

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОДИНЦОВСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА
«ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ

КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ

ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО

ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ

**ДЕТСКОГО САДА № 13 КОМБИНИРОВАННОГО
ВИДА)»**

Выполнила: магистрант Чалапко Н.М.

Научный руководитель: к.с.-х.н., доцент Конобеева А.Б.

г. Одинцово, 2016 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 13 комбинированного вида



- МБДОУ детский сад № 13 комбинированного вида открыт с 01.09.1955 г., переведен в муниципальную собственность в 1993 г. В детском саду 5 групп, наполняемость – 132 воспитанника.
- Учредитель – Администрация Одинцовского муниципального района
- Адрес: г. Одинцово, ул. Глазынинская, д.8
- Телефон: 8 495 597 47 43
- E-mail: odin.mdou13@yandex.ru
- Сайт: <http://detsad13.odinedu.ru/>

Миссия ДООУ

Миссия ДООУ определена с учетом интересов воспитанников, их родителей и сотрудников и заключается в создании благоприятных условий для полноценного проживания ребенка дошкольного детства, формировании основ базовой культуры личности, всестороннего развития психических и физических качеств в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, подготовке ребенка к жизни в современном обществе, а также повышению качества образовательных услуг и сохранения положительного имиджа и статуса дошкольного учреждения.

Цель и задачи исследования:

- **Цель** – разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в дошкольном образовательном учреждении.
- **Задачи:**
 - исследовать теоретические аспекты корпоративной культуры, выявить их особенности, проанализировать модели и типы корпоративной культуры, ее формирования;
 - представить общую характеристику исследуемой организации;
 - проанализировать корпоративную культуру детского сада;
 - Разработать мероприятия по формированию корпоративной культуры в образовательной организации.

Определение понятия «корпоративная культура»

Автор	Определение
В.В. Андронов	Корпоративную культуру организации определяет формула: общие ценности — взаимовыгодные отношения и сотрудничество — добросовестное организационное поведение. Корпоративная культура в организации формируется на основе признанных ценностей и принятых норм поведения именно в данном коллективе и данной организации.
В.А. Спивак	Корпоративная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передают через символические средства духовного и материального внутриорганизационного общения.
В.Л. Михельсон-Ткач	Корпоративная культура – это система взаимодействующих материальных и духовных ценностей, проявлений, присущих организации, отражающих ее индивидуальность, восприятие себя и окружающей среды, сложное, многослойное, динамичное явление. Включающее и материальное, и духовное в поведении организации по отношению к

Уровни корпоративной культуры по Э. Шейну

- **«Поверхностный»** или «символический» - внешние факторы (наблюдаемые образцы поведения, способы вербальной и невербальной коммуникации, лозунги и т. д.).
- **«Подповерхностный»** или «организационная идеология» - ценности, верования, убеждения, разделяемые в организации и отражающиеся в символах и лозунгах, которые содержат в себе смысловое объяснение первого уровня.
- **«Глубинный»** или «философский» - «фундаментальные» предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации. Философия организации включает в себя этические принципы, лежащие в основе мышления и деятельности руководства и сотрудников организации.

Для проведения исследования корпоративной культуры в МБДОУ детский сад № 13 комбинированного вида были проведены:

- Тестирование (Приложение 2);
- Анкетирование (Приложение 1, 2, 3)
- Беседы с сотрудниками;
- Наблюдение за ходом рабочего процесса;
- Анализ локальных актов учреждения.



