

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 331.2 (082)

О. Б. Акимова,
Г. М. Соломина,
А. С. Франц

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В статье обосновывается необходимость исследования феномена корпоративной культуры образовательных учреждений. Рассматривается ее отличие от корпоративной культуры бизнеса и ее роль в решении основной задачи профессионального образования – создании оптимальных условий для осуществления качественного профессионального образования в условиях рыночной экономики. Исследование данного феномена позволит эффективнее решать и вопросы финансовой поддержки образовательных учреждений.

Ключевые слова: конкурентоспособность образовательных учреждений, корпоративная культура, корпоративная культура бизнеса, корпоративная культура образовательных учреждений, система нравственных ценностей сферы бизнеса, система нравственных ценностей образовательных учреждений.

The necessity of corporate culture phenomenon research in educational institutions and the way it differs from business corporate culture is proved in the article. Another point of issue is a corporate culture role in creating optimal conditions for high quality vocational education in market economy warranties. This approach is also a most efficient tool in solving educational institutions financial backing problems.

Key words: competitiveness of educational institutions, corporate culture, business corporate culture, corporate culture of educational institutions, business ethical values system, ethical values system of educational institutions.

Каждый этап развития профессионального образования ставит перед его участниками новые проблемы или обязывает по-новому решать существующие образовательные задачи. Вхождение России в рыночную экономику и снижение в связи с демографической ситуацией числа по-

тенциальных абитуриентов создало между образовательными учреждениями отношения конкуренции. Руководство и профессорско-преподавательский состав учебных заведений были вынуждены обратиться к поиску путей и средств обеспечения конкурентоспособности университетов, колледжей, профессиональных лицеев. Одним из эффективных возможных способов сохранения образовательных учреждений и обретения ими конкурентоспособности представляется изучение и целенаправленное формирование их корпоративной культуры. Решению этих задач должен предшествовать научный анализ феномена *корпоративной культуры*.

Явление *корпоративной культуры* первоначально было отмечено и стало изучаться в США и Германии относительно сферы деятельности предприятий по производству материальных благ и предоставлению услуг. Под корпоративной культурой предприятий принято понимать непротиворечивую систему организационных, экономических, финансовых, управленческих, моральных, правовых, эстетических, экологических принципов и стиль взаимоотношений между руководством и персоналом предприятия, отношений с деловыми партнерами, с государственными, региональными и муниципальными структурами, позволяющий предприятию успешно решать вопросы взаимодействия с потребителями товаров или услуг и противостоять конкурентам.

Главное предназначение корпоративной культуры предприятия заключается в создании ориентаций и норм поведения персонала, обеспечивающих высокий моральный дух всех сотрудников и их чувство гордости по поводу принадлежности к своему предприятию и формированию его позитивной деловой репутации. Основой этой системы, по мнению Г. Форда [11], является верность персонала предприятию, заинтересованность в его процветании, готовность к эффективному труду во имя достижения успехов.

Согласно корпоративным идеалам поведения, каждый работник должен видеть позитивные стороны своего участия в работе предприятия, уважать его создателей, бережно относиться к их собственности, аккуратно и ответственно исполнять свои профессиональные обязанности, гордиться своей приобщенностью к делам предприятия. Персонал предприятия должен также испытывать потребность в повышении своего профессионализма, сохранении своей работоспособности [11].

Особого внимания в этой системе заслуживает стремление руководителей и персонала к воспроизводству отношений сотрудничества, формирование ими способности к достижению компромиссов в конфликтных ситуациях. Корпоративная культура предприятия предполагает и умение персонала целесообразно расходовать время, готовить себя к победам в конкурентной борьбе, достойному преодолению возможных неудач, умению извлекать из них уроки и, в конечном счете, достигать успеха [4].

