщение).

2. Эмпирические (наблюдение, анкетирование, опрос).

Этапы исследования:

– констатирующий этап: изучение состояния разработанности проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ и выявление возможностей решения существующей проблемы;

– формирующий этап: проведение опытно-поисковой работы, разработка и апробация методики работы, обработка полученных данных;

– контрольный этап: повторная диагностика по определению уровня формирования корпоративной культуры в ДОО.

Практическая значимость исследования: возможность применения полученных результатов в практике управления дошкольными образовательными организациями.

База исследования: МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска».

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Анализ проблемы формирования корпоративной культуры в психолого-педагогической литературе

Понятие «корпорация» (от лат. *corporatio* - объединение, сообщество) в советский период наполнялось в значительной степени отрицательным, в отличие от понятия «коллектив», смыслом. Так, в «Психологическом словаре» корпорация представлена как «организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узко индивидуалистических интересов» [25, с.177].

Многие исследователи, занимающиеся проблемами теории культуры и имеющие различные точки зрения на сущность культуры как категории, отражающей ее подлинное место в жизни отдельного человека и общества в целом, едины во взглядах на сложность феномена культуры, его объективную многозначность и многоаспектность.

«Культура так же многогранна, как многогранна сама общественная жизнь, – отмечает Д.И. Чесноков, – ибо она охватывает все стороны жизни общества» [36, с.57].

Э.С. Маркарян предлагает рассматривать культуру и общество как выражение разных сторон целого, а не соотносить их как целое и часть. «Культура, образно говоря, разлита во всем, что составляет общественную жизнь, – подтверждает взгляды на культуру предыдущих авторов В.Е. Давидович и Ю.А. Жданов. – Культура и социальность (общество) представляют собой диалектическое единство, этот вывод дает возможность найти место культуры в системе категорий общественной жизни» [15, с.215].

Из-за множества трактовок культуры во всем ее многообразии невозможно дать всеобъемлющее и исчерпывающее определение культуры, которое охватывало бы все наиболее существенные черты. Такой подход к выявлению многообразия феномена культуры, ее функций в обществе и других характеристик можно считать направлением, предваряющим изучение культуры как целостного явления.

Понятие «корпоративная культура» впервые возникло в Германии в XIX веке, где оно использовалось для описания правил поведения офицерского состава. Позже, в XX веке, термин стал применяться в сфере промышленности, а его корни уходят в латинское слово «corporatio», означающее «объединение».

Систематическое изучение корпоративной культуры началось с работ Э.Мэйо, который подчеркивал важность развития чувства групповой солидарности среди работников. В 1950-е годы американский социолог М.Далтон провел масштабное исследование культур и субкультур в организациях, а в 1970-1980-х годах термин получил свое современное понимание. Сегодня корпоративная культура рассматривается как важный компонент стратегического управления и внутреннего PR, влияющий на эффективность работы организации.

Корпоративная культура является носителем ценностей, принятых в педагогическом коллективе, и представляет собой основу его организационного поведения.

Т.Ю. Базаров определяет корпоративную культуру как сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и даёт возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях [1].

Теоретическое мнение В.А. Спивака, который определяет корпоративную культуру как систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих её индивидуальность и восприятие себя и других, проявляющееся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

С.В. Лазарев рассматривает понятие «корпоративная культура», как набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [5]. Эти ценностные ориентации передаются членами организации через символические средства духовного и материального окружения организации.

Р.Л. Кричевский считает, что термин «корпоративная культура» охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества выпускаемого продукта и т.д. [12].

Ф. Джефкинс и Д. Ядин понимают корпоративную культуру как систему «общих ценностей и норм, которые формируют тип поведения в организации» [11, с.252].

Ф. Дж. Роджерс говорит о том, что «корпоративная культура — это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий» [26, с.21].

Анализ литературы показал, что данное понятие рассматривается неоднозначно. Большинство авторов сходится на том, что корпоративная культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений, бездоказательно принимаемых членами группы или организации в целом.

Во многих источниках «корпоративная культура» употребляется наряду с понятиями «организационная культура», «управленческая культура», «производственная культура», «культура трудовых отношений», «деловая культура». Часть автор употребляют эти понятия как синонимы. Наибольшую сложность представляет разделение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура» как наиболее часто «взаимозаменяемых». В большинстве работ отечественных авторов эти понятия четко не разводятся, используются одновременно, хотя стремления сделать это предпринимаются.

Организационная культура – это совокупность основных побуждений, сформированных самостоятельно. Она включает в себя такие аспекты, как лидерство, коммуникации, стиль управления, климат и атмосфера внутри организации, а также систему ценностей и мировоззрения, на которых строится деятельность организации. По мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам [9].

Н.Н. Могутновой делается попытка выделить и классифицировать существующие точки зрения на соотношение данных понятий:

1. Корпоративная и организационная культуры - самостоятельные феномены, имеющие пересечение в своих элементах.

По мнению А.А. Максименко, основой различия корпоративной и организационной культур является размер организации. Для малой и средней группы, какой является организация, состоящая из десятков или сотен работников, более подходящей будет понятие организационной культуры (личностный или статусно-ролевой контакт, развитая внутренняя неформальная структура и т.п.). В организации, имеющей в своем составе несколько тысяч человек, отсутствует внутренняя неформальная структура, статусно-ролевой контакт или вообще знакомство на уровне статусов; применительно к ней можно говорить о корпоративной культуре.

2. Корпоративная культура - часть организационной культуры (Л. Колесникова, Ю.Д. Красовский, В. Перекрестов, Э.А. Смирнов, Т.О. Соломанидина, В.В. Щербина).

По мнению Т.О. Соломанидиной более адекватным для целей управления представляется термин «организационная культура», так не каждое предприятие, фирма или организация представляют собой корпорацию, то есть понятие «организационная культура» шире понятия «корпоративная культура».

3. Организационная культура - часть корпоративной культуры. Если понятие «корпоративная» толковать на уровне ценностей и норм данного бизнеса, предпринимательской деятельности или сферы производства, то тогда корпоративная культура включает в себя более широкие нормы и ценности, определяющие социальную значимость и ответственность работников, занятых в этой сфере. В данном контексте понятие «корпоративная культура» охватывает организационные культуры отдельных компаний, занятых в определенном бизнесе.

А.И. Пригожин считает, что «умело определив функции, мотивацию, развитие отношений между работниками, согласование интересов, вовлечение работников в выработку общих целей, можно развить организационную культуру до уровня корпоративной, когда интересы и действия работников максимально ориентированы на цели организации в целом» [1,с.708].

4. Корпоративная культура тождественна организационной культуре. Этому подхода придерживаются такие отечественные исследователи, как О.С.Виханский, С.В. Иванова, Л.В. Карташова, Е.Д. Малинин, В.А. Спивак.

Дальнейшие попытки разделить понятия организационной и корпоративной культуры ведут к смешению этих терминов и ничего не добавляют к решению методологических проблем при изучении понятия культуры организации. Размер организации, вид бизнеса, структура внутренних коммуникаций являются характеристикой определенных групп организаций, а не разными направлениями в культуре компаний. Поэтому,

уместно употребление термина «организационная культура» применительно ко всем видам хозяйствующих субъектов, а понятие «корпоративная культура» – это понятие интегральное, которое включает в себя не только ценности, нормы поведения, обычаи и традиции организации, но и принятие этих компонентов всеми сотрудниками как личных, стремление к достижению общих для каждого члена коллектива целей организации.

Корпоративная культура включает в себя целый ряд компонентов:

- представление о миссии (предназначении) организации, ее роли в обществе, основных целях и задачах деятельности;
- ценностные установки (понятия о допустимом и недопустимом), сквозь призму которых оцениваются все действия сотрудников;
- модели поведения (варианты реагирования) в различных ситуациях (как обыденных, так и нестандартных);
- стиль руководства организацией (делегирование полномочий, принятие важных решений, обратная связь и пр.);
- действующая система коммуникации (обмен информацией и взаимодействие между структурными подразделениями организации и с внешним миром, принятые формы обращения “начальник-подчиненный”, “подчиненный-начальник”);
- нормы делового общения между членами коллектива и с клиентами (другими учреждениями, представителями власти, СМИ, широкой общественностью и т. д.);
- пути разрешения конфликтов (внутренних и внешних);
- принятые в организации традиции и обычаи (например, поздравление сотрудников с днем рождения, совместные выезды на природу и т. д.);
- символика организации (слоган, логотип, стиль одежды сотрудников и пр.).

При этом данные компоненты должны приниматься и поддерживаться всеми членами коллектива (или подавляющим их большинством).

Существует множество каналов, при помощи которых можно транслировать и развивать корпоративную культуру образовательного учреждения. Поскольку дошкольное учреждение – это группа людей, которые координируют свои действия для достижения общих целей, то одним из важных направлений в формировании корпоративной культуры является работа с родителями, то есть педагогическое просвещение и развитие родителей воспитанников детского сада.

