

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ

В. Н. Давыдов

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК СПОСОБ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ВОСПИТАНИЯ В ВУЗЕ

В статье дано теоретико-методологическое обоснование корпоративной культуры как важной составляющей системы воспитания высших учебных заведений. Автором определены принципы и условия вхождения в управленческую субкультуру современных вузов студенческой субкультуры как элемента системы воспитания, сообразования, самоуправления, обеспечивающего становление партисипативного типа организации. Немаловажной в этом отношении является роль профсоюзной организации вуза.

In this article the theoretical and methodological substantiation of corporate culture as an important part of educational systems of higher educational institutions is given. The author determines principles and conditions of entry in administrative subculture of modern high schools of student's subculture as element of an educational system, co-education, the self-management providing the becoming of participative type of the organization. Important the role of the trade-union organization of high school in this respect is.

Корпоративная культура – определенный способ объединяющего социального взаимодействия. Социальную организацию характеризует состояние деятельности отдельного человека, группы людей, множества групп, а ее корпоративная культура существенно зависит от ценностей, признанных социальными группами, представляющими данную организацию.

Специфика и своеобразие корпоративной культуры любого объединения зависят от

- характера и направленности деятельности организации, ее миссии и целей, масштабов и организационной структуры, кадрового потенциала и сложившегося социально-психологического климата в коллективе;
- процессуального, динамического характера этой культуры – ее истории, накопленного опыта и традиций.

Любая организация есть живой, развивающийся организм, в процессе жизнедеятельности которого складывается организационная культура, перерастающая по мере ее освоения всеми членами коллектива в корпоративную культуру. Так происходит своего рода обучение и воспитание членов всех социальных групп.

Главной особенностью такого социального института, как учреждение высшего профессионального образования, и его корпоративной культуры является единство учебной, научной и производственной деятельности вуза. Именно сочетание этих трех компонентов позволяет сформировать профессиональные качества обучающихся.

В вузе в лично-значимых формах в процессе творческого, научного, учебного взаимодействия обучающихся и обучающихся осуществляется производство, передача и применение знаний, умений и навыков.

Смысл существования учреждений высшего профессионального образования – добыча, переработка и распространение знаний, а процессы, происходящие в данных учреждениях, основаны на примате академической свободы и традиций [6]. Очевидно, что базой для развития вуза является создание на уровне корпорации системы управления знаниями. Отличительными (например, от коммерческих организаций) особенностями этих процессов, по мнению Р. Бирнбаума, являются:

- меньшая специализация производственных процессов (профессор и ассистент делают, по существу, одну и ту же работу);
- узкая специализация сотрудников;
- небольшое количество ступеней в иерархической структуре;
- слабая взаимозависимость структурных подразделений (каждый факультет практически не зависит от других факультетов);
- ограниченная возможность влияния на качество «исходного материала» – абитуриентов;
- ограниченная прозрачность деятельности;
- отсутствие четких количественных критериев деятельности сотрудников [7].

Кроме того, по мнению В. М. Филиппова, в академических подразделениях университетов могут существовать заметные и непохожие друг на друга корпоративные субкультуры.

Еще одна из основных особенностей учреждений высшего профессионального образования и их организационной и корпоративной культуры – неразделимость обучения и воспитания (последние годы убедительно показали губительность «воспитательного вакуума» для качественной подготовки молодого специалиста), которое не сводится лишь к внеучебной работе, но пронизывает (должно пронизывать) весь учебный процесс. Все виды воспитательной работы должны быть направлены на формирование у молодежи «корпоративного духа», высокой лояльности к вузу, его достижениям и программам развития. Это и есть не что иное, как формирование элементов молодежной корпоративной субкультуры – одной из компонент корпоративной культуры вуза. Следовательно, корпоративная культура – важная составляющая воспитания и обучения.

Внешняя среда, социально-политические процессы накладывает свой отпечаток на культуру той или иной организации. На грани третьего тысячелетия обострились противоречия между потребностями российских вузов для обеспечения качества образования и их бюджетным финансированием.

В настоящее время происходит распространение так называемой американской модели многоканального финансирования вузов, а следовательно, и влияние финансирующих структур и объектов на степень развития организационной и корпоративной культур.

