

здоровье студентов// Экология и научно-технический прогресс/ Материалы V Междунар. научно-практ. конф. – Пермь, 2006.

4. Е. Сорокина, В. Филиппов, В. Овчинников, М. Титов. Социальный потенциал студенческой молодежи/ Высшее образование в России, № 4-2007.
5. Шепель В.М. Имиджология: секреты личного обаяния.– Ростов н/Д.: Феникс, 2005.

О.О. Зыбина
РГГПУ, г. Екатеринбург

НРАВСТВЕННЫЕ И ПРАВОВЫЕ НОРМЫ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ВУЗЕ

В статье посвященной корпоративной культуре А.С. Франц отмечает, что «сутью корпоративной культуры является соотношение оптимальных для функционирования предприятия целей и задач в организации его работы, устойчивых для предприятия норм и принципов профессионального поведения работников как комплекса средств их выполнения, основанных на сочетании высокого профессионализма и нравственной культуры работников» [5, 191].

В процессе получения высшего профессионального образования человеку необходимо получить не только профессиональные знания и навыки, но и развить свой интеллектуально-творческий потенциал.

В связи со сложившейся обстановкой на рынке труда целью учебного заведения стало подготовить конкурентоспособного специалиста, способного существовать в современном мире. Для того чтобы достичь успеха в профессиональной сфере, да и просто в жизни, необходимо знать и соблюдать, действующие нравственные и правовые нормы в обществе.

В процессе организации корпоративной культуры в вузе у участников образовательного процесса должно формироваться определенное корпоративное поведение. Корпоративное поведение должно быть основано на уважении прав и законных интересов его

участников и соблюдении нравственных норм, сложившихся в обществе. Полагаю, что успех образовательного учреждения во многом зависит от корпоративной культуры.

Можно предположить, что при формировании корпоративной культуры и повышения корпоративного поведения возможно создание Кодекса (свод рекомендаций, правил), в котором бы на внутреннем уровне были прописаны: цели и задачи вуза, принципы поведения студентов, преподавателей, их права и обязанности, гарантии, способы решения конфликтов и другие особенности каждого конкретного вуза. Реализация участниками положений Кодекса может быть только добровольным, основанным на стремлении повысить привлекательность, имидж учреждения в глазах общества.

Соблюдение положений Кодекса может обеспечивать высокий уровень корпоративного поведения в отношениях между участниками образовательного процесса в целом. Целью следования преподавателей и студентов положениям Кодекса является повышение качества работы участников образовательного процесса, и повышение конкурентоспособности вуза.

Любое начинанье невозможно без установления каких – либо правил, рекомендаций, доказательством тому являются десять заповедей. А. А. Гусейнов в своей книге «Великие моралисты» отмечает, что «когда говорят «кодекс Моисея», то обычно имеют в виду именно десять заповедей. Десять заповедей являются общей основой, своего рода введением к детализированному своду законов, охватывающему все общественно значимые аспекты поведения человека и включающему сотни разнообразных норм от правил гигиены до форм благочестия. Это общие религиозно-нравственно-юридические принципы...» [2, с.75]. Соответственно, можно отметить, что Мухаммед также был создателем Кодекса – Корана, в котором закреплены нравственные и правовые нормы

поведения правоверного мусульманина.

Идея создания свода правил для организации профессиональной деятельности, содержащих нравственные и правовые нормы поведения зародилась достаточно давно. Примером может быть «Кодекс Гиппократа», люди, получающие медицинскую профессию приносят «клятву Гиппократу». В современном мире у такой профессии как адвокат существует свой Кодекс. После того, как адвокат сдает квалификационный экзамен, он приносит присягу следующего содержания: «Торжественно клянусь честно и добросовестно исполнять обязанности адвоката, защищать права, свободы и интересы доверителей, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, законом и *кодексом профессиональной этики адвоката*», данное положение закреплено в ст. 13 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» [1].

Кроме того, на законодательном уровне содержатся рекомендации для акционерных обществ, о следовании положениям Кодекса корпоративного поведения. Цель такого Кодекса - совершенствование управления акционерными обществами, обеспечение прав и законных интересов акционеров, а также обеспечение раскрытия информации инвесторам. В данном Кодексе прописаны права акционеров, гарантии, а также имеется целая глава, посвященная урегулированию корпоративных конфликтов. Например, «предупреждение и урегулирование корпоративных конфликтов в обществе в равной мере позволяет обеспечить соблюдение и охрану прав акционеров и защитить имущественные интересы и деловую репутацию обществ» [4].

В Соединенных Штатах Америки для преподавателей государственными ассоциациями образования были разработаны этические кодексы. Приведем пример – «первый из них был принят Ассоциацией Образования Джорджии в 1896 году; Калифорнийская

Ассоциация Преподавателей приняла кодекс в 1904 году и Алабамская Ассоциацию Образования в 1908 году» [6, с.247].

Полагаю, что для образовательных учреждений на законодательном уровне также возможно разработать Кодекс корпоративного поведения, который бы был, применим для всех уровней образования. Можно отметить, что Устав образовательного учреждения является своего рода Кодексом, но зачастую Уставы образовательного учреждения целиком и полностью повторяют законы: «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Однако такого документа недостаточно для организации корпоративной культуры, так как он в большей степени учитывает организационную структуру учреждения, правовые нормы участников и лишь частично затрагивает нравственные.