В связи с этим, в рамках формирования корпоративной культуры дошкольной образовательной организации проводятся разного рода мероприятия:

1. Формирование информационного поля ДОО облегчает доступ к деятельности детского сада и определяет место, роль и функции родителей как участников воспитательно-образовательного процесса. С этой целью разрабатываются мероприятия, разграниченные по блокам и направленные на своевременное включение родителей в образовательный процесс.

2. Родители постоянно информируются о мероприятиях внутри учреждения. Обмен информацией между родителями и педагогами происходит постоянно по электронной почте, в локальных документах.

3. Построение чёткой и отлаженной коммуникативной стороны общения, включающая виртуальные и невербальные каналы. Это общение осуществляется с помощью различного рода коммуникаций. В процессе общения все участники образовательного процесса (педагоги, дети, родители) дошкольного учреждения обмениваются знаниями, опытом, научной, методической, педагогической информацией. Взаимодействуя, они достигают договоренности о совместной деятельности, устанавливают единство идей, настроений, взглядов; достигают общности мыслей, переживаний, установок по отношению к различным событиям, другим людям, самим себе. При общении передаются манеры, обычаи, стили поведения, проявляются сплоченность и солидарность, отличающие групповую и коллективную деятельность.

4. Налаженная коммуникационная система – это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между всеми участниками образовательного процесса, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия.

5. Празднования традиционных мероприятий: День рождения детского сада, Новый год, 8 Марта и другие, где родители принимают активное участие.

Чтобы определить наиболее важные характеристики корпоративной культуры и на этом основании сформулировать ее окончательное определение, нам представляется важным обратиться к рассмотрению ее функций и выявлению наиболее важных [21].

В целом можно выделить следующие функции корпоративной культуры:

1. Формирование позитивного имиджа организации. Корпоративная культура выражается через ценности, которые организация поддерживает не только внутри себя, но и снаружи.

2. Поддержание ценностей, которые присущи только данной организации. Корпоративная культура через миссию, историю, традиции поддерживает свои ценности.

3. Создание и поддержание у сотрудников чувства причастности к общему делу («сопричастность»), что придает определенный смысл их работе в образовательной организации.

4. Воспитание сотрудников в духе преданности организации, ограничение от нежелательных влияний. Это - охранная функция.

5. Содействие социализации новых работников - адаптационная функция. Социализация работника во многом определяется тем, насколько успешно он «вливается» в существующую культуру, примет ли уже существующие ценности.

6. Формирование и контроль форм поведения, характерных для данной организации — это регулирующая функция. Механизмы действия

корпоративной культуры «отбраковывают» стили поведения, не отвечающие ее содержанию.

Из вышесказанного можно предположить, что особенности формирования корпоративной культуры позволяют сгладить проблему согласования общей цели организации с индивидуальными целями работников, формируя общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми работниками. Вполне очевидно, что, если культура организации согласуется с ее общей целью, она может стать важным фактором организационной эффективности.

Современные организации должны рассматривать культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать работу всех структурных подразделений и отдельных сотрудников на реализацию общих целей, мобилизовать творческую инициативу сотрудников и обеспечивать продуктивное их взаимодействие.

Современные исследователи выделяют два основных уровня корпоративной культуры: верхний и внутренний. Верхний уровень корпоративной культуры включает в себя видимые и легко идентифицируемые элементы, такие как внешний вид зданий организации, внешний вид сотрудников, наличие логотипов, а также документы, в которых описаны ценности организации, мифы, легенды и другие формализованные аспекты. Этот уровень культуры направлен на формирование первого впечатления о компании и её имидже.

Внутренний уровень корпоративной культуры охватывает ценности и нормы, которые определяют и регулируют поведение сотрудников в компании. Это включает в себя убеждения, отношения, ожидания и способы взаимодействия между сотрудниками. Внутренние элементы корпоративной культуры формируют основу для создания чувства принадлежности и вовлеченности сотрудников в жизнь организации. Ориентирами человеческого поведения выступают моральные ценности. Мораль регулирует поведение людей во всех сферах общественной жизни. Моральное сознание личности

характеризуется понятием добра, долга, гуманности, справедливости, чести. Основой нравственности, регулятором поведения и нравственной позиции личности является совесть [3].

Внешние элементы корпоративной культуры вытекают из ценностей, формируемых на внутреннем уровне, образуя своеобразную внутреннюю философию. Они служат связующим звеном между организацией и её внешним окружением, способствуя созданию положительного имиджа и укреплению бренда.

Для выявления наиболее важных характеристик корпоративной культуры организации важно обратиться к функциям корпоративной культуры.

Основные функции корпоративной культуры:

1. Корректировка профессионального поведения педагога: культура помогает формировать и поддерживать стандарты поведения, что способствует повышению качества образовательного процесса.

2. Сплочение педагогического коллектива: общие ценности и нормы способствуют созданию благоприятной атмосферы сотрудничества и взаимопомощи.

3. Преодоление конфликтов между педагогами: корпоративная культура создает условия для конструктивного разрешения конфликтов, минимизируя их негативное влияние на образовательный процесс.

4. Стабильность учреждения как социальной системы: Корпоративная культура укрепляет доверие и уважение между всеми участниками образовательного процесса, что способствует стабильности и развитию организации.

Эти функции направлены на создание благоприятной среды для развития и обучения детей, а также на обеспечение профессионального роста и удовлетворенности работой педагогов.

Таким образом, анализ психологической и педагогической литературы позволил сделать вывод, что формирование корпоративной культуры вырабатывается и изменяется в процессе человеческой деятельности. Для

целей исследовательской работы корпоративная культура трактуется нами, совокупность ценностей, принципов, норм, правил деятельности корпорации, которые разделяются большинством сотрудников, передаются из поколения в поколение и оказывают определенное влияние на характер реализации целей данной корпорации.

1.2 Особенности управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации

На сегодняшний день для любой образовательной организации актуальна разработка собственной модели управленческого содействия. В основе этой модели должна быть своевременная помощь каждому из педагогов в формировании корпоративной культуры в педагогический коллектив. Ведь проблема управленческого содействия педагогам в формировании корпоративной культуры сейчас считается актуальной.

Идея содействия обусловлена преобразованиями, которые происходят в обществе и самой системе образования, она изложена в Конституции РФ и законе «Об образовании в РФ». Г. Н. Сериков полагает, что сутью идеи содействия является усиление системы мер, направленных на приоритетное развитие общекультурных компонентов содержания образования.

В научном труде Л. А. Москвиной содействие рассматривается именно по отношению к педагогам, как оказание поддержки или помощи в их деятельности [22].

Рассмотрим подробнее понятие управления. Управление «элемент», функция организованных систем различной природы: биологических, социальных, технических, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности [16].

Управление – направление движением кого или чего-нибудь, руководство действиями кого-нибудь. Суть управления в воздействии на управляемую систему и осуществлении контроля её поведения [8].

Т. М. Давыденко, Т. И. Шамова рассматривают управление как взаимодействие субъектов. Взаимодействие понимают, как постоянное воздействие друг на друга этих субъектов, при этом взаимодействие представляет собой целостную, саморазвивающуюся систему. Такое представление взаимодействия помогает раскрыть суть управления.

Управление включает в себя: управление людьми, управление деятельностью, управление связями вне организации.

Определимся с сущностью понятия «управленческое содействие». Определение «содействие» означает помощь, поддержку в достижении, развитии чего-либо «создание условий для проявления заложенных в личность задатков».

Управленческое содействие – это процесс оказания помощи и поддержки педагогическим работникам со стороны административно-управленческого персонала образовательной организации.

Также мы выделили этапы управленческого содействия педагогам в формировании корпоративной культуры:

1. Мониторинг корпоративной культуры:

- оценка текущего состояния корпоративной культуры;
- определение уровня осведомленности педагогов о миссии и ценностях ДООУ.

2. Формирование единого информационного пространства:

- разработка и внедрение корпоративного СМИ (интернет-сайт, стенд, журнал);
- назначение ответственных за создание и поддержание корпоративного СМИ.

3. Создание корпоративных правил и стандартов:

- разработка корпоративного кодекса;
- издание и внедрение кодекса в жизнь ДООУ.

4. Укрепление лояльности педагогов:

- разработка и внедрение программы адаптации новых сотрудников;

- проведение тренингов личностного роста и командообразования.

5. Мониторинг и анализ корпоративной культуры:

- регулярный сбор обратной связи от педагогов.

- анализ изменений в корпоративной культуре и отношениях внутри коллектива.

6. Выработка новых задач:

- определение новых целей и задач на основе анализа корпоративной культуры.