В сентябре 2003 г. Россия присоединилась к Болонскому процессу, подписав соответствующие декларации о создании к 2010 г. единого образовательного пространства. Интеграция систем образования, безусловно, явление положительное. Однако некоторые тенденции (в первую очередь, механическое перенесение особенностей и принципов одной системы образования на другую) вызывают опасение. Слепое копирование западных моделей без сохранения собственной национальной компоненты нарушает взаимодействие корпоративных культур вуза и суперсистем, снижает качество образования, эффективность выполнения задач, поставленных перед ним.

Существенное влияние на все стороны жизни вуза, в том числе на его корпоративную культуру, оказывает и научно-технический прогресс. Современное постиндустриальное общество предполагает создание и функционирование в каждой организации информационных систем с программным комплексом, задействованным в процессе управления.

Реализация принципа «треугольника развития» – учебной, научной и производственной деятельности – осуществляется на базе информационных систем и технологий. Активное внедрение информационных систем кардинально меняет методику и методологию системы образования. Вузы разного профиля (хотя, конечно, и в разной степени) в современных условиях стараются оперативно реагировать на развитие информационных технологий и систем, внедряют технологии системного анализа и все чаще переходят от принципов управления по функциям к процессному управлению (управлению проектом), ориентированному на получение конечного продукта – выпускника, специалиста определенного профиля.

Качество подготовки специалиста по-прежнему решающим образом зависит от уровня преподавания фундаментальных дисциплин, а также перевода системы обучения студентов по всем предметам в системно-информационный режим. Специалист должен не только знать конкретные технологии, он должен уметь учиться самостоятельно, уметь использовать развитые современные технологии при принятии решений. Возможности внедрения в практическую деятельность (учебную и научную) высоких технологий в вузах неодинаковы, поэтому нормы – составляющие корпоративной культуры высших образовательных учреждений – различны.

Информационно-коммуникационные технологии перестраивают всю жизнедеятельность человека. Освоение их неотделимо от формирования у специалиста системно-информационной картины мира, то есть развития гуманитарного образования. При этом довольно распространено мнение о победе в ближайшей перспективе в образовательном и управленческом процессах «технократической культуры» [1], что будто бы подтверждается ослаблением влияния гуманитарной культуры в управленческом звене организации, регламентацией деятельности и автоматизацией; стремлением людей придать юридическую значимость производственным отношениям внутри организации [4].

Информационные технологии уже сегодня позволяют перекинуть мостик между гуманитарными и естественнонаучными знаниями, осуществить

интеграцию различных областей знаний. Подлинная современная корпоративная культура вуза, как элемент образовательного процесса, должна основываться на творчестве, соединяющем гуманитарную и технократическую стороны человеческой деятельности.

Коллективы и люди подвергаются формирующему воздействию своего уникального окружения. Оптимум достигим, когда кадровые ресурсы вуза соответствуют утверждаемой в нем информационной модели. Информационные системы и обновляемая социальная среда способствуют развитию у сотрудников и студентов духа творчества, которое является проявлением сущности человека.

Технологии передачи знаний и информации, формирования навыков и умений, развития организационной, а в дальнейшем целостной корпоративной культуры носят непрерывный характер. Цель деятельности вуза с самого начала известна каждому члену вузовского коллектива – подготовка к определенной профессии и к жизни конкурентоспособного выпускника с ясной гражданской позицией в условиях известной неопределенности социально-экономической ситуации. Выпускника готовит весь коллектив вуза, а его личность формируется корпоративным духом вуза.

Как уже говорилось, вуз всегда находится в тесном контакте с внешней средой, прежде всего, с государством. Степень влияния макроокружения во многом зависит от особенностей самого вуза, его руководства, от масштабов и территориальной расположенности учреждения, от устойчивости и интенсивности его взаимодействия с органами власти и управления, организациями и предприятиями-заказчиками, от контактов с выпускниками и т. д. Взаимодействие организационных (корпоративных) культур в системе высшего образования осуществляется в соответствии с иерархической лестницей: культура суперсистемы (страны, отрасли, министерства) – корпоративная культура системы, группы организаций (учреждений) – корпоративная культура подсистемы (вуза, академии, института).

