|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 333_1.jpg |  | |
| **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**  **КУРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  (Курская областная организация Общероссийского Профсоюза образования)  **Президиум**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | | |
| 23 декабря 2021 года | г. Курск | | | №14-08 |

**Об участии в мероприятиях тематического года**

**в Профсоюзе - «Года корпоративной культуры»**

Металиченко С.С.

VIII Съездом Общероссийского Профсоюза образования утверждены изменения в Устав Общероссийского Профсоюза образования, в которых в том числе отражены новые нормы Гражданского Кодекса Российской Федерации об общественных организациях как корпоративных юридических лицах, возникающих корпоративных правах и обязанностях его членов, требования к управлению в корпорации. VIII Съезд Профсоюза принял Декларацию и Приоритетные направления деятельности Профсоюза на 2020-2025 годы (постановление от 14 октября 2020 г. № 8-12), в которых обоснована миссия Профсоюза, обозначены ключевые принципы и ценности Профсоюза, определены приоритеты деятельности и методы работы.

Постановлением Исполкома Профсоюза №10-4 от 21.12.2021г. принято решение об объявлении тематического года в Профсоюзе в 2022 году – Года корпоративной культуры, цель которого - развитие пространства новых смыслов и ценностных установок профсоюзных лидеров и активистов, направленных на позиционирование Профсоюза как современной, динамично развивающейся организации, способной ставить и решать задачи, сообразные социокультурным вызовам.

В основе корпоративной культуры Профсоюза как общественной организации с длительной историей организационного развития лежит система ценностей и целей, традиций, норм, правил и принципов, по которым живёт и действует организация и все её члены (от первичной профсоюзной организации до Центрального Совета Профсоюза). Инструментами формирования и развития корпоративной культуры организации выступают корпоративная этика взаимодействия и коммуникации, разделяемый корпоративный стиль, система корпоративного обучения, а главное – члены Профсоюза и их убеждения о значимости и потенциале организации.

Начать развитие корпоративной культуры Профсоюза можно, только обратив особое внимание на реализацию корпоративной политики, на все аспекты корпоративной культуры Профсоюза. Решать эти задачи можно, в том числе через реализацию мероприятий тематического года. Следование принципам формирования и развития корпоративной культуры позволяет обеспечить реализацию миссии, целей, задач и стратегии организации, прозрачное и эффективное управление организацией по всей структуре и в соответствии с требованиями современности.

В большинстве российских организаций (в том числе и в Профсоюзе) корпоративная культура сформирована «стихийно», что затрудняет и даже тормозит (в случае принятия стратегических решений) скорость принятия решений, обновление средств и форм работы, переосмысление кадровой политики и подходов к её формированию. В этом случае действуют принципы «мы так всегда работали», «у нас так принято» и т.д., не созвучные с современным динамически меняющимся миром. Полагаться на стихийную корпоративную культуру в развитии организации неразумно, так как в этом случае внутриорганизационные отношения сложно контролировать и трудно исправлять. Поэтому так важно уделять должное внимание целенаправленному формированию корпоративной культуры организации и, опираясь на традиции, не ломая их, выстраивать новую, современную внутреннюю культуру организации, которая выполняет ряд очень важных функций, определяющих эффективность организации.

Ключевыми направлениями организационного развития Профсоюза в тематический год Корпоративной культуры профсоюзной организации являются:

1) реализация системных мероприятий (стратегических сессий, круглых столов, дискуссий и др.), направленных на выявление новых смыслов деятельности Профсоюза в современных социокультурных изменениях общественной жизни;

2) выработка Профсоюзом концепции корпоративной культуры Профсоюза как современной самообучающейся организации на основе выделенных в Декларации Профсоюза профсоюзных ценностей и знаний;

3) разработка модели профсоюзного лидерства и профессионального роста в профсоюзной организации;

4) развитие корпоративного стиля Профсоюза (формирование брендбука профсоюзной организации);

5) реализация системы обучающих программ о корпоративном развитии Профсоюза и организаций его структуры и др.

**Президиум обкома Профсоюза**

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Курской областной организации Профсоюза, территориальным и первичным организациях принять участие в реализации тематического года «Года корпоративной культуры», включить в планы работы на 2022 год соответствующие мероприятия, направленные на реализацию идеи и стратегии Года.

2. Обкому, выборным коллегиальным органам и ответственным за информационную работу территориальных и первичных организаций Профсоюза:

- обеспечить PR-сопровождение деятельности по развитию корпоративной культуры в организациях Профсоюза;

- обобщать опыт эффективной реализации существующих практик и дополнительных возможностей в данном направлении;

- использовать во время профсоюзных мероприятий имиджевую продукцию, символику с логотипом года (скачать логотипы можно, пройдя по ссылке: [https://disk.yandex.ru/d/CSoo\_Ew36J3GEw](https://disk.yandex.ru/d/CSoo_Ew36J3GEw" \t "_blank)).

3. Активно использовать возможности регионального Студенческого координационного совета Профсоюза, Молодежного совета в реализации мероприятий Года.

4. Зам. председателя обкома Профсоюза Металиченко С.С. обеспечить общую координацию деятельности по данному направлению и выполнение постановления.

Председатель Курской областной организации Профсоюза И.В. Корякина