

**Анализ сложившейся корпоративной культуры
учреждения ДОУ**

**Автор:
Шелягина Дина Ивановна
Заведующая МКДОУ д./с. №206
г. Новосибирск**

**Анализ сложившейся корпоративной культуры учреждения
на примере
МКДОУ д/с № 206 «Голубок»**

Корпоративная культура МКДОУ д/с № 206, который работает с 1959 года, складывалась длительно и претерпевала изменения.

Она включает в себя миссию, видение и корпоративную философию и сводится к корпоративно-социальной ответственности организации перед всеми участниками образовательных отношений и обществом в целом. Рассмотрим некоторые из основных ее составляющих.

Миссия МКДОУ д/с № 206 может быть выражена следующими словами: «С заботой о тех, кто нас окружает, мы стремимся качественно и эффективно создавать личность нового поколения, чтобы каждый человек завтра мог жить среди других лучше, чем вчера и сегодня».

В этом предложении нашли свое выражение ключевые устремления МКДОУ д/с № 206 к участникам образовательных отношений:

- внимательное отношение к пожеланиям родительской общественности,
- забота о собственных сотрудниках, условиях их труда и его безопасности,
- ответственность за проделанную работу и ее результаты.

Выполнение всех этих требований подразумевает качество воспитания и образования личности на дошкольном этапе развития, высокий уровень социализации.

Стратегическая цель организации, отражающая описание МКДОУ д/с № 206 в перспективе, – это воспитание социально - значимой личности каждого ребенка на ступени получения дошкольного образования, планомерный переход дошкольника к начальному школьному обучению.

Стратегическая цель учреждения реализуется при помощи трех ключевых направлений:

1. Первое направление («имидж») нацелено на долгосрочную перспективу и сводится к формированию благоприятного имиджа учреждения, который создается годами.

2. Второе направление («лояльность клиентской базы») важно для процесса роста имиджа учреждения в среднесрочной перспективе. Лояльность клиентов создается в течение одного–двух лет после запуска программы лояльности, и в течение такого же срока может быть утрачена в случае неэффективности последующих мер по сохранению клиентской лояльности.

3. Третье направление четко действует на долгосрочном горизонте, так как воспитательные показатели по своей природе обращены «в будущее».

Осуществление профессионального роста деятельности МКДОУ д/с № 206 ведется только в соответствии с действующими законами и установленными нормами. Педагогическими кадрами учреждение укомплектовано - 100%, все педагоги имеют профессиональное образование.

Корпоративная культура компании основана на ценности трудовых традиций и замечательных кадров, а также партнерских отношений с лидерами образовательной отрасли за счет профессионализма работающих в МКДОУ людей, нестандартных решений и нацеленности на результат. Эта культура является преимуществом учреждения, которое гарантирует некоторую стабильность коллективу, что позволяет сотрудникам быть «уверенными в завтрашнем дне» и еще более эффективно работать.

В самом общем виде основные принципы корпоративной философии могут быть представлены следующим образом:

- Надежность и качество воспитательно – образовательного процесса: мы реализуем программу, применяем передовые технологии, обеспечиваем постоянный контроль качества на всех его этапах.

- Открытость: мы внимательно прислушиваемся к мнению наших участников образовательных отношений: родительской общественности, наших партнеров, поставщиков и наших сотрудников, ведь мы уважаем цели других людей и всегда открыты для диалога.

- Ответственность: мы чувствуем ответственность за работу перед общественностью, а также друг перед другом.
- Преемственность: привлекая к сотрудничеству молодых специалистов, мы чтим славные трудовые традиции нашего учреждения и формируем преемственность поколений.
- Творческий подход к работе: вовлекая в творчество каждого работника, мы всегда готовы принять свежие идеи и неожиданные решения, считая внедрение инноваций – одним из приоритетных направлений деятельности организации.

Учредитель реализует программы косвенной материальной заинтересованности (например, выдача субсидий за наем жилья, профилактические медосмотры и т.п.) стремится поддерживать положительные элементы корпоративной культуры, поскольку помимо преимуществ в деятельности они способствуют обеспечению здоровья работников (медицинское обслуживание один раз в год).

Стало доброй традицией проведение ежегодных корпоративных празднований профессиональных праздников, фестивалей, спортивных соревнований, в которых участвуют сотрудники. Все это помогает поддерживать сплоченность и единство в нашем коллективе.

Все сотрудники МКДОУ обладают следующими навыками:

- умение организовать свою работу (планировать дела и контролировать результаты, определять приоритеты в делах);
- самомотивация и самообучение (залог хорошего настроения и отличных успехов);
- знание ФГОС;
- глубокие знания в области педагогики, психологии, логопедии;
- знание основ ведения переговоров.

Таким образом, самое важное в работе – это понять и разобраться в потребностях участников образовательных отношений: найти компромисс между потребностями и возможностями, связать их с реалиями. Важно оправдать ожидания всех в достижении желаемого результата.

