

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2015 Антипина Жанна Петровна

© 2015 Кузнецова Елена Григорьевна

© 2015 Польшина Людмила Викторовна

кандидат экономических наук, доцент

© 2015 Чкалова Светлана Валериевна

Самарский государственный экономический университет

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141

E-mail: Zhanna-antipina@yandex.ru, Elena1964e@yandex.ru,

svchkalova2013@yandex.ru

Дано определение корпоративной культуры образовательной организации и развития персонала как одной из ценностей корпоративной культуры. Приведены особенности образовательных услуг и факторы, оказывающие воздействие на развитие персонала образовательной организации. Сформулированы основные принципы развития персонала в образовательных организациях.

Ключевые слова: современная модель образования, образовательные организации, развитие персонала, корпоративные ценности, качества личности, атрибуты образовательной организации.

Происходящие изменения в системе образования Российской Федерации являются объективной потребностью членов общества в реформах, адекватных развитию общества. В новом Законе “Об образовании” содержатся требования к современному образованию и указания о социальном заказе образовательным организациям работать в режиме развития.

Деятельность развивающейся образовательной организации нацелена на поиск и освоение новшеств, способствующих качественным изменениям образовательного процесса.

Основным видом деятельности любой образовательной организации является создание и предоставление образовательных услуг. Образовательная услуга как товар имеет свои особенности: высокая трудоемкость на этапе создания, высокая стоимость на этапе предоставления, трудность измерения результата, достаточно длительный период обучения (от нескольких недель до нескольких лет), высокая конкуренция, трудности вхождения и ухода с рынка и т.д. В Российской Федерации, так же как и в большинстве стран мира, большое влияние на осуществление образовательной деятельности оказывает государство. Образовательная деятельность носит социальный характер. Любая школа, в широком смысле этого слова, несет социальную ответственность перед обществом за качество сво-

ей работы. Поэтому параллельно с образовательными услугами выполняется и социальная миссия.

Для успешного осуществления процесса модернизации система образования нуждается в специалистах, владеющих современными методами управления преподавательскими коллективами, исследованиями и разработками, способными эффективно работать на рынке нововведений. Внедрение нововведений - это творческий и затратный процесс для любой образовательной организации. Но без нововведений невозможно функционировать и развиваться в современном обществе, для которого характерна конкуренция.

Современная политика государства в сфере образования требует от образовательных организаций повышения качества образования, готовности выпускников к активному участию в жизни социума. Важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Все эти навыки формируются в детстве и юности, совершенствуются и пополняются в течение всей жизни индивида.

Таким образом, современная модель образования ориентирована на решение задач инновационного развития экономики. В условиях перехода на федеральные государственные образовательные

стандарты образовательных организаций (ФГОС ОО) появляются новые требования к условиям реализации основной образовательной программы, которые должны обеспечивать для участников образовательного процесса возможность эффективного использования профессионального и творческого потенциала преподавательских (педагогических) и руководящих работников образовательного учреждения, повышения их профессиональной, коммуникативной, информационной и правовой компетентности; эффективного управления образовательным учреждением с использованием информационно-коммуникационных технологий, современных механизмов финансирования. И как следствие, появляются новые требования к развитию работников образовательной организации.

Развитие персонала в образовательных организациях отличается от развития работающих на производственных экономических объектах. Это связано со спецификой образовательной деятельности:

- в Российской Федерации, так же как и в большинстве стран мира, значительное влияние на осуществление образовательной деятельности оказывает государство;

- образовательная деятельность носит социальный характер. Любая школа, в широком смысле этого слова, несет социальную ответственность перед обществом за качество своей работы. Поэтому параллельно с образовательными услугами выполняется и социальная миссия;

- образовательной деятельности присущ консерватизм. Технология учебно-преподавательской работы остается практически неизменной на протяжении десятилетий, трансформации в области политики, экономики, демографии не могут ее изменить;

- некоммерческий характер образовательной деятельности. Даже для частных учебных учреждений (негосударственных) получение прибыли не является главной целью. Примером может служить опыт частных учебных заведений в странах Западной Европы, исчисляемый столетиями.

С учетом вышесказанного особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие преподавателей, педагогов, инженерно-технического персонала и административных работников образовательной организации. Процесс обновления образования организуется людьми. Следовательно, его проектирование, запуск и поддержка

будут в той мере эффективны, в какой организаторы образовательной деятельности опираются на достижения науки и потребности общества.

