



**КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС КАК
ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ В УЧЕРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО
СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
(на примере государственного учреждения
образования
«Марьиногорская гимназия»)**

Амерханова Елена Станиславовна

Цель –

раскрыть сущность организационной культуры учреждения образования и разработать содержание и алгоритм реализации корпоративного кодекса государственного учреждения образования «Марьиногорская гимназия»

Задачи:

- » 1. Изучить сущность понятия и специфику организационной культуры учреждения образования
- » 2. Осуществить отбор методик диагностики организационной культуры в Марьиногорской гимназии
- » 3. Определить и проанализировать состояние организационной культуры в Марьиногорской гимназии, выделить основные условия повышения ее уровня развитости
- » 4. Разработать структуру, содержание и алгоритм реализации корпоративного кодекса Марьиногорской гимназии

Объект – организационная культура учреждения образования

Предмет – структура, содержание и алгоритм реализации корпоративного кодекса государственного учреждения образования «Марьиногорская гимназия»

Методы :

- теоретический анализ литературных источников
- сравнительный анализ методических материалов
- анкетирование

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие и сущность организационной культуры

1.2. Диагностические методики по определению состояния организационной культуры

Организационная культура....

А.Я.Кибак	...мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность, облегчать общение
А.В.Спивак	...это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды
Т.Ю.Базаров	...сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации
В.В.Козлов	...это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей ее частью

Идеи внедрения корпоративного кодекса 30-е годы XX века

Япония

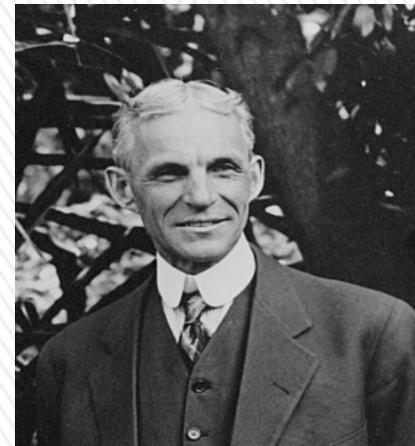
«Мицусито Электрик»
(с 2008 года
Panasonic Corporation)



Коносукэ Мацусита (1894-1989)

США

«Форд Мотор»



Генри Форд (1863-1947)

1.2. Диагностические методики по определению состояния организационной культуры

- » - интервьюирование*
- » - анкетирование*
- » - анализ документации и процессов*
- » - аналитические сессии*
- » - фокус-группы*
- » - наблюдение за организационным процессом*
- » - опросы*
- » - диагностика по методике OCAI (К.С. Камерон, Р.Э. Куинн)*
- » - тестирование и др.*

ГЛАВА 2

РАЗРАБОТКА КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МАРЬИНОГОРСКАЯ ГИМНАЗИЯ»

2.1. Организационная
государственного учреждения
«Марьиногорская гимназия»

характеристика
образования



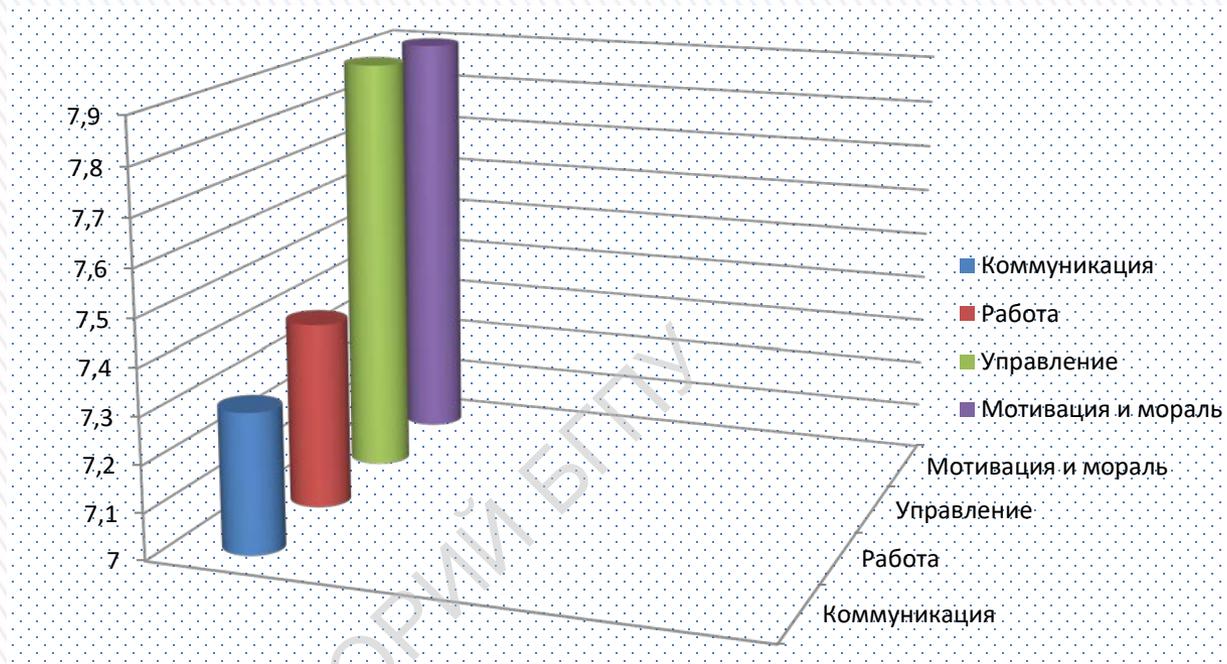
Методика анализа организационной культуры Ф. Харрисона и Р. Моргана

