

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА УРАЛА КОНЦА XIX–НАЧАЛА XX ВВ.: К ВОПРОСУ О ЕЕ ЗАРОЖДЕНИИ

Корпоративная культура (определенное смысловое понятие появилось в XIX в.) представляет собой совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. В то же время корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива, задающих общие рамки поведения и позволяющих ориентировать сотрудников на общие цели. Основой корпоративной культуры может стать любая инициатива на уровне общностей, обращенная к ценностным основам деятельности.

Для горнозаводского Урала конца XIX–начала XX вв. понятие «корпорация» было непривычно и несовместимо с многогранной жизнедеятельностью общества. Исследование рассматриваемого вопроса свидетельствует о том, что наиболее распространенным термином среди людей, близких по мировоззренческим позициям и совместной деятельности (в первую очередь, предпринимательской) являлся «товарищ» – единомышленник, соучастник. В том же российском законодательстве термин «товарищ министра» и «товарищ председателя» встречался в период 1802–1917 гг. и рассматривался вполне официальным обращением. Поэтому корпоративную культуру как смысловое понимание необходимо оценивать с позиций современности.

За первыми примерами корпоративной культуры Урала необходимо обратиться к истории. К.Л. Кленова по этому поводу отмечает: «Целостная система культурно-исторического наследия дает нам возможность искать положительные образцы для подражания. Именно выход субъекта в контексте истории и культуры формирует его как человека-творца. В данном случае человек не сращивается со способами своей конкретной деятельности и наличной в обществе культурой, а выходит за ее пределы, действуя как культурно-исторический субъект, создавая новые формы деятельности и образцы культуры» [3, с. 346]. В конце XIX в. Урал сосредоточил в себе потенциал науки и культуры, производственных мощностей и транспортных артерий. Сформировался класс людей, способных отстаивать интересы региона: в сознании передовых людей того времени зарождалось пони-

мание серьезной мотивации в заинтересованности отражения и сохранения достижений жизненно важных результатов бизнеса и других сфер. Появилась возможность расширения объективных социальных возможностей для овладения культурой значительных общественных слоев и ускорения процесса демократизации культуры в целом.

Большое значение в формировании имиджа корпоративной культуры Урала имело *Уральское общество любителей естествознания* (УОЛЕ), созданное в Екатеринбурге (1870), основателем которого стал О.Е. Клер (1845–1920), разработавший комплексную программу по изучению природной и историко-культурной среды. В состав учредителей УОЛЕ вошли 80 человек, работало несколько комиссий: метеорологическая, археологическая, сельскохозяйственная, способствовавших распространению естественно-исторических знаний, охране памятников природы, охране научных и художественных ценностей, истории Екатеринбурга. Издавался научный журнал «Записки УОЛЕ». На протяжении всей деятельности УОЛЕ прослеживались основные компоненты корпоративной культуры: принятая сообществом система лидерства, система коммуникации, положение индивида в организации.

УОЛЕ взяло на себя инициативу по подготовке и открытию в 1887 г. крупнейшей в России Сибирско-Уральской научно-промышленной выставки, где наряду с лучшими образцами промышленной и кустарной продукции были представлены и произведения изобразительного искусства (в том числе, и екатеринбургских художников-педагогов) из Императорской Академии художеств. Газета «Екатеринбургская неделя» отмечала: «Она, казалось, вдохнула новую энергию для эксплуатации этого одаренного земными благами края и дала много шансов к благополучному разрешению застоя в нашей промышленности» [2, с. 4].

Благодаря УОЛЕ в 1896 г. в городе было создано Екатеринбургское общество любителей изящных искусств, в состав которого входило 67 человек – представители различных социальных слоев населения, преданных идее просвещения народа. Устав (от 2 ноября 1895 г.) утверждал, что *общество имеет целью развитие в публике любви и интереса к изящным искусствам, содействие усовершенствованию местных кустарных изделий в отношении их изящества, разнообразия и художественности; возможности совершенствоваться в искусствах живописи, ваяния и зодчества, а также фотографии путем соревнования; устройство выставок, публичных чтений; организация экскурсий с научной и художественной целью;*

*издание альбомов, атласов, рисунков.* При обществе был создан ряд отделов:

- сценического искусства (содействие организации драматических спектаклей);
- музыкальный (пропаганда камерной музыки и организация народных концертов);
- художественной промышленности (распространение опыта художественных ремесел среди кустарей);
- фотографии (совершенствование и обеспечение любителей этого направления необходимыми принадлежностями);
- кустарный (содействие повышению качества кустарных изделий, снабжение кустарей лучшими образцами);
- живописи, ваяния и зодчества (организация рисовальной школы и художественных выставок).