Изучая управление персоналом, отметили, что оно делится на два основных направления: административное управление и педагогическое самоуправление. Характерными для административного управления и педагогического самоуправления являются внешние и внутреннее устройство управления, формальная и неформальная сторона управления педагогическим персоналом.

Рассмотрим отдельные элементы управления педагогическим коллективом.

Администрацией образовательной организации является взаимосвязь руководителей и их заместителей на всех уровнях функционирования образовательной организации, которые имеют право на самостоятельное принятие решений.

Административно-управленческие кадры создают условия для эффективного оказания образовательных услуг со стороны педагогических работников.

В основу организационной культуры управленческого содействия ложиться принцип сотрудничества, который охватывает не только управленческие, а все отношения в образовательной организации.

Составляющими организационной образовательной системы являются административно-управленческие кадры, персонал, учащиеся и их

близлежащее окружение, каждая из которых осуществляет свои определенные системные функции, относящиеся к разным видам образовательного процесса.

Системные функции имеют разный уровень реализации:

1. Уровень реализации деятельности – человек самостоятельно определяет свою стратегию исследования деятельности и на ее основе создает определенные технологии. Реализация деятельности требует качественного исполнения.

2. Уровень функционального взаимодействия элементов – один и тот же элемент может выполнять несколько субъектов.

3. Уровень содействия в реализации определенного предмета деятельности [19].

Здесь содействию подразделяется на три формы деятельности: партнерское, управленческое и научно-методическое.

Содействие предполагает собой решительные действия, нацеленные на эффективную помощь. Эта помощь может осуществляться по средствам прямого вмешательства, передача знаний в том или ином вопросе от более опытного педагога для. Также эффективной помощью может стать косвенное воздействие, которое обеспечивает оптимальные условия выполнения распространенных управленческих решений.

К таким условиям относятся: социально-психологические и материальные.

Управленческое содействие, как мы уже писали выше, осуществляется в различных формах. Одна из форм управленческого содействия нацелена на разъяснение различных вопросов, возникающих у педагогов в процессе их деятельности. Такая форма деятельности называется управленческим консультированием в дошкольной образовательной организации.

Другой формой управленческого содействия рассматривают наставничество.

С помощью наставничества педагогу прививаются корпоративные ценности и культура труда, осуществляется поддержка в адаптации и передача

профессионального опыта. Все это в совокупности помогает педагогам обрести все необходимые умения для дальнейшей работы в образовательном учреждении.

Партнерство – еще одна форма управленческого содействия. Стоит рассматривать партнерство, как взаимодействие педагогических работников друг с другом и с административно-управленческими кадрами образовательной организации.

Образовательное учреждение – это сложная динамическая самоуправляемая система, в которой объекты и субъекты управления – составляющие этой системы.

Таким образом, в данном параграфе мы рассмотрели проблему управленческого содействия педагогам в формировании корпоративной культуры.

1.3 Организация управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации

Согласно выделенной нами гипотезы условиями успешной роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры являются:

- стимулирование педагогов к корпоративному взаимодействию;
- разработка и реализация мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры

Первое условие: стимулирование педагогов к корпоративному взаимодействию.

Метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

Слово «метод» греческого происхождения, что в переводе означает способ достижения какой-либо цели. Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности [6].

Методы управления многообразны, но их воздействие на персонал предприятия в целом и на каждого отдельного работника опосредовано мотивацией (в практике менеджмента выделяются экономическая, властная и духовная мотивации и адекватные им три основные группы методов управления: экономические, организационно-распорядительные и социально-психологические):

1. Организационно-распорядительные методы управления (базируются на властных и правовых мотивациях и обеспечивают эффективность работы фирмы за счёт лучшей организации деятельности работников и подразделений).

2. Экономические методы управления (воздействуют на материальные интересы людей, ориентируются на выполнение определённых показателей или заданий и на вознаграждение за их выполнение).

3. Социально-психологические методы управления (совокупность приёмов, используемых в науках, изучающих человека и межличностные отношения), применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников, опираются на духовные мотивации, с их помощью воздействуют на сознание работников, на социально-этические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют моральное стимулирование трудовой деятельности.

По механизму воздействия выделяют прямые и косвенные методы управления.

По сути, способы осуществления управленческой деятельности, применяемые для постановки и достижения целей организации, выступают как методы менеджмента. Решая ту или иную задачу менеджмента, методы служат целям практического управления, предоставляя в его распоряжение систему правил, приемов и подходов, сокращающих затраты времени и других ресурсов на постановку и реализацию целей [21].

Методы менеджмента применяются по отношению к трудовым коллективам в целом и отдельным работникам в частности. Поэтому их

следует интерпретировать как способы управленческого воздействия на трудовые коллективы и человека. Такой подход связан с общей концепцией менеджмента как целенаправленного воздействия на управляемые объекты, в качестве которых выступают предприятия, организации, объединения и коллективы трудящихся.

Множественность методов менеджмента и разные подходы к их классификации усложняют задачу выбора тех из них, которые будут более эффективны при решении конкретных управленческих задач. Тенденция к росту числа и разнообразия методов управления требует упорядочения всей их совокупности путем классификации по определенным критериям.

Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму.

Направленность методов управления означает их ориентацию на определенный объект управления (фирму, отдел, подразделение, компанию и т.д.).

Содержание методов управления — это совокупность специфических приемов и способов воздействия.

Организационная форма методов управления — способы воздействия на конкретно сложившуюся ситуацию. Воздействие может быть прямым (непосредственным) или косвенным (постановка задачи и создание стимулирующих условий).

Методы управления персоналом можно также классифицировать по признаку принадлежности к общей функции управления: методы нормирования, организации, планирования, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета. Более подробная классификация методов управления персоналом по признаку принадлежности к конкретной функции управления персоналом позволяет выстроить их в технологическую цепочку всего цикла работы с персоналом [21].

По этому признаку выделяются методы: найма, отбора и приема персонала; деловой оценки персонала; социализации, профориентации и

трудоустройству персонала; мотивации трудовой деятельности персонала; организации системы обучения персонала; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью персонала; организации труда персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, высвобождения персонала.

Рассмотрим методы управления, которые определяются как методы поддержки индивидуальных ценностей личности.

Для того чтобы понять сущность и значение методов поддержки педагогов системы дошкольного образования, необходимо обратиться к смысловой трактовке самих понятий.

Методы поддержки — это оперативное и перспективное реагирование старшего воспитателя на запросы и потребности педагогов, это организация непрерывного педагогического образования и общекультурного развития педагогов, работы методических объединений, педагогического коллектива ДОУ.

Методы управления, направленные на поддержку индивидуальных ценностей личности, включают в себя разнообразные подходы и инструменты, которые помогают учитывать уникальные потребности, интересы и ценности каждого сотрудника.

1. Индивидуальный подход к мотивации: понимание и учёт индивидуальных потребностей, интересов и ценностей каждого педагога позволяет разработать персонализированные стимулы и поощрения, что повышает их мотивацию и вовлеченность.

2. Развитие корпоративной культуры: создание и поддержание корпоративной культуры, основанной на общих ценностях, целях и принципах, способствует укреплению корпоративного взаимодействия и сотрудничества.

3. Организация корпоративных мероприятий: проведение совместных мероприятий, таких как тренинги, семинары, конференции,

способствует обмену опытом, знаниями и идеями между педагогами, а также укрепляет командный дух.

4. Поддержка профессионального роста: предоставление возможностей для профессионального развития, обучения и повышения квалификации стимулирует педагогов к самосовершенствованию и способствует их интеграции в корпоративную среду.

5. Обратная связь и признание: регулярная обратная связь о работе педагогов, а также признание их достижений и вклада в общее дело способствуют повышению самооценки и мотивации.

6. Создание условий для обмена опытом: организация площадок для обмена опытом и лучшими практиками между педагогами способствует их профессиональному росту и развитию корпоративной культуры.

7. Вовлечение в принятие решений: участие педагогов в принятии решений, касающихся их работы и жизни коллектива, повышает их чувство ответственности и значимости, что положительно сказывается на корпоративном взаимодействии.

8. Поощрение инициативы и творчества: поддержка и поощрение инициатив и творческих подходов педагогов к решению задач способствует их самореализации и укреплению корпоративного духа. Таким образом, применение этих методов управления позволяет создать благоприятную среду для развития индивидуальных ценностей педагогов и стимулирования их к корпоративному взаимодействию, что в итоге приводит к повышению эффективности работы образовательного учреждения.

Далее рассмотрим методы стимулирования педагогов к корпоративному взаимодействию.

При управлении мотивацией одним из основных механизмов является стимулирование. Под стимулированием понимается воздействие, оказываемое не непосредственно на индивида, а на окружающие его обстоятельства с помощью стимулов – благ, которые побуждают индивида вести себя определенным образом. Целью стимулирования труда педагогических

работников учреждения является повышение мотивации педагогических работников на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования, повышение ответственности и профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшение исполнительской дисциплины, развитие творческой активности и инициативы, мотивации педагогических работников в области инновационной деятельности.

