

7. Джуринский Л.Н. История педагогики: Учеб. пособие для студентов пед. вузов. М.: Гуманитарн. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999.
8. Достоевский Ф.М. Собр. Соч. В 10 т. М.: Худож. литер., 1956. Т.4. С. 79.
9. Зинченко В.П. Вводная статья // А.Н. Леонтьев. Избранные психологические сочинения: В 2 т. М.: Педагогика, 1983. С. 8–16.
10. Макарецва Н.Н. Духовные ценности русской народной педагогической культуры // Педагогика. 1998. № 1.
11. Мукаева Н.Ю. О традиционной педагогической культуре калмыков // Педагогика. 1996. №4.
12. Мухаметзянова Г.В., Низамов Р.А. Педагогическая культура татарского народа. Казань, 1994.
13. Педагогическая антропология: Учебное пособие / Авт.-сост. Б.М. Бим-Бад. М.: Изд-во УРАО, 1998. 576 с.
14. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология. М.: Институт психологии РАН, «Академический проект», 1999. 320 с.

В.А. Чупина, Е.В. Игонина
РГППУ, г. Екатеринбург

О ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЕ УНИВЕРСИТЕТА КАК ДЕТЕРМИНАНТЕ ЕГО КОРПОРАТИВНОГО ИМИДЖА

Под деловой культурой университета понимается характерная для него система организационных связей, взаимодействий и отношений, осуществляющаяся в рамках образовательной и иной деятельности, свойственной современному образовательному учреждению. Эта система складывается из элементов, связанных друг с другом и влияющих на достижение стратегических целей:

- распределение полномочий, власть, ее авторитет и проблема доверия к ней, критерии выдвижения на руководящие должности, кадровая работа с молодежью и «стариками»;
- реальная значимость руководящих должностей и функций, например: рамки компетенций отдела кадров, важность постов заместителей, роль различных отделов и т.д.;
- организация работы и дисциплины;
- стиль руководства и управления, включение общественных структур в процесс управления;
- процессы принятия решений: кто принимает, с кем проводятся консультации, как распределяется ответственность;

- обращение с людьми: соблюдение прав, уважение к личности, предоставление возможности повышения квалификации, применяемые способы мотивации;
- способы работы с информацией: степень полноты ее предоставления, характер распространения и обмена информацией;
- характер контактов: предпочтение личных или письменных контактов, возможность контактов с высшим руководством;
- пути решения конфликтов и участие в их решении руководства;
- характер социализации, социальная иерархия, наполнение социального пакета для сотрудников;
- оценка эффективности работы руководства и сотрудников: тайная или открытая, кем осуществляется, как используются ее результаты.

Характер и содержание деловой культуры университета определяют ее тип. Для определения типа деловой культуры университета мы использовали классификацию А.А. и К.А. Радугиных:

1. *Культура власти.* При этом типе культуры особую роль в организации играет лидер, его личностные качества и способности. Источником власти выступают ресурсы, которые находятся в распоряжении руководителя. Организация имеет жесткую иерархическую структуру. Набор персонала производится по принципу личной преданности, продвижение по службе слабо зависит от уровня компетентности. Положительные аспекты этого типа деловой культуры заключаются в быстром реагировании сотрудников на ситуации, ответственном принятии решений, высокой организации их исполнения.

2. *Ролевая культура.* Она характеризуется распределением ролей, жестко регламентированным функционалом, специализацией участников деятельности. Организация работает в системе правил, процедур, стандартов, соблюдение которых гарантирует ее эффективность. Основным источником власти лидера – положение, занимаемое в иерархической структуре. Такая организация продуктивно работает в режиме функционирования и ограничена в развитии.

3. *Культура задачи или дела.* Данный тип культуры сориентирован на достижение целей в реализации проектов. Эффективность обеспечивается высоким профессионализмом сотрудников и корпоративной сплоченностью, что свойственно командному типу взаимодействия. Самыми большими властными полномочиями наделен тот, кто в данный момент является экспертом в ведущей области деятельности, обладает максимумом информации и авторитетен как личность. Такая организация успешна при ситуативных требованиях рынка, кризисных ситуациях, в условиях инновационной деятельности.

4. *Культура личности.* Организация с подобным типом культуры объединяет людей не для решения общих задач, а для достижения личностно значимых целей. Характеризуется высокой продуктивностью. Власть основана на профессионализме, способности договариваться, близости к ресурсам. Власть и контроль в организации носят координирующий, фасилитационный характер.

Анализ характера и содержания деловой культуры университета был проведен в нескольких университетах г. Екатеринбурга с целью разработки системы предложений по совершенствованию их деловой культуры.

Достижение данной цели предполагало решение ряда задач:

1. Анализ текущего состояния деловой культуры университетов с целью выделения положительных и отрицательных черт данной составляющей корпоративного имиджа;

2. Выработка нормативных представлений о деловой культуре вузов в виде основных направлений совершенствования деловой культуры университетов как элемента их корпоративного имиджа;

3. Разработка системы мероприятий по совершенствованию деловой культуры университетов.