Екатеринбургское общество любителей изящных искусств до 1913 г. осуществляло огромную работу по пропаганде достижений культуры и искусства среди населения города. За это время было организовано 10 художественных выставок. Постепенно происходило формирование общественной мысли, опирающейся на основные принципы и нравственные формы поведения, что связывалось с проблемными вопросами художественного воспитания.

По инициативе УОЛЕ было предложено «устройство в Екатеринбурге художественно-промышленного музея и школы рисования, лепления и моделирования с целью поднятия на художественный уровень мастеров и кустарей» [1]. В протоколе заседания городской комиссии от 25 июля 1887 г. по вопросу устройства в Екатеринбурге художественно-промышленного музея со школой прикладного рисования и черчения говорится: «Выслушав предложение Павла Александровича Черкасова о необходимости устройства в г. Екатеринбурге школы и прикладного при нем музея, комиссия нашла обременительным отнести содержание школы на средства общества, а потому полагала бы спросить городское общество и уездное земство принять участие в содержании школы и музея на себя при следующих условиях:

1. Учредить в г. Екатеринбурге школу прикладного рисования и лепления, сообразно потребностям местных производителей каменных, металлических, деревянных и др. изделий.

2. Для пособия учащимся школы и изучения изящных форм и развития эстетического вкуса необходимо учредить художественно-промышленный музей с отделением кустарной промышленности, картинной галереей, доступной для публики.

3. Учащимися в школе могут быть все, без различия образования, звания и возраста; для чего программа ее должна начинаться с первоначальных правил черчения и рисования, сообразно установочной программе нормальной школы, состоящей при педагогических курсах Императорской Академии художеств, с дополнением класса лепления и формовки.

4. Занятия в школе (для удобства учащихся, занятых большую частью днем обязательным ремеслом) назначаются по вечерам, с 5 до 8 ч., по воскресеньям от 1 до 4 ч. пополудни, дабы дать возможность пользоваться уроками всем желающим.

5. Руководители школы приглашаются через посредство Академии художеств, художники-педагоги: директор-учитель, в заведовании которого находится школа и музей, помощник ему, с жалованием: директору 2000 руб. и квартира и помощнику 1200 руб. и квартира.

Средства:

1. Музей и школа находятся в полном иждивении Екатеринбургских городского общества и земства, под покровительством Академии художеств.

2. Они обеспечивают школу и музей устроенным помещением с отоплением и прислугой (3000 р. временно, ежегодно 1000 р.).

3. Содержание директора с помощником и снабжение их квартирами (4000 руб.).

4. Назначают на учебные пособия и другие хозяйственные расходы (1000 руб.).

5. Для снабжения музея коллекциями, как-то: моделями, оригиналами и картинами городское общество и земство обратятся с просьбой к президенту Императорской Академии художеств.

6. По устройству вышеозначенного ходатайствуют через посредство губернатора о субсидии от правительства, в количестве 4000 руб. ежегодно»

[4, с. 243].

Благодаря корпоративной культуре была достигнута общая цель – в поддержку уральским художественным промыслам и ремеслам в 1902 г. открыта Екатеринбургская художественно-промышленная школа (филиал

Центрального училища технического рисования барона А.Л. Штиглица) и музея при ней, где обучались камнерезному, ювелирному, гранильному, столярному мастерству. Примечательно, что изделия учащиеся школы делали не по чужим образцам, а по собственным разработкам. В процессе обучения осваивались поделочные и драгоценные металлы и камни, что носило «воспитательный характер» и накладывало отпечаток ответственности на уровень исполнительского мастерства. Различные изделия Екатеринбургской художественно-промышленной школы демонстрировались на Международной строительно-художественной выставке в Санкт-Петербурге (1908), областной в Казани (1909), Екатеринбургской (1910), Международной в Турине (1911).

Примечателен тот факт, что деятельность пермских художников-педагогов была тесно связана с краеведческим движением, которое формировалось в конце XIX в. в виде различных комиссий и обществ: *Пермская комиссия Уральского общества любителей естествознания* (1887), *Пермская губернская ученая архивная комиссия* (1888). Все это в целом способствовало созданию Научно-промышленного музея (1890) и *Пермского общества любителей живописи, ваяния и зодчества* (1909). Своей основной задачей Пермское общество любителей живописи, ваяния и зодчества считало содействие развитию культуры и эстетизации различных слоев населения посредством приобщения к художественным выставкам, лекциям по вопросам искусства и привлечения в специальные классы рисования. Этому во многом способствовала активизация интеллигенцией общественного мнения о необходимости определения национальных приоритетов в отечественной промышленности, культуре и искусстве посредством широкой пропаганды в печати достижений в данных областях и организации различных выставок. Нам кажется безусловным тот факт, что одним из необходимых условий обучения в этот период явилось обращение к жизненным потребностям общества, в частности, к сохранению традиционных художественных ремесел и промыслов.

