

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

ПРО ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СВЕТ УНИВЕРСИТЕТ
ПРОСВЕЩЕНИЯ

Корпоративная культура как возможность приобщения к культурному наследию купечества Тюменского региона

Осечкина Лариса Ивановна, к.п.н., доцент , заместитель
начальника управления организации и контроля качества
образовательной деятельности

Знаете ли вы архитектурные шедевры своего края?

➔ Главным объектом является **Тобольский кремль** — уникальный комплекс сибирского барокко



➔ Свято-Троицкий монастырь в Тюмени



➔ Абалакский монастырь



Где находится комплекс «Искер» — место древней столицы Сибирского ханства?

➔ **около Тобольска**

Где находится музей, посвященный Г. Распутину?

➔ **с. Покровское**

Какие музеи знакомят с культурой коренных народов (ханты, манси)?

➔ **Этностойбище «Увас Мир Хот» — «Дом северных людей»**

Какой музей в Тюмени известен своей историей времен революции?

➔ **Музей «Усадьба Колокольниковых»**

Где находится уникальный археологический памятник, место сосредоточения курганов?

➔ **Ингальская долина**

Тюменские купцы приобрели и сохранили для Тюмени бесценные сокровища отечественной и мировой культуры, но время стёрло многие имена из памяти потомков. Зато у искусства — вечная жизнь.



**Кармышаков
Нигматулла Хаджи**
открыл и содержал
Магометанское
духовное училище



**Подаруев Прокопий
Иванович**
построил водопровод и
конезавод



**Памфилов Алексей
Федорович**
основатель сливочного
маслоделия



**Пушниковы Амос и
Ксенофонт**
купцы, меценаты



**Текутьев
Андрей Иванович**
купец, благотворитель,
меценат

В условиях взрывов времени и происходящего сегодня на международной арене противостояния гуманистических ценностей и чужденоневистнической идеологии наша страна стремится **к укреплению культурных традиций, духовно-нравственных ценностей** как аксиологических основ **развития российского общества и единства русского мира.**

Приобщение подрастающих поколений к традиционным российским ценностям



вопрос обеспечения духовно-нравственного суверенитета и национальной безопасности России

01

Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей были утверждены Указами Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 и от 8 мая 2024 года № 314

02

Стратегия укрепления ценностных основ российского образования нашла отражение в Федеральном законе от 25 декабря 2023 г. N 685-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании” в Российской Федерации»

