

Роль традиций при формировании корпоративной культуры преподавателей педагогического университета

Т.И. Койчева*

Южноукраинский национальный педагогический университет имени К.Д. Ушинского, г. Одесса, Украина

*Corresponding author. E-mail: pdpu@pdpu.edu.ua

Paper received 21.09.15; Accepted for publication 30.09.15.

Аннотация. В статье рассмотрены особенности корпоративной культуры педагогического университета, как организации особого типа. Корпоративная культура определена как одна из составляющих успешной деятельности организации. Современная корпоративная культура является неотъемлемой характеристикой любой организации, одним из ключевых понятий в концепциях инновационного развития и стратегического менеджмента организаций. Все организации и стратегии их развития уникальны, поэтому уникальны их корпоративные культуры, складывающиеся между сотрудниками внутри этих организаций.

Ключевые слова: корпоративная культура, педагогический университет, принципы методико-организационной работы, преподаватели

Проблема формирования корпоративной культуры университета в последние годы все чаще привлекает внимание ученых. Общие теоретико-методологические принципы исследования корпоративной культуры как социокультурного феномена раскрыты в работах А. Алексеева, С. Иконникова, Л. Когана, Ю. Левады, В. Немировского, С. Файнбург. Рассмотрены общие вопросы корпоративной культуры, ее сущность и формы проявления, типы и разновидности (С. Абрамова, С. Иванова, К. Кравченко, А. Крюкова, В. Спивак, Ж. Тощенко). Исследованы особенности и уровни трансформации корпоративной культуры в условиях функционирования современных университетов (А. Беляев, Г. Мальцева, Ю. Тюнников, Т. Яблонскене и др.). Отдельные свойства и признаки корпоративной культуры раскрыты в трудах Г. Ильиной, А. Калабина, М. Рогачевой, Н. Самоукина. Определены и исследованы различные аспекты корпоративной культуры: нормативный (И. Беликов, А. Варламов, А. Татаркин, М. Тимофеев и др.); информационный (И. Игнатова, Э. Капитонов, А. Капитонов, Т. Уелгам и др.); коммуникативный (Т. Персикова), социальный (Г. Васильева, Ю. Попов, Ю. Смагаринский и др.); морально-этический (М. Дубинина, В. Перов, Ю. Попов, Л. Сулина и др.); гендерный (Ж. Чернова).

Современная корпоративная культура является неотъемлемой характеристикой любой организации, одним из ключевых понятий в концепциях инновационного развития и стратегического менеджмента организаций [1]. Идентификация преподавателей с педагогическим университетом, как организацией особого типа, предусматривает, что они не только осознают его идеалы, четко придерживаются общепринятых правил и норм поведения, но и внутренне принимают общие для организации корпоративные ценности. Только в этом случае культурные ценности педагогического университета становятся индивидуальными ценностями преподавателей, занимают место в мотивационной структуре их поведения.

Несмотря на это, одним из главных постулатов разработанной нами методики формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности было требование как можно точнее и полнее соответствовать потребностям и взглядам большинства преподавателей, поскольку от этого зависит эффективность работы педагогического университета и его стабильный рост.

При разработке методики формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности мы исходили из того, что все организации и стратегии их развития уникальны, поэтому и уникальны корпоративные культуры, складывающиеся между сотрудниками внутри этих организаций [2]. Очевидно, что особенности и своеобразие корпоративной культуры педагогического университета, формирующейся в процессе организации его научной деятельности, базируются на ожиданиях, установках, ценностях, целях и мотивах его преподавателей. При этом важно учитывать, что каждый сотрудник, который приходит в педагогический университет, проходит через определенную процедуру организационной социализации и адаптации, во время которой он последовательно постигает все те мельчайшие нюансы, которые в совокупности образуют корпоративную культуру этой организации и которая с течением времени и под влиянием обстоятельств может претерпевать определенные изменения.

