

следует воспринимать корпоративную культуру на местах - благом или, наоборот, недостатком деятельности ОУ. Сторонники первого довода полагают, что наличие строго определенных принципов профессиональной и социальной деятельности структурирует деловые отношения в коллективе и за его пределами, повышает общую эффективность труда работников; сторонники второго - считают, что корпоративная культура уничтожает индивидуальные проявления людей, делает их бездумными исполнителями воли руководителей.

Несмотря на это, целесообразность следования ОУ определенным принципам и нормам своего существования, которые в совокупности и создают устойчивые ориентации в работе, является, скорее всего, на сегодняшний день объективной необходимостью.

Литература

1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. Курс лекций; практические задания/ Под ред. Ю.П.Анискина. – Изд.2-е, стер. – М.: Омега-Л,2006
2. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. СПб. и др.: Питер, 2001
3. Кулакова И.А. Организационная культура образовательного учреждения: результат деятельности/статья, 2006
4. Симрнов Э.А. Основы теории организации -- М.: ЮНИТИ, 2000

Н.С. Михайлова
УрТК, г. Заречный

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ ГЛАЗАМИ БИОЛОГА

В рыночных условиях сегодня каждый участник учебного процесса осознает, что выжить учебное заведение сможет при следующих обстоятельствах: если оно будет конкурентноспособным на рынке образовательных услуг, и если его выпускники будут востребованы на рынке интеллектуального труда. Слагаемых успеха много, остановлюсь на значимости корпоративной культуры.

Лично я никогда не проецировала корпоративную культуру на

образовательное учреждение, по – дилетантски считая, что это удел крупных компаний. Первый человек, внесший ясность по данному вопросу, была Аза Степановна Франц. Ей удалось донести до нашего коллектива смысл и назначение корпоративной культуры и необходимость ее формирования. В статье «Корпоративная культура университета (этико – аксиологический аспект)» я разделяю мнение автора (Франц А.С.) о том, что гедонистическая культура утверждает ценности жизни человека любого возраста. Было бы неплохо культивировать в корпоративной культуре образовательного учреждения гедонистическое содержание нравов. В статье Н.Н. Могутновой «Корпоративная культура: понятие, подходы» освещаются подходы к пониманию корпоративной культуры, дается представление о корпоративной и организационной культуре как самостоятельных феноменах. Общими для них являются лишь артефакты, миссия организации и условия труда. Мальцева Г.И. в работе «Университетская корпоративная культура» раскрывает механизм создания корпоративной культуры и ее основные элементы: миссию организации, деловой этикет общения, деловой стиль. В статье «Корпоративная культура современного университета» Н.Л.Яблонскене предлагает механизмы развития корпоративной культуры образовательного учреждения на примере университета. Перечисленные авторы помогли прояснить понятие корпоративной культуры, наполнить его конкретным содержанием и определить взаимосвязи между корпоративной культурой образовательного учреждения и его членами: администрацией, преподавателями, студентами, их родителями, обслуживающим персоналом. В Уральском технологическом колледже корпоративная культура присутствует и развивается. Об этом свидетельствуют: высокий рейтинг УрТК в системе СПО, признание заслуг директора, творческий подход к работе и научный поиск преподавателей.

Складывается впечатление, что о корпоративной культуре сказано все и добавить к этому что – либо затруднительно. Я решила изменить подход к объяснению данного явления, посмотрев на это с точки зрения биолога. Как врач, неуверенный в точности выставляемого диагноза, я решила произвести «вскрытие» и пошла к истокам человеческого вида. В работе Спивак В. А. «Корпоративная культура: теория и практика» читаю: «В человеческом существовании не бывает отсутствия культуры. Можно только говорить о различных уровнях развития тех или иных аспектов культуры, исследовать их и находить объяснения различиям». По – моему, корпоративная культура появилась очень давно, как только человек осознал самого себя, выделившись из мира животных. Эволюция наших пращуров шла отлично от большинства других биологических видов. Она носила (и несет по сей день) монофилетический характер, когда предыдущий вид не вымирал, а претерпевал изменения в связи с условиями и образом жизни, трудовой деятельностью и характером «корпоративных» отношений. Несмотря на то, что и два миллиона лет назад в основе развития лежали дарвиновские естественный отбор, наследственность, изменчивость и борьба за существование, делали этот процесс бурным именно взаимоотношения внутри человеческого стада и между отдельными группами. Доказано, что на определенном этапе с появлением первых сапиентных людей (неандертальцев) образовалось две ветви одного вида, которые долгое время сосуществовали. Одни были физически более развиты и агрессивны, а другие – более разумные и гуманные (определялось по массивности найденных костей, объемам черепной коробки со следами мозговых извилин на внутренней ее стороне, были ли кости в костре и нет ли пробитых черепов). Первые уничтожили себя сами, а победили и стали эволюционировать дальше «интеллигенты». Речь не о том, что вторые вытеснили первых, возможно они не сталкивались в природе. Проводя аналогию, уверена, что политика,

которую ведет руководство в образовательном учреждении, может завести в тупик или поднять на вершину. Только не стоит забывать, что на каждой вершине мы оказываемся над бездной. Всегда есть над чем работать: корректировать планы, ставить новые цели, привлекать современные технологии, держать руку на пульсе времени, находиться в развитии.

