

2. Бороздина Г. В. Психология делового общения. - М., 2001.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. - М., 2001.
4. Смит М. Тренинг уверенности в себе: Пер с англ. СПб., 2000.
5. Торн К., Маккей Д. Настольная книга тренера. - Спб., 2001
6. Фрюлинг Р., Лаком Ж. Взаимодействие ради результата: Практикум делового общения. - Ростов-на-Дону, 1997.

**Г.Ф. Арстангалева**  
ОГППК, г. Оренбург

### **ОБЩЕСТВЕННО-ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

В большинстве культурологических, социологических и философских исследованиях утверждается идея переломности и переходности современной эпохи. Американский социолог и футуролог Элвин Тоффлер проводит мысль о том, что на смену Первой волне (аграрной цивилизации) и Второй (индустриальной цивилизации) приходит новая, (по З.Бжезинскому – «технотронная»), трансформирующая индустриальное общество в супер-индустриальное – сложное, быстро развивающееся общество, основанное на самой передовой технологии и «постматериалистической системе ценностей». В новом информационном обществе складываются новые стили работы, жизни. Новые формы политики, экономики и сознания. Символы «Третьей волны» - целостность, индивидуализм и чистая, человеческая технология. Ведущую роль в таком обществе приобретает сфера услуг, наука и образование; соответственно управление обществом невозможно без изучения общественного сознания, динамично реагирующего на глобальные изменения и незначительные факторы.

В свободе человека заложены «горизонты его индивидуального свободного выбора» и его самоотождествление с определенной

социальной общностью, что очерчивает горизонт его социального мышления. Американский философ Питер Рассел полагает, что эволюция общества происходит таким образом, что примерно к середине XXI века в его развитии произойдет скачок: человеческие существа станут интегрироваться в планетарный социальный супер-организм (можно сказать, «муравьиный»), а их сознание в единую живую систему, т.е. должен произойти переход от старой модели «Я» к новой – глобальной, мирной, гуманной, коллективистской, обеспечивающей слияние «Я» со всем миром. Хайдеггер вводит понятия «со-бытия» (Mitsein) и «со - здесь – бытия» (Mitdasein).

Практически, однако, в реальном социальном поведении индивидов определяющими для них являются не абстрактно-всеобщие, а конкретные социальные (общие) мотивы, т.к. реальным миром людей является исторически не всеобщий человеческий мир, а мир конкретного социума, с которым практически соединяется его бытие. Таким образом, любая социальная организация добивается эффективности своей деятельности в том случае, если все составляющие ее индивиды последовательно следуют принципу общего блага. Отступления от него в конкретной практике ведут к эрозии «общего корпоративного духа» организации. Выделение видов культуры сообразно неким профессиональным общностям правомерно, так как за основание для деления приняты определенные социально-демографические параметры культуры, ее происхождение, генезис. Профессиональная группа предполагает не только совместную деятельность, но и сложившуюся особую систему отношений и взаимодействий между ее членами. Таким образом, можно говорить о возникновении в профессиональной среде определенных признаков корпорации, и, соответственно наличие профессиональной корпоративной культуры, как нормы, идеала или образца для подражания.

Корпоративная организация – особая система связи между людьми в

процессе осуществления ими совместной деятельности. Корпорация как социальный тип организации представляет собой замкнутые группы людей с ограниченным доступом, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющие себя другим социальным общностям на основе узкокорпоративных интересов. Благодаря объединению ресурсов (в первую очередь людских), корпорация предоставляет и обеспечивает возможность самого существования или воспроизводства той или иной социальной группы (профессии, касты и т.п.). Все вышеперечисленные признаки можно отнести к коллективу образовательного учреждения со сложившейся структурой, хотя они приобретают определенную специфичность. Деятельность образовательного учреждения напрямую связана с общечеловеческой культурой, с осуществлением образовательно-воспитательного процесса и созданием культуuroобразующей среды для развития и формирования личности как педагога, так и учащегося. Группа педагогов-профессионалов может быть выделена в качестве субъекта профессиональной (корпоративной) культуры. Во-первых, уже в первобытном обществе обучение и воспитание выделилось в особый вид деятельности и, соответственно, определилась особая «профессиональная» группа, выступающая в роли наставников. И, во-вторых, только на уровне этой группы индивид имеет оптимальную возможность для реализации своего педагогического потенциала. Для этого существует целая система профессионально-педагогического образования, подготовки и переподготовки педагогических кадров, соответствующие семинары и мероприятия. Создается некая корпорация с определенной иерархией, кастовостью и направленностью, включающей ценности, мотивацию, систему близких и далеких целей и т.д., отличающимися от других профессиональных групп. Таким образом, правомерно считать, что профессиональная культура образовательного учреждения является частью

общей культуры. Она тесно связана с ее корпоративной культурой, так как любое образовательное учреждение со временем принимает облик корпорации с реальными или, (чаще всего), декларируемыми или извращенными, элементами индивидуалистической организации.

