

самих себя и никогда не пересказывайте начальству о каких-либо шалостях своих товарищей. В этом случае вас никто уже не спасет от беды». Понятия чести, которыми кадеты бывших времен недаром славились и не изменяли им на всех ступенях служения до гроба.

Высокая эффективность организации учебно-воспитательного процесса была возможна благодаря тому, что «они все были между собою согласны в том, что нужно для нашей выгоды. И приписываю это именно той их крепкой друг в друге уверенности, что ни у кого из них нет более драгоценной цели, как наше благо».

С нашей точки зрения, описанная Н.С. Лесковым педагогическая модель начала девятнадцатого века в наибольшей мере соответствовала формированию метаобразования, когда от воспитанников требовалась широта мировоззрения, способствующая саморазвитию личности при соблюдении высоких нравственно-этических требований. Что не утратило актуальности в настоящее время.



С.З. Гончаров
РГППУ, г. Екатеринбург

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА – ПОТЕНЦИАЛ НАШЕГО РАЗВИТИЯ

Газета нашего университета называется «Мы – РГППУ». А кто это – мы? С чем мы себя отождествляем или, как выражаются психологи, «идентифицируем»? Вопрос не праздный. От того, с чем личность себя отождествляет, зависит то, во что она верит, чем дорожит и к чему стремится в своем поведении. Я здесь имею в виду не высшие мировоззренческие вопросы, а социальную позицию, вытекающую из *общего дела*. А такое дело (образовательная, научная и др. наша совместная деятельность) взвешивает на своих весах *важность* каждого из нас и определяет *уважение* нас со стороны других участников общего дела. Коль есть общее дело, то, очевидно, должны быть и общие интересы,

цели и стремления, определенная общая идеология, на основе которых мы говорим «Мы – РГППУ». Такое выражение предполагает то *единство ценностей и целей*, которые нас соединяют в *духовную общность*, и мы чувствуем себя в нашем вузе как в большом уютном общем доме. Так возникает во весь рост вопрос о корпоративной этике, шире, корпоративной культуре.

Учреждение и корпорация. Наш вуз, будучи государственным бюджетным учреждением, выступает на рынке образовательных услуг *частично как корпорация*, занятая реальной предпринимательской деятельностью на свой риск и заинтересованная в экономической свободе и правах на собственные внебюджетные доходы. Вуз соединяет в себе учреждение и корпорацию, интерес общегосударственный и частный. Задача состоит в творческом синтезе этих сторон. Принцип учреждения, проведенный как самоцель, гасит инициативу и самостоятельность лиц, а один корпоративизм ведет к анархии и потере управляемости общим делом. Оба принципа гармонично можно соединить в нашем *общем деле*. В общем деле каждый из нас не теряет, а *обретает существенные личностные качества*, осуществляя себя не в пустяках, курьезах и ерунде, а в делах общеинтересных и общезначимых на благо себе, коллективу и государству.

Наши традиции. Наш вуз с начала своего учреждения был и остается первопроходцем: мы были единственным в СССР инженерно-педагогическим вузом, затем стали единственным в России профессионально-педагогическим университетом, а ныне мы – Российский по статусу университет. Коллектив вуза проектирует и развивает, как и прежде, новое направление в государственном образовании. Отсюда *√дух творческого поиска, новаторства, отсутствие окостенелости, а также разного рода своекорыстного интриганства*. Вот почему из 540 вузов России мы стали 13-м российским вузом. Это стало возможным благодаря

также *дерзости и смелости в созидании* новых форм образования, умению осмыслить *перспективы развития* образования в стране, *выбрать верную стратегию и упорно ее осуществлять*. Наш вуз умело сохранил *преемственность*: лучшие традиции советского образования (основательность, последовательность, систематичность и полнота) умело соединены с модернизацией образования постсоветской России. Руководство вуза направило средства не в «шопы» ради сиюминутной выгоды, а в улучшение образовательного процесса, что дало благодатные результаты и открыло новые возможности для профессионального роста. Оснастив вуз компьютерами, мы не забыли поставить прекрасный памятник А. С. Пушкину, хотя средств было в обрез.

Сегодня РГППУ подобен воздушному лайнеру, который в своем полете опирается на два образовательных крыла - техническое и социально-гуманитарное. Перед нами – новые и сложные проблемы, решить которые мы сможем лишь как члены одной команды: *студенты - преподаватели - сотрудники – администрация*. Как на футбольном поле вратарь, защитники и нападающие исполняют разные функции, но направляются общей целью.

Корпоративная культура: в чем она? Слово «культура» означало первоначально возделывание, *улучшение* земли. Затем это значение получило расширительный смысл и стало пониматься как *улучшение человека*. Культура – только положительная ценность. Корпорация означает объединение. Корпоративная культура – это культура объединения, *общего дела* и в приближенном толковании означает:

- такое ведение общего дела, в рамках которого сохраняется *мера, гармония* интересов личных и общих, частных и государственных;
- *свободное, добровольное приятие общих ценностей и целей и их реализацию в общем деле* без окриков начальства;
- духовную солидарность, взаимопомощь в общем деле на основе

общих ценностей и целей;

– символику принадлежности к тому общему делу, которому ты служишь (герб, флаг, значки и др.).

