

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

В статье рассматривается суть ключевого понятия «корпоративная культура преподавателя вуза», определяются средства ее формирования и содержание.

Ключевые слова и фразы: мобильность, культура, корпорация, корпоративная культура.

Все процессы, происходящие в современном обществе, а именно, изменения идеологических основ общества, социально-политический и экономический кризис вызывают потребность в модернизации содержания и средств профессиональной подготовки, поэтому высшие учебные заведения находятся в поиске способов адаптации к меняющимся условиям современной жизни. Одним из показателей мобильности вуза является его корпоративная культура, которая обусловлена культурой каждого преподавателя. Успех деятельности любой организации в значительной степени зависит от того, насколько сотрудники объединены общими целями и каково их отношение к деятельности, от качества корпоративной культуры. Подобно тому как характер влияет на поведение человека, корпоративная культура влияет на поведение, мнения и действия людей в коллективе. В российских вузах в целом качество корпоративной культуры выражается сложившимися традициями подбора сотрудников необходимой квалификации и проведением корпоративных мероприятий.

Недостаточно внимания уделяется в вузах целенаправленному формированию корпоративной культуры, что является актуальным, так как обеспечиваются мобильность, конкурентоспособность, адаптивность коллектива преподавателей к новым условиям, а также конкурентоспособность выпускников вуза.

* © Андомин О.В., 2008

Андо́мин Олег Владимирович (andomin@sstu.syzran.ru), Самарский государственный технический университет, филиал в г. Сызрань, 446001, Россия, г. Сызрань, ул. Советская, 45.

Для определения сути понятия «корпоративная культура преподавателя вуза» следует, во-первых, выявить его взаимосвязь со смежными понятиями «профессиональная культура» и «педагогическая культура». Профессиональная культура – это определенная степень овладения членами профессиональной группы приемами и способами решения специальных профессиональных задач. Педагогическая культура рассматривается как важная часть общей культуры, проявляющейся в системе профессиональных качеств и в специфике педагогической деятельности [1. С. 32]. Структуру профессиональной культуры преподавателя составляют специально-педагогическая и научно-исследовательская культура [2. С. 92]. Профессиональная и педагогическая культура являются фундаментом корпоративной культуры преподавателя, которая определяет культуру отношений, принятых в данном учебном заведении. Во-вторых, следует обратиться к рассмотрению структуры корпоративной культуры преподавателя с позиций функционального подхода [3]: корпоративная культура обеспечивает выполнение ряда функций (охранная, интегрирующая, коммуникативная, адаптивная, ориентирующая, мотивационная, воспитательная, ассимиляционная). Таким образом корпоративная культура преподавателя объединяет его с коллегами по работе; регулирует отношения между преподавателями, преподавателями и студентами; способствует быстрому получению и обмену достоверной информацией; позволяет безболезненно адаптироваться преподавателям к постоянно меняющимся условиям внешней среды, а новым сотрудникам – к коллективу; придает общий смысл деятельности педагогического коллектива; формирует имидж организации, ее образ в глазах окружающих, который складывается из имиджа отдельных преподавателей, из синтеза отдельных элементов культуры.

В структуре организации можно условно выделить три группы сотрудников: полностью понимают и разделяют существующую корпоративную культуру; относятся к ней нейтрально; полностью отвергают или негативно относятся к корпоративной культуре.

С целью изучения состояния сложившейся корпоративной культуры преподавателей вуза нами было проведено анкетирование преподавателей Сызранского филиала Самарского государственного технического университета. В ходе анализа результатов опроса было установлено, что миссию университета разделяют 76% преподавателей и сотрудников; 87% опрошенных отмечают, что знают историю университета и уважают его традиции; в корпоративных мероприятиях участвуют только 46%. Большинство сотрудников соблюдают нормы и правила поведения, принятые в университете. Из числа новых преподавателей только 32% указывают на свою причастность к целям и задачам организации. Оценка психологического климата [4] показала, что в некоторых подразделениях данный показатель ниже среднего. Таким образом, была вы-

явлена необходимость целенаправленного формирования корпоративной культуры преподавателей вуза, в структуре которой выделяем совокупность компонентов (когнитивный, чувственно-эмоциональный, деятельностный).

Показатели когнитивного компонента выражаются знаниями основных нормативных документов о деятельности вуза; истории и традиций вуза; стратегических задач, философии университета; норм и правил поведения; системы коммуникаций; основ психологии личности и взаимодействия личности и коллектива; особенностей управления в педагогическом коллективе; психологии межличностных конфликтных отношений в коллективе; основ делового общения; этики отношений между преподавателями, преподавателями и студентами; основных требований к имиджу преподавателя вуза; сути корпоративной культуры и ее функций.

В качестве показателей чувственно-эмоционального компонента выступают эмоциональные переживания личности преподавателя по поводу развития вуза, его деятельности; ощущение причастности к вузу; чувство любви и гордости за свой университет, чувство корпоративной идентичности; сопереживание успехам и неудачам вуза; заинтересованность в сохранении традиций коллектива; уважение к ветеранам; желание внести вклад в развитие вуза; потребность в соблюдении норм и правил поведения, принятых в учреждении; уважение к коллегам и студентам.

Развитие деятельностного компонента в структуре корпоративной культуры преподавателя включает способности отдельно взятой личности преобразовывать свой внутренний мир в конкретных условиях, видоизменять нормы и ценности; способности работать в команде, поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, следуя определенным правилам и нормам поведения, принятым в вузе; выполнять добросовестно свои обязанности по реализации миссии и политики учебного заведения.