03

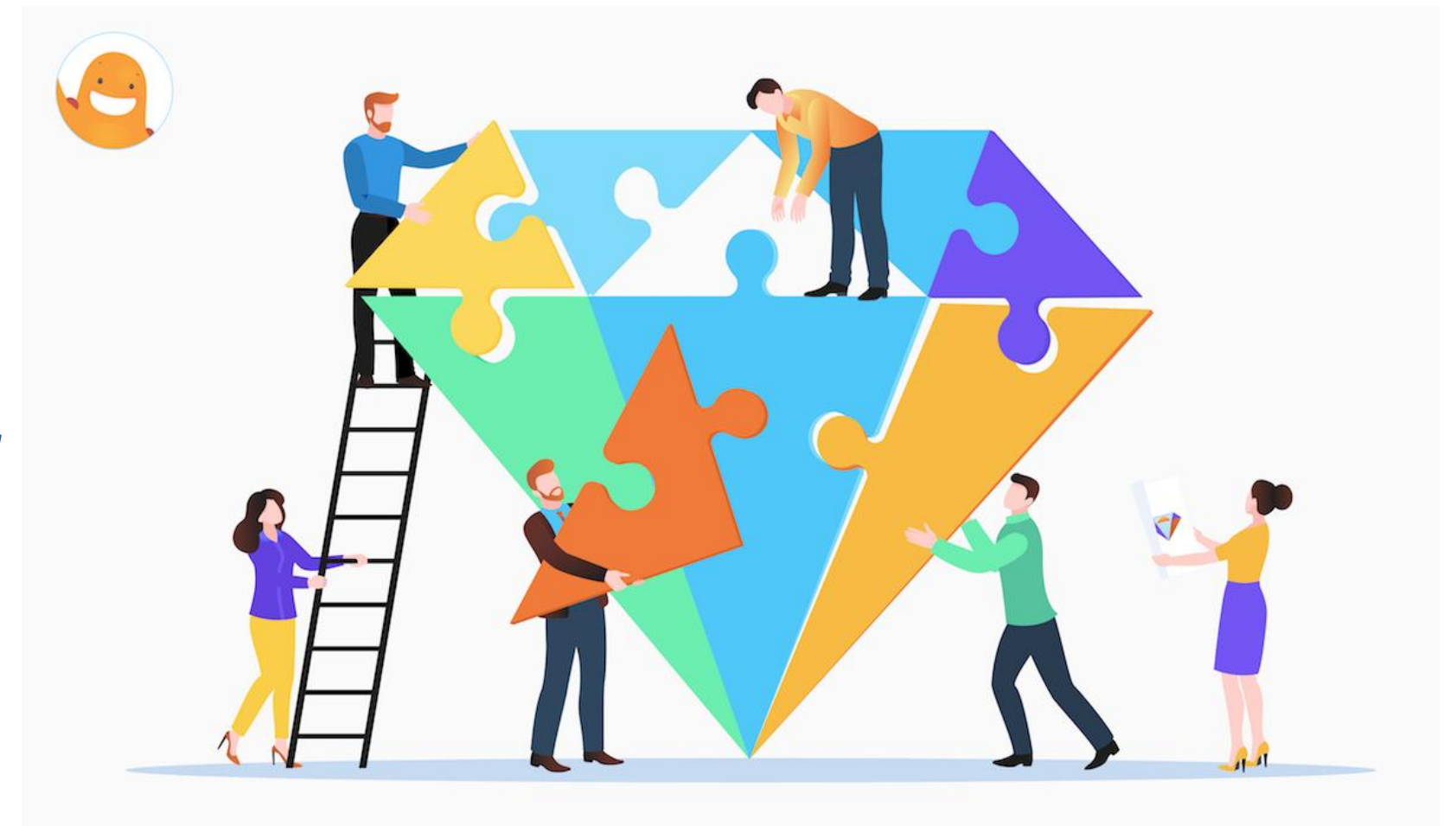
Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»

04

Указ Президента РФ от 8 мая 2024 года № 314 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области исторического просвещения»

Ведущую роль в приобщении к культурному наследию играет, **корпоративная культура** несомненно, школьный образовательный процесс, включающий собственно предметное обучение, внеурочную деятельность, воспитательную работу, взаимодействие школы с социальными партнерами – организациями дополнительного образования, семьями учащихся и т.п.

Корпоративная культура представляет собой комплекс взаимосвязанных **ценностей, правил и традиций**, формирующих уникальный стиль работы организации



Элементы корпоративной культуры

Миссия и ценности

- фундаментальные ориентиры, задающие цель и правила поведения

Нормы и стандарты

- неписаные и документированные правила взаимодействия и работы

Традиции и ритуалы

- регулярные события и обычаи, которые усиливают сплочённость

Визуальные и вербальные символы

- логотип, слоганы, дресс-код, отражающие идентичность

Коммуникационные каналы и практики

- открытость, прозрачность и способы обмена информацией

Организационный климат

- эмоциональная атмосфера и уровень доверия в коллективе

Практики и опыт

- уникальные методы работы и знания, которыми делятся сотрудники

Мотивационная

- стимулирует желание сотрудников достигать целей

Координационная

- формирует единый вектор развития команды

Коммуникативная

- помогает общаться друг с другом и понимать ценности

Адаптационная

- облегчает интеграцию новых людей и помогает справляться с изменениями

Методы управления корпоративной культурой:

Методы поддержания корпоративной культуры: корпоративные мероприятия, программы адаптации и внутренние тренинги

Обучение принципам корпоративного взаимодействия

Развитие внутренних коммуникаций и обратной связи



Для успешного запуска корпоративной культуры необходимо:

- 01 Разработать стратегию корпоративной культуры, соответствующую миссии и целям
- 02 Определить ключевые ценности, принципы и правила взаимодействия в коллективе
- 03 Обучить сотрудников, чтобы они понимали значение корпоративных норм
- 04 Внедрить механизмы обратной связи, чтобы корректировать систему при необходимости



Поддержание корпоративной культуры

Пройдя этапы внедрения, важно уделять внимание поддержанию ценностей и норм внутри организации. Поддержание корпоративной культуры включает:

