

В высшем учебном заведении на первом плане всегда будет учебная деятельность, но воспитание и социальное сопровождение оказывают существенное влияние на учебный процесс. Студенческое самоуправление - яркий пример социального развития молодого поколения. Спектр задач, которые решаются во многих случаях только энергией и талантом студентов очень широк: от взаимопомощи в учёбе до организации международных научных контактов. Сплоченная и дружная команда старост и профоров, активно участвующих в подготовке, принятии и реализации управленческих решений, касающихся жизнедеятельности факультета, защите прав и интересов обучающихся, участие в различных видах социальной деятельности служит мотором в движении факультета к новым высотам. Корпоративная взаимозависимость предполагает атмосферу доверия и дружелюбие сотрудников, доступность и открытость информации, конструктивное решение организационных, управленческих и межличностных конфликтов. Опыт, приобретённый за годы учёбы, поможет выпускникам быстро и органично адаптироваться на рабочем месте.

Список литературы

1. «BeOrange» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vk.com/orangenator>.
2. ФАПП ТВ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://youtube.com/user/Fapp.TV>.
3. Альманах ФАПП 2012-2013. Уфа: Знак, 2013. С. 15.
4. Сайт Профкома студентов УГНТУ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://profstud.rusoil.net>.
5. Сайт Факультета АПП УГНТУ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fapp.rusoil.net>.

УДК 371.398:[316.354:316.723]

Л. А. Казарина, Л. В. Семёнов

L. A. Kazarina, L. V. Semenov

ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет

экономики и права», г. Иркутск

Baikal state university of economics and law, Irkutsk

kazalar@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ CORPORATE CULTURE IN ADDITIONAL EDUCATION ESTABLISHMENTS CHILDREN

Рассмотрено понятие «корпоративная культура» с учетом специфики образовательного учреждения. Определены источники формирования корпоративной культуры в учреждениях дополнительного образования детей как средства повышения мотивации педагогического коллектива.

Ключевые слова: корпоративная культура, учреждение дополнительного образования детей, мотивация.

The concept «corporate culture» is divulged, taking into the account specificity of educational institution. The corporate culture role as mean for the increasing of the labor motivation for the pedagogical collectivity is shown. The sources of formation of the corporate culture In new establishments of an additional education of children are defined.

Keywords: corporate culture, children's institution of additional education, motivation.

Корпоративная (организационная) культура представляет собой сложный комплекс предположений, принимаемых всеми членами конкретной организации и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Корпоративная культура в существенной степени регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в различных ситуациях. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудников определяет актуальность проблемы формирования культуры организации в целом и ее элементов. Культура может являться мощным инструментом достижения целей организации и реализации ее миссии, создавая обстановку, способствующую повышению мотивации труда сотрудников.

Существенную роль корпоративная культура играет в деятельности учреждений дополнительного образования детей. В ситуации уменьшения числа профильных образовательных организаций, недостаточном бюджетном финансировании, сокращении образовательных программ технической направленности из-за недостаточного обновления учебно-материальной базы, противоречивости нормативного и правового обеспечения дополнительного образования руководители учреждений вынуждены искать новые управленческие решения. Важным ресурсом при этом является корпоративная культура.

В последние десятилетия система дополнительного образования детей становится значимым элементом российской образовательной системы. Под «дополнительным» понимается мотивированное образование за пределами основного образования, позволяющее детям приобрести устойчивую потребность в познании и творчестве, определиться предметно и лично, реализовать свои способности. В настоящее время функционируют учреждения дополнительного образования детей различных видов, в том числе центры дополнительного образования, дворцы детского (юношеского) творчества, дома детского творчества, станции юных натурали-

стов, детского (юношеского) технического творчества, детские школы искусств, детско-юношеские спортивные школы и т.п.

У каждого из образовательных организаций есть своя корпоративная культура, которая, так или иначе, влияет на мотивацию труда педагогического коллектива. Источниками формирования корпоративной культуры являются: осмысление значимости традиций учреждения, их формирование и поддержание, целенаправленная работа по выявлению и неформальному нормированию лучших образцов поведения, совершенствование объективных, осязаемых элементов культуры, осознанное и соответствующим образом выверенное поведение руководителей учреждения.

В ходе исследования корпоративной культуры в учреждениях дополнительного образования г. Иркутска исследовались такие культурные элементы, как ценности, убеждения и нормы, корпоративные традиции, мероприятия и церемонии, персональный имидж руководителей, корпоративный дух. Феномен «корпоративного духа» особо отмечается в Центральном доме детского технического творчества. Он представляет собой совокупность определенных «духовные уз», скрепляющих в единое целое активную организационную жизнь и предающих ей привлекательную форму как для сотрудников, так и для обучающихся детей.

Наиболее ярко корпоративные ценности учреждений дополнительного образования отражают корпоративные церемонии. Целью проведения подобных мероприятий является укрепление веры работников в эти ценности, приобщение сотрудников к ним. Например, в Доме детского творчества №2 сотрудники как особо значимый выделяют отмечаемый каждый год профессиональный праздник – День Учителя, где лучшим сотрудникам вручаются грамоты, памятные подарки за отличное исполнение должностных обязанностей, за активное участие в жизни коллектива. На таких церемониях подчеркивается мысль, что за хорошую работу человек получает достойную награду, утверждается ценность упорного труда и творчества в учреждении. Это своеобразный способ мотивировать остальных сотрудников (например, молодых специалистов) на лучшее выполнение работы. Подготовка к торжественным мероприятиям также способствует укреплению корпоративной культуры. Разные по своей специфике объединения учреждения тесно сотрудничают друг с другом, обсуждают общую тему, совместно готовятся к выступлениям. Здесь нет ярко выраженной «границы» между начальниками и подчиненными. Все находятся в ожидании праздника, который они проведут все вместе, всей командой. Создаваемые

в учреждениях традиции и ритуалы вносят свой вклад в их корпоративную культуру. Коллективы учреждений вместе отмечают различные праздники. В связи с этими событиями организуются корпоративные вечера, в которых принимает участие весь педагогический коллектив. В ДДТ № 2 педагоги во главе с педагогом-организатором готовят музыкальные и танцевальные номера, сами пишут сценарий мероприятия. Это уже становится обязательной, одобряемой всеми нормой.