Решение данных задач строилось на представлении о ядре корпоративной культуры университетов (философия, культура и миссия) как важном звене системы высшего профессионального образования на Урале.

Выявлено, что в данное время для университетов в большей степени характерен второй тип деловой культуры (ролевая), проявлениями которого можно считать:

- жесткое распределение ролей и специализацию работников вузов в выполнении конкретных функций. Это находит отражение в выделении в структуре университетов учебных (институт, факультет, кафедра, отделение), административных (отдел, служба) и социальных подразделений, занятых решением специфических задач;

- функционирование сотрудников вузов в условиях действия системы правил, процедур и стандартов, обеспечивающих эффективность деятельности университетов в целом и их отдельных структурных единиц в частности (например, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положение о рейтинговой системе оценки знаний студентов и т.д.);

- организацию взаимодействия между отдельными структурными единицами вузов и внутри них в формате ролевых и коммуникативных процедур, таких как собрания, совещания, советы, заседания и т.п. Это находит отражение и

в установленной системе документооборота: регламентированной, дозированной, избирательной, не всегда оптимальной;

- определение должности и положения в иерархической системе как источника власти, полномочий и прав на решение многих вопросов;
- декларирование достаточно жестких требований к кандидату на ту или иную должность, ежегодное проведение конкурсов на должность, причем иногда формализованных.

Преимуществами такого типа организации, как известно, являются высокий уровень стабильности, безопасности и предсказуемости, продуктивность работы организации в режиме функционирования, низкий уровень риска, отлаженность механизмов работы и т.п. К недостаткам можно отнести излишнюю консервативность, трудность внедрения инноваций, косность системы, наличие бюрократических барьеров, повышенную ориентацию на документально подтвержденные права и обязанности, подавление инициативы, не вписывающейся в принятые стандарты и т.д. Эти проявления в полной мере характерны для деловой культуры исследованных университетов.

Вместе с тем университеты продемонстрировали (в разной степени) некоторые позитивные черты сложившейся деловой культуры, которые нельзя не назвать ценными, поскольку они дают возможность сформировать представление о них как об образовательных учреждениях, которые:

- способны сохранять относительную стабильность в изменяющихся рыночных условиях, предоставляя потребителю современные образовательные услуги;
- способны дать своим работникам ощущение безопасности и защищенности в случае качественного выполнения ими своих функциональных обязанностей;
- обеспечить высокую степень защиты от непроработанных, модных, несвоевременных и т.п. предложений за счет достаточно жестких требований к инновационным и требующим значительного перестроения системы идеям.

Иными словами, проявлениями этих черт университеты создают представление о системе высшего профессионального образования как о чем-то фундаментальном и значительном, отлаженном и стабильном, информированном и обладающем большим опытом, нетерпимом к низкому качеству, надежном и безопасном. Для университетов, живущих в настоящее время в ситуации постоянных реформ и нововведений, данные качества не могут не являться ценными и привлекательными для потребителей их услуг и сотрудников.

Что касается неэффективных черт существующей деловой культуры, то в силу невозможности отказа от объективно сложившейся в университетах системы организационных отношений реализовывать задачу минимизации рисков для развития возможно, как минимум, по следующим направлениям:

- формирование представления об университетах как о вузах, работающих ради реализации единой высшей цели, где поощряется и стимулируется активная преобразующая деятельность каждого его работника;

- формирование представления о каждом университете как о высшем образовательном учреждении, открытом прогрессивным идеям, инновационным проектам и дающем реальную возможность профессионального и личностного роста;

- формирование представления об университетах как о вузах, в которых работают настоящие профессионалы, личности, способные внести существенный вклад в развитие науки и практики образования.

Требуется создать представление об университетах как о чем-то прогрессивном и опережающем события, гибко реагирующем на потребности общества и умеющем рисковать, обладающем командным духом, развивающемся и перспективным, талантливом и вдохновляющем, лично развивающемся и дающем возможность самореализации. Данные характеристики должны являться ведущими для вузов, укрепляющих свои позиции в сфере отечественного образования и способных конкурировать со столичными университетами, в том числе в решении задач привлечения абитуриентов, профессорско-преподавательских кадров и работников иных направлений деятельности.

Л.В. Шатунова

СахГУ, г. Южно-Сахалинск

В ПОИСКАХ РЕЗЕРВОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЯЗЫКОВОЙ И РЕЧЕВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Если учесть, что «уровень общей речевой культуры определяется объемом и качеством освоенных личностью текстов из накопленных обществом духовных богатств» и освоением грамматики как одного из средств управления коммуникативным процессом, то возрастает значимость использования текстов как инструмента познания, как дидактической единицы, создающей условия для речевой деятельности в разных ситуациях. Создавая различные учебно-методические пособия, в которых активно используются тексты и разнообразные задания, мы стремились реализовать осмысление одноуровневых и межу-ровневых языковых связей языковых единиц на основе сопоставления индиви-