В педагогическом коллективе обычно применяют следующие методы стимулирования:

1. Материальная поддержка. Чаще всего ее применяют в целях поощрения профессионалов, реже – в целях привлечения молодых сотрудников. Давно работающие педагоги образуют костяк коллектива, уже зарекомендовали себя, за что и получают дивиденды в виде материального вознаграждения. Популярностью пользуются сравнительно мало затратные меры разового премирования, решающие в первую очередь психологические задачи. Например, могут выплачиваться премии по результатам работы в определенном периоде предоставляться льготные путевки в дома отдыха или санатории, подарки к праздникам (общим или личным), абонементы в театры или музеи, корпоративные праздники и экскурсии. Долгосрочные меры материальной поддержки (к примеру, содействие в приобретении жилья, оплата дополнительного образования) должны применяться более выборочно.

2. Интеллектуально-творческие способы. Они направлены на профессиональный, образовательный и карьерный рост педагогических кадров. Наиболее эффективны они применительно к креативным личностям, активным профессионалам. Пользу может принести даже разовое применение этих методов, но лучше, разумеется, их систематическое использование.

Стимулирование строится на ряде принципов:

1. Доступность. Стимулы должны быть доступны не только «любимчикам», любой сотрудник должен понимать, что может получить стимулирование при выполнении понятных и демократичных условий,

ощутимость. В каждом коллективе складывается свой порог действенности стимулов. Хотя индивидуальное восприятие тоже отличается, ориентироваться нужно все же на коллективный уровень.

2. Постепенность. Если резко зависить вознаграждение, у сотрудников сформируются повышенные ожидания, скорректируется порог ощутимости. При невозможности поддержать заданный уровень стимулирования в дальнейшем результат будет негативным, сокращение разрыва между результатами труда и его оплатой.

Сильным мотивационным фактором является связь с результатом и небольшая отсрочка. Если достижение будет вознаграждено через полгода, оно успеет стереться в памяти, четкая связь не возникнет, сочетание материальных и моральных стимулов, сочетание позитивных и негативных стимулов.

Второе условие: разработка и реализация мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

План по разработке и реализации мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры дошкольной образовательной организации может включать следующие этапы, представленные в таблице 1.

Таблица 1- План создания и развития корпоративной культуры

| Этап <i>1</i> | Описание <i>2</i> |
|--|--|
| Определение стратегических целей и задач корпоративной культуры | 1. Разработка миссии и видения организации, которые будут отражать основные ценности и принципы работы; 2. Формулирование конкретных целей и задач, направленных на улучшение корпоративной культуры. |
| Диагностика текущего состояния корпоративной культуры | 1. Анализ существующих ценностей, норм и правил поведения в коллективе; 2. Оценка уровня удовлетворенности сотрудников работой и корпоративной жизнью; 3. Выявление проблемных зон и потенциальных возможностей для развития. |
| Разработка программы мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры | 1. Организация тренингов и семинаров по повышению квалификации сотрудников; 2. Проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление командного духа и взаимопонимания; 3. Создание системы обратной связи и признания достижений сотрудников; 4. Разработка и внедрение корпоративных стандартов поведения и общения. |

Продолжение таблицы 1

| 1 | 2 |
|---|---|
| Реализация программы мероприятий | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение запланированных мероприятий в соответствии с разработанным планом; 2. Мониторинг и анализ результатов проведенных мероприятий; 3. Внесение корректировок в программу мероприятий на основе полученных данных. |
| Оценка эффективности корпоративной культуры | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение повторной диагностики состояния корпоративной культуры; 2. Сравнение полученных результатов с исходными данными; 3. Оценка степени достижения поставленных целей и задач. |
| Внесение изменений и дополнений в программу мероприятий | <ol style="list-style-type: none"> 1. На основе полученных данных и анализа результатов внести необходимые изменения и дополнения в программу мероприятий; \. Разработать новые мероприятия, направленные на дальнейшее развитие корпоративной культуры. |
| Постоянное развитие и обновление корпоративной культуры | <ol style="list-style-type: none"> 1. Регулярно проводить мониторинг состояния корпоративной культуры; 2. внедрять новые методы и подходы к развитию корпоративной культуры; 3. поддерживать высокий уровень вовлеченности сотрудников в жизнь организации. |

Данный план является общим руководством и может быть адаптирован под конкретные условия и особенности дошкольной образовательной организации.

Выводы по главе 1

Изучив педагогическую и психологическую литературу, мы пришли к выводу о том, что руководитель дошкольной образовательной организации играет колоссальную роль в формировании корпоративной культуры своей образовательной организации. Само формирование корпоративной культуры дошкольной образовательной организации - процесс долгосрочный, который только набирает обороты и с каждым разом только изменяется в процессе человеческой деятельности. В ходе исследования мы пришли к выводу, что корпоративная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых

организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Изучив особенности роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры, пришли к заключению, что руководитель образовательной организации играет ключевую роль в формировании корпоративной культуры, определяя стиль руководства, устанавливая нормы поведения и ценности, а также создавая условия для развития и самореализации сотрудников.

Дана характеристика выделенных нами условий роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации, к которым относятся:

- методы управления определяются как методы поддержки индивидуальных ценностей личности и методы стимулирования педагогов к корпоративному взаимодействию;

- разработан план создания и развития корпоративной культуры.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы по организации управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации

Проведенное теоретическое исследование необходимость изучение роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры.

Цель опытно-поисковой работы – экспериментально проверить значение роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

1. Изучить сущность и содержание понятия «корпоративная культура» и роль руководителя дошкольной образовательной организации в ее формировании.

2. Определить сущность управленческого содействия в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации.

3. Разработать и реализовать план мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации.

Констатирующий этап опытно-поисковой работы проводился на базе Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска».

С целью проверки значения роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры, мы использовали анкетирование, в котором предложили педагогам оценить роль

руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 21 педагог.

В анкетировании использовались 13 вопросов, которые характеризуют содержание корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации. Оценивание предложенных ниже утверждений по положению дел в коллективе производилось по 5-балльной шкале: 0 – если утверждение полностью не соответствует, и 5 – если оно полностью соответствует ситуации в коллективе. Промежуточные оценки даются в зависимости от степени соответствия — несоответствия.

Средние баллы анкетирования представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты анкетирования педагогов

| № | Утверждения | Средний балл |
|----|--|--------------|
| 1 | Руководитель стремится к выработке единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций | 5 |
| 2 | Руководитель осознанно занимается сплочением, консолидацией педагогического коллектива | 4,7 |
| 3 | Руководитель коллегиально принимает решения | 4,1 |
| 4 | У руководителя стиль управления гуманный, ориентирован на человека | 4,7 |
| 5 | Первичные коллективы формируются с учетом психологической совместимости людей | 4,1 |
| 6 | Руководитель применяет активные социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимодействия и взаимопонимания | 4,3 |
| 7 | Руководитель создает условия для роста профессионального мастерства педагогов, обогащения их знаниями | 5 |
| 8 | Руководитель эффективно стимулирует творческую активность педагогов | 5 |
| 9 | Руководитель проявляет уважение к достоинству и умениям каждого педагога | 4,7 |
| 10 | Руководитель создает оптимальные условия для деятельности педагогов | 5 |
| 11 | Руководитель умеет предвидеть конфликты и умело их разрешать | 4,5 |
| 12 | Руководитель проявляет внимание к нуждам, бедам, а также радостям каждого педагога | 5 |
| 13 | Руководитель стремится к улучшению неофициальной структуры взаимоотношений, личных контактов во время культурных мероприятий | 5 |

По итогам анкетирования были получены следующие результаты:

- 21 педагог видит, что руководитель стремится к выработке единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций;
- 1 педагог из 21 замечают, что руководитель осознанно не занимается сплочением, консолидацией педагогического коллектива;
- 4 педагога из опрошенных считают, что руководитель не коллегиально принимает решения;
- лишь 1 педагог придерживается мнения о том, что у руководителя дошкольной образовательной организации стиль управления не гуманный и не всегда ориентирован на человека;
- 4 педагога считают, что первичные коллективы формируются не с учетом психологической совместимости людей;
- 3 педагога считают, что руководитель не применяет активные социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимодействия и взаимопонимания;
- все опрошенные педагоги уверены, что руководитель создает условия для роста профессионального мастерства педагогов, обогащения их знаниями;
- все участвующие в опросе педагоги выражают уверенность в том, что руководитель эффективно стимулирует творческую активность педагогов;
- только 1 педагог придерживается точки зрения, что руководитель не проявляет уважение к достоинству и умениям каждого педагога;
- все педагоги убеждены, что руководитель создает оптимальные условия для деятельности педагогов;
- 2 педагога считают, что руководитель не умеет предвидеть конфликты и умело их разрешать;
- все педагоги уверены, что руководитель проявляет внимание к нуждам, бедам, а также радостям каждого педагога;

– все опрошенные педагоги убеждены в том, что руководитель стремится к улучшению неофициальной структуры взаимоотношений, личных контактов во время культурных мероприятий.

