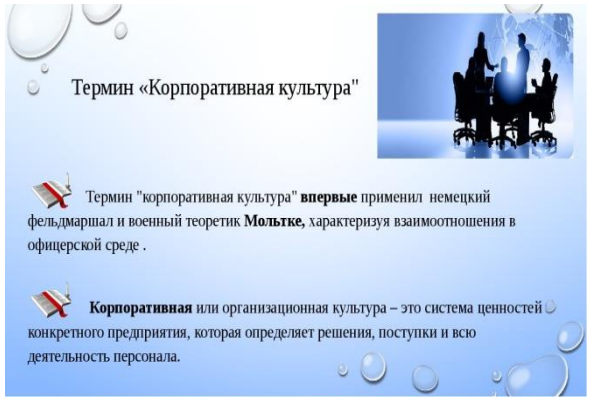



## ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Корпоративная культура всегда связана с прежним опытом организации.

Именно опыт принятия решений и действий внутри и вовне организации закрепляется и в ценностных приоритетах и в нормах, и в ритуалах.

Поскольку корпоративная культура социальных учреждений создается посредством социального управления, следует рассмотреть воздействие социального управления на формирование корпоративной культуры учреждений.

Социальное управление рассматривается как процесс воздействия на социальные процессы

для достижения определённых целей, а также как сфера деятельности людей.

Необходимость социального управления обусловлена разделением труда и потребностью его кооперации.

Ключевым понятием управления является воздействие.

В непосредственной связи с целеполаганием находятся система стимулирования, мотивация к деятельности.

Сейчас становится необходимым включать в современное социальное управление творчески одарённых людей, которые благодаря своему интеллекту и творческому потенциалу, способны создать условия для выполнения главной цели общества - повышение качества жизни его граждан.

Поэтому в управление является главным не только достижение целей, но и поддержание целостности любой сложной социальной системы, и побуждение её к саморазвитию.

Управленческие и организационные отношения тесно связаны между собой и представляют единое целое. Важной задачей социального управления и является поддержание целостности таких отношений, благодаря чему само социальное управление становится эффективней, а достижение целей быстрым и своевременным.

Для того чтобы создать корпоративную культуру на основе организационной культуры необходимо:

Во-первых, осознать собственную культуру и ее описать.

Во-вторых, выделить в ней то необходимое и достаточное, что необходимо сформировать.

В-третьих, организовать систему обучения этой корпоративной культуре и контроль за соблюдением ее требований.

Поэтому формирование эффективной корпоративной культуры - это тоже всегда процесс, который должен быть спланированным и организованным, должен контролироваться, и мотивироваться.

Существенно, чтобы этот процесс не был односторонним, в него должны быть вовлечены сотрудники всего учреждения.

*Изменить культуру – значит изменить стереотипы, знания и умения сотрудников.*

Итак, специфика развития корпоративной культуры социальных учреждений заключается в важности преобладания у сотрудников гуманистических ценностей в связи с особенностью деятельности.

Становление системы ценностей социального работника может быть достигнуто путем целенаправленного обучения социальной работе, носящего тренинговый характер.

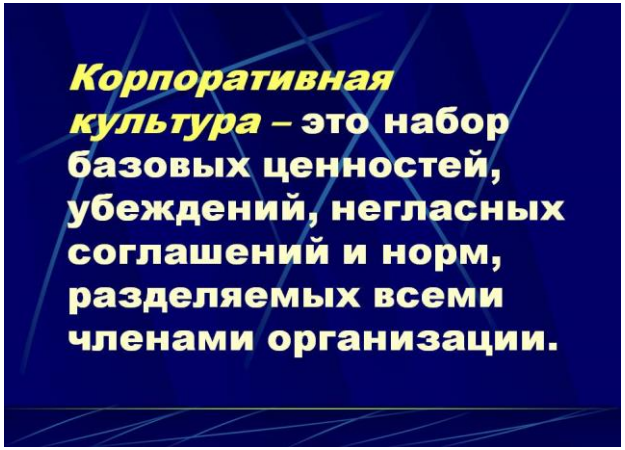
В процессе данного обучения происходит оптимизация психологических оснований, определяющих эффективное становление и развитие ценностной системы социального работника.

352701, Краснодарский край, г. Тимашевск, ул. Коммунальная, д. 1
тел. 8(86130) 5-84-63, 5-84-93,5-84-52,
pni_dommil@mtsr.krasnodar.ru

Министерство труда и социального развития Краснодарского края

ГБУ СО КК «Тимашевский ДМ»

# *Специфика корпоративной культуры социальных учреждений*




г. Тимашевск 2019