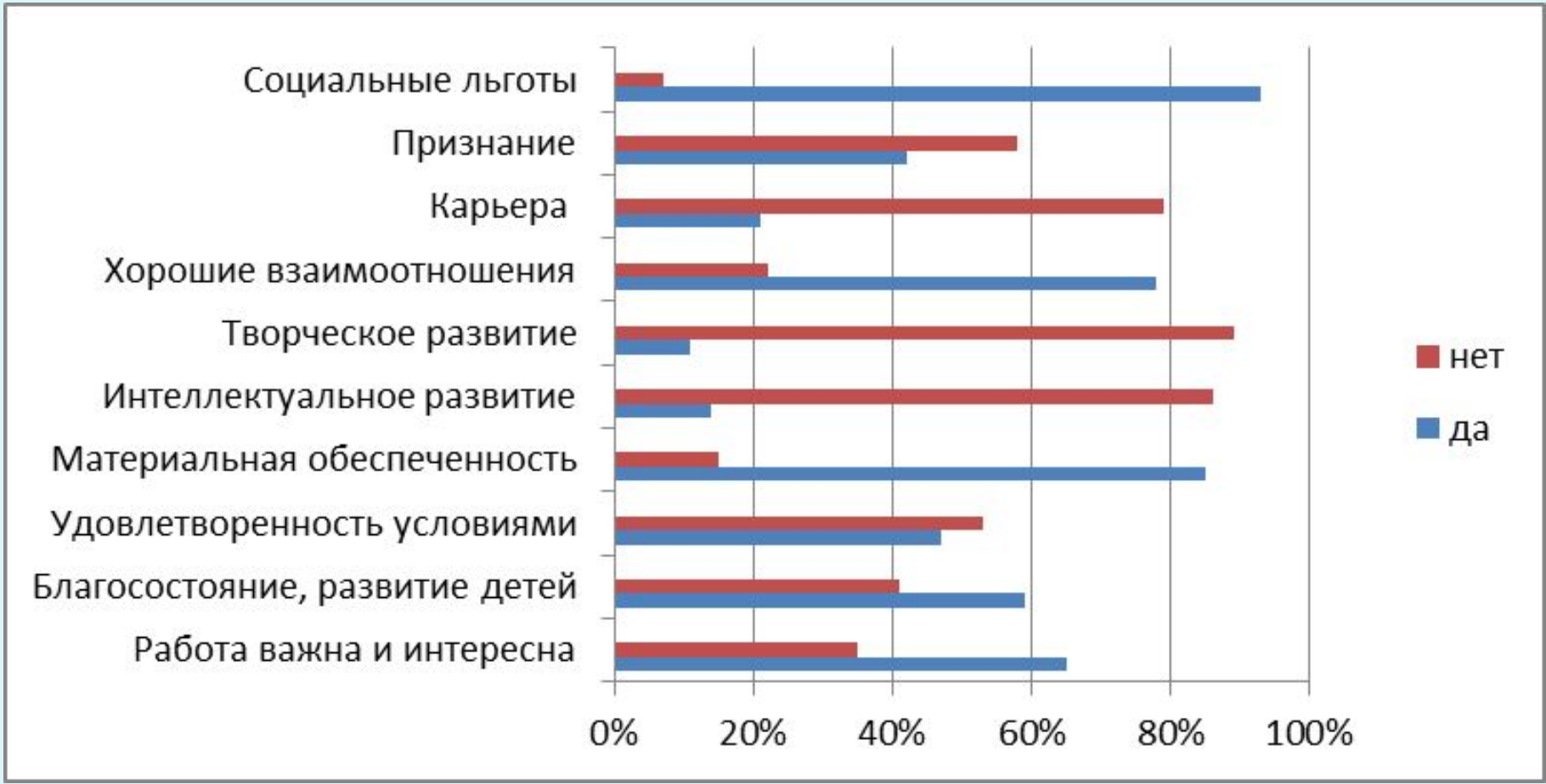
Факторы, определяющие корпоративную культуру в МБДОУ детский сад № 13 комбинированного вида



Структура корпоративной культуры МБДОУ детский сад № 13



Ценностные ориентиры сотрудников



План (проект) мероприятий по формированию и развитию корпоративной культуры в ДОУ

Этапы	Содержание
1	Разработка «Положения о нормах профессиональной этики», «Кодекса делового этикета».
2	Разработка логотипа.
3	Формирование стиля в одежде.
4	Делегирование полномочий лидерам.
5	Мотивация, стимулирование и самодисциплина.
6	Корпоративные коммуникации.
7	Технология подбора и адаптации сотрудников.
8	Обучение руководителей (готовность к изменениям и корпоративной культуре).
9	Оценка и контроль.

Сравнительный анализ

Положения

Положение о дресс-коде

1. Общие положения.
2. Определение дресс-кода, его необходимости и эффективности.
3. Правила дресс-кода.
4. Контроль и ответственность за соблюдение дресс-кода.
5. Меры воздействия.

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

1. Общие положения.
2. Обязательства пед. работников перед профессиональной деятельностью.
3. Обязательства пед. работников перед воспитанниками.
4. Обязательства пед. работников перед законными представителями воспитанников.
5. Обязательства пед. работников перед коллегами.
6. Обязательства администрации Учреждения перед пед. работниками.

**Спасибо за
внимание!**