

# Корпоративна культура навчального закладу



Бібліотека «Шкільного світу»

**Бібліотека «Шкільного світу»**  
Заснована у 2003 р.



# **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

**Профтехосвіта. Бібліотека**  
**Сучасна школа України. Бібліотека**  
**Завуч. Бібліотека**

Київ  
«Редакції газет з управління освітою»  
2012

УДК 37.06  
ББК 74.204  
К68

Упорядники:

*Ковальчук В. І.* — кандидат педагогічних наук, доцент  
*Козубенко О. В.* — директор НМЦ ПТО у Луганській області  
*Тіханова В. О.* — завідувач кабінету загальноосвітньої підготовки та виховної роботи НМЦ ПТО у Луганській області  
*Макаренко О. А.* — кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник науково-організаційного відділу НАПН України

Редакційна рада:

В. Ковальчук — канд. пед. наук, М. Мосієнко —  
канд. філол. наук, Г. Кузьменко, О. Шатохіна, Н. Кудриницька

**Корпоративна культура навчального закладу / упоряд.**  
К68 В. І. Ковальчук, О. В. Козубенко, В. О. Тіханова, О. А. Макаренко. —  
К. : Редакції газет з управління освітою, 2012. — 120 с. —  
(Бібліотека «Шкільного світу»).

ISBN 978-966-451-000-1.

ISBN 978-966-2757-04-0.

Формування корпоративної культури навчального закладу — це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу в освітній установі, поведінку її співробітників, учнів та батьків. Формуючи в рамках корпоративної культури визначені установки, систему цінностей в учасників навчально-виховного процесу, можна прогнозувати, планувати і стимулювати бажану поведінку. Побудувати модель корпоративної культури вашого навчального закладу і сформувати його позитивний імідж допоможе запропоноване видання, в якому представлені кращі моделі корпоративної культури ПТНЗ Луганської області.

Для керівників навчальних закладів, педагогів ЗНЗ, ПТНЗ, ВНЗ.

УДК 37.06

ББК 74.204

ISBN 978-966-451-000-1 (6-ка «Шк. світу») © Ковальчук В. І., Козубенко О. В.,  
Тіханова В. О., Макаренко О. А.,  
упорядкування, 2012

ISBN 978-966-2757-04-0

© ТОВ «Редакції газет з управління освітою», допліграфічна підготовка,  
2012

## ЗМІСТ

Передмова .....	4
<i>Ольга КРИВУЛЯ, Вікторія КУЦЕНКО.</i> Модель корпоративної культури Северодонецького професійного будівельного ліцею... 5	
<i>Лариса НЕВГОД.</i> Модель корпоративної культури Антрацитівського професійного ліцею автомобільного транспорту.....	49
<i>Валентина ТАТАРІНОВА.</i> Модель корпоративної культури ВПУ № 64 м. Красний Луч .....	58
<i>Алла ВОЛОБУЄВА.</i> Модель корпоративної культури Кременського професійного ліцею .....	74
<i>Світлана ГОЛУБЕНКО.</i> Модель корпоративної культури Державного навчального закладу «Краснолуцький центр професійно-технічної освіти» .....	89
<i>Вікторія ФАТЄЄВА.</i> Корпоративна культура Лутугинського професійного ліцею .....	92
<i>Марина СОРОКА.</i> Учнівське самоврядування як складова корпоративної культури училища.....	101
<i>Тетяна НАРБЕКОВА.</i> Позитивний імідж училища. Стаханівське вище професійне училище сфери послуг.....	105
<i>Марія МИХАЙЛОВА.</i> Формування іміджу вищого професійного училища .....	112

## ПЕРЕДМОВА

Дуже часто причиною успіхів чи невдач організації стає її корпоративна культура. Стиль керівництва, психологічний клімат у колективі, імідж організації, що склався, — усе це не може не впливати на результати роботи будь-якого підприємства, організації, навчального закладу.

Останніми роками спостерігається хвиля наукового і практичного інтересу до феномена корпоративної культури.

Відомо, що наявність в організації «корпоративного духу» обговорювалася ще в XIX столітті. А. Файоль назвав зміцнення і підтримку корпоративного духу одним із базових принципів управління підприємством. Формулюючи значення корпоративного духу, Файоль говорив: «Союз — це сила. А вона є результатом гармонії персоналу».

Корпоративна культура — це нова галузь знань, що входить у серію управлінських наук. Вона виокремилась із порівняно нової області знань — корпоративного керування, що вивчає загальні підходи, принципи, закони і закономірності в керуванні великими організаціями.

Основна мета корпоративної культури як явища — допомогти людям продуктивніше виконувати свої обов'язки в організаціях і одержувати від цього більше задоволення. А це, у свою чергу, призведе до поліпшення показників економічної ефективності діяльності організації в цілому. Адже об'єднаний єдиною метою колектив, що працює злагоджено, принесе набагато більше користі.