Для наглядности результаты диагностики «Значение роли руководителя в формировании корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации» представлены в виде диаграммы на рисунке 1.

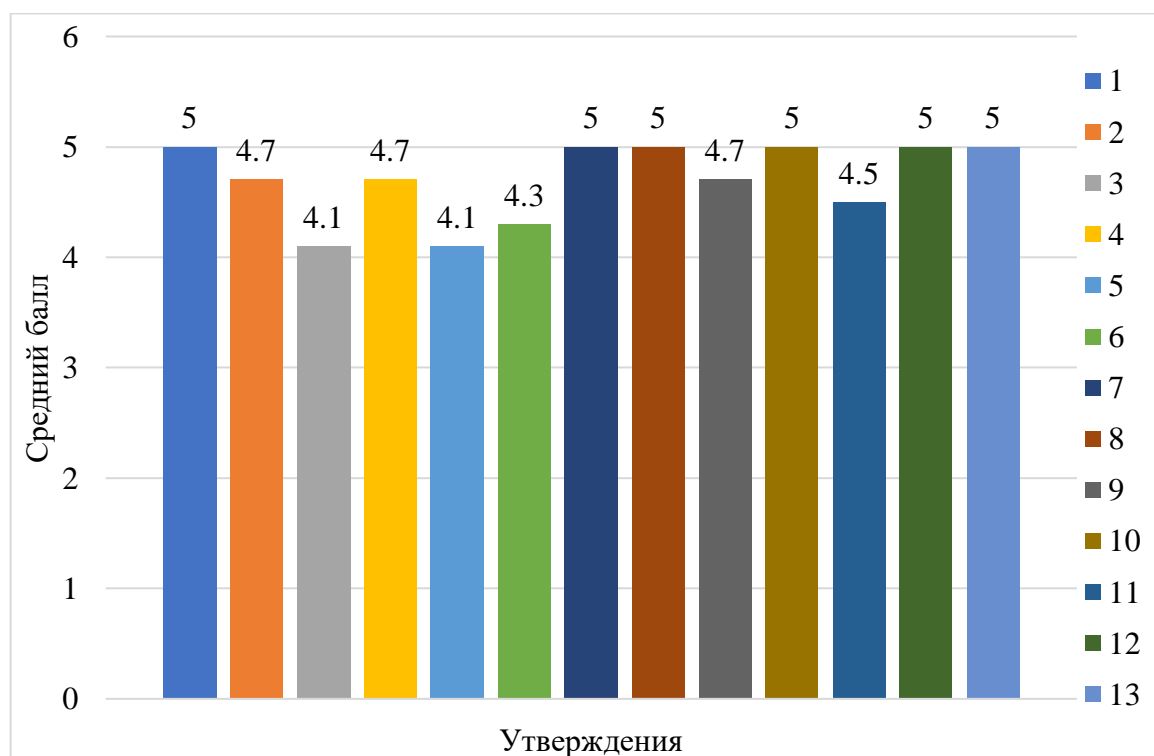


Рисунок 1 - Результаты диагностики «Значение роли руководителя в формировании корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации»

По итогам анкетирования можно сделать вывод, что руководитель дошкольной образовательной организации стремится к созданию благоприятной атмосферы в коллективе, поддерживает профессиональный рост педагогов и уделяет внимание их психологическому комфорту. Однако некоторые педагоги отмечают необходимость улучшения навыков руководителя в области разрешения конфликтов и формирования команд с учётом психологической совместимости.

Также нами был проведен опрос с целью разработки и реализации мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

Этот опрос предназначен для педагогов, и его задача оценить уровень осведомлённости педагогов о корпоративной культуре (см. приложение 1).

В опросе приняли участие педагоги детского №17 г. Челябинска в количестве 19 человек.

Все опрошенные педагоги знакомы с понятием «Корпоративная культура» и понимают его значение. Также они согласны с тем, что дошкольной образовательной организации необходима корпоративная культура и в их детском саду существует корпоративная культура.

Тем не менее, 31 % опрошенных педагогов отмечают, что существующая в их дошкольной образовательной организации корпоративная культура не едина.

89 % респондентов подчеркивают, что корпоративная культура влияет на каждодневную жизнь педагогов, корпоративные ценности отражаются в повседневной работе. Также педагоги отметили, что при организации корпоративной культуры в детском саду необходим педагог.

Таким образом, результаты констатирующего этапа исследования, показали нам, что в образовательном процессе МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» целесообразно внедрить и реализовать условия нашей гипотезы, а также организовать формирующий этап опытно-поисковой работы.

2.2 Реализация организационных условий роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач мы теоретически обосновали организационные условия:

- стимулирование педагогов к корпоративному взаимодействию;
- разработка и реализация мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

Реализуя первое условие, стимулирование педагогов к корпоративному взаимодействию, мы разработали способы стимулирования, представленные в таблице 3.

Таблица 3 - Способы стимулирования

| Способ стимулирования | Форма работы |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Организация корпоративных мероприятий | <ul style="list-style-type: none"> – проведение совместных праздников (Новый год, 8 марта) – спортивные соревнования («Весёлые старты», «День спорта», «Турнир дружбы») – творческие конкурсы и другие мероприятия, которые способствуют сплочению коллектива (кулинарный конкурс «Правильное питание», конкурс рисунков или фотографий «Наш коллектив в будущем») |
| Создание системы поощрений и наград | <ul style="list-style-type: none"> – награждение лучших педагогов, активно участвующих в жизни коллектива (грамоты и дипломы, ценные подарки) |
| Развитие системы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> – опытные педагоги могут делиться своим опытом с молодыми специалистами, помогая им адаптироваться в коллективе и развиваться профессионально (мастер-класс «Работа с аудиторией», семинар «Методика преподавания») |
| Проведение тренингов и семинаров по командообразованию | <ul style="list-style-type: none"> – обучение педагогов навыкам эффективного взаимодействия, решения конфликтов, развития коммуникативных способностей (семинар «Методы разрешения конфликтов», групповые дискуссии и дебаты, тренинг «Основы эффективной коммуникации») |
| Поддержка инициатив и проектов | <ul style="list-style-type: none"> – поощрение педагогов, предлагающих новые идеи и проекты, направленные на развитие корпоративной культуры и улучшение работы коллектива (конкурс инноваций, материальное поощрение) |
| Создание комфортной рабочей атмосферы | <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение условий для продуктивной работы и отдыха педагогов, поддержание доброжелательной и уважительной атмосферы в коллективе (создание комфортных и функциональных рабочих мест, обеспечение необходимыми материалами и оборудованием для эффективной работы, наличие в коллективе людей, готовых оказать поддержку и помощь в трудных ситуациях) |
| Привлечение педагогов к принятию решений | <ul style="list-style-type: none"> – вовлечение педагогов в процесс управления организацией, предоставление им возможности высказывать своё мнение и вносить предложения по улучшению работы коллектива (регулярные встречи с руководителем дошкольной образовательной организации, открытые обсуждения важных вопросов, вовлечения педагогов в процесс принятия решений, касающихся работы организации) |

Продолжение таблицы 3

| 1 | 2 |
|---|---|
| Поощрение взаимопомощи и сотрудничества | – поддержка педагогов, готовых помогать друг другу в решении профессиональных задач и личных проблем (создание профессиональных сообществ, создания системы наставничества, создание условий для обмена опытом) |
| Развитие корпоративной идентичности | – создание единого стиля одежды, логотипа, девиза, которые будут ассоциироваться у педагогов с их организацией и стимулировать корпоративное взаимодействие (исследование предпочтений и ожиданий педагогов, разработка концепции, создание логотипа и девиза, тестирование и корректировка, внедрение) |
| Использование современных технологий | – внедрение информационных систем и платформ для обмена информацией, организации совместной работы и дистанционного взаимодействия педагогов (анализ потребностей, выбор платформы, обучение педагогов, вовлечение педагогов в процесс разработки) |

Реализуя второе условие, разработка и реализация мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры, мы разработали и реализовали план мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры, представленный в таблице 4.