Регулярное проведение мероприятий для сплочения коллектива

Создание программ наставничества и обучения новых сотрудников

Контроль за соответствием принятых норм реальному рабочему процессу

Образовательные организации используют методы поддержания корпоративной культуры, **геймификация, корпоративные традиции и социальные инициативы.**

Основные ошибки при построении корпоративной культуры включают:

**Несоответствие
заявленных ценностей
реальным действиям
руководства, что
подрывает доверие**

**Слабая коммуникация и
отсутствие прозрачности,
создающие
недопонимание внутри
команды**

**Игнорирование
мотивации и признания
сотрудников, что снижает
их вовлеченность**

**Пустые формальные
меры без изменения
повседневных рабочих
практик**

**Отсутствие системного
подхода и постоянного
развития корпоративной
культуры**

**Фокус исключительно на
материальных стимулах
без учёта
эмоциональных
потребностей коллектива**

Для оценки эффективности управления корпоративной культурой используют несколько ключевых показателей:

1. Уровень вовлеченности сотрудников (опросы, анкеты, анализ удовлетворенности работой)

2. Коэффициент текучести кадров (чем он ниже, тем лучше работает корпоративная среда).

3. Производительность труда (анализ KPI сотрудников).

4. Корпоративный климат (измерение уровня доверия и взаимодействия внутри команд).

5. Открытость обратной связи (количество предложений по улучшению внутри организации)

5

упражнений

для создания корпоративной

культуры

Ценности

Это упражнение поможет понять, насколько хорошо сотрудники понимают ценности организации и насколько они готовы их поддерживать.

Попросите каждого сотрудника написать три ключевые ценности организации и объяснить, почему они выбрали именно эти ценности.

Затем можно провести обсуждение в группе, чтобы выяснить, какие ценности являются общими для всех сотрудников, а какие вызывают разногласия.

Это поможет определить, какие ценности нужно укреплять и развивать.



Культурный дневник

Это упражнение позволяет сотрудникам выражать свои мысли и чувства относительно корпоративной культуры организации.

Попросите каждого сотрудника вести дневник, в котором они могут записывать свои наблюдения, мысли, замечания и предложения по улучшению культуры.

Это поможет получить обратную связь от сотрудников и понять, какие аспекты ее культуры нуждаются в улучшении.



Корпоративный кодекс

Это упражнение поможет определить ключевые моменты корпоративной культуры и сформировать единый подход к поведению сотрудников.

Разработайте корпоративный кодекс, который будет содержать ценности, миссию, правила поведения, нормы общения и т.д.

Кодекс должен быть доступен всем сотрудникам и использоваться в качестве руководства для их поведения внутри организации.

Это поможет создать единую культуру и улучшить взаимодействие между сотрудниками.



Культурный опрос

Это упражнение поможет понять, как сотрудники относятся к корпоративной культуре организации и насколько хорошо они понимают ее ценности и миссию.

Проведите опрос среди сотрудников, чтобы узнать их мнение о корпоративной культуре организации, а также выяснить, какие аспекты культуры нуждаются в улучшении.

Это поможет понять, какие изменения нужно внести, чтобы улучшить культуру организации и повысить уровень удовлетворенности сотрудников.



Культурный тренинг

Это упражнение направлено на развитие культуры организации через обучение сотрудников.

Привлеките психолога и организуйте обучающие программы, мероприятия и семинары, которые помогут сотрудникам лучше понять ценности и миссию организации, улучшить навыки коммуникации или развить лидерские качества.

Это поможет повысить уровень осведомленности сотрудников о культуре организации и создать единую команду, готовую работать вместе для достижения общих целей.



Медведниковская мужская гимназия, открытая в 1903 году, была одним из самых престижных и передовых учебных заведений Москвы начала XX века. Её появление стало возможным благодаря щедрому дару **Александры Ксенофоновны Медведниковой**, вдовы сибирского купца и благотворителя Ивана Логиновича Медведникова.



Супруги Медведниковы, переехавшие в Москву в 1850-х годах, приобрели усадьбу в Староконюшенном переулке. Не имея наследников, они завещали свой капитал в размере 5 миллионов рублей городу. Часть этих средств была направлена на создание гимназии «нового типа».



