

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ**

Елена Васильевна Корепанова

кандидат психологических наук, доцент

rip-mgau@yandex.ru

Марина Петровна Манаенкова

кандидат филологических наук, доцент

mmanaenkova@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

Мичуринск, Россия

Аннотация. Статья посвящена описанию структурно-содержательных и функциональных особенностей корпоративной культуры образовательной организации. Корпоративная культура является важным фактором жизнеустойчивости и развития любой организации, а в образовании значимость исследуемого в настоящей статье вида культуры значительно возрастает в силу того, что она представляет собой важный структурный компонент образовательной среды организации любого типа, основанный на общечеловеческих и педагогических ценностях и обуславливающий во многом личностное развитие как членов преподавательского коллектива, так и контингента обучающихся.

Доказывается необходимость внимательного отношения к корпоративной культуре образовательной организации как важному фактору профессионального развития.

Ключевые слова: образовательная организация, корпоративная культура, профессиональное развитие.

Модернизация современной системы организации образовательной парадигмы в нашей стране обуславливает повышение требований к функционированию корпоративного менеджмента, основной целью которого, как известно, является обеспечение эффективной деятельности организации. Качество кадрового потенциала – сплоченность коллектива, понимание им основной миссии организации, готовность прийти на помощь, уважительное отношение к традициям и старейшим членам коллектива, готовность к инновационным изменениям различных сфер жизнедеятельности организации – определяет во многом представление об успешности организации как у сотрудников, которые работают непосредственно в конкретной организации, так и у сотрудников других организаций, и у общественности в целом.

Одним из основополагающих показателей успешного кадрового менеджмента любой организации является сложившийся в ней уровень корпоративной культуры [1, с. 46]. Следует подчеркнуть, что для оптимального функционирования и развития образовательной организации особую значимость имеет корпоративная культура. Данное обстоятельство обусловлено специфической природой исследуемого в настоящей статье вида культуры: с одной стороны, данная культура представляет собой систему духовных и материальных ценностей, определяющих характер различных взаимоотношений внутри организации, отношений к другим организациям, а с другой стороны, является важным компонентом образовательной среды, базирующейся на общечеловеческих и педагогических ценностях. Отмеченная выше феноменальная природа корпоративной культуры детерминирует ее бинарность: внешнюю и внутреннюю стороны. Диалектическое единство данных сторон определяет не только поступательное развитие корпоративной культуры образовательной организации, но и привлекательность ее имиджа как важного показателя ее конкурентоспособности [2].

Комплексный анализ специальных работ, посвященных исследованию сущностных и структурно-содержательных особенностей корпоративной культуры, позволяет нам сделать вывод о том, что изучение отмеченных выше

проблемных аспектов является актуальным в современной педагогике и психологии.

В настоящее время объем понятия *корпоративная культура* определяется по-разному: и как образ мышления и способ действия (Э. Джакус), и как очень сложное, развивающееся явление (В.А. Спивак), и как система духовных и материальных ценностей (С.Г. Абрамова, И.А. Костенчук), и как система корпоративных ценностей (В.А. Макеев) [3, с. 73]. Наличие в науке отличающихся определений исследуемого в настоящей статье понятия подтверждает его сложную природу.

Большое значение исследуемого в настоящей статье вида культуры для развития образовательной организации, как отмечают исследователи [4, с. 170], обусловлено следующими обстоятельствами: корпоративная культура является важным фактором понимания педагогом, с одной стороны, своей самости, а с другой стороны, своей причастности к определенной группе работников, и, как следствие, формирования у него чувства стабильности и социальной защищенности; качественный уровень корпоративной культуры определяет успешность или не успешность вхождения новых сотрудников в педагогический коллектив; корпоративная культура как эталонный компонент функционирующей системы стимулирует личностное и профессиональное развитие сотрудников организации [5].