В заключении можно сделать вывод о том, что корпоративную культуру Урала можно сравнить по оценке Джеффи Зонненфельда, профессора Йельского университета, с клубной культурой, которая характеризуется лояльностью, преданностью и сработанностью сотрудников, командной работой, ценностным опытом всех членов сообщества, их верностью и преданностью решениям общих и важных вопросов, ради которой и осуществлялась корпоративная культура.

Создание эффективной корпоративной культуры возможно было благодаря следующим условиям:

- созданию команды единомышленников;
- существованию четкого видения направления движения организации;
- активизации новых ценностей и осознания необходимости перемен;
- умелому руководству, поступками и поведением, символизирующими происходящими в культуре организации переменами, которые поддерживались всеми существующими членами сообщества.

Основной принцип корпоративной культуросообразности УОЛЕ, Екатеринбургского общества любителей изящных искусств, Пермского общества любителей живописи, ваяния и зодчества, Екатеринбургского, Пермского и Ирбитского научно-промышленных музеев, можно рассматривать как культурную и ценностную значимость научно-просветительской деятельности и ее целесообразное применение в жизненной практике региона. Деятельность первых обществ во многом способствовала сложению и развитию самобытной корпоративной культуры на Урале, сохранению и отстаиванию сложившихся в горнозаводском регионе самобытных научных и эстетических приоритетов. Принимаемые решения задавали общие для всех рамки поведения и позволяли ориентировать их на благородные цели. Одновременно осуществлялась пропаганда полезности и важности многих для Урала культурных приоритетов.

Современной России для своего успешного развития необходима корпоративная культура. Поэтому одна из задач педагогической науки – способствовать реализации личностного потенциала, направленного на благо общества. При этом методологической основой должны выступать культурно-исторические концепции Л.С. Выготского, М.М. Бахтина и В.С. Библера, сосредоточившие в себе значимые для корпоративной культуры социальные, духовные и нравственные аспекты.

### **Список литературы**

1. Государственный архив Свердловской области: ф. 101, оп. 1, д. 53, л. 36.
2. Из истории художественной культуры Екатеринбурга–Свердловска: Под ред. Б.В. Павловского. – Свердловск: Изд-во Урал. гос. ун-та, 1974. – 93с.
3. Кленова К.Л. Человек как субъект культурно-исторического творчества // Русская философия как ценностная основа воспитания духовности и субъективности личности: сб. науч. тр. – Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. Ун-т», 2009. – С. 344-349.

4. *Ярков С.П.* Первые шаги советской художественной школы на Урале: Сб. науч. тр.; Под ред. Б.В. Павловского // Из истории художественной культуры Урала. – Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1980. – С.76-96.

**Н.В. Малина, И.А. Кондратьева, Т.Д. Рогачева, И.А. Антибас**  
*ДГТУ, ЮФУ, г. Ростов-на-Дону*

## **КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА**

Принципы формирования корпоративной культуры базируются на основе психологических особенностей, что имитирует внутривузовские проблемы. Основой корпоративной культуры являются нормы поведения, закрепленные в кодексе корпоративной культуры каждого университета. Корпоративная культура - это комплекс социальных норм поведения в коллективе, установок, значимых для его развития; это вид педагогической культуры, интегрирующей культуру знаний, общения, поведения каждого члена коллектива. Функции корпоративной культуры вуза адекватны компонентам в структуре корпоративной культуры отдельного преподавателя. Основными становятся функции формирования определенного имиджа вуза, поддержание его ценностей и формирование у преподавателей и студентов чувства причастности к общему делу. Корпоративная культура, таким образом, призвана реализовать одну из базовых потребностей - потребность в аффилиации, т.е. принадлежности к какой-либо группе. Данная функция корпоративной культуры способствует тому, что она формирует морально-этические ценности и установки, усиливающие реализацию потенциала интеллектуальной и духовной энергии преподавателей усиливает связи с руководством, чувство общности сотрудников вокруг ценностей, норм, традиций.

Корпоративная культура в вузе - это и внешний вид зданий университета, и внешний вид преподавателей, студентов, сотрудников, и наличие особого стиля: логотип, символика, и документы, демонстрирующие историю, ценности, ритуалы, традиции вуза. Формирование и управление корпоративной культурой – это кропотливая ежедневная работа. Сначала интеллект, воля и поведение руководителей и членов коллектива определяют и формируют его культуру, а затем культура коллектива определяет поведение его преподавателей и студентов и оказывает свое воздействие на то, как коллектив справляется со своими задачами.