

руководство вуза ждет от преподавателей одной из ведущих кафедр и ее заведующего. Вот так и продолжаем работать в буквальном смысле «на износ». Более того, заведующий кафедрой является «бесправным» в определенном смысле слова руководителем. У него в руках очень слабый механизм управления, прежде всего, материального стимулирования.

Одним из путей повышения эффективности руководства кафедрой видится в создании коллектива единомышленников, особого комфортного климата, в желании совместной деятельности на собственное благо и благо всего коллектива. Те пути и подходы, которые применялись для этого в советское время, полностью исчерпали себя. Было другое время, были другими и задачи. Работать в высшей школе было престижно, существовал в то время и большой конкурс на вакантные места. Оставались в вузе в основном выпускники, закончившие вуз с отличием, получившие рекомендацию ученого совета для поступления в аспирантуру, отличившиеся успехами или зарекомендовавшими себя в научной деятельности. Что мы имеем сегодня? Что может предложить заведующий кафедрой выпускникам?

Проблем и вопросов много, и они требуют не только обсуждения, но и незамедлительного решения и соответствующих мер реализации.

Это лишь небольшие наброски о стилях руководства кафедрой в современных условиях.

 **Т.Б. Голубева**
УГЛТУ, г. Екатеринбург

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Корпоративную культуру высшего учебного заведения можно определить как специфическую, характерную для данного вуза систему связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной учебной деятельности, а также способа постановки и ведения

дел. Одна из её главных целей – стимуляция самосознания и ответственности всех участников образовательного процесса.

Психологи определяют ответственность как осуществляемый в различных формах контроль над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм и правил. При этом различают внешние формы контроля (подотчётность, наказуемость и т.п.) и внутренние формы саморегуляции деятельности субъекта (чувство ответственности, чувство долга). Известно, что ответственность как черта личности формируется в процессе совместной с другими индивидами деятельности в результате интериоризации социальных ценностей, норм и правил. Существенное влияние на принятие ответственности за успех или неудачу в коллективной деятельности оказывают уровень развития группы, её сплочённость и близость ценностных ориентаций участников [2, С. 224].

Если к началу XX века тема ответственности только выходила на этическую авансцену, то к концу столетия у немецкого философа Ганса Йонаса в его работе “Принцип ответственности” ответственность фигурирует в качестве первого принципа этики, обладающего универсальным значением [1]. В 90-х годах XX века принцип ответственности начинает активно внедряться в жизнь западного общества. Поворотным пунктом стала Международная конференция по устойчивому развитию (Рио-де-Жанейро, 1992), зафиксировавшая новые требования со стороны мирового сообщества к корпорациям по повышению их социальной ответственности. Результатом стала институализация концепции социальной ответственности. Её наиболее яркими примерами являются введение поста министра по корпоративной социальной ответственности в Великобритании, разработка кодексов корпоративного поведения, внедрение критериев корпоративной социальной ответственности при оценке инвестиционных рейтингов компаний, использование процедур социально-ответственного

инвестирования [7, с.99].

В плане разработки места ответственности в корпоративной культуре вуза большой интерес представляют работы немецкого философа Г. Ленка. Он рассматривает проблемы ответственности как функции власти, влияния и знания в этике экономики и технологии; соотношения моральной ответственности и договорной; индивидуальной ответственности и групповой. Им отмечено, что индивидуалистические концепции этики неадекватны. По мнению Г. Ленка, лицо разделяет ответственность в той мере, в какой оно активно участвует в действующей системе или имеет возможность на неё влиять. Всякий потенциальный деятель в системе несёт часть ответственности, пропорциональную его практическому влиянию. При этом моральная ответственность не может быть предметом группового распределения, торговли и сделок.

По Г. Ленку корпоративная моральная ответственность часто, но не обязательно совпадает с ответственностью членов правления, принимающих решения. Индивидуальная и корпоративная ответственность – моральные феномены разного порядка, их нельзя свести к одним и тем же значениям, хотя они и взаимосвязаны. Одна из них никогда не сможет заменить другую. Г. Ленк рекомендует различать внешнюю ответственность организации за корпоративные действия и внутреннюю ответственность, распределяемую внутри организации. [3]

В отечественной же педагогической мысли её классик А.С. Макаренко связывал проблемы свободы, ответственности и формирования инициативности с развитием самоуправления в коллективе [6, с. 165]. Разрабатывая свою систему воспитания, он считал, что учитель в социалистическом обществе обязан думать о будущем целого поколения и поэтому учащиеся и педагогический коллектив должны воспроизводить общество в миниатюре с его отношениями ответственной зависимости. В дальнейшем советскими исследователями выделялась причина

безответственного поведения некоторых преподавателей: процесс обучения и воспитания молодого поколения носит коллективистский характер, в связи с чем трудно определить и оценить индивидуальный вклад каждого педагога, что позволяет людям с недостаточно развитым чувством профессионального долга морально освобождать себя от ответственности за те или иные просчёты в воспитательной работе [4].

Из принципа коллективизма советской педагогической этики вытекали нормы, регулирующие нравственные отношения в педагогическом коллективе (В.Н. Чернокозова и И.И. Чернокозов, В.И. Писаренко и И.Я. Писаренко): согласовывать свою педагогическую деятельность с деятельностью всего коллектива, стремиться к их единству на основе общности целей и задач; осуждать равнодушие учителя к коллективу и его стремление работать в одиночку; заботиться об укреплении коллектива и хороших взаимоотношениях в нём; непримиримо относиться ко всем действиям, которые подрывают товарищеские отношения в коллективе, поощряют поклёпы, сплетни, подозрительность; выступать против псевдоколлективизма во всех его проявлениях; внимательно прислушиваться к мнению сотрудников и учитывать их замечания; делиться опытом с коллегами, проявляя особое внимание к молодым педагогам; осуждать всякое действие, которое направлено на подрыв авторитета коллектива и чести учебного заведения [5, с. 64].