Другим важным элементом корпоративной культуры учреждений становится фирменный стиль. Коллективы педагогов организуют свою деятельность согласно определенным принципам и правилам, соответствующим собственным представлениям о себе, о правильном общении с обучающимися и их родителями. Исследование показало, что руководство учреждением, его первое лицо играет очень значимую роль в формировании корпоративной культуры организации. Именно первое лицо закладывает те ценности и нормы, которые должны реализовываться в учреждении. Если руководитель не заинтересован в создании развитой корпоративной культуры, то организация всегда будет находиться в нестабильном положении, так как каждый работник, не зная особенностей и правил поведения в учреждении, будет работать, ориентируясь только на свои должностные обязанности, упуская из внимания общеорганизационные цели и задачи. Руководитель в учреждении дополнительного образования, учитывая его специфику, должен быть и эффективным менеджером, организующим работу всех подразделений, и психологом, умело выстраивающим взаимоотношения с педагогами и детьми. В работе руководителя следует использовать весь доступный спектр инструментов современной системы мотивации труда. К ним относятся: продвижение по службе, публичная оценка заслуг работника, поднятие морального духа сотрудников, повышение делового настроения и создание комфортного климата в коллективе.

Наряду с административными и экономическими методами управления существенная роль в формировании и поддержании корпоративной культуры принадлежит социально-психологическим методам [1]. Эти методы основаны на использовании моральных стимулов к труду и оказании воздействия на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека [2]. В состав данных методов входит формирование коллективов, с учетом типов личности и характера работников, создания нормального психологического климата, творческой атмосферы. Социаль-

но-психологические методы особенно важными являются в организациях, в которых имеются ограниченные экономические ресурсы для мотивирования работников и в которых значимую роль для основной деятельности играет творческая атмосфера. К таким организациям, несомненно, относятся учреждения дополнительного образования детей, а корпоративная культура в них становится мощным фактором мотивации (или демотивации) педагогических работников.

Корпоративная культура, ее состояние и влияние на поведение сотрудников должны постоянно находиться в центре внимания руководства образовательного учреждения. Изменение, совершенствование культуры - процесс достаточно длительный, включающий в себя ряд элементов:

- анализ состояния культуры учреждения;
- формирование эталонов культуры (ценностей, норм, принципов) вытекающих из миссии и стратегии развития образовательного учреждения;
- разработка механизма реализации эталонов;
- ревизия, замена устаревших ритуалов, привычек, лозунгов;
- «внедрение» ценностей новой корпоративной культуры.

Большое значение для повышения качества культуры образовательного учреждения имеет активное участие в этом процессе педагогов, непосредственно занятых обучением детей. Поэтому в конкретном учреждении дополнительного образования алгоритм деятельности руководителей по совершенствованию корпоративной культуры может включать следующие этапы:

1. Определение стратегических направлений развития корпоративной культуры образовательного учреждения.
2. Формирование инициативных групп педагогов (по направлениям образовательных предоставляемых учреждением услуг) для согласования будущего состояния культуры.
3. Проведение с членами групп семинаров по определению стержневых положений и принципов изменения культуры.
4. Разработка детализированного плана реализации изменения корпоративной культуры.
5. Осуществление действий, предусмотренных планом изменений.

Результатом грамотно построенной корпоративной культуры будет улучшение управляемости в учреждении, лояльность, проявление инициа-

тивы сотрудников и качественные отношения с обучаемыми детьми и их родителями, а также повышение нематериальной мотивации персонала.

В учреждениях дополнительного образования детей, где оплата труда практически не достигает высокого уровня, формирование корпоративной культуры выступает мощным средством повышения мотивации труда педагогического коллектива.

Список литературы

1. *Веснин В. Р.* Основы менеджмента / В. Р. Веснин. М.: Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 2008.
2. *Коротков Э. М.* Исследование систем управления / Э. М. Коротков. М.: "Дека", 2000.
3. *Титов Б. А.* Социально-культурный потенциал системы дополнительного образования / Б. А. Титов // Дополнительное образование детей – фактор развития творческой личности. СПб, 1998.

УДК 377.354

С. В. Комлева

S. V. Komleva

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

sweet5020@yandex.ru

ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ PRINCIPLES EFFECTIVE PROFESSIONAL LEARNING IN THE CONTEXT OF MICRO-ENTERPRISES

Социально-экономическая ситуация современного общества актуализирует вопросы профессионального обучения на рабочих местах. Требуется переосмысление традиционных подходов к обучению работников. Реализация принципов учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия способствует достижению жизненных и профессиональных целей субъектов труда.

Ключевые слова: профессиональное обучение, наставник, микропредприятие, учебно-профессиональное взаимодействие, обучающий субъект, обучающийся субъект.

Socio-economic situation of modern society actualizes issues of vocational training in the workplace. Requires rethinking traditional approaches to the training of workers. Implementation of the principles of teaching and professional interaction contributes to workers micro life and professional goals subjects of labor.

Keywords: training, mentor, microenterprise, teaching professional interaction, teaching subject, the student subject.