1. Осознание себя и своего места в организации
2. Коммуникационная система и язык общения
3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе
4. Привычки и традиции, связанные питанием
5. Осознание времени, отношение к нему и его использование
6. Взаимоотношения между людьми
7. Ценности и нормы
8. Мировоззрение
9. Развитие и самореализация работника
10. Трудовая этика и мотивирование

Тест «Уровень организационной культуры»

№ п.п.	Суждения	№ п.п.	Суждения
1.	На нашем предприятии вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью	15.	У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников
2.	У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников	16.	Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки
3.	Наша деятельность четко и детально организована	17.	Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой
4.	Система заработной платы у нас не вызывает нареканий работников	18.	У нас поощряется двухсторонняя коммуникация
5.	Все, кто желает, у нас могут приобрести новые специальности	19.	Дисциплинарные меры у нас применяются как исключения
6.	На нашем предприятии налажена система коммуникаций	20.	У нас проявляется внимание к индивидуальным различиям работников
7.	У нас принимаются своевременные и эффективные решения	21.	Работа для меня интересна
8.	Рвение и инициатива у нас поощряются	22.	На нашем предприятии поощряется непосредственное обращение мастеров и бригадиров к руководству
9.	В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения на новые должности	23.	Конфликтные ситуации у нас допускаются с учетом всех реальностей обстановки
10.	У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные распечатки и др.)	24.	Рвение к труду у нас всячески поощряется
		25.	Трудовая нагрузка у нас оптимальная
11.	Наши работники участвуют в принятии решений	26.	У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления
12.	Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом	27.	В наших подразделениях господствует кооперация и взаимоуважение между работниками
13.	Рабочие места у нас обустроены	28.	Наше предприятие постоянно нацелено на нововведения
14.	У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации	29.	Наши работники испытывают гордость за свою организацию

Результаты диагностики теста «Уровень организационной культуры»



Уровни организационной культуры	Шкала баллов	Согласились респонденты	Доля в %
Очень высокий	290 - 261	8	10
Высокий	260 - 175	60	77
Мажорный	174 - 115	10	13
Имеющий тенденцию к деградации	ниже 115	0	0
Индекс общей суммы баллов	221		

2.2. Структура, содержание и реализация корпоративного кодекса

Корпоративный кодекс – это нормативный документ организационной культуры, который включает в себя свод правил, регламентирующих деятельность сотрудников организации

- ✓ **инструмент управления** (регулирует поведение сотрудников на рабочем месте)
- ✓ **инструмент развития** организационной культуры (четко формулирует основные цели и ценности компании)
- ✓ **инструмент повышения инвестиционной привлекательности** (корпоративный кодекс уменьшает риск возникновения разногласий, для эффективного управления современный менеджер должен учитывать как интересы компании, так и внешних потребителей)



Структура корпоративного кодекса

КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС

ГУО «Марьиногорская гимназия»

Глава 1

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 2

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ

Глава 3

ВЗАИМООТНОШЕНИЕ УЧАСТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Глава 4

ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ

Глава 5

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Глава 6

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЯ КОДЕКСА



ВЫВОДЫ

1. Изучить сущность понятия и специфику организационной культуры учреждения образования

2. Осуществить отбор методик диагностики организационной культуры в Марьиногорской гимназии

3. Определить и проанализировать состояние организационной культуры в Марьиногорской гимназии, выделить основные условия повышения ее уровня развитости

4. Разработать структуру, содержание и алгоритм реализации корпоративного кодекса Марьиногорской гимназии

1. Изучили сущность понятия и специфику организационной культуры учреждения образования

2. Осуществили отбор методик диагностики организационной культуры в Марьиногорской гимназии

3. Определили и проанализировали состояние организационной культуры в Марьиногорской гимназии, выделили основные условия повышения ее уровня развитости

4. Разработали структуру, содержание и алгоритм реализации корпоративного кодекса Марьиногорской гимназии



**КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС КАК
ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ В УЧЕРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО
СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
(на примере государственного учреждения
образования
«Марьиногорская гимназия»)**

Амерханова Елена Станиславовна