Корпоративная культура созвучна духу соборности, который столь присущ российской ментальности. Соборность в душах людей крепила социальную связь – общинность и артельность в хозяйстве, державность в государстве, патриотизм в истории; в целом, служение высоким целям и идеалам, а не только узко индивидуальным или своекорыстным групповым интересам. Согласие в душах – предпосылка согласованности и во внешних делах. Вот что пишет Владислав Сериков, автор подряда в промышленном строительстве. Опыт своей бригады (от 50-ти до 80-ти человек) он изложил в своей замечательной книге «Договор по совести» [3]. Сериков – это Макаренко среди рабочих. Людей в его бригаде окрыляла общественно значимая цель, хорошо организованный труд и общественное признание. Эта книга народного педагога показывает, как можно создать в коллективе атмосферу товарищества, настоящего энтузиазма, трудового праздника, высокого эмоционального настроя, обращаясь к высшим духовным чувствам «долга, патриотизма, товарищеской солидарности, здорового соперничества и честлюбия. Самое сильное моральное воздействие на человека, на его отношение к труду, – подчеркивает Сериков, – оказывает личная причастность к большому и нужному делу – общественно значимая цель! Это важно» [4]. В бригаде Серикова царил новаторский уклад, «непрерывный подъем всего коллектива», постоянно рождалось что-то новое, интересное. «Подчиняясь этому настрою, – вспоминает он, – я, бригадир, пошел учиться в восьмой класс вечерней школы. На улице – минус сорок, в палатке – пятнадцать, а я по вечерам сижу с учебниками. В портовом городе Мурманске, где каждый мальчишка бредил романтикой моря, бригада сумела так развернуть агитацию в школах за специальность

строителя, что скоро в наше строительное ПТУ стали брать по конкурсу, родители верили, что стройка делает настоящего человека. И она делала. Городу надо было – и мы вдвое ускорили срок строительства кинотеатра. За рубли? Нет, сверх них. Так же ударно построили и другие объекты. Спина в поту, а нам – радость. За нее, эту радость, мы не получали деньги, а платить готовы были. Вот это сегодня, по-моему, и нужно» [3]. Теперь послушаем наших воспитанников, студентку Н. Рябову и аспирантку Н. Аболину (факультет психологии РГППУ). «Мы предлагаем, подчеркивают они в своей статье, – создание атмосферы «Дома» как духовного пространства, внутри которого разные поколения объединены общими человеческими, научными и культурными ценностями. В психологии важен ракурс проблемы «Я – как часть Дома» и «Дом» – как часть «Я». Понятия и образы, связанные с «Домом», являются базовыми для человеческого сознания и включают знания о традициях, преемственности поколений, общую ответственность за Дом и друг друга. Дом как семья – первая общность, внутри которой человек усваивает такие морально-нравственные категории как честь, долг, совесть» [2].

Корпоративная культура – резерв развития как на капиталистическом, так и на социалистическом предприятии. Я советую прочесть умную книгу Ю. М.Бородай [1], в которой автор убедительно раскрывает ряд положений об эффективной мотивации труда: «Индустриальная система техноцентрична, постиндустриальная – культуроцентрична». Культуроцентричность заключается в ставке на общественный интеллект, на регулятивы национальной культуры и на духовную солидарность. Включение в экономику этих факторов, пишет Бородай, дает неизмеримо больший эффект, чем жесткая регламентация работников со стороны технократов по системе Тейлора. Кустарям из Японии, Южной Кореи и Таиланда, которые сохранили традиционные национальные ценности и мало были затронуты технической

цивилизацией Запада, легче вписаться в постиндустриальные технологии, чем западному рабочему, прошедшему трехвековую школу отупляющей фабрично-казарменной дисциплины.

Основу корпоративной культуры составляет, конечно, этика труда, труженика-созидателя. Общее дело – критерий для управления и оценки каждого. Например, администрация поддерживает те законные интересы и начинания, реализация которых идет на пользу всем, всему коллективу. Каждый получает в зависимости от качества вклада в общее дело. Нам, педагогам и студентам, стоит обсудить вопрос о корпоративной культуре, чтобы включить в наше общее дело скрытые резервы и стимулы личностного и профессионального роста.

Литература

1. Бородай Ю. М. Эротика. Смерть. Табу: Трагедия человеческого сознания. М., 1996
2. Воспитание духовности: Ценностные основы современного образования в России. Екатеринбург, 2003.
3. Сериков В. Договор по совести // Роман – газета. 1987, № 7).
4. Сериков В. Цит. соч.

Л.А. Журавлева, И.В. Чебыкина

РГППУ, Екатеринбург

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА УНИВЕРСИТЕТА: ПОНЯТИЙНЫЙ АНАЛИЗ

Проблематика организационной культуры образовательного учреждения является относительно новым и малоизученным, но актуальным направлением исследований.

Исследования в сфере культуры организаций имеют довольно длительную историю. Однако следует отметить, что университеты как особый вид образовательных учреждений со специфической организационной культурой объектом изучения выступают крайне редко. В данной статье мы попытаемся актуализировать данную проблему,