Разумно сформулированные принципы корпоративной культуры предприятий содействуют заинтересованности персонала в максимально высокой производительности труда, достижении высокого качества создаваемых товаров и услуг, обеспечении конкурентоспособности и в качестве результата – получении предприятием высокой прибыли от коммерческой деятельности. Эти принципы, по-своему превращенные на каждом конкретном предприятии в нормы поведения, способствуют максимальному достижению профессиональных целей и разрешению деловых проблем. Принятие персоналом предприятий оптимального варианта ценностных ориентаций обеспечивает корпорациям максимальное использование личностного потенциала сотрудников в решении уже упомянутых задач. *Оптимальный отбор предприятием ценностных ориентаций позволяет каждому сотруднику воспринимать корпоративный интерес как свою личную потребность.*

В России феномен корпоративной культуры изучается и целенаправленно формируется лишь в сфере бизнеса. В области профессионального образования проблема изучения и формирования корпоративной культуры только начинает обсуждаться. В результате дискуссий появились как сторонники, так и противники ее исследования. Аргументы сторонников заключаются в том, что в настоящее время создано большое количество новых университетов, бывшие техникумы сменили свой статус и стали колледжами, назрела проблема увеличения числа профессиональных лицеев. В этих условиях совершенно необходимо приведение их научных и образовательных задач в соответствие с вновь приобретенными статусами и требованиями современного уровня развития науки и культуры, жесткими условиями рыночного развития экономики, отличающейся нарастанием конкуренции. В настоящее время руководители профессиональных образовательных учреждений все более отчетливо осознают то обстоятельство, что для достижения высоких результатов необходимо повышение конкурентоспособности образовательных учреждений и укрепление деловой репутации каждого из них.

Кроме того, университеты, колледжи и профессиональные лицеи получили большую степень свободы, их руководство и профессорско-преподавательский состав усилили поиск оптимальных путей повышения эффективности научной и образовательной деятельности и экономического обеспечения своих учреждений. Публикации специальных журналов о специфике и проблемах современного этапа профессионального образования насыщены творческими идеями обновления методов и форм его организации, выявления способов максимального использования потен-

циала образовательных учреждений. Наиболее часто авторы обсуждают проблемы корректирования и конкретизации целей профессионального образования, создания личностной модели специалиста, максимального использования научного потенциала преподавателей, стиля работы образовательных учреждений, специфики педагогического общения, имиджа образовательного учреждения и т. п. Однако содержащиеся в статьях рекомендации целесообразны для *традиционной* организации образования и представляют собой *инструктивную эпизодическую рецептурную* информацию. В современной же, по терминологии Римского клуба, *инновационной* модели организации образования наиболее эффективна выработка *целостного представления о научном и образовательном процессе*, каждая сторона которого обусловлена принципами единой системы.

В упомянутых отдельных рекомендациях речь идет фактически о различных аспектах корпоративной культуры образовательного учреждения, хотя данное понятие, как правило, не употребляется, ибо оно пока непривычно ни для преподавательской среды, ни для аналитиков российского образования. Это связано отчасти с сохранившейся тенденцией негативного представления о том, что значит *корпорация*. В течение советского периода данное явление отождествлялось с общностями, «противопоставляющими себя другим социальным общностям на основе своих узкоиндивидуалистических интересов», с их «асоциальными, а зачастую антисоциальными ценностными ориентациями» [7, с. 154]. Для реабилитации и уточнения содержания исследуемого понятия стоит вспомнить, что слово «корпорация» в переводе с латинского (*corporatio*) означает «объединение, сообщество». В таком понимании корпоративная культура (в том или ином ее варианте) не подразумевает ничего другого, кроме культуры взаимоотношений внутри корпорации (предприятия, учреждения) и отношений между корпорацией (предприятием, учреждением) и всей окружающей ее инфраструктурой.

Не меньше возражений вызывает у ряда преподавателей и ученых правомерность употребления исследуемого понятия относительно сферы образования, поскольку обычно оно связано исключительно с предприятиями, производящими материальные блага и предоставляющими услуги. Действительно, корпоративная культура такого рода предприятий основана на прагматических нравственных ценностях [12, с. 183–249]. Важнейшими из них являются служение предпринимателя своему Делу, обдуманный выбор путей получения прибыли, трезвый расчет во взаимоотношениях руководства с персоналом, предприимчивость в реализации расчета и т. п. Ценны и такие качества, как готовность к сотрудничеству, спо-

способность к компромиссам, умение эффективно распоряжаться временем с целью получения прибыли, дисциплина и исполнительность персонала, строгая иерархичность организации должностных взаимоотношений. Назначение корпоративных ценностей предпринимательства заключается в том, что они служат *получению предпринимателями максимальной прибыли* [12].

