**Корпоративная культура**

**Миссия Клуба: «Дальнейшее формирование и корректировка профессионально направленного мировоззрения молодого профессорско-преподавательского состава университета, профессионально-ценностных ориентаций, личностно-нравственных качеств молодых специалистов, стремящихся к постоянному самообразованию и самосовершенствованию.»**

**1. Правила работы Клуба, чтобы выстроить великую культуру**

Говоря о корпоративной культуре, прежде всего, интересны принципы организации рабочего процесса. Клуб молодых преподавателей решил использовать модель, которую можно назвать как **«высокая степень свободы»**, когда сотрудники имеют возможность действовать в основном по своему усмотрению. Противоположностью такой модели является **иерархическая, вертикально ориентированная, командно‑административная модель управления (структуры с низкими степенями свободы).** Существует мнение, что именно модель, (которую также использует корпорация Google), является более перспективной в долгосрочном периоде.

Подразумевается, что свободно действовать молодые преподаватели могут в рамках, конечно же, своей компетенции, должности и профессиональных навыков. Если преподаватель сомневается в правильности своего решения, ему следует обратиться за помощью к вышестоящему по должности, к коллеге, у которых больше профессионального опыта по данному затрудняющему вопросу.

Самые талантливые люди – это те, кто физически мобилен, идет в ногу с развитием технологий и – главное – не уклоняется от бесед с подчиненными. И этот цвет мировых кадров стремится в компании с высоким уровнем свободы; именно туда стекаются самые талантливые. И лидеры, умеющие создать правильную рабочую среду, как магниты, притягивают самых одаренных людей.

Но сформировать такую среду – задача нелегкая. Ведь противовес свободы – динамическая мощь власти, заключенная в самом сердце системы менеджмента. Подчиненные зависят от руководителей и стремятся угодить им. Но если стараться постоянно угождать начальству, то честное обсуждение проблем становится делом рискованным. А если руководитель останется недоволен, подчиненный может испугаться или затаить злобу. При этом вышестоящие отвечают за то, чтобы подчиненный добился определенных результатов. Без решения этой проблемы невозможно полностью реализовать потенциал самых талантливых и молодых сотрудников.

Название клуба – **Созвездие «Феникс»** взято неспроста. Ведь, как известно по мифам, птицы фениксы возрождаются из пепла. Это своего рода символ обновления. Как и молодые преподаватели – они приходят в учреждение образования для «обновления» коллектива, так сказать. И речь может идти не только об этой организации, но и о любой другой. Постепенно сменяя штатный состав сотрудников, университет постоянно будет существовать.

Стиль лидерства в клубе молодых преподавателей в будущем должен быть такой, чтобы на первом месте у них были не наказания и награды для своих подчиненных (студентов), а умение расчистить завалы, встречающиеся на пути, и вдохновить команду (студентов, подчиненных).

**2. Часть корпоративной культуры – прозрачность и открытость**

На любом заседании – кафедры, факультета, ректората, совета университета – происходит регулярный обмен информацией, внутренние рассылки новостей или сообщения от руководителей о важных событиях, мероприятиях. Молодой преподаватель вправе внести свои предложения или замечания, как и все остальные сотрудники университета.

Молодые преподаватели должны учиться также и на своем собственном опыте, методом проб и ошибок. Это не плохо, а наоборот – закаляет и воспитывает навыки. Если оказался неправ, методика преподавания стала неэффективна – следует ее поменять. И менять до того момента, пока она не будет приносить плодотворные результаты.