Вернусь к эволюции наших предков, точнее - к нашей эволюции. Известно, что эволюция вида прекращается с его вымиранием. Нам это пока не угрожает (если не затрагивать вопросов экологии или глобальные проблемы человечества) и ученые биологи утверждают, что наш вид *Homo sapiens sapiens* активно преобразуется в более прогрессивный – *Homo ecologus sapiens*. Это вызвано осмыслением экологической опасности, которая может привести к гибели человеческой цивилизации. Техническая революция подняла нас на вершину. Нельзя допустить, чтобы человечество погрузилось в экологическую бездну. Не случайно в России экологическое образование в системе образования признано приоритетным.

Знакомство с трудами ученых по вопросу корпоративной культуры позволило взглянуть на эволюцию человека тоже по – новому. Корпоративную культуру можно объявить, наряду с биологическими факторами, движущей силой эволюции, также преобразующей человеческий вид. Как бы не складывалась корпоративная культура в организации, городском сообществе, стране, мире, она все равно ведет к прогрессу. Кто – то обязательно не «выживет» в рыночных отношениях. Но тот, кто выберет верное направление своего развития, сумеет сохранить лучшие традиции, не побоялся экспериментировать, останется честным и порядочным, тот непременно преодолет все препятствия и поднимется выше по «эволюционной» лестнице, и позовет за собой, станет направляющим вектором.

Зная особенности развития человеческого вида, можно данный

процесс корректировать в том числе с помощью эволюции корпоративной культуры. Когда процесс развития двух явлений, в данном случае, эволюции человека и эволюции корпоративной культуры, идут параллельно, в биологии это принято называть коэволюцией. Считаю, что коэволюция человека, как биосоциального вида, и корпоративной культуры – это новая тема для размышлений и научных изысканий. Поскольку корпоративная культура качественно нас меняет (не берусь это утверждать, но интуитивно чувствую), значит это явление заслуживает пристального внимания не только со стороны ученых, но и тех, кто является непосредственным участником «окультуривания». Зная о том, что человек адаптируется в окружающей среде (сегодня очень агрессивной, как и он сам) через культуру, как знать, возможно именно институт корпоративной культуры позволит человеческому виду выжить.

Корпорация с латинского *corporatio*, означает объединение, сообщество. Биологические понятия «популяция» и «вид» тоже рассматриваются как совокупность (группа, сообщество) особей (организмов). И внутри популяции и вида все построено на принципе соподчиненности, даже вид существует в форме популяций. Еще Жан Батист Ламарк (французский эволюционист) ввел принцип иерархичности (соподчиненности) применительно к системе живого. Аналогию можно провести и в системе любой организации. Но, по моему, иерархия в коллективе не способствует процветанию корпоративной культуры. Итак, мы заметили, что много аналогов в природе и таком феномене, как корпоративная культура. И на это следует обратить внимание, ведь только в природе все гармонично и совершенно, т. к. оттачивалось на протяжении миллионов лет. Человек слишком молод с точки зрения эволюции живого и должен набираться опыта у природы.

«Стихийное формирование корпоративной культуры предприятий и организаций нуждается в целенаправленной коррекции норм и принципов

поведения» отмечает. - А.С. Франц в статье «Потребность в изучении корпоративной культуры образовательных учреждений». Убеждена, что иначе такую коррекцию осуществит время. Во избежание такого стихийного бессознательного отбора следует всем осмыслить феномен корпоративной культуры образовательных учреждений, научно подойти к созданию корпоративной культуры в каждом коллективе. Не стоит забывать, что наш вид выгодно отличается от всех других тем, что обладает разумом. А разумный подход в любом деле – залог успеха.

В.И. Николаева
ВГУЭС, г. Владивосток

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И КОРПОРАТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Организации обладают «культурой», так же как люди обладают индивидуальностью. Именно культура часто подсознательно диктует модели и типы поведения: что приемлемо, а что нет.

«Корпоративная культура» - это один из терминов, которому достаточно трудно дать точное определение. Самое простое из них может выглядеть как «способ выполнения работы в конкретной организации». Наиболее глубокое, на наш взгляд, дали Мак – Лиин и Маршал, которые определяют корпоративную культуру как совокупность традиций, ценностей, убеждений и отношений, которые формируют всеобъемлющий контекст всего того, что мы делаем или о чём думаем, выполняя работу в организации [1].

Главное для корпоративной культуры – это то, что:

- она разделяется всеми или почти всеми членами организации;
- передается от старшего поколения членов организации к младшим;
- формирует поведение членов организации (мораль, законы, обычаи) и структуру их восприятия и видения мира;
- слабо поддается изменению [2].