В случае, если на законодательном уровне не будет разработано примерного Кодекса корпоративного поведения для вуза, то образовательное учреждение в процессе организации корпоративной культуры может самостоятельно его разработать. При этом необходимо обратиться к истории отечественного образования, изучить опыт зарубежных стран, корпоративные Кодексы других предприятий, организаций.

Для разработки Кодекса возможно создать группу, в которую бы входили представители всех участников образовательного процесса (руководство вуза, преподаватели, учебно-вспомогательный персонал, обучающиеся, родители). В процессе работы над Кодексом возможно использовать такие формы работы, как «мозговой штурм», дискуссия, «круглый стол», тренинг, полагаю, что данные формы работы будут наиболее продуктивны. Далее подготовить проект Кодекса, ознакомить всех с ним и обсудить, а позже проголосовать всем участникам образовательного учреждения в конкретном вузе, провести, что-то вроде

референдума, назначив всеобщий день голосования.

В Кодекс могут быть внесены следующие положения, например для обучающихся:

- уважительно относиться к преподавателям, сотрудникам вуза и сокурсникам;

- не злоупотреблять представленными студентам правами;

- участвовать в управлении вуза, а также в использовании его прибыли;

- выбирать факультативные и элективные курсы, предлагаемые вузом;

- участвовать в формировании содержания своего образования при условии соблюдения требований государственных образовательных стандартов;

- участвовать в научной деятельности вуза;

- получать образование таким образом, чтобы быть примером для подрастающего поколения;

- своим поведением и обучением участвовать в создании репутации и имиджа вуза;

- уважительно относиться к преподавателям и обучающимся других вузов и др.

Например, для преподавателей:

- относиться беспристрастно к обучающимся независимо от их физических, умственных, эмоциональных, политических, экономических, социальных, расовых или религиозных характеристик;

- по возможности, учитывать индивидуальные потребности обучающихся;

- соблюдать и уважать права коллег, студентов, родителей;

- работать, чтобы улучшить образование в обществе и усилить мораль общества, духовную, и интеллектуальную жизнь;

- неразглашение конфиденциальной информации;
- сотрудничать в развитии образовательной политики и выполнять профессиональные обязательства;
- уважительно относиться к работникам других профессий;
- стремиться сделать профессиональный рост непрерывным;
- в педагогических вузах попытаться сделать профессию педагога настолько привлекательной, чтобы молодые люди, получающие такую профессию, искренне хотели бы ей овладеть и др.

Полагаю, что некоторые из перечисленных позиций возможно использовать при разработке Кодекса, но нельзя не забывать, что такой Кодекс должен стать результатом труда всего коллектива вуза и должен отражать особенности и общие интересы конкретного учебного заведения. Он должен выделить вуз среди других вузов страны, быть вроде «изюминкой».

Вышеперечисленные положения, касаются конкретных субъектов образовательного процесса. В преамбуле Кодекса можно прописать декларативные положения, которые касались бы всех участников. Например, мы считаем нравственность и право неотъемлемыми элементами нашей жизни; мы будем честны, справедливы и будем соблюдать права и законные интересы каждого участника образовательного процесса; принимая решения, мы будем учитывать мнения и интересы всех; мы будем стремиться поддерживать доверие и понимание между нами и др. Возможно даже сделать что-то типа присяги при поступлении или при устройстве на работу. Использование присяги, возможно, может привести к сплочению участников, к ответственности друг за друга, к появлению корпоративного духа – это «духовные узы», скрепляющие в одно целое активную организационную жизнь, придающие ей соответствующую форму... совокупность духовных свойств, сопровождающих трудовую деятельность, влияет на эффективность

функционирования» [3, с.159].

В заключении следует отметить, что задачами Кодекса корпоративного поведения в вузе являются:

- формулирование принципов профессионального поведения, при соблюдении которых будет осуществляться оптимальное функционирование вуза и защита прав его руководителей, преподавателей, обслуживающего персонала и студентов;

- повышение престижности, репутации вуза, что в свою очередь вызовет доверие и интерес у общества.

Кодекс корпоративного поведения - превосходное утверждение нравственных и правовых норм, которые должны мотивировать работу преподавателей и обучение студентов. Если бы все руководство, преподаватели, обучающиеся придерживались его норм, то соблюдение его могло бы создать большое общественное уважение.

Литература

1. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.05.2002 г. №63 – ФЗ // Российская газета. 05.06.2002 г., №100.
2. Гусейнов А.А. Великие моралисты. – М.: Республика, 1995. – 351 с.
3. Капитонов Э.А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.
4. Кодекс Корпоративного поведения от 05. 04. 2002 г. // Одобрен на заседании Правительства Российской Федерации от 28.11.2001г. (протокол №49) / СПС «Консультант Плюс».
5. Франц А.С. Корпоративная культура университетов (методологический аспект). Акмеология профессионального образования: Материалы IV регион. науч.–практич. конф., 13-14 марта 2007 г. – Е.: ГОУ ВПО РГПУ, 2007. – 336 с.
6. Huggett A.J., Stinnett T. M. Professional problems of teacher. – New York.: The Macmillan company, 1989 – 468 p.