Идентификация преподавателей с педагогическим университетом как организацией предусматривает, что они не только осознают его идеалы, четко придерживаются общепринятых правил и норм поведения, но и внутренне принимают общие для организации корпоративные ценности. Только в этом случае культурные ценности педагогического университета становятся индивидуальными ценностями преподавателей, занимают место в мотивационной структуре их поведения.

Несмотря на это, одним из главных постулатов разработанной методики формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности было требование как можно точнее и полнее соответствовать потребностям и взглядам большинства преподавателей, поскольку от этого зависит эффективность работы педагогического университета и его стабильный рост.

При определении следующего постулата при определении методики формирования корпоративной культуры преподавателей учитывалось, что различия в корпоративной культуре организаций, в частности педагогических университетов, обусловлены контекстом именно того, что происходит в организациях и того, что они делают. В педагогических университетах, существующих длительное время, имеют место уже сформированные ценности и другие элементы корпоративной культуры. Изменить внутреннее содержание

такой культуры, сложившейся за короткий промежуток времени, при условии стабильности имеющегося кадрового состава практически невозможно. Для этого нужен достаточно длительный период. Поэтому в процессе проектирования корпоративной культуры вуза возможно влиять на ее внешние проявления, идти «от внешнего к внутреннему». При этом очень важно, чтобы внешние проявления постепенно приобретали для членов организации определенный смысл и ценности в соответствии с корпоративной культурой, которая формируется. Только действуя ежедневно в соответствии с общепризнанными корпоративными ценностями, постоянными нормами и правилами поведения, преподаватель может стать представителем педагогического университета в соответствии с его внутренними, групповыми, социальными ожиданиями и требованиями.

В контексте этого следует учитывать, что формирование корпоративной культуры связано со спецификой отрасли, в которой существует организация, со скоростью технологических и других изменений, происходящих в ней, с наличием рынка реализации производимой продукции, особенностями ее потребителей и т. д. Организациям, относящимся к высокотехнологичным отраслям, присуща корпоративная культура, содержащая инновационные ценности и настройки на изменения [1, 2]. Однако эти черты могут по-разному проявляться в организациях одной и той же отрасли, в зависимости от национальной культуры, истории развития, социальных обстоятельств, в рамках которой организация осуществляет свою жизнедеятельность.

Для образования, как отрасли, к которой принадлежит педагогический университет, характерны достаточно жесткая регламентированность его деятельности со стороны государства, отсутствие пространства для принятия самостоятельных решений по выбору перспектив собственного стратегического развития, сложность в разработке и внедрении инновационных технологий в связи с отсутствием реального рынка образовательных услуг и здоровой конкуренции между вузами за потребителей этих услуг. Современный педагогический университет из-за нехватки финансовых ресурсов для собственного развития по всем направлениям своей деятельности медленно и с большим трудом приобщается к разработке и внедрению высоких технологий. При этом этот процесс происходит в основном за счет научной деятельности кафедр, объединяющих преподавателей естественного и физико-математического профиля. Преподаватели кафедр, которые непосредственно связаны с обеспечением и развитием собственно образовательного процесса (педагоги, психологи, методисты), в научной деятельности меньше ориентированы на рыночные отношения и потребности инноваций [3]. Указанные особенности деятельности педагогического университета требуют четкого определения и соблюдения ряда принципов методико-организационной работы при организации научной деятельности преподавателей и использования ее для формирования их корпоративной культуры.

Принцип высокой координации действий выражается в полноте охвата всех членов преподавательского сообщества, координации организационных решений и действий. Этот принцип реализуется при организации взаимодействий преподавателей в постоянных и

временных, формальных и неформальных группах, создаваемых для решения конкретных проблем в научной деятельности.