Очевидно, что каждая из культур и субкультур (работников, молодежи, управленцев, членов семей работников) может взаимодействовать с элементами суперсистемы и существенно влиять через это взаимодействие на уровень как организационной, так и корпоративной культур, на процессы воспитания и обучения. Немаловажной в этом отношении является роль одного из самых массовых общественных образований – профсоюзной организации вуза и профсоюза в целом.

Профсоюзная организация вуза двуедина по своей природе и характеру деятельности, что не может не накладывать отпечаток как на ее организационную, так и на корпоративную культуру. С одной стороны, это часть структуры вуза, представленная двумя подсистемами – профсоюзными организациями сотрудников и студентов. С другой стороны, профсоюзные организации вузов являются частью общественной организации, масштабы деятельности которой далеко выходят за рамки отдельного учреждения, что позволяет реализовать стратификационную функцию при совершенствовании процесса образования.

Вузовские сообщества объединяют два довольно разных коллектива: обучающихся (профессорско-преподавательский состав, сотрудники вуза, его научно-производственные подразделения) и обучающихся (слушателей, студентов, аспирантов). Первая составляющая более или менее устойчива (по крайней мере, находится в пределах нормальной текучести кадров). Вторая – систематически меняется. Обновление студенческого коллектива происходит и ежегодно (прием – выпуск), и циклично (в соответствии со сроками обучения – по той или иной форме обучения).

Опросы и мониторинги позволили выделить основные направления воздействия корпоративной культуры на процессы управления, обучения и воспитания в вузах на современном этапе развития.

Во время социологического исследования анализировались мнения и оценки студентов, профессорско-преподавательского состава, научных работников о корпоративной культуре профсоюзных организаций 12 вузов Свердловской области (по 1000 респондентов в среднем в каждой группе). Внимание было сфокусировано, прежде всего, на молодежном профсоюзном активе, студенчестве и подростковом контингенте, связанном с вузами. Молодые специалисты со стажем работы до 10 лет в составе молодежного профсоюзного актива составляют 32% опрошенных.

Материалы опроса показали значительную феминизацию профактива вузов Свердловской области (мужчины – 39%, женщины – 61%). Выявились постарение профактива: среднее поколение (30–49 лет) – 41%; старшее (50 лет и старше) – 42%; молодежь (до 30 лет) – 17%. Недостаточность притока молодых кадров на профсоюзную работу как школу лидерских и управленческих качеств тревожит, поскольку эффективная молодежная политика является одним из обязательных условий стратегического развития как профсоюзного движения, так и становления участвующего типа управления в вузах. Молодежь – генератор новых взглядов и программ, активная, мобильная, свободная от стереотипов часть населения, своеобразный социокультурный ресурс, способный дать новый, сильный импульс деятельности, особенно в направлении формирования корпоративной культуры вуза.

По результатам исследования 42% профактива обладают ученой степенью, 24% претендуют на ее получение. Этот факт является положительным: понимание важности формирования организации нового типа с развитой корпоративной культурой и оптимальным типом управления в системе высшего образования в большей степени свойственно людям, обладающим знаниями.

В процессе исследования нас интересовали, прежде всего, аксиологические и праксеологические аспекты корпоративной культуры и ее роль в становлении системы управления и развития системы образования и воспитания в вузах.

Ядром корпоративной культуры являются ценностные ориентации. Очевидно, что традиционные западные ценности институтов гражданского общества, где доминируют чувство коллективизма и закононепослушание, еще далеко не в полной мере усвоены студенчеством, молодежью, членами

профактива. Однако в вопросах взаимоотношений с системой управления у респондентов преобладают оптимистические суждения. Больше половины опрошенных (54%) считают, что властные, управленческие полномочия должны осуществлять умные и честные люди, главная забота которых – благо организации, общества. Примечательно, что доля пессимистов среди составляет всего 10%. Они полностью или частично потеряли веру в будущее, в систему управления, хотя продолжают добросовестно работать, занимаясь в основном рутинными повседневными делами.

