

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Михеева Н.С. Стимулирование персонала и корпоративная культура предприятия // Материалы по итогам VI –ой Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы современности: взгляд молодых исследователей», 10 – 20 мая 2018 г. – 0,2 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Н.С. Михеева

Адамовский сельскохозяйственный техникум-филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный аграрный университет»,
п. Адамовка, Оренбургская область,
Российская Федерация

Стимулирование персонала и корпоративная культура предприятия

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная, какие мотивы лежат в основе деятельности человека, можно разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают, или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, они могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

При всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель учреждения должен сам выбрать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи – повышения качества труда. Если этот выбор сделан удачно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих других людей и

сообща реализовывать потенциальные возможности группы людей коллектива на благо процветания учреждения и общества в целом.

Существует много разнообразных систем и практических способов выплаты компенсаций в целях мотивации и эффективного стимулирования труда и достижения удовлетворения каждым работником. Но проблема заключается в том, что не существует, ни одной абсолютно правильной системы или объективного решения относительно того, кому и как следует платить. Отношение людей к различным формам стимулирования в большей степени субъективно. Плата является символом признания и оценки, а потому часто способствует возникновению конфликтных ситуаций.

Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности организации, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе. Возникает потребность заинтересовать работников через результаты труда, получение ими благ, необходимых для жизни.

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит мобилизовать трудовые потенциалы, создание необходимой заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов, проявлению творческого потенциала, повышению уровня их компетентности, и повышения качества выполняемых работ.

В последние годы все большую актуальность приобретает понятие «корпоративной культуры», которое вышло за границы бизнес-среды и стало признаваться атрибутом любой организации, одним из основных показателей в понимании организационных процессов, основой жизненного потенциала организации, условием ее эффективности и конкурентоспособности.

Понятие «корпоративная культура» в последние годы все шире используется педагогическим сообществом. Это обусловлено тем, что в условиях рынка, когда значительная часть социальных и профессиональных объединений строит свою деятельность на основе корпоративных отношений, система образования обязана формировать у специалистов/профессионалов готовность к деятельности, направленной на достижение корпоративных целей, корпоративных интересов. Кроме того, сами образовательные учреждения, получившие немалые права и относительную экономическую самостоятельность, являются субъектами конкуренции, т.е. вынуждены отстаивать свои «частные» интересы на рынке образовательных услуг. Приходится согласиться с мыслью, что «невозможно представить себе ситуацию, когда общество строит свои структуры по принципу корпоративных интересов, а образовательные учреждения остаются вне поля гражданских отношений».

Большинство авторов сходится на том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений бездоказательно принимаемых и разделяемых членами группы или организации.

Культура - это общепризнанные материальные и духовные ценности, созданные людьми, а также сам процесс их создания, преумножения, немислимый без культурной деятельности человека.

Корпоративная культура — комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации, эти убеждения формируют нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп.

Корпоративная культура живет в единой символике, посредством которой передаются ценностные ориентации, негласные правила поведения, представления о принятом и неприемлемом способах взаимодействия, лежащие в основе построения взаимодействий внутри и за пределами организации.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ рассматривает основные понятия «образование», «воспитание», «обучение», в содержании которых говорится о приобретении обучающимися ценностных установок, удовлетворении их потребностей и интересов, социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей, о принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

В связи с этим, мы видим, корпоративная культура в образовательном учреждении обладает огромным образовательным и воспитательным потенциалом, поскольку, несет в себе некую систему ценностей

Этапы формирования культуры организации:

1. Выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).
2. Изучение сложившейся организационной культуры. Определение соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации. Выявление позитивных и негативных ценностей.
3. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие и закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

4. Целенаправленное воздействие на оргкультуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.

5. Оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректив.

Современные руководители рассматривают культуру своей организации как мощный **стратегический инструмент**, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними. Например, одним из стратегических инструментов может быть Программа деятельности техникума, которая создается на определенный период, где представлены, миссия техникума, основные направления развития, ценностные ориентиры

Компоненты корпоративной культуры:

- Психологический климат
- Мировоззрение
- Организационные ценности
- Нормы
- Характеристики поведения

Корпоративная культура в образовательном учреждении формируется посредством всех форм деятельности руководства и педагогического коллектива:

- подготовка содержания образовательного процесса, творческий подход к проведению занятий, которые направлены не только на формирование профессиональных знаний обучающихся, но и включает в

себя теорию корпоративной культуры, делового общения, выявляет основные ценности избранной профессии;

- организация работы на производственной практике студентов: введение студента в непосредственные условия производства и трудового коллектива;

- внеучебная деятельность предлагает проведение различных традиционных мероприятий, направленных на формирование корпоративной компетентности педагогов, обучающихся и студентов, являющихся проводниками корпоративной культуры, корпоративных ценностей.

- участие в образовательных программах повышения квалификации различного уровня. Например, программа повышения квалификации для преподавателей техникума по различным модулям.

- участие в научно-практических конференциях преподавателей и студентов, что влечет за собой наличие общих интересов, решение актуальных проблем учреждения, сплоченность;

- аттестация педагогов - неотъемлемая часть корпоративной культуры учреждения, т.к. одним из показателей оценивания являются эмоционально-психологический, социальный, творческий, регулятивный компоненты;

- система взаимодействия между руководством образовательного учреждения и педагогического коллектива, что работает на эффективность образовательного учреждения (совещания, педагогические советы, научно-методические советы и т.д.), что влечёт за собой формирование единой команды;

- установление взаимодействия между образовательным учреждением и родителями обучающихся;

- умение выглядеть в соответствии с профессией: внешний вид создает некий образ и мнение о педагоге. Для педагогического коллектива характерен деловой стиль одежды (что не всегда так бывает), опрятность и др. Педагог в любой рабочей ситуации должен с честью поддерживать имидж своего образовательного учреждения;

- соблюдение трудового внутреннего распорядка и пунктуальность являются неотложными требованиями к каждому сотруднику коллектива образовательного учреждения: сотрудники передают пример обучающимся, студентам;

- выпуск внутрикорпоративных изданий. Например, «Деловая тетрадь преподавателя», «Справочник куратора учебной группы».

- отношение к работе должно рассматриваться с позиции ответственности. Среди важных моментов организации работы педагогического коллектива отмечается чистота рабочего места и качество работы;

- подготовка информации о проведенных, значимых мероприятиях для размещения на сайте, где освещаются традиции, достижения образовательного учреждения и т.д.

Для того, чтобы корпоративная культура образовательного учреждения была стабильно направлена на результативность и эффективной, необходимо развивать активное взаимодействие между руководителем и сотрудниками для принятия корпоративных ценностей, достижения единой цели. Сплоченный, творческий, активный педагогический коллектив - источник соблюдения и развития традиций, установления норм поведения, передачи духовных и материальных ценностей своим воспитанникам и молодым педагогам образовательного учреждения.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Каждый вид установок, развивающих свою корпоративную культуру ОУ, наполняется конкретным содержанием и представляет собой внутреннюю мотивацию педагогов на выполнение поставленных профессиональных задач и принятие заявляемой системы профессионально – этических ценностей. Таким образом, одним из следствий внедрения корпоративной культуры может стать развитие значимых личностных и профессиональных ценностей самих педагогов образовательного учреждения, учитывающих его специфику, накопленные традиции и правила взаимодействия между сотрудниками.

Список использованной литературы:

1. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Юрайт - Москва, 2014. - 398 с.
2. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.
3. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с

Опубликовано: 10.05.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2018

© Михеева Н.С., 2018