Принцип ответственной зависимости заключается в создании ситуаций, когда все участники процесса для достижения результата не имеют возможности использовать личный авторитет и статус в коллективе. Сложный для воспроизведения в учебной деятельности, этот принцип достаточно легко реализуется при научной деятельности через совместные разработки и выполнения аспирантами, соискателями, преподавателями грантов, хоздоговоров, научных заказов и т. д.

Принцип «от внешнего к внутреннему» обусловлен тем, что корпоративная культура любой организации состоит из двух слоев: внутреннего, образованного миссией организации, ценностями, идеалами, нормами, установками, взглядами и убеждениями, базовыми представлениями ее членов, и внешнего, состоящего из стандартов работы, стиля поведения, одежды, традиций, обычаев, существующих ритуалов, символов, процедур, языка и др. Эти два слоя взаимодействуют между собой: изменения в одном слое закономерно приводят к преобразованиям в другом. Однако непосредственному и очевидному контролю, организационному влиянию и изменениям подвергается лишь внешний слой, в то время как внутренний является следствием, результатом отражения его в сознании и эмоциональных переживаниях людей, которые являются участниками внешних воздействий.

Принцип опережающих действий предусматривает, что корпоративная культура преподавателей педагогического университета проектируется таким образом, чтобы предупредить нежелательные ситуации, отклонения в их поведении. Опережающие действия используются не только для предупреждения нежелательных ситуаций, но и с целью «подготовки почвы для будущего» – адаптации каждого преподавателя в роли исследователя (научного) уже с первых дней работы в вузе, что требует его привлечения к исследовательской деятельности, обучения самостоятельной работе, готовности к выбору темы исследования, разработки его плана и программы.

Принцип «естественного созревания» предусматривает, что исходной позицией для проектирования и формирования корпоративной культуры вуза должны быть сформированные традиции, потребности, ценности и установки преподавательского сообщества. В этой среде имеют место традиции, привычки, поведенческие стереотипы, которые следует не корректировать, а развивать. Следовательно, при проектировании корпоративной культуры необходимо выявить уже имеющиеся ее элементы и определить, как их можно использовать в соответствии с целями развития имеющейся корпоративной культуры, выбрать наиболее эффективную субкультуру и использовать ее как исходную позицию для дальнейшего развития.

Принцип баланса обусловлен тем, что при проектировании корпоративной культуры вуза необходимо соблюдать уравнивание и взаимодействия субкультур, входящих в ее состав: студенческой и преподавательской, исследовательской, профессиональной и учебной; корпоративных культур различных подразделений (институтов, факультетов, кафедр, научных кол-

лективов), формальных и неформальных способов выражения корпоративной культуры, интересов администрации вуза, студентов и преподавателей, государственного и регионального социального заказа и т. д. Так, если в корпоративной культуре университета будет преобладать только направленность на преподавательскую деятельность, то может снизиться конкурентоспособность вуза на рынке инновационных технологий, качество научной деятельности преподавателей.

Принцип системности и планомерности означает, что формирование корпоративной культуры является социально-коммуникативной технологией, осуществляемой по системе согласованных действий социальных субъектов, то есть упорядоченная совокупность процедур и операций, имеющих при взаимодействии устойчивую структуру и направленность на реализацию определенной цели. Социально-коммуникативная технология – это всегда деятельность определенного количества субъектов, которая происходит в соответствии с предварительно разработанным планом. Совокупность действий социальных субъектов при достижении любой цели будет эффективной только в том случае, если она будет представлена в виде структурированной во времени и пространстве цепочки процедур и операций. Согласно этому принципу организация научной деятельности преподавателей педагогического университета должна быть четко структурированной во времени и осуществляться по понятной и устоявшейся логике нормированных процедур.