Интересна оценка процесса становления системы социального партнерства – основы для формирования партисипативного (участвующего) типа управления. По данным опроса, 7% молодых членов профактива считают, что данная система в России пока существует только на бумаге; 38% – считают, что она сложилась, но фрагментарно (в отдельных отраслях, регионах); 18% – твердо уверены в сформированности системы социального партнерства. Это говорит о потенциале «социального диалога» в обществе.

Если понимать социальное партнерство как цивилизованную форму общественных отношений в социально-трудовой сфере, элемент воспитания, обучения, обеспечивающих согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития, то профсоюзы как объединения работников выступают в данной системе взаимоотношений полноправным субъектом воспитания и обучения [3, 5].

В этом ракурсе важнейшая и самая массовая общественная организация в вузе – студенческий профсоюз – необходима для осуществления взаимодействия между обучающими и обучаемыми, для формирования их корпоративного духа.

В целом по отношению к студенческому профсоюзу студенты демонстрируют достаточно прагматический подход – он должен быть полезен, причем в различных проявлениях. По мнению студентов вузов Свердловской области студенческий профсоюз нужен для

- организации культурно-массовых и спортивных мероприятий (39%);
- оказания материальной помощи (33%);
- оказания правовой помощи (29%);
- контроля за соблюдением норм и правил организации учебного процесса (29%);
- представления интересов студентов в органах власти и управления (27%);
- оказания помощи в вопросах оздоровления (17%);
- решения вопросов трудоустройства (16%);
- реализации лидерских качеств (16%);
- контроля за безопасностью учебного процесса и проживания в общежитии (14%);

- контроля за организацией студенческого питания (8%);
- оказания психологической помощи (7%);
- оказания помощи в устройстве детей студентов в детсад, ясли (3%).

Только каждый пятый респондент (22%) не видит в существовании профсоюза необходимости. Для практических решений важен рейтинг конкретных «полезностей». Их можно с определенной долей условности разделить на три группы: различные проявления организации деятельности студентов, различные виды помощи, различные виды контроля. Количественное соотношение между этими тремя группами, по самооценке студентов, соответственно – 8 : 9 : 5.

Более трети студентов рассматривают профсоюз как элемент участия в управлении высшим учебным заведением. Пятая часть опрошенных считает профсоюз базой для формирования их лидерских качеств.

В целом заметна достаточно высокая оценка студентами роли и влияния студенческого профсоюза в жизни вуза, в становлении партисипативного типа управления. В этом смысле профсоюз выступает социальным институтом гражданского общества и выполняет функцию по формированию корпоративной культуры учреждений высшего профессионального образования.

Среди работающей в вузе молодежи 13% отмечают существенность влияния профсоюзов на формирование корпоративной культуры вузов, на систему воспитания; 20% уверены, что профсоюзы выполняют данную функцию еще не в полной мере; 22% считают, что влияние несущественно.

Анализ распределения мнений респондентов в зависимости от возраста обнаружил следующую тенденцию: уверенность в силе влияния профсоюзов на процесс становления корпоративной культуры и систему воспитания возрастает по мере взросления и освоения навыков профсоюзной работы.

Корпоративная культура образовательных учреждений является своеобразным посредническим институтом между молодежью и будущей взрослой жизнью. Нормы и ценности корпоративной культуры так или иначе способствуют формированию культуры студентов, приобретению нравственного опыта, реализации их ценностных установок, о чем заявило около половины респондентов (42%). А условия вузовской среды определяют направленность и качество решения образовательно-профессиональных вопросов, способы и формы проведения досуга, возможности для подработки и даже характер отношений между студентами и представителями старшего поколения.

Анкетирование, проведенное в 2007 г., позволило выявить специфику корпоративной культуры вузов Екатеринбурга и Свердловской области и ранжировать ценности корпоративной культуры вузов по степени их значимости для студентов:

- 1) стремление к успеху – 40% респондентов;
- 2) готовность учиться, осваивать новое – 37%;
- 3) приверженность интересам вуза – 27%;
- 4) личностный рост – 22%;

- 5) командный стиль в работе – 22%;
- 6) ответственность – 20%;
- 7) организованность и дисциплина – 18%;
- 8) карьерный рост – 15%;
- 9) соблюдение морально-этических принципов – 15%;
- 10) наличие принятого всеми кодекса чести студента, преподавателя
сотрудника – 5%.