Корпоративная культура способствует формированию в трудовом коллективе образовательной организации доброжелательных взаимоотношений, которые в значительной степени инициируют повышение мотивации педагогических работников к качественному осуществлению ими профессиональной деятельности, которая, в свою очередь, обуславливает формирование положительного имиджа образовательной организации в целом. Исследователи отмечают тесную взаимосвязь и взаимообусловленность корпоративной культуры и профессионального развития сотрудников образовательной организации: высокий уровень корпоративной культуры способствует повышению уровня профессионального развития педагогов, а

повышение уровня профессиональной компетентности педагогов последовательно ведет к повышению корпоративной культуры [6, с. 177]. Руководители образовательных организаций должны стратегически правильно выстраивать кадровую политику, создавая максимально благоприятные условия для повышения профессиональной и личностной компетентностей педагогов, для формирования целостного корпоративного сознания, предполагающего понимание, с одной стороны, причастности к общей деятельности, а с другой стороны, собственной ценности для организации, для создания ее положительного имиджа.

Современная образовательная организация является сложной, динамично развивающейся системой, базирующейся на корпоративной культуре. Данное обстоятельство требует от руководителей образовательных организаций внимательного отношения к корпоративной культуре: систематического контроля за ее качественным состоянием, активных действий, направленных на ее развитие. В этой связи показательной является практика советских времен, когда на доску почета помещали фотографии лучших работников, тем самым культивируя ответственное отношение к профессиональным обязанностям, их самоотверженное выполнение, а также иницируя профессиональное и личностное развитие сотрудников.

Руководители современных образовательных организаций должны понимать, что корпоративная культура является не только важным фактором развития и, как следствие, конкурентоспособности организации, но и основой взаимодействия как внутри организации, так и вне организации: с заказчиками и потребителями образовательных услуг [7].

Очевидно, что сегодня необходимо серьезно относиться к корпоративной культуре как важному фактору профессионального развития педагогов и основополагающему показателю позитивного имиджа образовательной организации.

Список литературы:

1. Манаенкова М.П. Специфика технологии формирования речевой компетентности обучающихся неязыкового вуза // Современные педагогические технологии в организации образовательного пространства региона: сборник материалов Областной научно-практической конференции (24 апреля 2018 г.). – Мичуринск: Изд-во ООО «БиС». 2018. С. 46-51.
2. Гусева М.Н., Попова С.В. Современные подходы к формированию профессионального имиджа будущего управленца в образовательном процессе вуза // Наука и Образование. 2021. Т. 4. № 4.
3. Матвеев Е.Г. Формирование корпоративной культуры профессиональной образовательной организации // Инновационное развитие профессионального образования. 2020. № 1 (25). С. 72-79.
4. Корепанова Е.В., Козлова А.Г. Развитие профессиональных способностей у будущего педагога в условиях педагогического вуза // Актуальные проблемы многоуровневой языковой подготовки в условиях модернизации высшего образования. Материалы V Международной научно-практической конференции (заочное участие). 2017. С. 169-176.
5. Манаенкова М.П. Педагогические основы личностного и профессионального становления специалиста // Наука и Образование. 2021. Т. 4. № 1.
6. Корепанова Е.В., Порфирьева М.В. Психолого-педагогические основы формирования профессиональной направленности личности студентов педагогического вуза // Актуальные проблемы многоуровневой языковой подготовки в условиях модернизации высшего образования. Материалы V Международной научно-практической конференции (заочное участие). Ответственный редактор Г.В. Короткова. 2017. С. 176-182.
7. Кириллова С.С., Кирина И.Б., Щербаков Н.В. Опыт применения конкурсов педагогического и методического мастерства в аграрном образовании // Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 1. С. 24.

CORPORATE CULTURE OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Elena V. Korepanova

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

pip-mgau@yandex.ru,

Marina P. Manaenkova

Candidate of Philological Sciences, Associate Professor

mmanaenkova@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the description of the structural, substantive and functional features of the corporate culture of an educational organization. Corporate culture is an important factor in the sustainability and development of any organization, and in education the importance of the type of culture studied in this article increases significantly due to the fact that it is an important structural component of the educational environment of an organization of any type, based on universal human and pedagogical values and largely determines the personal development of both members of the teaching staff and the contingent students.

The necessity of attentive attitude to the corporate culture of an educational organization as an important factor of professional development is proved.

Key words: educational organization, corporate culture, professional development.

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 25.12.2023.