Одним из важнейших элементов корпоративной культуры в образовательных организациях является развитие персонала. Если рассматривать культуру современных российских компаний, то можно отметить, что еще не так давно они не имели общей направляющей идеи, отражающей стратегические цели компании. Идеи как бы витали в воздухе и не были оформлены в официальных документах. Корпоративная культура всегда присутствовала в развитии образовательных организаций как обязательная составляющая независимо от того, какая терминология использовалась для обозначения этого явления в жизни образовательного сообщества.

Смысловое содержание данного понятия меняется с течением времени. Так, в 1970-х гг. корпоративная культура определялась как “совокупность норм, ценностей, убеждений и образцов поведения... для достижения поставленных перед организацией целей”¹, в 2000-х гг. чаще всего как “динамическая система правил... включающая отношения, ценности, убеждения, нормы и поведение”².

Проанализировав и выделив общее, совпадающее из многих определений корпоративной культуры, можно охарактеризовать ее следующим образом: корпоративная культура - это набор наиболее значимых материальных и духовных ценностей, взаимодействующих между собой, присущих конкретной организации, отражающих ее индивидуальность и задающих людям ориентиры их поведения и действий. В целом, корпоративная культура обеспечивает реализацию миссии и стратегии развития компании, культура организации существует всегда, независимо от того, занимаются ее формированием или нет.

Основа основ корпоративной культуры - корпоративные ценности, они являются главным стержнем, на который “нанизывается” масса других ее компонентов: традиции, нормы, герои и пр. Ценности - это разделяемые всеми членами компании представления о данной компании и ее благе. Ценности организации, как правило, вытекают из ценностей ее собственника либо управляющей команды.

Система корпоративной культуры - емкое понятие, включающее в себя множество элементов, подсистем, но можно выделить две, главные, на наш взгляд, - систему ценностей и систему атрибутов.

Раскроем несколько наиболее часто используемых ценностей в образовательных организациях РФ и формы их внедрения.

1. Инициативность. Это ценность, благодаря которой каждый работник образовательной организации может высказывать и доносить до администрации учебного заведения свои идеи и мысли. Формами внедрения инициативности могут быть: составленные в определенных местах ящики, в которые сотрудники образовательной организации могут опускать записки со своими предложениями и идеями, возможность отправить свою идею по электронной почте, выступить на собрании, педсовете и т.п. Выдвинутые сотрудниками идеи, которые можно реально внедрить в работу образовательной организации, учитываются и, соответственно, поощряются, что является важным мотивирующим фактором.

Если инициативность в образовательной организации работает, то сотрудники довольно охотно высказывают свои идеи, открыто говорят о том, что бы они хотели изменить в своей работе, работе коллег или же в образовательной организации в целом.

2. Командность. Это ценность, которая исходит из поиска противопоставления чего-либо личным амбициям. Она предполагает взаимозаменяемость, взаимопомощь, постановку целей образовательной организации выше своих личных, способность брать ответственность не только за свои результаты, но и за результаты своих коллег. Формы внедрения исторически выработаны: проведение методических советов, создание межпредметных, временных творческих и проблемных групп, проведение всевозможных тренингов. С другой стороны, существует опасность, что в таких организациях могут порицаться или наказываться проявления индивидуализма. Когда командность работает в организации, тогда каждый сотрудник хорошо понимает свои слабые и сильные стороны и старается организовать свою работу так, чтобы она дала как можно большую результативность в общем деле. Ценность “командность” означает также, что сотрудники не стесняются обращаться за помощью, если не могут справиться с поставленной задачей, вовремя сообщают своим коллегам о всевозможных рисках. В таких коллективах образовательных организаций присутствует и взаимная поддержка, и взаимная требовательность, когда каждый максимально, согласно своим способностям и компетенции вносит вклад в общий результат, т.е. командность не стирает индивидуальности каждого сотрудника.

3. Ответственность. Эта ценность подразумевает, что каждый сотрудник доводит свою работу до конца, насколько это возможно объективно оценивает свои как положительные результаты, так и недоработки, принимает их последствия, т.е. не оспаривает их, не ищет виновных, если что-то пошло не так. Кроме того, под ответственностью обычно понимают дисциплину и соблюдение требований образовательной организации. Ответственность - это когда на каждого сотрудника можно положиться, потому что он не только старается сам как можно лучше сделать свою работу, но и вдохновляет коллег.

