

дартной стороны. через призму наслаждений. культивировавшихся в римском обществе. представляет повседневную жизнь французский историк – антиковед Жан-Нозль Робер. Выделяя наслаждения римского общества, автор показывает мнения врачей о степени полезности некоторых удовольствий⁵⁵⁷.

Отметим, что восприятие и понимание состояния здоровья человеческого организма является важной особенностью врачевания. Х.Кинг обращает внимание на представления людей античности о здоровье⁵⁵⁸. Д. Портер освещает процесс предоставления и организации услуг в сфере здравоохранения, сравнивая древность с современностью⁵⁵⁹.

Отметим, что анализ литературы показывает наличие определенных наработок в заявленном проблемном поле. Однако отсутствует целостный анализ особенностей врачевания в Древнем Риме. С одной стороны, в трудах по истории повседневности дается размытая характеристика положения и статуса врача в древнеримском обществе. Научные статьи специализируются на узких проблемах, в которых отсутствует комплексное представление о проблеме. С другой стороны, труды по истории медицины не всегда соответствуют требованиям исторической науки, а содержащаяся в них информация по проблеме представляется частично уникальной, о чем свидетельствует частота повторений.

В зарубежной историографии наблюдается аналогичная ситуация. Одни работы, освещающие особенности врачевания в Древнем Риме, носят научно-популярный характер. В других работах предметом внимания становятся узкие аспекты проблемы врачевания, например, специализация врачей, положение врачей в императорском доме. Труды по истории здоровья и здравоохранению в целом также не дают комплексного анализа заявленного проблемного поля.

Таким образом, выявление особенностей врачевания в Древнем Риме и многоаспектное исследование статуса и роли врача в обществе представляются перспективным направлением исследовательской деятельности.

**Морозов А.С.,
НИУ «БелГУ», г. Белгород**

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В данной статье анализируется корпоративная культура работников организации. Особое внимание уделено корпоративной культуре работников образовательного учреждения. В качестве примеров выступают университеты, техникумы, школы. На основе исследования их функционирования написана данная статья.

Ключевые слова: культура, культура организации, корпоративная культура, образовательное учреждение.

This article analyzes the corporate culture of employees of the organization. Particular attention paid to corporate culture, employees of educational institutions. Examples are universities, colleges, schools. Based on the study of their functioning is written in this article.

Key words: culture, organization culture, corporate culture, educational institution.

В последние годы все большую актуальность приобретает понятие «корпоративная культура», 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.

⁵⁵⁷ Робер Жан-Нозль. Повседневная жизнь Древнего Рима через призму наслаждений. / Пер. Левина Т.А. – М., 2006. – 245 с.

⁵⁵⁸ Helen King. Health in Antiquity. – London, 2005. – 292 p.

⁵⁵⁹ Dorothy Porter. Health, Civilization and the State A history of public health from ancient to modern times. – London, 1999. – 367 p.

Культура – это общепризнанные материальные и духовные ценности, созданные людьми, а также сам процесс их создания, преумножения, немислимый без культурной деятельности человека⁵⁶⁰.

Культура организации – это сложная композиция важных предположений, бездоказательно принимаемых и разделяемых членами группы или организации.

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.

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 мнением Т.Б. Сергеевой и О.И. Горбатько о том, что «невозможно представить себе ситуацию, когда общество строит свои структуры по принципу корпоративных интересов, а образовательные учреждения остаются вне поля гражданских отношений»⁵⁶¹.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» рассматривает следующие 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 правилах и нормах поведения в интересах человека, семьи, общества и государства⁵⁶².

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

Современные руководители рассматривают культуру своего учреждения как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать весь коллектив на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчить продуктивное общение между ними.

Основными компонентами корпоративной культуры являются: 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 включают 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;

⁵⁶⁰ Персикова Т.Н. Корпоративная культура: Учебник. – М., 2012. – С. 13.

⁵⁶¹ Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. – 2006. – № 10. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=15516937>. (дата обращения: 11.11.2016).

⁵⁶² Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» (в ред. от 03.07.2016 № 359-ФЗ). – Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ».

- внеучебная деятельность предполагает 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;
- 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 педагогическим коллективом работает на эффективность образовательного учреждения (совещания, педагогические советы, научно методические советы и т.д.) и влечёт за собой формирование единой команды⁵⁶³;
- 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, опрятность и др. Педагог в любой рабочей ситуации должен с честью поддерживать имидж своего образовательного учреждения;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и пунктуальность являются неотложными требованиями к каждому сотруднику коллектива образовательного учреждения: преподаватели передают пример обучающимся, студентам;
- 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.

Каждый вид установок, развивающий корпоративную культуру образовательного учреждения, наполняется конкретным содержанием и представляет собой внутреннюю мотивацию педагогов на выполнение поставленных профессиональных задач и принятие заявленной системы профессионально-этических ценностей⁵⁶⁴.

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.

⁵⁶³ Козлов В.В. Корпоративная культура – М., 2009. – С. 34.

⁵⁶⁴ Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. – М., 2015. – С. 24.