Естественно, в условиях недостаточного финансирования образовательные учреждения тоже вынуждены учитывать задачу получения определенных доходов от образовательной деятельности. Но это не цель, а скорее необходимость. Главной задачей университетов, средних и начальных профессиональных образовательных учреждений является *создание оптимальных условий осуществления качественной профессиональной подготовки. Для решения этой задачи необходимы максимальный рост интеллектуально-творческого потенциала ученых, аспирантов, студентов и формирование у них способности объективно оценивать и мобильно использовать свой потенциал в быстро изменяющихся социально-экономических условиях.*

Корпоративная культура университетов должна предоставить студентам возможность получить полноценное университетское образование, навыки развития собственной индивидуальности и оптимального практического использования получаемых знаний, культуры общения и сотрудничества. Корпоративные ценности средних и начальных профессиональных образовательных учреждений должны способствовать формированию высокого профессионализма будущих специалистов, основанного на уважительном отношении к ответственной исполнительской деятельности и чувстве гордости за умение ее осуществлять.

Научная и учебная деятельность носит интеллектуально-творческий характер и наиболее эффективна в условиях взаимоотношений, стимулирующих развитие в человеке творческого потенциала. В процессе отечественных исследований выявлено, что нравственные ценности прагматической нравственной культуры не только не стимулируют, а скорее блокируют проявление интеллектуально-творческой деятельности. Следовательно, корпоративная культура российских предприятий не может служить образцом для формирования корпоративной культуры общих и профессиональных образовательных учреждений, которая должна строиться на иных основаниях.

Проведенное А. С. Франц, одним из авторов данной статьи, этикокультурологическое исследование показало, что в современной России сосуществуют несколько типов нравственных культур: *традиционная, гедонис-*

тическая (аристократическая, креативная), *прагматическая* (деловая), *нигилистическая* (разрушительная) [12]. Поскольку все они сложились в контексте определенного вида деятельности, понимание одной и той же нравственной ценности представителями каждой из этих культур различно. Например, чувство нравственного долга в традиционной нравственной культуре обозначает обязанность «быть как все», в гедонистической – развить все свои задатки до уровня творческих способностей и талантов, в прагматической – посвятить всего себя своему Делу, в нигилистической – разрушать все то, что противоречит представлениям данного человека о справедливости и правде и ассоциируется у него со злом.

Анализ потенциала каждого из выявленных типов российской нравственной культуры позволил определить, что оптимальное совершенствование творческих возможностей преподавателей и студентов связано с системой нравственных ценностей гедонистического (аристократического, креативного) типа нравственной культуры, так как она позволяет достичь главного условия развития интеллектуального творчества – «душевного благосостояния» [12, с. 153]. При развитых душевных качествах наиболее эффективно развивается *индивидуальность* человека, позволяющая по-новому видеть процессы развития природы, общества, человека. Творческая продуктивность гедонистической нравственности всегда влекла к ней людей, выбирающих научную или художественную стезю.

В функционирующих в течение долгого времени университетах и других образовательных учреждениях утвердился характерный для гедонистической нравственной культуры стиль взаимоотношений. Однако в учебных заведениях, получивших статус университетов относительно недавно, наряду с ценностями гедонистической нравственной культуры воспроизводятся ценности традиционной и прагматической культур, наблюдаются даже нигилистические нравы. Они блокируют творческий потенциал как самих преподавателей, так и студентов и аспирантов. Возникает проблема популяризации гедонистических принципов и норм поведения среди преподавателей.

Не существует готовых рецептов университетского стиля поведения. Во-первых, в каждом университете его особенности выражаются по-своему, а во-вторых, индивидуальная нравственная культура проявляется в повседневной деятельности, и ее коррекция начинается, прежде всего, с коррекции норм повседневного поведения.