Принцип формальной организации и функционального разделения труда обусловлен тем, что формирование корпоративной культуры как социально-коммуникативной технологии – это упорядоченная последовательность действий многих людей, сложный многоэтапный процесс, реализуемый организованной группой исполнителей. Как любая сложная системная управленческая деятельность, осуществляемая в соответствии с планом некоторой группой людей, требует определенной формальной организации и закрепления тех или иных функций по разработке и реализации элементов проекта по отдельным исполнителям. То есть для преподавателей педагогического университета организация их научной деятельности должна осуществляться под руководством определенных лиц, статус и полномочия которых четко определены и понятны для всех участников этого процесса.

Принцип дискретности, наличия начала и конца предусматривает формирование корпоративной культуры преподавателей как способа решения конкретной задачи конкретным социальным субъектом. Когда возникает соответствующая потребность, этот способ разрабатывается и запускается в практику. Если он разработан и реализован правильно, то его использование приводит к решению поставленной задачи, что является конечной точкой одного способа функционирования социально-коммуникативной технологии и началом другого.

Принцип креативности и стандартизации означает, что формирование корпоративной культуры преподавателей педагогического университета как социально-коммуникативной технологии является своеобразным симбиозом нестандартных и унифицированных компонентов. С одной стороны, стандартизация – необходи-

мый атрибут любой технологии, в частности социально-коммуникативной. Это вытекает из следующих ее характеристик таких, как технологичность, системность, формальная организация. С другой стороны, в силу специфики взаимодействия и сотрудничества преподавателей педагогического вуза в процессе научной деятельности формирование их корпоративной культуры предполагает наличие творческого креативного компонента.

Принцип цикличности и возможности тиражирования обусловлен тем, что формирование корпоративной культуры преподавателей педагогического вуза, как и любой социально-коммуникативной технологии, имеет свой внутренний цикл, заданный последовательностью этапов.

Согласно этим принципам, эксперимент по формированию корпоративной культуры преподавателей в процессе научной деятельности мы начали с актуализации и развития имеющихся традиций. Известно, что традиции – это исторически сложившиеся и передаваемые из поколения в поколение формы деятельности и поведения, а также сопутствующие им устоявшиеся обычаи, правила, ценности, представления. Эффективность традиционного поведения связана с тем, что во многих случаях более удобно поступать «как принято», чем каждый раз решать задачу, выбирать наиболее целесообразное поведение. Свободное поведение в отличие от традиционного обычно требует более значительного психологического напряжения. Как образцы и правила поведения, воспроизводящие устоявшиеся позиции и ценности, традиции при формировании корпоративной культуры составляют ее неотъемлемую часть. Пережитые вместе членами одной организации – преподавателями педагогического университета – они создают одинаково испытываемое глубоко эмоциональное взаимодействие с другими людьми, объединяет всех членов группы, команды, организации в единое целое.

Традиции как сложившиеся нормы, обычаи и правила производственных отношений своей рациональностью создают внутреннюю для организации благоприятную эмоционально-психологическую обстановку. Потеря подобных традиций способна разрушить корпоративный дух. При этом устоявшиеся традиции приобретают смысл нормы – признанного (законного) обязательного порядка действий (стандартные правила), при условии, что их обязательно придерживаются все члены организации, которые взаимодействуют друг с другом. При этом нормы выполняют такие жизненно важные функции:

- обеспечивают предсказуемое поведение членов организации в определенных ситуациях;
- позволяют стандартно реагировать на ситуации, стабилизируют отношения;
- спасают работников от неопределенности во взаимодействии с окружающими;
- обеспечивают наиболее эффективное осуществление совместной деятельности;
- создают «имидж» организации.