Таблица 4 – Мероприятия по созданию и развитию корпоративной культуры

| № | Этапы | Мероприятия |
|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Мониторинг корпоративной культуры | – анкетный опрос сотрудников для выявления их знаний о миссии ДОО и основных ценностях (см. приложение 2); – интервью «Корпоративная культура в ДОО: взгляд руководителя» с руководителем дошкольной образовательной организации для определения текущего состояния корпоративной культуры; – совместные дискуссии по важным для организации темам, таким как отношение к руководству и коммуникации между педагогами: Дискуссия «Эффективное руководство: ожидание и реальность», Открытый диалог «Как наладить коммуникацию между педагогами». |
| 2 | Формирование информационного пространства | – педагогический совет для определения миссии ДОО «Определение миссии ДОО: путь к успеху» (см. приложение 3); – групповая дискуссия «Ценностные ориентиры ДОО: диалог о важном» на тему основных ценностей ДОО; – мозговой штурм «Проектируем модель выпускника» для разработки модели выпускника; – создание интернет-сайта ДОО и фирменного стиля дошкольной образовательной организации. |

Продолжение таблицы 4

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|--|
| 3 | Создание корпоративного кодекса | <ul style="list-style-type: none"> – семинар «Корпоративные ценности: от теории к практике» для проработки противоречий между реальными и идеальными корпоративными ценностями; – функционирование проблемной группы для разработки корпоративного кодекса; – издание корпоративного кодекса и его внедрение в жизнь ДОО. |
| 4 | Укрепление лояльности педагогов | <ul style="list-style-type: none"> – разработка и внедрение программы адаптации новых сотрудников; – тренинг «Развитие потенциала: тренинги личностного роста и командообразования для ДОО» личностного роста и тренингов, направленных на формирование коллектива ДОО; – организация корпоративных мероприятий и праздников. |
| 5 | Мониторинг корпоративной культуры и выработка новых задач | <ul style="list-style-type: none"> – повторный анкетный опрос сотрудников для оценки изменений в корпоративной культуре; – изучение межличностных отношений в педагогическом коллективе; – оценка предпринятых действий и сопоставление с поставленными задачами. |

Данные мероприятия направлены на создание и развитие корпоративной культуры, которая способствует повышению эффективности работы коллектива, улучшению качества образовательных услуг и укреплению имиджа ДОО.

Таким образом, нами была реализована практическая часть опытно-поисковой работы по стимулированию педагогов к корпоративному взаимодействию, разработки и реализации мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

2.3 Результаты опытно - поисковой работы по реализации организационных условий роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры

В соответствии с планом опытно-поисковой работы нами был проведен контрольный этап исследования. С целью значения роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры, мы использовали те же методы, что и на констатирующем этапе.

Провели повторное анкетирование, в котором предложили педагогам оценить корпоративную культуру МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска». В анкетировании использовались 13 вопросов, которые характеризуют значение роли руководителя дошкольной образовательной организации. Оценивание предложенных ниже утверждений по положению дел в коллективе производилось по 5-балльной шкале: 0 – если утверждение полностью не соответствует, и 5 – если оно полностью соответствует ситуации в коллективе. Промежуточные оценки даются в зависимости от степени соответствия – несоответствия.

Результаты анкетирования педагогов контрольном этапе представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты анкетирования педагогов

| № | Утверждения | Средний балл (Констатирующий этап) | Средний балл (Контрольный этап) |
|----------|--|--|---------------------------------------|
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
| 1 | Руководитель стремится к выработке единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций | 5 | 5 |
| 2 | Руководитель осознанно занимается сплочением, консолидацией педагогического коллектива | 4,7 | 5 |
| 3 | Руководитель коллегиально принимает решения | 4,1 | 4,6 |
| 4 | У руководителя стиль управления гуманный, ориентирован на человека | 4,7 | 5 |
| 5 | Первичные коллективы формируются с учетом психологической совместимости людей | 4,1 | 4,5 |
| 6 | Руководитель применяет активные социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимодействия и взаимопонимания | 4,3 | 4,8 |
| 7 | Руководитель создает условия для роста профессионального мастерства педагогов, обогащения их знаниями | 5 | 5 |
| 8 | Руководитель эффективно стимулирует творческую активность педагогов | 5 | 5 |

Продолжение таблицы 5

| | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
|----------|----------|----------|----------|

| | | | |
|----|--|-----|---|
| 9 | Руководитель проявляет уважение к достоинству и умениям каждого педагога | 4,7 | 5 |
| 10 | Руководитель создает оптимальные условия для деятельности педагогов | 5 | 5 |
| 11 | Руководитель умеет предвидеть конфликты и умело их разрешать | 4,5 | 5 |
| 12 | Руководитель проявляет внимание к нуждам, бедам, а также радостям каждого педагога | 5 | 5 |
| 13 | Руководитель стремится к улучшению неофициальной структуры взаимоотношений, личных контактов во время культурных мероприятий | 5 | 5 |

По итогам анкетирования были получены следующие результаты:

- 21 педагог видит, что руководитель стремится к выработке единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций;
- все педагоги заметили, что руководитель осознанно начал заниматься сплочением, консолидацией педагогического коллектива;
- 1 педагог из опрошенных считает, что руководитель не коллегиально принимает решения;
- педагоги придерживаются мнения о том, что у руководителя дошкольной образовательной организации стиль управления гуманный и всегда ориентирован на человека;
- 2 педагога считают, что первичные коллективы формируются не с учетом психологической совместимости людей;
- лишь 1 педагог считает, что руководитель не применяет активные социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимодействия и взаимопонимания;
- все опрошенные педагоги уверены, что руководитель создает условия для роста профессионального мастерства педагогов, обогащения их знаниями;
- все участвующие в опросе педагоги выражают уверенность в том, что руководитель эффективно стимулирует творческую активность педагогов;
- педагоги придерживаются точки зрения, что руководитель проявляет уважение к достоинству и умениям каждого педагога;

- все педагоги убеждены, что руководитель создает оптимальные условия для деятельности педагогов;
- педагоги считают, что руководитель умеет предвидеть конфликты и умело их разрешать;
- все педагоги уверены, что руководитель проявляет внимание к нуждам, бедам, а также радостям каждого педагога;
- все опрошенные педагоги убеждены в том, что руководитель стремится к улучшению неофициальной структуры взаимоотношений, личных контактов во время культурных мероприятий.

Для наглядности динамики результатов диагностики «Значение роли руководителя в формировании корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации» представлены в виде диаграммы на рисунке 2.

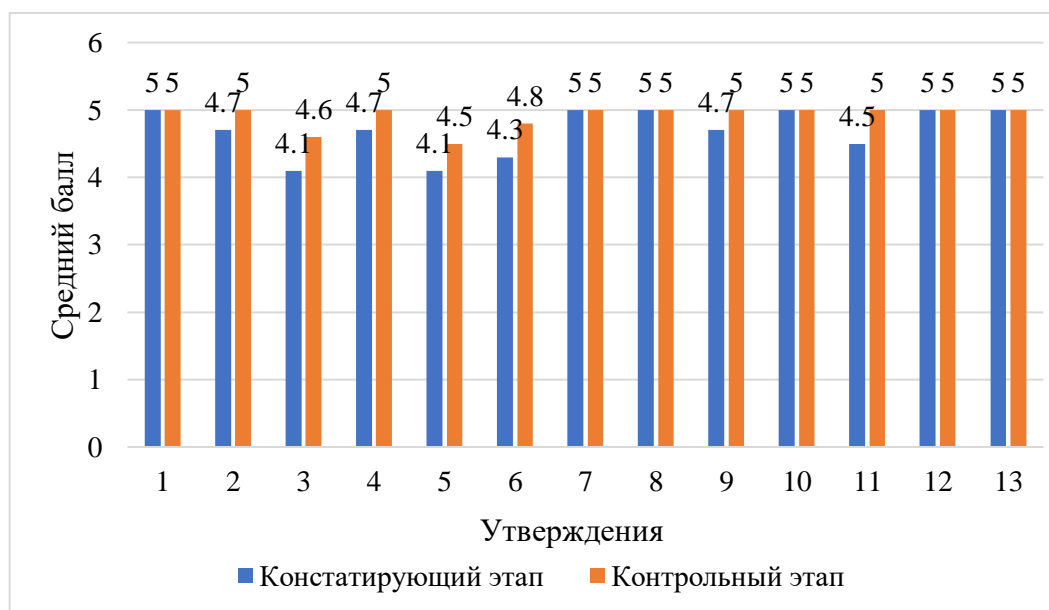


Рисунок 2 – Динамика результатов диагностики «Значение роли руководителя в формировании корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации»

Таким образом, по результатам проведенного анкетирования, выявлена положительная динамика при оценивании педагогами утверждений, баллы по каждому показателю увеличились в среднем на 1,9, а средний балл по каждому утверждению составляет 4,9 балла.

Далее нами был проведен опрос с целью разработки и реализации мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

Этот опрос предназначен для педагогов, и его задача оценить уровень осведомлённости педагогов о корпоративной культуре.

В опросе приняли участие педагоги детского №17 г. Челябинска в количестве 19 человек.

Все опрошенные педагоги знакомы с понятием «Корпоративная культура» и понимают его значение. Также они согласны с тем, что дошкольной образовательной организации необходима корпоративная культура и в их детском саду существует корпоративная культура.