Так как корпоративная культура требует целенаправленного формирования, необходимо определить средства развития показателей компонентов. Анализ педагогической литературы показывает, что большинство исследователей данной проблемы обращаются к корпоративным праздникам, которые объединяют сотрудников организации, к встречам с руководством; создаются музеи истории организации. Данные мероприятия направлены в основном на развитие чувственно-эмоционального и деятельностного компонентов корпоративной культуры преподавателей и совсем не затрагивают когнитивный компонент, что может быть компенсировано в системе повышения квалификации. Проанализировав существующие программы повышения квалификации в российских вузах, мы пришли к выводу о необходимости формирования корпоративной культуры в системе внутривузовского повышения квалификации, так как опыт показывает, что преподаватели, работающие несколько лет в вузе, не мо-

гут правильно сформулировать главную миссию, задачи по ее реализации. Обучение преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации предполагало апробацию разработанного авторского курса «Корпоративная культура вуза» в содержании которого раскрывается суть понятия корпоративной культуры преподавателя (мировоззрение, организационные ценности, нормы и правила поведения, стиль управления, средства коммуникации, язык общения, психологический климат, одежда и атрибутика).

Особое внимание уделяется мировоззрению, целостной системе научных, философских, социально-политических, нравственных, эстетических взглядов на мир [1. С. 300], формированию позитивного мировосприятия, определению места человека в обществе и в коллективе, что способствует осознанию преподавателем смысла его деятельности, отбору средств преодоления жизненных трудностей, адекватной оценке смыслов жизни коллег. Приближение к данной цели достигается обращением к актуальным проблемам в лекциях на тему: «Смысл жизни человека в современном обществе», «Гармония мира», «Духовные ценности общества». Проведение диспута на эти темы позволяет выслушать и понять точки зрения своих коллег, возможно, сделать переоценку своего мировосприятия. Лекционные занятия сопровождаются организацией встреч с людьми, которые на своем личном примере доказали необходимость служения обществу, что также является эффективным средством формирования мировоззрения, мировоззренческих убеждений, субъективно отражающих объективную реальность, результат усвоения коллективного и индивидуального опыта.

Основные ценности организации выражаются в ее миссии, которую следует довести до слушателей внутривузовской системы повышения квалификации, на это направляется содержание лекций «Ценности организации», «Миссия, политика, стратегические задачи университета», ориентирующее на основные организационные ценности, уточнение которых происходит в ходе деловой игры, ставящей целью разработку собственных целей и задач преподавателем вуза по реализации миссии и политики университета. Определению карьерных перспектив каждого преподавателя и сотрудника вуза способствует коучинг с руководителями вуза, а также содержание лекции «Корпоративная культура вуза». Соблюдению норм и правил поведения, установленных в данном вузе, способствуют содержание лекции «Правила внутреннего распорядка» и деловая игра по разработке Кодекса корпоративной культуры.

Интерес к истории своей организации и соблюдение традиций являются мощным фактором формирования корпоративной культуры, поэтому слушателям в системе повышения квалификации предлагается восстановить историю своего подразделения (кафедры) с полным списком всех работающих. По итогам исследования со слушателями внутривузовской системы повышения ква-

лификации в Сызранском филиале СамГТУ было проведено празднование юбилеев кафедр, в результате чего были восстановлены значимые факты истории вуза и преподавательского коллектива, что укрепило связь между разными поколениями.

Значимым показателем корпоративной культуры является психологический климат в коллективе. Лекции на тему «Психология профессионального межличностного общения», «Профессиональный авторитет и самоутверждение специалиста», «Психология межличностных конфликтных отношений в коллективе», «Стресс и личность специалиста», а также практические занятия, тренинги направляются на усвоение способов бесконфликтного поведения, позволяющих избежать стрессов. Для руководителей различного уровня проблема стилей руководства и средств их коррекции ориентирует на установление в вузе демократического стиля, что всегда было присуще университетским корпорациям, в связи с чем делается акцент на системе коммуникации и языке общения в содержании занятий на тему «Системы коммуникаций в вузе», «Культура делового общения», «Культура речи» и на практических занятиях по риторике. Комплекс экспериментальных задач содержится в информации, получаемой слушателями на лекции «Имидж преподавателя – носителя корпоративной культуры» и семинаре, когда анализируются возможные варианты делового стиля преподавателя.

По результатам внутривузовского повышения квалификации отмечалось изменение показателей компонентов корпоративной культуры преподавателей – положительная динамика. Значительный рост обнаруживает когнитивный компонент корпоративной культуры преподавателей, что подтверждает целесообразность экспериментальной программы: преподаватели понимают и четко формулируют миссию вуза, нормы и правила поведения сотрудников, проявляют чувство гордости за родной вуз, командный дух.

Библиографический список

1. Сластенин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 579 с.
2. Руднева, Т.И. Педагогика профессионализма: учеб. пособие / Т.И. Руднева. – Самара: Изд-во «Универс групп», 2008. – 216 с.
3. Веснин, В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2004. – 504 с.
4. Рогов, Е.И. Настольная книга практикующего психолога в образовании: учеб. пособие / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС, 1995. – 529 с.

O.V. Andomin

THE MAINTENANCE OF CORPORATE CULTURE FORMATION FOR HIGH SCHOOL TEACHERS

In the paper the key concept «corporate culture of the teacher of high school» is considered means of its formation with the account of three components: cognitive, sensitive and active are defined, the content of its formation is revealed.

Keywords and phrases: mobility, culture, corporate culture, the teacher, the maintenance.

Статья принята в печать в окончательном варианте 04.12.08 г.