Для создания традиций в организации научной деятельности в университете нами была введена система проведения ежегодных отчетов преподавателей по результатам научной деятельности. Традиционно в конце

каждого календарного года приказом по университету определялись сроки и порядок проведения отчета по научной деятельности; назначался состав комиссии, ответственной за прием и анализ научной продукции; утверждались единые показатели производительности научной деятельности и критерии их оценивания. Отчетность осуществлялась по единым, утвержденным для всех кафедр и преподавателей, формам и критериям оценки. Они состояли из аннотированных отчетов преподавателей, тематических заданий на следующий год, аттестационных листов и списка публикаций. Принятие отчетов, определение производительности научной деятельности преподавателей осуществлялось специальной комиссией, состав которой создавался ежегодно из самых авторитетных и квалифицированных ученых университета и утверждался приказом. Собранные комиссией материалы становились основанием для определения рейтинга преподавателей, который обнародовался дважды в год в докладах ректора или проректора по научной работе на собрании всего коллектива университета и на заседаниях ученого совета.

Систематическое и последовательное внедрение этого мероприятия способствовало пониманию преподавателями обязательности научной деятельности, ориентированию в требованиях по ее производительности. Кроме того, это позволяло каждому преподавателю приобрести опыт представления результатов своей научной работы и получения объективной оценки их качества.

Ранжирование и обнародование итогов этих отчетов дважды в год на заседаниях ученого совета университета и ежегодном общем собрании трудового коллектива освещало уровень производительности научной деятельности каждого преподавателя, его вклад в работу соответствующей кафедры, факультета, института; служило определенным ориентиром в осознании ими ценности этой деятельности для роста собственного авторитета среди коллег, выбора путей и средств для его улучшения. Результаты аналитической работы комиссии по приему научной продукции преподавателей обобщались и воспроизводились в ежегодных отчетах педагогического университета на коллегии Министерства образования и науки Украины, по итогам которой определялся его рейтинг среди других вузов Украины. Кроме того, все темы научных исследований, состав исполнителей, сроки выполнения с указанием данных государственной регистрации, утвержденные решением ученого совета, ожидаемые результаты, публикации, обнародовались на официальном сайте университета. Там же освещались сжатые резюме по итогам проведенных кафедрами и отдельными преподавателями научных исследований.

Следующая традиция была связана с составлением плана подготовки кадров высшей квалификации через обучение в аспирантуре и докторантуре по результатам обсуждения и рекомендации кандидатур на заседаниях соответствующих кафедр. По этой традиции во время проведения ежегодного отчета по научной деятельности каждый заведующий кафедрой делал представление в научную часть университета с обоснованием кандидатуры преподавателя в аспирантуру (докторантуру), согласованную с будущим научным руководителем.

Создавая положительные условия для профессионального роста преподавателей, традиция открытого определения кандидатур для обучения в аспирантуре и докторантуре на заседаниях соответствующих кафедр положительно влияла на установление непредвзятых, товарищеских межличностных отношений в коллективе, рост информированности каждого преподавателя о возможностях и перспективах собственного карьерного роста. Рекомендация преподавателя к обучению в аспирантуре (докторантуре) со стороны заведующего кафедрой и научного руководителя, обоснования и обсуждения ее целесообразности, играли важную роль в усилении ответственности за предоставление необходимых условий для продуктивной научной деятельности преподавателя и успешного выполнения индивидуального плана научной подготовки.

Традиция проведения открытой экспертизы и публичной защиты результатов научной деятельности отдельных преподавателей и научных коллективов на уровне университета складывалась постепенно в течение нескольких лет. Начиналась она с обсуждения диссертационных исследований соискателей, аспирантов и докторантов на кафедрах, при которых они были прикреплены и которые несли ответственность за результаты научной деятельности и своевременное их получение. Усилению государственных требований к качеству выполняемых исследований, необходимостью привлечения к их экспертизе наиболее квалифицированных и знающих специалистов способствовали проведение межкафедральных семинаров, в работе которых принимали участие преподаватели близких кафедр и научных специальностей. Для упорядочения деятельности таких семинаров было разработано и введено специальное положение, которым определялись действия руководителей и участников, их подчиненность и степень ответственности. Введенное в действие с 2006 года, это положение способствовало улучшению качества выполняемых диссертационных исследований, ознакомлению всех категорий преподавателей действующим требованиям по представлению исследовательских материалов к публикации и защите диссертаций.