Поскольку гедонистическая нравственная культура была объявлена в России после 1917 г. классово враждебной и потому отчасти забыта, напомним о системе ее ценностей на основе исторического экскурса в то культурное

пространство ее возникновения. Наиболее полно и органично нормы гедонистической нравственности воспроизведены в мемуарах выпускников старейших университетов страны и в классической художественной литературе.

Определяющей целью жизни человека гедонистической нравственной культуры является украшение и улучшение мира. Юный Лев Толстой совершенно самостоятельно, следуя собственным духовным потребностям, формулирует гедонистическую цель жизни творческого человека как «всевозможное способствование к всестороннему развитию всего существующего...» [9]. Стремление субъектов гедонистической культурной группы к интеллектуально-творческим занятиям возникает, как свидетельствуют мемуары, не ради получения выгоды, а ради *уважения* к себе, ради развития своего таланта, ради того, чтобы достойно вписаться в ценящее себя сообщество себе подобных. Почтение к любому человеку у людей гедонистического мировосприятия возрастает на почве благоговения перед талантом. Размышляя, например, о Н. В. Гоголе, П. В. Анненков подчеркивает, что для него «даже мера уважения к людям определялась мерой их познания и опытности в каком-либо отдельном предмете» [1, с. 56].

Большую помощь формированию таланта оказывает восхищение его проявлением у кого бы то ни было. Преодолевая собственный юношеский нигилизм, Л. Н. Толстой принимает в качестве одного из обязательных правил жизни – искать «в других людях всегда хорошую сторону, а не дурную» [9, с. 18]. Это приятно и полезно и для себя, и для того, в ком обнаружены привлекательные качества, ибо восхищение ими есть не что иное, как стимулирование их развития в другом человеке, да и в себе самом. Талант, а не социальный статус и не происхождение были условием принятия человека в интеллектуальную среду. «Таланты, выходящие из народа, – пишет К. Д. Кавелин, – ... принимались радушно и дружески вводились в кружки и семьи, на равных правах со всеми» [3, с. 334].

Примечательно, что в гедонистическом поведении человеку не только предоставляется полная свобода самовыражения, но даже приветствуется небанальная форма изъявления доброжелательности, признательности к друзьям. Эта особенность постоянно подчеркивается в мемуарах: «Гоголь вообще любил те отношения между людьми, где нет никаких связующих прав и обязанностей, где от него ничего не требовали. Он тогда только и давал что-нибудь от себя» [1, с. 64]. И это, действительно, не только наиболее приятные, но и наиболее продуктивные отношения между творческими людьми. Нетребование вовсе не означает безразличия к творческому человеку, но предполагает *великодушные* вместо взаимной бдительности по поводу исполнения общепринятых обязанностей. Наибо-

лее кратко и точно этот принцип характеризуется В. И. Далем как «свойство переносить кратко все превратности жизни, прощать все обиды, всегда доброжелательствовать и творить добро» [2, с. 176]. Человечество уже успело убедиться в том, что у великодушных людей нет стремления получать удовольствие от выискивания недостатков у окружающих или манипулировать ими. Невозможно не сослаться на цензорскую деятельность Ф. И. Тютчева, который «разрешал гораздо более, чем обыкновенный чиновник министерства» [10], или на письмо Л. Н. Толстого к сыну Илье. «Надо приучать себя, – писал он, – как можно меньше требовать от людей, потому что если я много требую ... я склоняюсь не любить, а упрекать... Надо выучить себя делать полезное людям... надо выучиться кротости, смирению и искусству всегда так общаться с ними, чтобы не огорчать никого, а в случае невозможности не оскорбить никого, уметь выбирать наименьшее огорчение» [9, с. 166].

