

<p>Согласовано: Совет трудового коллектива Протокол №4 от 29.08.2022г.</p>	<p>Согласовано: Управляющий Совет Протокол №4 от 29.08.2022г</p>	<p>Утверждено:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Директор: Денисова Н.В.</p> <p>Приказ от 31.08.2022 № 114/3-о</p>
--	--	---

Дорожная карта развития корпоративной культуры МАОУ «СОШ» с. Грузино

На современном этапе развития образования стоит задача формирования социальных компетенций чиновничества, которые обеспечат модернизацию управленческого аппарата в целом и формирование корпоративной культуры личности служащего.

Корпоративная культура муниципальных служащих развивается на 3 уровнях: на федеральном за счет нормативно-правовой базы, которая задает общий концепт функционирования муниципальной службы; на региональном, дополняющем и конкретизирующем нормативную базу и привносящем специфику региональных управленческих особенностей; последняя ступень - муниципальная. Именно на данном уровне реализуется сформированная корпоративная культура.

На муниципальном уровне факторами корректировки являются: личностные особенности руководителя; взаимодействие сотрудников коллектива управления образования, как носителей различных способностей; профессиональный опыт служащих, их система ценностей и трудовая мотивация.

Дорожная карта развития корпоративной культуры Управления образования администрации города Ульяновска разработана в условиях наличия работоспособного коллектива, уже имеющего определенные традиции, налаженные взаимоотношения между членами коллектива, как в горизонтальной, так и в вертикальной плоскостях. В управлении образования на высоком уровне развития находится организационная культура. Достижения коллектива за последние два года доказывают состоятельность сложившейся системы.

Вместе с тем, корпоративная культура Управления образования, как любая другая система нуждается в совершенствовании. При формировании корпоративной культуры необходимо стремиться к её эффективному функционированию, способствующему поступательному развитию организации. На указанном этапе развития выделяются три задачи: формулирование стандартов поведения членов организации; формирование традиций организации; разработка символики.

В основу развития эффективной корпоративной культуры положен принцип **обучающейся организации и корпоративного обучения.**

Ожидаемые результаты:

Визуализация внешних проявлений корпоративной культуры в реальном поведении работников, которое отражается в отношении к работе, в общении с посетителями, гражданами.

Разработаны правила корпоративного поведения, структурированы взаимоотношения по вертикали и горизонтали.

Сформирована система коммуникации (информационного обмена).

Определен особый стиль организации (собственная символика, эмблема, гимн)

Мероприятия
направленные на повышение эффективности корпоративной культуры
МАОУ «СОШ» с. Грузино

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Место	Ответственные исполнители
1	Корпоративное информационное пространство			
1.1	Создание раздела по развитию корпоративной культуры на официальном сайте МАОУ «СОШ» с. Грузино	Август	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Аверина Н.И.
1.2	Утверждение кодекса корпоративной культуры	Август	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Совет трудового коллектива
1.3	Внедрение практики проведения производственных совещаний по повышению профессионального уровня работников	Ежеквартально	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.
1.4	Информационная доска (в т.ч. поздравление сотрудников с днями рождения)	В течение года	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер.Н.Н.
2	Традиции организации			
2.1	Участие в благотворительных акциях: Дне донора, «Помоги собраться в школу». Оказание помощи пострадавшим и нуждающимся	Март Август В течение года (по мере необходимости)	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Данилова А.Н. зам.директора по воспитательной работе
2.2	Посещение пенсионеров-ветеранов МАОУ «СОШ» с. Грузино в День пожилого человека с вручением подарков и цветов	1 октября	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.
2.3	Вручение новогодних подарков детям в возрасте до 14 лет сотрудников	Декабрь	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.
2.4	Участие в субботниках по благоустройству территории села.	В течение года (по мере необходимости)	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Завхоз Зубкова Е.В., Поврезнюк И.В.
3	Оздоровление работников			
3.1	Участие в Лыжне России	Февраль	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Луговская Л.В. учитель физической культуры
3.2	Выезд на природу	Май	р.Волхов	Винтер Н.Н.

3.3	Медосмотр работников	Декабрь	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Денисова Н.В. директор
4	Празднование мероприятий, направленных на сплочение коллектива и выработку доверительных отношений в организации			
4.1	Празднование Международного женского дня	Март	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.
4.2	Празднование профессионального праздника Дня дошкольного работника	Сентябрь	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Зубкова Е.В.
4.3	Празднование профессионального праздника Дня учителя	Октябрь	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.
4.4	Празднование Нового года	Декабрь	Кафе	Винтер Н.Н.
5	Прочие мероприятия			
5.1	Наставничество вновь принятых работников с целью быстрейшего овладения трудовыми навыками и адаптации в коллективе	В течение года (по мере необходимости)	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Денисова Н.В.
5.2	Участие в проводимых конкурсах для сотрудников и членов их семей	В течение года (по мере необходимости)	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.
5.3	Поощрение работников с целью мотивации на результативную деятельность: награждение, премирование	В течение года (по мере необходимости)	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Совет трудового коллектива
5.4	Психологический тренинг «Мы - единая команда»	Декабрь	МАОУ «СОШ» с. Грузино	Винтер Н.Н.