

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 378

Б. М. Игошев,
А. Н. Галагузов

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация. В статье анализируются понятия организационной и корпоративной культуры, рассматривается взаимосвязь профессионального и корпоративного образования и некоторые подходы к формированию корпоративной культуры специалистов.

Ключевые слова: корпоративность, организационная культура, корпоративная культура, профессиональное образование, дополнительное образование.

Abstract. In the paper the notions of organizational and corporative culture are analyzed; correlation between professional and corporative training, as well as some approaches to forming corporative culture are considered.

Index terms: organizational culture, corporative culture, professional training, further education.

Корпоративность пронизывает все бытие нашего общества, как, впрочем, и любого другого. Если понимать корпоративность достаточно широко – как систему отношений сотрудничества между людьми, занятыми совместным решением определенной социально значимой задачи или комплекса таких задач [2, с. 50], то представление о корпоративном характере отношений справедливо для любых типов деятельностных сообществ, от группы до человечества в целом. В таком случае в основе устойчивого функционирования этих сообществ должны лежать определенные ценности и поведенческие нормы, базирующиеся на общих понятиях, принципах и законах. Отсюда следует, что «устойчивость и эффективность корпоративных структур будет зависеть от компетентности членов сообщества в отношении упомянутых понятий, принципов и законов» [7, с. 48]. В связи со сказанным задачей данной статьи является рассмотрение компетентностного подхода к формированию совокупности личностных качеств и особенностей членов корпоративных сообществ, позволяющих им обеспечивать развитие внешних и внутренних аспектов корпоративных отношений в условиях эффективности деятельности сообщества в целом и внутреннего личностного комфорта его членов.

Ограничим рассмотрение феномена корпорации как группы людей, объединенных по профессиональному признаку и имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры и т. д., опосредованные, прежде всего, производственными потребностями и отношениями [8]. Основой корпорации в этом смысле является сообщество специалистов, т. е. людей, получивших особую (от лат. *specialis* – особый) подготовку к одному из видов деятельности, присущих данной корпорации.

Многими учеными культура определяется как совокупность достижений человечества, которые могут быть переданы людям или иным разумным существам. Это означает, что если человечество овладело совокупностью знаний, умений и навыков создания и функционирования успешных корпоративных систем, то эта совокупность, будучи осознанной и усвоенной, может служить универсальной основой образования всех таких систем при сохранении их индивидуальных особенностей и проявлений.

Самореализация и самоактуализация специалиста основываются, прежде всего, на его профессиональной культуре, т. е. на усвоении им достижений человечества в четко очерченной в каждый конкретный временной период области его профессиональных интересов и возможностей. Однако для конкретной корпорации и ее успешного функционирования важны специфические ценности, отношения, поведенческие нормы [1, 3, 9, 11 и др.].

Данная точка зрения отражена в предложенном Т. Ю. Базаровым определении: «Корпоративная культура – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Корпоративная культура проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Корпоративная культура регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях» [1, с. 75]. В связи с этим наряду с формированием профессиональной культуры специалиста в интересах его личностной успешности и успешности корпорации необходимо формирование культуры корпоративной. В практической реализации корпоративной деятельности ее организаторы идут, как правило, наощупь, определяя пути корпоративного развития, структуру и сущность корпоративных отношений в конкретной общности методом проб и ошибок (или «озарений», что то же самое). Для осознанного целенаправленного решения этой задачи требуется понимание реальной структуры такого феномена как корпоративная культура и принципов существования элементов этой структуры.

Если рассмотреть культурно-образовательную иерархию, определяющую непротиворечивые условия жизни и деятельности корпорации, то становится достаточно очевидной следующая картина. Разумеется, веду-

щим фактором является общечеловеческая культура, определяемая содержанием и качеством общего и профессионального образования специалиста. Ее частным, конвенционным в своей сущности, проявлением предстает культура корпоративная, формирующаяся в результате специального, ориентированного на интересы конкретной корпорации, корпоративного образования [2, с. 201]. Культуру организации нельзя понимать как какой-то монолитный блок. Внутри каждой достаточно крупной организации существуют группы (формальные и неформальные), которые оказываются носителями локальных «субкультур» в силу преломления представлений конкретной корпоративной культуры на личностном уровне членов групп. Индикаторами субкультур служат групповые проявления отношений и поведения сотрудников. Будучи групповыми образованиями, субкультуры основываются, прежде всего, на профессиональной подготовке и доподготовке специалистов.

