

*Карина Шостак
(м. Полтава)*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У сучасних умовах реформування освіти, посилення ролі закладів у формуванні соціального капіталу й відповідальності за якість освітніх послуг корпоративна культура постає як важливий чинник ефективного функціонування освітньої установи. Вона є системою спільних цінностей, норм, моделей поведінки, традицій і правил взаємодії, що об'єднують працівників та сприяють створенню сприятливого соціально-психологічного клімату. Корпоративна культура в закладі освіти формує єдине ціннісне поле, сприяє згуртованості колективу, підвищує мотивацію педагогів та створює освітнє середовище як ефективний чинник позитивного впливу на розвиток особистості. Вона забезпечує ефективну комунікацію й сталий розвиток закладу.

Водночас, як слушно зауважує досвідчений керівник і науковець, директор гімназії 117 ім. Лесі Українки (м. Київ) В. Нідзієва, «питання організаційного розвитку ЗЗСО належать до пріоритетів діяльності керівників закладів освіти, але такий нематеріальний ресурс розвитку ЗЗСО, як організаційна культура, на сьогодні використовується недостатньо» [1].

Управління процесом формування корпоративної культури передбачає системну, цілеспрямовану діяльність керівника освітнього закладу, що охоплює як стратегічне планування, так і щоденну організаційну практику. Формування цієї культури починається з визначення місії, бачення, цілей і цінностей закладу освіти. Вони мають бути зрозумілими та прийнятими всіма учасниками освітнього процесу, включно з адміністрацією, педагогами та обслуговуючим персоналом.

Важливими інструментами управління є комунікація, лідерство, внутрішньоорганізаційна освіта, наставництво, спільне планування та колегіальне прийняття рішень. Успішна корпоративна культура формується тоді, коли працівники відчують свою причетність до досягнення цілей установи, мають простір для ініціативи, отримують підтримку з боку керівництва й можливості для професійного зростання.

Особливу увагу слід приділяти інтеграції нових працівників у корпоративне середовище. Процес адаптації має бути неформальним, але структурованим: через менторство, ознайомлення з правилами, цінностями та традиціями закладу. Регулярне проведення колективних заходів, круглих столів, тренінгів сприяє зміцненню внутрішніх зв'язків і формуванню позитивного іміджу установи.

Очевидно, що в цьому процесі особливу роль відіграє особистість керівника, який у освітньому закладу відіграє роль не лише адміністратора, а й носія культури, що своєю поведінкою демонструє бажану модель взаємодії та професійної етики. В умовах децентралізації та автономії освітніх закладів він стає ключовою фігурою в побудові сильної, згуртованої, орієнтованої на розвиток організації. При цьому, в ході вирішенні поточних і стратегічних завдань, його управлінські якості постійно вдосконалюються, зростає професіоналізм. Не можна не погодитися з думкою А. Ногінської, що «розвиваючи в собі певні якості задля колективу, «для інших», керівник одночасно збагачує себе самого: займається професійною самоосвітою, культурним саморозвитком «для себе», а втілюється це в справах і вчинках на благо формування корпоративної культури» [2, с. 268].

Отже, формування корпоративної культури – це не сукупність випадкових заходів, а безперервний процес, що потребує стратегічного бачення, системного підходу, гнучких управлінських рішень і глибокого розуміння людського потенціалу як головного ресурсу закладу освіти. Водночас – це своєрідний екзамен для керівника, який повинен бути справжнім професіоналом, аби цей процес відбувався ефективно, з урахуванням цілей функціонування закладу освіти, його повсякденних завдань.

Список використаних джерел

1. Нідзієва В. Організаційна культура закладу загальної середньої освіти як об'єкт моделювання та змістова компонента підручника для керівника закладу освіти.
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721229/1/%D0%92%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D0%9D%D1%96%D0%B4%D0%B7%D1%96%D1%94%D0%B2%D0%B0.pdf>
2. Ногінська А.О. Роль сучасного керівника у формуванні корпоративної культури. <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/206/1/noginska.pdf>