Любая организация проходит закономерные этапы развития. Изменению подвергаются и идеология, и практическая деятельность. Первой культурой при создании организации будет культура власти. К её основным характеристикам относятся: неформальная культура власти и коммуникаций, сложности при переводе дружеских отношений в формальные; непонятно, кто и чьи распоряжения должен выполнять; мало правил, процедур, низкий уровень формализации, контроль слабый, выборочный.

«Культура власти» привлекательна для людей, склонных к риску, умеющих выработать стратегию собственного поведения. Как показывает практика, кризис власти наступает через 3-4 года. В этом случае происходит переход к «культуре порядка», характеристиками которой являются: логика и рациональность, функциональность и специализация, описание ролевых и коммуникационных процедур (должностные инструкции, правила внутреннего распорядка); человек подбирается под конкретное рабочее место (профессиография и профотбор). На этом этапе эффективность больше зависит от рационального распределения работы, а не от отдельных личностей. Имея собственную логику развития, «культура порядка» приходит к кризису через 5-7 лет, так как организация хорошо работает в стабильной среде, но плохо адаптируется к меняющимся условиям. На этом этапе «культура порядка» должна смениться «культурой задач» или «культурой командной работы». Её характеристики: ориентация на решение конкретных задач; власть эксперта, профессионала в узкой области; высокая адаптивная культура; организация способна гибко приспосабливаться к новым

требованиям, меняя уровень и класс решаемых задач; работа носит групповой, командный характер, сложно оценить вклад отдельного человека в общую работу команды. Последним этапом развития является «культура личности»: центральное место отведено конкретному человеку и его интересам; структура существует для обслуживания людей; регламентация деятельности минимальна. В качестве примера можно привести творческие или научные коллективы, хотя не все они имеют такую организационную культуру.

Спецификой внутренней (корпоративной) культуры образовательного учреждения является то, что коллективом являются не только работники и не только студентки, но оба этих достаточно автономных и при этом взаимодействующих, взаимозависимых коллектива. Срок обучения студентов не такой великий, чтобы все стадии развития организации прошли, например, органы студенческого самоуправления, однако и наличие, и степень доверия студенческому самоуправлению зависят, в том числе и от стадии развития организационной культуры, на которой находится учреждение в целом. Разработанность системы традиционных мероприятий, системы ценностей, норм правил и других составляющих корпоративной культуры – всё это оказывает прямое и опосредованное влияние на формирование культуры взаимодействия в студенческой среде.

Важную роль в формировании корпоративной культуры играют традиционные мероприятия, позволяющие новым членам большого коллектива образовательного учреждения оценить культуру организации по параметрам: 1. единство интеллектуальных, эмоциональных, поведенческих черт, 2. поддержка творчества, инициативы, 3. иерархичность, 4. стиль отношений. Традиции образовательного учреждения оказывают влияние на формирование вышеуказанного единства интеллектуальных, эмоциональных, поведенческих черт членов

организации, на доминирование стратегии роста, стабильности или обороны. Разработку стратегии развития корпоративной культуры следует начинать с определения миссии образовательного учреждения, целей, задач, норм взаимоотношений, основанных на принятии большинством системы ценностей, приоритетных в данном учреждении. При проведении мероприятий следует использовать символику образовательного учреждения, максимально стремиться к освещению деятельности организации в целом. Если стратегия развития образовательного учреждения нацелена на будущее, следует поддерживать связь с предшествующими поколениями сотрудников и студентов: это создаёт ощущение стабильности, надёжности. Огромную роль корпоративная культура играет при воспитании культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе традиций образовательного учреждения. Таким образом, можно утверждать, что образовательное учреждение, являясь частью социума, не может существовать обособленно от глобальных изменений и его культуuroобразующая среда оптимальна для формирования корпоративной культуры.

#### **Литература**

1. Грамши А. Формирование человека М., 1983.
2. Корпоративная культура Российского союза молодёжи. – Оренбург, 2002.
3. Осмоловский В.Г. Организационная психология. – СПб, 2002.
4. Руткевич А.М. От Фреда к Хайдеггеру М., 1985
5. Скворцов Л.В. Культура самосознания. М, 1989
6. Шакуров Р.Х. Социально – психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. – М., 1982.