В этой иерархии корпоративная культура имеет свою определенную структуру. Важнейшим фактором и структурной составляющей корпоративной культуры является организационная культура [5, 9]. В отличие от корпоративной культуры в целом, она представляет собой набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих ориентиры поведения и действий сотрудников. По мнению ряда специалистов, если при сопоставлении корпоративной и организационной культур в качестве определяющего выбрать временной критерий, то организационная культура – это прошлое компании, а корпоративная – ее будущее. Это указывает на структурную соподчиненность корпоративной, в целом, и организационной, в частности, культур. Чаще всего организационная культура нацелена на управление данной организацией.

Упомянутые выше предположения и ценности организационной культуры, принимаемые членами организации, при ближайшем рассмотрении сводятся к двум важнейшим составляющим поведения и действий последних – профессиональной и коммуникативной. Отсюда следует, что формирование специфического феномена корпоративной культуры обеспечивается, в основном, формированием культуры профессиональной («функционально-ориентированной») и коммуникативной («лично-ориентированной»). Функционально-ориентированная составляющая обнаруживает ценность реализации функционально заданных алгоритмов осуществления профессионально-трудовой деятельности и статусно определенных моделей поведения. Личностно-ориентированная составляющая фиксирует ценности самореализации и саморазвития личности специалиста в процессе его профессионально-трудовой деятельности и посредством этой деятельности. Эти составляющие реализуются на уровне групп и, следовательно, локальных субкультур. В процессе развития и взаимо-

действия субкультуры определенным образом «выстраиваются» относительно друг друга: изолируются, начинают налаживать связи, вытесняются, упорядочиваются в некую иерархию.

Позитивный или негативный характер тенденций развития корпоративных процессов, проявляющихся на субкультурном уровне, зависит от того, насколько стихийно формируются в рамках организационной культуры функционально-ориентированная и, прежде всего, личностно-ориентированная составляющие корпоративной культуры.

Из вышесказанного следует, что формирование профессиональной и коммуникативной культуры должно осуществляться осознанно и, по возможности, предварять вхождение специалиста в группу. В таком случае вероятно достаточно рациональная оценка специалистом субкультурных особенностей группы и принятие им осознанных формализованных решений (совершение действий), направленных на соблюдение личностных интересов в рамках реальных потребностей корпорации.

Профессиональная культура специалиста формируется, в основном, в процессе профессионального образования, однако при вхождении в систему корпоративных отношений полученной подготовки оказывается недостаточно. Становится необходимым корпоративное образование – «процесс усвоения человеком специальных знаний, умений и навыков, социально и профессионально важных качеств, совокупностей норм и правил, разделяемых и принимаемых им, обеспечивающих возможность его дальнейшего развития и включения в те или иные формы жизнедеятельности предприятия» [2, с. 128]. Образованность в отдельных направлениях, тем более узкопрофессиональная, порождает компетенции, которые сами по себе еще не определяют ценности специалиста для корпорации. В то же время осознанное сведение отдельных компетенций в систему, ориентированную на успешность дела ввиду личной заинтересованности, означает рождение компетентности. Источником компетентности в предпринимательской деятельности является именно корпоративное образование, развивающее отдельные компетенции и устанавливающее системные связи между ними.

Как профессиональное, так и корпоративное образование могут быть реализованы лишь в условиях преемственности «системы принципов, стратегий и способов интеллектуальной деятельности, а также соответствующих социально значимых способностей, используемых человеком с целью освоения и передачи культурных ценностей» [10, с. 191]. Это означает, что процессы получения названных видов образования предполагают выполнение требований государственного стандарта профессионального образования, направленных на формирование профессиональных знаний и умений, готовности и ключевых компетентностей, обеспечивающих, в частности, возможность дальнейшей образовательной дея-

тельности. Затруднения обучающихся в следовании этим требованиям препятствуют формированию обеих рассмотренных важнейших составляющих корпоративной культуры.

Готовность к профессиональному выбору, умение ориентироваться в мире профессий, в ситуации на рынке труда и в системе профессионального образования с учетом собственных интересов и возможностей» можно вырабатывать уже в процессе базовой профессиональной подготовки даже при не вполне осознанном исходном выборе профессии обучающимся. Это может происходить за счет глубокого проникновения в профессиональную деятельность в процессе обучения, т. е. за счет формирования «стартовых позиций» обучающегося в области профессиональной культуры. Однако компенсаторный характер образовательной деятельности в таком случае не позволяет выработать такие же позиции в области личностно-ориентированной (в первую очередь – коммуникативной) составляющей корпоративной культуры, что затрудняет впоследствии адаптацию специалиста к конкретной корпоративной деятельности.

В результате задача формирования корпоративной культуры специалиста практически полностью ложится на корпоративное образование как самостоятельную ветвь профессионального образования, вызванную к жизни появлением принципиально новых специальностей в рамках существующих профессий и необходимостью самореализации и самоактуализации корпоративной личности. Перечислим необходимые для решения этой задачи компоненты.