Данные социологических опросов различных вузов довольно похожи между собой, что позволяет судить о достаточной достоверности результатов и устойчивом росте интереса молодежи к ценностям корпоративной культуры учебного заведения.

Любая корпоративная культура включает в себя как ценности, так и нормативные правила поведения членов организации. Среди приоритетных ценностей студенты отмечают актуализацию успеха, инновационность и приверженность интересам организации. Само по себе это неплохо. Настораживает, что моральные принципы и правила поведения, так необходимые для социализации, указываются гораздо ниже.

Оценивая современное состояние организационной (корпоративной) культуры вузов на основе данных социологического исследования, можно выделить некоторые ее специфические черты и условно разделить вузы по степени активности участия членов коллектива в управлении:

- вузы со сформировавшейся, оказывающей заметное влияние на управление корпоративной культурой учреждения, в котором началось становление партисипативного типа управления. Так, выраженная корпоративность характеризует Уральский государственный технический университет – УПИ (готовность учиться отметил каждый 3-й, приверженность интересам вуза и стремление к успеху – каждый 2-й);

- вузы, где перерастание организационной культуры в корпоративную культуру еще не завершилось (промежуточный тип влияния на управление вузом);

- вузы с еще не сложившейся организационной культурой, практически не оказывающей влияние на управление вузом. Например, Гуманитарный университет характеризует командный стиль (самый высокий показатель среди всех вузов), высокий приоритет карьерного роста; в Уральском государственном экономическом университете отмечена организационная культура с высокими приоритетами карьерного и личностного роста студентов, что сочетается с довольно низкой приверженностью к интересам вуза.

Сравнительные социологические исследования, проведенные в 2004–2008 гг. в шести регионах России, показали значительное увеличение интереса молодежи (детей, подростков и студентов) к ценностям корпоративной культуры высшего учебного заведения, с которым они в той или иной степени связаны. Примечательно, что подавляющее количество детей и подростков (75 и 60% соответственно) проявили больший интерес к культуре вуза и самому высшему учебному заведению, чем студенты (42% респондентов). От половины до двух

третьей подростков, отдыхающих в детских лагерях вузов, отметили, что хотят знать о ценностях корпоративной культуры высшего учебного заведения, так как считают это важным для своего развития, причем дети работников периферийных, нестоличных вузов в большей степени (более трех четвертей опрошенных) заинтересованы в понимании и познании таких явлений, как корпоративная культура, ценности учреждения, где работают их родители.

Анализ результатов социологического исследования позволяет утверждать, что управленческая субкультура современных вузов приняла институт профсоюзов, особенно его студенческую составляющую, как элемент системы самоуправления, воспитания, сообразования.

Литература

1. Бальхин Г. А. Управление развитием образования. Организационно-экономический аспект. – М.: Экономика, 2003. – 428 с.
2. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс». 2005. – 352 с.
3. Михеев В. А. Политика социального партнерства. – М., 1999. – С. 3.
4. Рубцов С. В. Философское и политическое содержание «технократической» культуры организации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 124–130.
5. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина – М., 2003. – С. 38.
6. Филиппов В. М. Управление высшей школой: опыт, тенденции, перспективы. – М., 2006. – С. 48.
7. Birnbaum R. How Colleges Work: The Cybernetics of Academic Organization and Leadership. San Francisco, 1989.

О. А. Фиофанова

ПЕДАГОГИКА ВЗРОСЛЕНИЯ КАК НОВАЯ ОБЛАСТЬ ЗНАНИЯ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Рассматривается новая область педагогического знания и практики – педагогика взросления. Обосновывается ее предмет, задачи и связь с другими науками. Анализируется позиция педагога как посредника в освоении взрослости ребенком. Представляются педагогические технологии организации модальностей взросления в воспитательной практике.

The considered new area of pedagogical knowledge and practice – pedagogics adulthood. Proved its subject and tasks, connection with other sciences. The position of the teacher as intermediary in development adulthood the child is analyzed. Pedagogical technologies of the organization of modalities adulthood in educational practice are represented.

Сущностью взросления является освоение социального опыта. Проблемы взросления особенно актуальны для подросткового возраста. Своевремен-