

*Детский сад «Колокольчик» г. Медынь*

*Проект «Формирование корпоративной культуры в дошкольном  
образовательном учреждении»*

**Разработано:**

Куманцова О.Я., заведующий ДОО

Хорькова Н.Г, председатель профкома

Козлова И.В., завхоз



*г. Медынь 2014 – 2016 год.*

## *Проект «Формирование корпоративной культуры в дошкольном образовательном учреждении»*

Система работы по формированию корпоративной культуры необходима в любом коллективе, как механизм обеспечения результативности его работы, соответствующей статусу учреждения.

Стремительно изменяющееся общество требует постоянного совершенствования системы образования, начиная с его самой первой ступени – дошкольных учреждений. Для того, чтобы реагировать на повышающиеся требования, меняющиеся условия, коллектив детского сада должен быть достаточно сплочён и представлять собой единый организм.

Повышать качество работы учреждения возможно лишь при наличии в нём позитивной корпоративной культуры, которая требует особого формирования в течение длительного периода времени.

Исходя из этого, администрацией Детского сада «Колокольчик» г. Медынь, совместно с профсоюзной организацией, разработан настоящий проект.

Предварительно проведены следующие мероприятия:

### 1. Анализ деятельности по формированию корпоративной культуры

Чтобы эффективно управлять организацией, необходимо признать равнозначность двух элементов: организация очень важна для человека и человек очень важен для организации. Приступая к разработке проекта «Формирование корпоративной культуры в ДОУ» необходимо всесторонне изучить ее актуальное состояние, для этого нужно определить уровень и ее состояние в учреждении в целом. Диагностическими инструментами стали анкеты, опросные листы, наблюдения за сотрудниками, анализ документации по текучести и перестановке кадров. Была проанализирована эффективность проведенных за последние годы мероприятий, направленных на:

1. Усиление социальной защищенности работников.
2. Сплочение коллектива.
3. Сохранение и преумножение психической энергии сотрудников за счет правильной организации труда (чередования напряжения и расслабления) .

В результате чего выяснилось, что произведено четкое распределение зон ответственности за профессиональный рост между работником и администрацией. Предоставлены гарантии необходимой и желательной свободы, действий и изменений.

Необходимость изменения возникла и в силу объективных обстоятельств:

- «устарение коллектива»;
- предыдущий успех организации не отвечает современным условиям.

Работники, в большинстве своем одобряют общие направления, но до конца не понимают их и не удовлетворены общим состоянием дел в организации.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что перечисленные проблемы носят системный характер и эклектичный, «одноразовый» подход к их решению неэффективен, необходимо выбрать современный, комплексный подход к их решению является проект.

В качестве основных проблем были выделены:

- снижение уровня профессиональной компетентности;
- снижение ответственности за результаты своего труда;
- завышенная самооценка;
- отсутствие мотивации в повышении качества работы у вспомогательного персонала;
- отсутствие согласования между работниками разных подразделений;
- наличие группировок саботирующих реализацию административных и коллегиальных решений;

Из этого можно сделать вывод, что существующая организационная культура в учреждении неэффективна и является фактором, препятствующим его развитию. Ежегодные мероприятия по формированию корпоративной культуры не давали результата, так как затрагивали, как правило одну сторону и не решали проблему комплексно. С целью осуществления системного подхода к решению проблемы формирования эффективной организационной культуры в ДОУ был выбран путь искусственного формирования организационной культуры отбором наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом посредством долговременной практической деятельности.

Целью проекта является создание условий для реализации цели учреждения и выполнения его миссии каждым сотрудником;

Эта цель требует решения следующих задач:

- 1) разработать и принять документы;
- 2) закрепить поведенческие нормы, стиль и способ общения руководства с подчиненными;
- 3) создавать внешние условия и статусные позиции;
- 4) формировать и поддерживать традиции;
- 5) определить и демонстрировать управленческие приоритеты;
- 6) упражнять в использовании адекватных стилей поведения;
- 7) кадровая политика организации

Сроки проекта- 3 года, начало – 1 сентября 2014 года, окончание – 31 августа 2016 года.

Этапы проекта.

1. Разработка программ сентябрь – декабрь 2014 г. Цель - обеспечить системность и последовательность действий в реализации проекта.

2. Осуществление мероприятий январь 2015 – май 2016 г. Цель - организация разнообразных условий влияющих на формирование коллективных ценностей. Проведение необходимой корректировки программ.

3. Итоги проекта, июнь-август 2016 г. - изучение состояния организационной культуры и определение перспектив формирования дальнейшей кадровой политики, освещение результатов.

Ресурсы проекта.

Ресурсы рассчитаны за три года.

- концептуальные ресурсы;
- финансовые;
- кадровые;
- командные;
- личностные;
- внешние.

Участники проекта.

1. Заведующий - менеджер проекта, осуществляет общее руководство.
2. Председатель профкома – инициатор создания проекта
3. Завхоз активно участвует в создании символической части организационной культуры (обновление интерьеров, приобретение мебели и оборудования) .

Основные мероприятия.

Мероприятия, направленные на повышение уровня профессиональной компетентности:

- разработка и внедрение программ повышения психолого-педагогической компетентности педагогов в рамках ДОУ;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;

Мероприятия, направленные на повышение ответственности за результаты своего труда:

- круглый стол, дискуссия, общее собрание
- принятие новой редакции Устава ДОУ;
- создание современного интерьера.

Мероприятия, направленные на формирование адекватной самооценки:

- самоанализ деятельности;
- проведение дней открытых дверей для родителей и ближайшего окружения.

Для повышения мотивации в качественной работе у вспомогательного персонала:

- разработка и реализация программ обучающих мероприятий для обслуживающего персонала;

Для эффективного взаимодействия между работниками разных подразделений:

- клубы по интересам;

- проведение мониторинга состояния благоприятного микроклимата и уровня организационной культуры в ДОУ;

Мероприятия по устранению группировок, саботирующих реализацию административных и коллегиальных решений:

- проведение тренингов;
- проведение традиционных вечеров досуга.

Для повышения статуса лидеров:

- включение персонала в организационно-деятельностный режим.
- участие в общественной жизни социума для повышения статуса учреждения в районе, городе, регионе.