1. Профессиональное обучение, в том числе – на рабочем месте, приводящее к приобретению обучающимися компетентностей, обеспечивающих становление профессиональной (функционально-ориентированной) составляющей корпоративной культуры.

2. Обеспечение осознанности профессиональной и личностной деятельности путем развития предусмотренной стандартом профессионального образования научно-познавательной компетентности – через обучение основам продуктивного мышления на конкретной базе этих видов деятельности.

3. Развитие коммуникативной компетентности, способствующей формированию коммуникативной (и вообще личностно-ориентированной) составляющей корпоративной культуры, позволяющей устойчиво жить и работать в конкретных коллективах, членом которых является специалист.

4. Обеспечение постановки специалистом конкретных личностных целей, а также построения планов и программ их гарантированного достижения.

5. Создание у специалиста позитивного эмоционального отношения к корпоративному сообществу в интересах корпорации и личности как

целевая конкретизация одной из задач формирования личностно-ориентированной составляющей корпоративной культуры.

Реализация названных компонентов корпоративного образования на высоком профессиональном уровне обеспечивает системное формирование корпоративной культуры специалиста. Однако, с одной стороны, условиями такой реализации являются концептуальные изменения в деятельности профессионального образования, ориентированные на повышение профессиональной мобильности специалистов и, следовательно, на создание предпосылок к формированию впоследствии как профессионально-, так и личностно-ориентированной составляющих их корпоративной культуры. С другой стороны, «высокопрофессиональное обеспечение процесса корпоративного образования возможно только в условиях взаимопроникновения корпоративного и дополнительного образования» [2, с. 132]. Это связано с тем обстоятельством, что у системы дополнительного образования есть сложившийся широкий доступ к методическому и кадровому ресурсам в требуемых направлениях, а у корпоративного – организационные и финансовые возможности, позволяющие обеспечить организацию и высокое качество подготовки.

Можно предположить, что в ситуации такого взаимопроникновения процесс формирования корпоративной культуры специалиста определяется двумя составляющими корпоративного образования, которые условно можно назвать «горизонтальной» и «вертикальной» [2, с. 131]. В соответствии с «горизонтальной» происходит последовательное системное создание у специалиста через перечисленные выше необходимые компоненты корпоративного образования структурной основы корпоративной культуры. Это способствует корпоративному – профессиональному и социальному – продвижению специалиста, его личностному росту как внутри корпорации, так и за ее пределами. «Вертикальная» составляющая обеспечивает глубокое, прочное основание каждого «горизонтального» шага и, тем самым, обуславливает характер траектории этого продвижения.

Выполнение «вертикальных» составляющих описанных выше компонентов (блоков) структуры корпоративного образования возможно только силами узкоспециализированных профессионалов – в области как профессионально-ориентированного, так и личностно-ориентированного аспектов корпоративной культуры: через систему лекций, практических занятий, семинаров и тренингов по каждому блоку.

Структурная основа корпоративной культуры, как и обеспечивающего ее корпоративного образования, инвариантна относительно видов корпоративной деятельности. Однако в конкретном образовательном исполнении эта структура реализуется, основываясь на конкретной корпоративной базе и личности конкретного специалиста. Эти два обстоятельства делают феномен корпоративной культуры специалиста, с одной сто-

роны, фактором обеспечения устойчивости корпоративных отношений, а с другой – фактором личностной идентификации, создающим комфортные условия деятельности специалиста как в корпорации, так и за ее пределами.

Литература

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК Госслужбы, 1996.
2. Галагузова М. А., Галагузов А. Н. Диалоги о корпоративном образовании: науч.-практ. пособие. Екатеринбург: СВ-96, 2009.
3. Иванов М. А., Шустерман Д. М. Организация как Ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Паблишер, 2003.
4. Игошев Б. М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете: моногр. М.: Гуманитар.-издат. центр «ВЛАДОС», 2008.
5. Майерс Д. Социальная психология: Пер. с англ. СПб.: Питер ком, 1998.
6. Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» М., 1966.
7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: пер. с англ. М., 2002.
8. Силкин Р. С., Терентьева Е. А. Повышение квалификации специалиста корпоративного профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие для преподавателей проф. образоват. учреждений. Новосибирск: Новосибирск. кн. изд-во, 2007.
9. Хант Д. Управление людьми в компании: пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 1999.
10. Ховов О. Б. Преемственность как ценность непрерывного образования: понятийно-содержательная концепция // XI Царскосельские чтения: докл. и сообщ. междунар. науч. конф. Т. VII. Секция «Непрерывное образование как одно из условий обеспечения работающему населению повышения качества образования и качества жизни»: СПб.: Изд-во ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2007.
11. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 1998.