Приведенные выше принципы и нормы взаимоотношений, казалось бы, противоречат нормам трудовой дисциплины. Но это лишь первое впечатление человека, не очень знакомого с особенностями интеллектуально-творческого процесса. Духовное творчество далеко не всегда представляет собой целенаправленный терпеливый труд. В этом процессе главное – не мешать рождению мысли, не повредить ее сути и форме, не стремиться приводить ее в соответствие с общепринятыми стандартами. Примерно то же говорят современники о творческой деятельности Д. И. Менделеева, Л. Д. Ландау, Д. С. Лихачева, Л. Н. Когана, И. В. Курчатова и многих других ученых, которые творили и творят лишь потому, что творчество есть потребность их души. Творческим человеком движет не только стремление выплеснуть на бумагу уже созревшие мысли и чувства. Сильнейшим стимулом является неожиданность творческих выводов даже для самого их автора: «Труд, терпение, даже приневоливание самого себя награждают меня много, – вспоминает впечатления Н. В. Гоголя П. В. Анненков. – Такие открываются тайны, которые не слышала дотоле душа, и многое в мире становится после этого ясно» [1, с. 139]. Как видим, «приневоливание» в интеллектуально-творческой деятельности есть, ибо это не анархическая организация труда, но приневоливание не внешнее, а более эффективное – внутреннее.

Духовное творчество человека невозможно в духовном вакууме. Творящий нуждается в обсуждении и оценке результатов его творчества среди профессионалов высокого класса. Поэтому потребностью человека, занимающегося интеллектуально-творческим трудом, становится неформальное профессиональное общение (презентации научных работ, участие

в научных и научно-практических конференциях и т. п.) как основа духовного взаимодействия, источник новых идей. Перечисление особенностей оптимальных для интеллектуально-творческой деятельности нравственных ценностей можно продолжать достаточно долго, но это уже, скорее, тема специальной статьи. Естественно, новые социально-экономические условия вносят определенные коррективы в ценностные проявления гедонистической нравственной культуры, но стимулирующая роль гедонистических нравственных отношений для интеллектуально-творческой деятельности остается неизменной.

Задача данной публикации заключается в том, чтобы аргументированно доказать, что феномен корпоративной культуры органичен для образовательных учреждений. Корпоративная культура складывается на любом предприятии и в любом учреждении. Следовательно, стихийно или целенаправленно складывается она и в образовательных учреждениях. Дальнейшее уклонение от ее изучения и целенаправленного формирования может угрожать отсутствием понимания и системного разрешения проблемных ситуаций, возникающих в процессе развития рыночных отношений. Важно учитывать, что она имеет свою специфику по сравнению с корпоративной культурой коммерческих предприятий, обусловленную целями образования и особенностями системы нравственных ценностей, оптимальных для продуктивной интеллектуально-творческой деятельности преподавателей, аспирантов и студентов. Для целенаправленного формирования корпоративной культуры сферы образования необходимо дальнейшее изучение ее принципов и путей их практической конкретизации в каждом образовательном учреждении.

Литература

1. Анненков П. В. Гоголь в Риме летом 1841 // Анненков П. В. Литературные воспоминания. М.: Правда, 1989.
2. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. СПб.: Диамант, 1996. Т. 1.
3. Кавелин К. Д. Авдотья Петровна Елагина // Кавелин К. Д. Наш умственный строй. М.: Правда, 1989.
4. Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика / Д. А. Стровский, А. С. Франц, Л. Е. Стровский и др.; под ред. Д. А. Стровского. Екатеринбург, УГТУ – УПИ, 2003.
5. Корпоративная культура образовательного учреждения: материалы регион. науч.-практ. семинара 23–24 окт. 2007 г. Екатеринбург, 2007.

6. Корпоративные ценности образовательных учреждений: материалы всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 30-летию РГППУ. 22–23 окт. 2008 г. Екатеринбург, 2008.
7. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1985.
8. Толстой И. А. Мои воспоминания. М.: Правда, 1987.
9. Толстой Л. Н. Дневники 1847–1894 // Собр. соч.: в 22 т. Т. 21. М.: Худож. лит., 1985.
10. Тютчев Ф. Ф. Федор Иванович Тютчев // Тютчев Ф. И. Стихи. Письма. Воспоминания современников. М.: Правда, 1988.
11. Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. М.: Финансы и статистика, 1989.
12. Франц А. С. Российские нравы: истоки и реальность (азбука этического плюрализма). Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1999.