10 % опрошенных педагогов отмечают, что существующая в их дошкольной образовательной организации корпоративная культура не едина.

97% респондентов подчеркивают, что корпоративная культура влияет на каждодневную жизнь педагогов, корпоративные ценности отражаются в повседневной работе. Также педагоги отметили, что при организации корпоративной культуры в детском саду необходим педагог.

По результатам исследования, нами были обобщены его результаты. В целом полученные данные свидетельствуют о том, что в результате использования в МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска» предложенных нами педагогических условий по формированию корпоративной культуры и предложенного плана мероприятий повысилась оценка значимости таких ценностей, как поддержка, мотивации.

Таким образом, в ходе исследования было доказано, что если корпоративной культурой в учреждении не заниматься, то она будет терять свою привлекательность.

Выводы по главе 2

Итак, целью опытно-поисковой работы являлось экспериментально проверить значение роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры.

На констатирующем этапе исследования с целью значения роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании

корпоративной культуры и с целью разработки и реализации мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры, мы использовали анкетирование и опрос, в которых предложили педагогам оценить значение роли руководителя и оценить уровень осведомлённости педагогов о корпоративной культуре в МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска».

По итогам анкетирования с целью проверить значения роли руководителя в формировании корпоративной культуры, мы получили следующие результаты:

- 21 педагог видит, что руководитель стремится к выработке единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций;
- 1 педагог из 21 замечают, что руководитель осознанно не занимается сплочением, консолидацией педагогического коллектива;
- 4 педагога из опрошенных считают, что руководитель не коллегиально принимает решения;
- лишь 1 педагог придерживается мнения о том, что у руководителя дошкольной образовательной организации стиль управления не гуманный и не всегда ориентирован на человека;
- 4 педагога считают, что первичные коллективы формируются не с учетом психологической совместимости людей;
- 3 педагога считают, что руководитель не применяет активные социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимодействия и взаимопонимания;
- все опрошенные педагоги уверены, что руководитель создает условия для роста профессионального мастерства педагогов, обогащения их знаниями;
- все участвующие в опросе педагоги выражают уверенность в том, что руководитель эффективно стимулирует творческую активность педагогов;
- только 1 педагог придерживается точки зрения, что руководитель не проявляет уважение к достоинству и умениям каждого педагога;

- все педагоги убеждены, что руководитель создает оптимальные условия для деятельности педагогов;
- 2 педагога считают, что руководитель не умеет предвидеть конфликты и умело их разрешать;
- все педагоги уверены, что руководитель проявляет внимание к нуждам, бедам, а также радостям каждого педагога;
- все опрошенные педагоги убеждены в том, что руководитель стремится к улучшению неофициальной структуры взаимоотношений, личных контактов во время культурных мероприятий.

По результатам проведенного опроса с целью оценить значение роли руководителя и оценить уровень осведомлённости педагогов о корпоративной культуре:

Все опрошенные педагоги знакомы с понятием «Корпоративная культура» и понимают его значение. Также они согласны с тем, что дошкольной образовательной организации необходима корпоративная культура и в их детском саду существует корпоративная культура.

Тем не менее, 31 % опрошенных педагогов отмечают, что существующая в их дошкольной образовательной организации корпоративная культура не едина.

89 % респондентов подчеркивают, что корпоративная культура влияет на каждодневную жизнь педагогов, корпоративные ценности отражаются в повседневной работе. Также педагоги отметили, что при организации корпоративной культуры в детском саду необходим педагог.

На формирующем этапе нами были реализованы организационные условия, связанные с разработкой способов стимулирующего взаимодействия и разработкой, и реализацией мероприятий по формированию корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации методов.

На контрольном этапе были повторно констатирующего этапа и отмечена положительная свидетельствует об эффективности работы, проведенной формирующем этапе. По данным проведенного анкетирования,

нами выявлена положительная динамика при оценивании педагогами утверждений, баллы по каждому показателю увеличились в среднем на 1,9, а средний балл по каждому утверждению составляет 4,9 балла.

По результатам проведенного опроса, педагоги знакомы с понятием корпоративная культура, что подтверждается следующими данными 90% из 100% это означает, что педагоги отмечают, что существующая в их дошкольной образовательной организации корпоративная культура едина.

97% из 100% респондентов подчеркивают, что корпоративная культура влияет на каждодневную жизнь педагогов, корпоративные ценности отражаются в повседневной работе.

Наблюдается повышенный уровень сплоченности коллектива, хорошая сработанность и, в связи с этим, совместимость сотрудников, единство в понимании перспектив развития МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска».

Повышенный уровень потенциальной стабильности коллектива, характеризующийся психологической атмосферой, существующей в дошкольном учреждении благоприятен для осуществления развития корпоративной культуры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Изучена сущность и содержание корпоративной культуры в психологической и педагогической литературе. Для целей исследовательской работы корпоративная культура трактуется нами, как совокупность ценностей, принципов, норм, правил деятельности корпорации, которые разделяются большинством сотрудников, передаются из поколения в поколение и оказывают определенное влияние на характер реализации целей данной корпорации.

2. Выявлены особенности формирования корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации связаны с особенностями педагогического коллектива и значения роли руководителя в формировании корпоративной культуры.

3. Обоснованы и апробированы организационные условия формирования корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации, к которым мы относим:

- стимулирование педагогов к корпоративному взаимодействию;
- разработка и реализация мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

4. В ходе опытно-поисковой работы нами было проведено анкетирование с целью проверки значения роли руководителя дошкольной образовательной организации в формировании корпоративной культуры и с целью разработки и реализации мероприятий по созданию и развитию корпоративной культуры.

Данные показатели характеризуют эффективность используемых организационных условий формирования корпоративной культуры.

Таким образом, по результатам исследования мы можем сделать вывод о том, что цели и задачи исследования решены, гипотеза доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Айвазян С. А. Прикладная статистика и основы эконометрики: Учеб. для студентов экон. спец. вузов / С. А. Айвазян, В. С. Мхитарян; Гос. ун-т, Высш. шк. экономики. – Москва: ЮНИТИ, 1998. - 1022 с. – ISBN 5-238-00013-8
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 390 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17956-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535855> (дата обращения: 16.06.2024).
3. Баранова И. П. Организационное поведение: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Антикризисное управление" и другим экономическим специальностям / И. П. Баранова. — Москва: Market DS, 2007. - 165с. ISBN 978-5-7958-0175-9
4. Белолипецкий В.К. Этика и культура управления: Учеб.-практ. пособие: Для студентов гуманитар. фак. вузов, работников муницип. и гос. службы / В.К.Белолипецкий, Л.Г.Павлова. - М.; Ростов н/Д: МарТ, 2004 (Тул. тип.). - 382с. — ISBN 5-241-00324-X (в пер.)
5. Белоусова М. Ю. Структура корпоративной культуры в системе ее управления / М. Ю. Белоусова // Культура: управление, экономика, право. – 2004. – № 4. – С. 40-43.
6. Божко М.П. Семь уроков корпоративных конфликтов / Максим Божко, Дмитрий Галанцев. – Москва: Проспект, 2017. – 93 с.; ISBN 978-5-392-21875-2
7. Буева И.И. Формирование корпоративной культуры образовательных сообществ: теория и методология [Текст]: монография / И. И. Буева, А. В. Кирьякова. - Москва: Дом педагогики, 2009. - 238 с. – ISBN 978-5-89149-026-0

8. Булыко А. Н. Современный словарь иностранных слов: более 25 тысяч слов и словосочетаний / А. Н. Булыко. - [Изд. 2-е, испр. и доп.]. - Москва: Мартин, 2005 - 846с. – ISBN 5-8475-0265-6
9. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом: производственно-практическое издание / С. В. Василенко. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – с.136.
10. Верц С.В. Влияние корпоративной культуры на формирование внутреннего корпоративного имиджа / С.В. Верц // Экономика труда. - №2. - 2013. - с.114-123.
11. Джефкинс Ф. Паблик рилейшнз [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 350400 "Связи с общественностью" / Фрэнк Джефкинс, Дэниэл Ядин ; пер. с англ. под ред. Б. Л. Еремина. – Москва: ЮНИТИ, 2012. - 400 с. – ISBN 5-238-00567-9
12. Дугина О. Корпоративная культура и организационные изменения // Кадровый вестник – 2007. №12. – с.37.
13. Грошев И.В. Организационная культура [Текст] : учеб. пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Менеджмент" : для студентов высших учебных заведений, обучающимся по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ, 2013. - 535 с. – ISBN 9785-238-02384-7 (в пер.).
14. Жданов Юрий Андреевич (1919-2006). Проблемы теории и истории культуры / Ю. А. Жданов. Сущность культуры / Ю. А. Жданов, В. Е. Давидович; отв. ред. Ю. Г. Волков ; Ростовский гос. ун-т, Ин-т по переподгот. и повышению квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук. – Ростов-на-Дону: Наука-пресс, 2005. ISBN 5-88558-027-8.
15. Калашникова М. Б. Психологическая компетентность педагога как основа гуманизации образовательного процесса [Текст] / М. Б. Калашникова, Хомякова, О. В. // Психология обучения, 2008. - № 7. - С. 9-16.