Традиция систематического освещения на заседаниях кафедр и ученом совете университета тематики и результатов научных исследований, составления и утверждения планов разработки научных тем, научных руководителей и состава исполнителей, отвечающих за их выполнение, позволяла, с одной стороны, каждому преподавателю найти направление научной деятельности, которое наиболее соответствовало его интересам и возможностям. С другой стороны, созданная система контроля за производительностью и качеством научной деятельности способствовала осознанию каждым преподавателем ответственности за ее выполнение и важности контроля для собственной карьеры и профессионального роста.

Создаваемая таким образом практика нормирования и системы контроля позволяла упорядочить и концентрировать научную деятельность коллективов и отдельных преподавателей по конкретным направлениям, которые наиболее соответствовали интересам развития университета, выполнению его миссии, определенной в программе стратегического развития. Кроме

того она налаживала систематический и понятный для всех контроль за качеством результатов выполняемых исследований, своевременностью их получения и способами внедрения, превращая его в целостную и органичную систему управления качеством научной деятельности преподавателей [4].

В то же время в рамках совершенствования организационной культуры университета указанные меры обеспечивали улучшение таких ее параметров: организации трудовой деятельности преподавателей и ее оценки; создавали объективные предпосылки для повышения продуктивного взаимодействия и эффективного управления. Созданная система управления научной деятельностью способствовала организованности научной деятельности преподавателей, ее открытости для обнародования различной информации, доступной для всех желающих.

Таким образом, формирование корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности осуществлялось на основании внедрения признанных всеми ценностей и организационных норм. Заметим, что совместная деятельность преподавателей при разработке научных тем начиналась с инструкции, постановки заданий, распределения функций, то есть организационных условий. Такие обстоятельства формировали необходимую исходную базу для объединения участников научных коллективов, команд, образовывали единое пространство для их совместной деятельности. Но насколько продуктивно и каким образом это будет использовано, зависело уже от умения преподавателей сотрудничать и взаимодействовать ради достижения общей цели и общего результата в процессе научной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление. – 2006. – № 2 (42). – С. 8.
- [2] Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62.
- [3] Койчева Т.И. Теория і практика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі

наукової діяльності : [монографія] / Т. І. Койчева. – Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2014. – 296 с.

- [4] Койчева Т.И. Роль науково-дослідницької діяльності в інноваційному розвитку вищих навчальних закладів / Т.І. Койчева // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми. – Київ-Вінниця, 2011. – Вип. 27 – С. 362–367.

REFERENCES

- [1] Jablonskene N.L. Corporate culture of modern university // University management. – 2006. – № 2 (42). – P. 8.
- [2] Belyaev A. Corporate culture of university: from theory to practice / A. Belyaev // Higher education in Russia. – 2007. – № 11. – P. 62.
- [3] Koycheva T.I. The theory and practice of formation of corporate culture among teachers in pedagogical university during their research activities: [monograph] / T.I. Koycheva. – Ode-

sa : Bondarenko M. O., 2014. – 296 p.

- [4] Koycheva T.I. The role of scientific research in the innovative development of institutions of higher education / T.I. Koycheva // Modern information technologies and innovative teaching methods in training of specialists: methodology, theory, experience, problems. – Kyiv-Vinnitsia, 2011. – Issue 27 – P. 362–367.

The role of traditions in the formation of corporate culture of teachers in the pedagogical university

T. Koycheva

Abstract. The article describes the features of corporate culture of the pedagogical university as the organization of a special type. Corporate culture is defined as one of the components of success of the organization. Modern corporate culture is an essential characteristic of any organization, one of the key notions in concepts of innovative development and strategic management of organizations. All organizations and their development strategies are unique, therefore their corporate culture that is formed between employees within these organization is unique as well.

Keywords: corporate culture, pedagogical university, principles of methodological and organizational work, teachers