Так как в современных условиях в связи с ростом в педагогической среде вузов настроений индивидуализма и формализма, в частности, иногда поощряемого образовательным менеджментом, вышеописанные мысли советских педагогов сохранили свою актуальность. По сравнению с предыдущими периодами российской истории проблема формирования как корпоративной ответственности вуза, так и ответственного поведения участников образовательного процесса существенно трансформировалась.

Например, принципу коллективизма теперь противостоит принцип

индивидуализма и сегодняшние преподаватели и студенты могут не только сотрудничать, но и конкурировать друг с другом. В современной литературе уже описано возникновение и процветание конкурентных и коммерческих отношений типа «студент-студент» и «преподаватель-преподаватель». Конкурентные отношения типа «студент- преподаватель» не могут быть осуществлены, так как правила внутривузовского соревнования существенно отличаются от общесоциальных.

Н.М. Лебедева на базе проведённых социологических исследований, выявила, что «молодые отвергают ценности коллективизма: уважение традиций, умеренность, равенство» [8, с. 212]. К тому же в последнее десятилетие отмечается устойчивая тенденция к увеличению процента выпускников средних школ, поступающих в вузы, с характеристиками, показывающими отсутствие или недостаточную развитость чувства ответственности. К ним относятся несформированность навыков учебной деятельности, отсутствие самостоятельности и инициативности, слабая рефлексия, инфантилизм при отсутствии навыков зрелого поведения.

Однако в высшей школе работа с молодёжью и педагогическими коллективами носит, в основном, развлекательный и спортивно-оздоровительный характер. Не оспаривая важность этой работы, можно отметить недостаток мероприятий, обеспечивающих развитие критического осмысления действительности, инициативности и дающих опыт как здоровой конкуренции, так и дружбы, сотрудничества, взаимопонимания, социально полезной деятельности.

Таким образом, как общественная мысль, так и сложившаяся в современной России ситуация требуют, чтобы ответственность стала главным элементом внутривузовского кодекса корпоративного поведения. Исходя из принципа ответственности, при разработке кодекса можно было бы использовать следующие предложения:

- участники образовательного процесса должны имитировать

общество в миниатюре с его отношениями «ответственной зависимости» (А.С. Макаренко). Традиции внутривузовской культуры нужно формироваться таким образом, чтобы студенты, преподаватели, учебно-вспомогательный персонал обязательно поощрялись за сознательную социальную ответственность и наказывались за её игнорирование. Так как основные мотивы деятельности как студенчества, так и профессорско-преподавательского состава носят внутренний, творческий характер, то главная роль как в поощрении, так и наказании, должна отводиться методам морального, воздействия. Методы морального поощрения и осуждения разработаны в педагогике и социологии, однако, в современной российской высшей школе они, безусловно, нуждаются в соответствующей корректировке;

- на формирование корпоративной культуры и ответственности как её важного элемента большое влияние оказывает близость ценностных ориентаций участников образовательного процесса, которую нужно культивировать всеми возможными методами воспитания и убеждения;

- нужно учитывать то, что практическое влияние и власть преподавателя в существующей системе выше влияния студента, поэтому большую долю ответственности за качество образовательной деятельности несёт профессорско-преподавательский состав вузов. В этом плане представляет огромную опасность попытки принизить роль преподавателей высшей школы, так как недооценка их значимости и влияния неизбежно вызовет снижение у профессорско-преподавательского состава чувства ответственности и рост безответственности как в педагогической среде вузов, так и среди студенчества.

К ожидаемым результатам разработки и внедрения кодекса корпоративного поведения учебного заведения можно отнести развитие автономии личности в образовательной среде с ростом её ответственности перед обществом, своими партнёрами, ближайшим окружением, и в конце

концов, перед самым собой, что можно рассматривать как одну из важнейших задач социальной политики вуза.

Литература

1. Йонас Г. Принцип ответственности. Опыт этики для технологической цивилизации. – М.: 2004.
2. Краткий психологический словарь/ Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: 1985.
3. Ленк Г. Проблемы ответственности в этике экономики и технологии// Вопросы философии, 1998, № 11.
4. Марксистская этика: Учеб. пособие для вузов/ Общ. ред. А.И. Титаренко. – М.: 1980.
5. Писаренко В.И., Писаренко И.Я. Педагогическая этика. Мн., 1977.
6. Словарь по этике/ Под ред. И.С. Кона. - М.: 1981.
7. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии// Вопросы экономики, 2005.
8. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология: Учебник для вузов. — М.: 2003.

М.А. Дьячкова
УргПУ, г. Екатеринбург

ЦЕННОСТИ КАК ЯДРО КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Культура (лат. cultura возделывание) – это совокупность духовных и материальных ценностей, созданных и создаваемых человечеством на протяжении своей жизнедеятельности. Интересно, что в переводе с санскрита культура есть стремление к свету.

Корпоративная культура производна от культуры и представляет собой систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих конкретной организации и отражающих ее индивидуальность. Корпоративная культура проявляется в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды. На первый взгляд кажется, что корпоративная культура - это внешние проявления: символика, особенности поведения, стиль работы. Но это