Как правило, сотрудников ранжируют по уровню ответственности и наиболее ответственных приводят в пример остальным, призывая тем самым последних укреплять и развивать свой уровень ответственности. Внедрить ответственность в образовательной организации как ценность может препятствовать смешение понятий, непонимание того, что же такое ответственность. Если руководство образовательной организации считает, что ответственность - это принцип “умри, но сделай”, то сотрудник, который не справился вовремя с поставленной задачей, будет считаться безответственным. Кроме того, есть опасность, что и во многих других ценностях, подразумевающих не конкретные навыки, а личностные проявления, помехой будет служить нежелание руководства начинать изменения с себя. На практике замечено, что ответственность работает, когда сотрудники образовательной организации выполняют взятые на себя обязательства, принимают самостоятельно решения, готовы анализировать, исправлять и улучшать свои действия.

4. Непрерывное развитие. Это означает, что работники готовы учиться применять полученные теоретические знания на практике, находить те направления, которые повышают их эффективность; сотрудники не только положительно относятся к обучению, но даже в нерабочее время готовы посещать всевозможные семинары, читать профессиональную литературу. Попытки внедрения данной ценности выглядят примерно так: для каждого уровня должности создаются программы обучения, которые сотрудник проходит с момента его появления в организации и на протяжении всей его работы в ней. В настоящее время акцент ставится на том, чтобы сотрудник образовательной организации формулировал профессиональные ценности, созвучные ее миссии и ценностям.

После того как определены ценности компании, следует формализовать их в атрибутах.

Атрибутами корпоративной культуры образовательной организации являются: устав (положение) образовательной организации, миссия, гимн, лозунг, корпоративные цвета, разнообразные символы, фирменные ручки, майки, бейсболки, календари, блокноты и пр. Атрибуты корпоративной культуры образовательной организации должны быть выбраны обдуманно и согласовываться с ее истинными ценностями. Это также касается и совместных корпоративных мероприятий. Ежегодные выезды на природу, совместные занятия спортом, доски почета лучших работников образовательной организации, профессорско-преподавательского состава (для высшей школы) и педагогического состава (для средней школы, в том числе профессиональной), сайт образовательной организации и т.п. - все это может быть атрибутом корпоративной культуры. Корпоративная культура может и должна меняться в соответствии с внешними и внутренними факторами и стратегическими целями образовательной организации. Самое главное - это сохранить связь между действительными корпоративными ценностями образовательной организации и атрибутами корпоративной культуры, потому что если они не совпадают, то ритуалы, к сожалению, становятся досадной обузой.

Для образовательной практики на современном этапе можно выделить противоречие между необходимостью в условиях современной модели образования развития персонала и недостаточно проработанным механизмом организации и проведения профессионального, интеллектуального развития персонала образовательной организации.

Развитие образовательной организации может быть управляемым или стихийным. Развитие управляемое всегда предполагает выработку и реализацию решений о внедрении и освоении каких-то новшеств, т.е. таких компонентов, элементов, связей, которых раньше в системе работы образовательной организации не было. Так как внедрение нового невозможно без обновления управленческой деятельности администрации образовательной организации, то целесообразно будет привести еще одно понятие - "инновационная деятельность высшего менеджмента образовательной организации".

Инновационная деятельность высшего менеджмента образовательной организации - деятельность руководителя по созданию, разработке, ос-

воению новшеств в содержании управленческих функций, используемых методов, организационной структуры, по внедрению нововведений в практику с целью повышения эффективности управления и развития образовательной организации. В свою очередь, инновационная деятельность высшего менеджмента образовательной организации должна стать важнейшей составляющей корпоративной культуры.

На основе ценности "непрерывность развития" можно сформулировать основные принципы развития персонала в образовательных организациях:

- целостность системы развития, преемственность видов и форм развития работников;
- опережающий характер развития работников по отношению к развитию организации;
- гибкость различных форм развития;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;
- учет возможностей организации.

Факторы, влияющие на необходимость развития работников образовательной организации, будут следующие:

- конкуренция на рынке образовательных услуг, на рынке труда;
- развитие информационных технологий;
- комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и стратегических задач на основе единой программы деятельности образовательной организации;
- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации и др.;
- требование общества к профессиональному и моральному уровню развития работников образовательных организаций.

Профессиональные качества работника образовательной организации определяются рядом факторов: общее базовое образование, специальное профессиональное образование, приобретенные навыки, стаж и опыт работы, личностные и социальные качества. Следование каждым работником требованиям корпоративной культуры образовательной организации обеспечит развитие личности обучающего, личности обучающегося, позволит достичь установленных целей и выполнить миссию образовательной организации.

¹ Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура, Москва, 2011.

² Мацумото Д. Психология и культура. Санкт-Петербург, 2008.