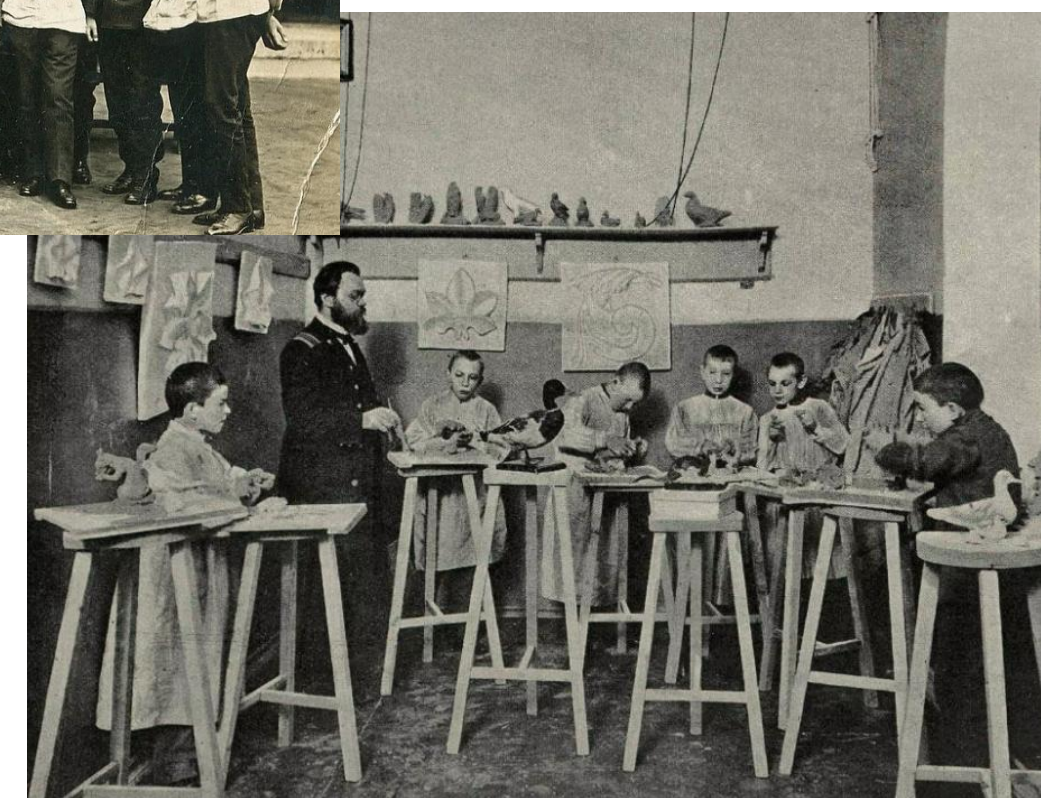
После Октябрьской революции гимназия неоднократно меняла своё название и профиль. В 1920-х годах она стала Опытной школой имени Томаса Эдисона, в 1933 году получила номер 59, а в 1952 году ей было присвоено имя Николая Васильевича Гоголя. Сегодня историческое здание является одним из зданий **школы № 1529 имени Александра Сергеевича Грибоедова**, продолжающая славные традиции гимназического образования.



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы "Школа № 1529 имени А.С. Грибоедова"



Медвѣдниковская гимназія (официальное название «9-я классическая гимназия имени Ивана и Александры Медведниковых») — среднее учебное заведение для мальчиков Российской империи, расположенное в Москве. В настоящее время — здание № 4 гимназии № 1529 им. А. С. Грибоедова



Культурное наследие Тюменского края включает объекты, связанные с историей, архитектурой, традициями народов региона и литературным наследием. Эти элементы могут использоваться для развития корпоративной культуры через популяризацию истории, сохранение традиций и привлечение внимания к литературным памятникам.

Культурное наследие может стать мощным инструментом для развития корпоративной культуры, укрепляя идентичность организации, стимулируя креативность сотрудников и повышая социальную ответственность. Оно включает архитектурные памятники, исторические объекты, этнографические традиции и природные ландшафты, которые можно интегрировать в корпоративные практики.



Выводы

Спасибо за внимание!



Осечкина Лариса Ивановна,

8-903-279-75-37

li.osechkina@guppros.ru