16. Карташова Л.В. Поведение в организации: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. спец. и направлениям / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - Москва: ИНФРА-М, 1999. - 218с – ISBN 5-86225-806-X
17. Козлов В. В. Корпоративная культура: классификация и модели организаций, корпоративный кодекс компании, лидер и теории лидерства, формирование стилей управленческой деятельности / В. В. Козлов. - Москва: Альфа-Пресс, 2009. - 301 с. – ISBN 978-5-94280-378-0 (в пер.)
18. Конражевский Ю. А. Пути совершенствования управления школой [Текст] / Ю. А. Конражевский, В. С. Баймаковский. - Челябинск: Юж. - Урал. кн. изд-во, 1972. - 116 с.
19. Комарова Е.С. Развитие дошкольного образования / Комарова Е.С. // журнал Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2011. – №5. – с.58 – 67.
20. Межуев, В. М. Идея культуры: очерки по философии культуры / В. М. Межуев ; Рос. акад. наук, Ин-т философии. - Москва: Прогресс-Традиция, 2006. - 406с. – ISBN 5-89826-247-4
21. Мескон М. Основы менеджмента [Текст]: Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; [пер. с англ. и ред. О. И. Медведь]. - 3-е изд. - Москва [и др.]: Вильямс, 2016. - 665 с. – ISBN 978-5-8459-1931-1
22. Миронова М.Д. Модульное обучение как способ реализации индивидуального подхода: автореферат дис. кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Казан. гос. ун-т им. В. И. Ульянова-Ленина. - Казань, 1993. - 17 с.
23. Наумов М. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности // Управление компанией журнал. 2012. №7. с.69.
24. Пархоменко, С. Координация движений или как достигается слаженная и согласованная работа организации / С.Пархоменко // Управление персоналом. - 2007. - № 5. - с.30-35.
25. Психологический словарь / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Москва., 1990. – с.177.

26. Роджерс Ф. Взгляд изнутри. Человек - фирма - маркетинг / Фрэнсис Дж. Роджерс, Р. Л. Шука; В. С. Загашвили. - Москва: Прогресс, 1990. - 278с. – ISBN 5-01-002031-9
27. Сергеева, О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Т.Б. Сергеева, О.И. Горбатько // Педагогика: научно-теоретический журнал / ред. В.П. Борисенков, А.Я. Данилюк. – 2006. – № 10. – с. 11-21.
28. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития: учебное пособие / И. А. Смирнова. - Москва: Университет, 2009. - 192 с. – ISBN 978-5-98227-588-2
29. Соболев, Е. К корпоративной культуре через конфликты и риски [Текст] / Е. Соболев / Корпоративная культура. – 2005. – № 1. – с. 24-28.
30. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. - Москва: Журн. "Упр. персоналом", 2003 - 455 с. – ISBN 5-95630-005-1
31. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Менеджмент" / О. Г. Тихомирова. - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 150 с. – ISBN 978-5-16-004534-4
32. Фильченко О. Ю. Изучение особенностей корпоративной культуры дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) / О. Ю. Фильченко. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 11 (34). — Т. 2. — С. 127-129. — URL: <https://moluch.ru/archive/34/3903/> (дата обращения: 16.06.2024).
33. Хасанова А.В., Сиргалина Г.А., Карпова Л.Ф. Организационная культура и этика деловых отношений дошкольного образовательного учреждения // Теория и практика управления в системе рыночных отношений — Пермь, 2017. с.74.
34. Чижов, Н. Управление корпоративными кадрами / Н. А. Чижов. - Санкт-Петербург: Питер, 2005. - 352 с. — ISBN 5-469-00705-7

35. Чуева А.А. Особенности формирования корпоративной культуры в дошкольных образовательных учреждениях / Международный научный журнал «Инновационная наука» №12-1, 2022. – с.131.
36. Чесноков Д.И. Исторический материализм / Москва: Мысль,1999. - с.57.
37. Шейн В.И. Корпоративный менеджмент: Опыт России и США / В. И. Шейн, А. В. Жуплев, А. А. Володин; Гос. ун-т упр., Нац. фонд подгот. кадров (НФПК). - Москва: Тип. "Новости", 2000. - 278 с. – ISBN 5-88149-049-5
38. Шишлова Е. Э. Развитие организации, социально-психологический аспект: учебное пособие / Е. Э. Шишлова; Московский гос. ин-т международных отношений (Ун-т) МИД России. - Москва: Проспект, 2010. - 221, [1] с. – ISBN 978-5-392-01164-3
39. Якутин Ю.В. Модели корпоративной интеграции: проектирование, развитие, эффективность / Ю. В. Якутин. - Москва: Экономическая газ., 2006. - 237 с. – ISBN 5-900792-33-1

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Опрос для педагогов «Осведомлённость о корпоративной культуре»

1. Знаете ли вы что такое «Корпоративная культура»?
2. Нужна ли корпоративная культура в дошкольной организации?
3. Существует ли в вашей дошкольной организации корпоративная культура?
4. Можно ли сказать, что корпоративная культура организации едина?
5. Влияет ли корпоративная культура на каждодневную жизнь педагогов?
6. Отражаются ли ваши корпоративные ценности в повседневной работе?
7. Чувствуете ли вы, что ваша работа соответствует корпоративным ценностям?
8. Считаете ли вы себя вовлеченным в жизнь и развитие своей дошкольной организации?
9. Влияет ли руководитель на развитие корпоративной культуры в ДОО?
10. Нужен ли руководитель при организации корпоративной культуры ДОО?

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкетный опрос сотрудников для выявления их знаний о миссии ДООУ и основных ценностях

Цель опроса: Выявление уровня осведомлённости сотрудников о миссии ДООУ и основных ценностях.

Инструкция: Пожалуйста, внимательно прочитайте каждый вопрос и выберите один вариант ответа, который наилучшим образом отражает ваше мнение.

1. Знаете ли вы, какова миссия нашего ДООУ?

- да, знаю;
- нет, не знаю;
- слышал(а) об этом, но не уверен(а), что правильно понимаю.

2. Какие основные ценности нашего ДООУ вы можете назвать?

- Здоровье и безопасность детей;
- развитие индивидуальных способностей каждого ребёнка;
- создание комфортной и дружелюбной атмосферы в коллективе;
- другое (укажите).

3. Как вы считаете, насколько хорошо миссия и основные ценности ДООУ отражены в нашей ежедневной работе?

- Полностью отражены;
- частично отражены;
- не отражены.

4. Что бы вы хотели изменить или улучшить в нашей работе, чтобы она лучше соответствовала миссии и основным ценностям ДООУ?

- Улучшить качество образовательных программ;
- увеличить внимание к здоровью и безопасности детей;
- развивать индивидуальные способности каждого ребёнка;
- создать более комфортную и дружелюбную атмосферу в коллективе;
- другое (укажите).

5.Как вы оцениваете уровень вашей осведомлённости о миссии и основных ценностях ДОО?

-Высокий;

-средний;

-низкий.

Спасибо за ваши ответы! Ваши мнения очень важны для нас.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Тема педагогического совета: «Определение миссии ДОО: путь к успеху»

Цель: определить миссию ДОО, которая будет служить основой для всей деятельности организации.

Задачи:

- Обсудить существующие ценности и принципы работы ДОО;
- определить, какие изменения необходимо внести в работу ДОО для соответствия современным требованиям;
- сформулировать миссию ДОО, которая будет отражать основные цели и задачи организации.

План проведения:

- Вступительное слово заведующего ДОО;
- обсуждение существующих ценностей и принципов работы ДОО;
- анализ внешней и внутренней среды ДОО;
- мозговой штурм по формулированию миссии ДОО;
- обсуждение и голосование за окончательный вариант миссии ДОО;
- подведение итогов и принятие решения о дальнейшей работе.

Материалы:

- Презентация с информацией о существующих ценностях и принципах работы ДОО.
- результаты анализа внешней и внутренней среды ДОО;
- бумага и ручки для мозгового штурма и голосования.

Ход проведения:

Заведующий ДОО открывает педагогический совет и представляет его цель и задачи. Затем участники обсуждают существующие ценности и принципы работы ДОО, анализируют внешнюю и внутреннюю среду организации. После этого проводится мозговой штурм по формулированию миссии ДОО. Участники предлагают свои варианты миссии, обсуждают их и

голосуют за окончательный вариант. В конце заведующий подводит итоги педагогического совета и принимает решение о дальнейшей работе.