

DOI: 10.12731/2576-9782-2023-1-157-161

УДК 316.73



ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

К.Б. Сафонов

В статье исследуются ключевые особенности феномена корпоративной культуры высшего учебного заведения. Отмечается значение корпоративной культуры как системы ценностей, разделяемых всеми членами коллектива. Практическое значение корпоративной культуры в деятельности вуза может состоять в повышении эффективности деятельности научно-педагогических работников, всех сотрудников.

Ключевые слова: высшее учебное заведение; командообразование; корпоративная культура; общество; социальные ценности

Для цитирования. Сафонов К.Б. Тенденции развития корпоративной культуры современного высшего учебного заведения // *Russian Studies in Culture and Society*. 2023. Т. 7, № 1. С. 157-161. DOI: 10.12731/2576-9782-2023-1-157-161

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE CORPORATE CULTURE OF A MODERN HIGHER EDUCATION INSTITUTION

K.B. Safonov

The article examines the key features of the phenomenon of corporate culture of a higher educational institution. The importance of corporate culture as a system of values shared by all members of the team is noted. The practical significance of corporate culture in the activities of the university can be to increase the efficiency of scientific and pedagogical workers, all employees.

Keywords: higher educational institution; team building; corporate culture; society; social values

For citation. Safonov K.B. Trends in the Development of the Corporate Culture of a Modern Higher Education Institution. Russian Studies in Culture and Society, 2023, vol. 7, no. 1, pp. 157-161. DOI: 10.12731/2576-9782-2023-1-157-161

От эффективности деятельности системы высшего образования напрямую зависит реализация способности общества к устойчивому развитию. Именно поэтому многие исследователи в своих работах стремятся рассмотреть различные аспекты повышения эффективности деятельности учреждений высшего образования. Например, предлагается использовать систему «5S» для оптимальной организации рабочих мест научно-педагогических работников [1]. Однако, на наш взгляд, не вполне обоснованным представляется рассмотрение эффективной организации высшей школы лишь с позиций теории и практики менеджмента. Это не позволяет учитывать социальную специфику деятельности соответствующих учреждений, которая, как известно, составляет основу их функционирования. Поэтому необходимо стремиться учитывать особенности тех подходов, которые обеспечивают связь практики высшего образования и тенденций общественного развития. В подобном контексте важную роль может сыграть корпоративная культура, рассматриваемая в качестве одного из факторов достижения успеха любой организации [2]. В ряде случаев ее также рассматривают в контексте оптимизации труда сотрудников организаций социальной сферы [3]. Поэтому нам кажется вполне обоснованным исследование тенденций развития корпоративной культуры как средства повышения эффективности деятельности современного высшего учебного заведения.

Говоря о сущности феномена корпоративной культуры, исследователи указывают, что она «понимается как система материальных и духовных ценностей, совокупность установок, норм и правил поведения, принимаемых и поддерживаемых членами организации и отражающих характер ее внутреннего и внешнего взаимодействия» [4, с. 106]. В рассматриваемом нами контексте представляется особенно важным определение и анализ тех ценностей, совокупность которых и может

оказать наиболее существенное влияние на деятельность конкретного вуза. Очевидно, что ряд ценностей будут общими для всей современной высшей школы, однако существенная часть из них может и должна отражать специфику того или иного образовательного учреждения.

Подготовку профессионалов, востребованных в различных отраслях экономики, следует осуществлять с учетом понимания неповторимости и уникальности каждого человека. Поэтому основу деятельности высшей школы составляют гуманистические ценности, которые можно представить в качестве базиса соответствующей корпоративной культуры. Также значимую роль в данном случае играют ценности и нормы педагогической и академической этики, задающие высокие стандарты взаимодействия научно-педагогических работников и студентов в процессе проведения лекционных, практических и лабораторных занятий, организации научных исследований и интерпретации их результатов, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ и диссертаций. Подобная саморегуляция деятельности высшей школы, осуществляемая на основании социальных резервов корпоративной культуры, позволяет повысить эффективность образовательных организаций и отдельных подразделений, обеспечить их устойчивое развитие в настоящий момент и в перспективе.

Специфика конкретного учреждения также должна найти свое отражение в его корпоративной культуре. Значимым проявлением этого может стать распространение определенных практик, присущих коллективу преподавателей и студентов. На деле это, в частности, означает организацию и проведение ряда вузовских мероприятий, способствующих командообразованию и позволяющих сделать весь вуз группой единомышленников, объединенных общей целью и вместе идущих по пути ее достижения. В качестве примеров подобных мероприятий можно привести организацию научных чтений, посвященных юбилейным датам ведущих ученых, когда-либо работавших в вузе, праздников в ознаменование памятных дат из жизни страны, региона или самого учреждения. Все это находится в русле современных представлений о корпоративной культуре, которую исследователи предлагают развивать посредством ивентов [5]. Важным фактором

достижения успеха в данном случае можно считать стремление к уменьшению степени формализации проводимых мероприятий, чтобы участие в них воспринималось преподавателями и студентами как нечто, способное сделать их жизнь лучше и интереснее.

Значение корпоративной культуры в контексте оптимизации деятельности современного высшего учебного заведения трудно переоценить. Рассматривая тенденции ее развития, мы можем понять те перспективы, которые в настоящий момент открываются не только перед высшей школой, но и перед обществом в целом.

Список литературы

1. Дерябина Е.В., Фадеева Е.Д. Система «5S» как направление эффективной организации труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений России // В мире научных открытий. 2015. № 3-5. – С. 2262-2271.
2. Сергеев Е.А. Корпоративная культура – ключевой фактор достижения успеха современной компании // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 4-2. – С. 97-101.
3. Урих Н.А., Шанихина Н.Н. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности труда работников в МАУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Милосердие» Абатского района» // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 3-2. – С. 127-132.
4. Чернышева Т.Л. Специфика корпоративной культуры опорного университета // Сервис plus. 2018. Т. 12. № 1. – С. 102-116.
5. Лебедев В.Э. Развитие корпоративной культуры организации средствами ивентов // Наука Красноярья. 2021. Т. 10. № 3-3. – С. 81-88.

References

1. Derjabina E.V., Fadeeva E.D. Sistema “5S” kak napravlenie jeffektivnoj organizacii truda professorsko-prepodavatel’skogo sostava vysshih uchebnyh zavedenij Rossii [The “5S” system as a direction for the effective organization of work of the teaching staff of higher educational institutions in Russia] // V mire nauchnyh otkrytij [In the World of Scientific Discoveries]. 2015. № 3-5. – P. 2262-2271. [In Russian]

2. Sergeev E.A. Korporativnaja kul'tura – kljuchevoj faktor dostizhenija uspeha sovremennoj kompanii [Corporate culture is a key factor in achieving the success of a modern company] // Nauka Krasnojarskaja [Krasnoyarsk Science]. 2019. Vol. 8. № 4-2. – P. 97-101. [In Russian]
3. Urih N.A., Shanihina N.N. Korporativnaja kul'tura kak faktor povyshenija jeffektivnosti truda rabotnikov v MAU “Kompleksnyj centr social'nogo obsluzhivaniya naselenija “Miloserdie” Abatskogo rajona” [Corporate culture as a factor in improving the efficiency of labor of employees in the MAU “Complex Center for Social Services to the Population “Miloserdie” of Abatsky District”] // Nauka Krasnojarskaja [Krasnoyarsk Science]. 2020. Vol. 9. № 3-2. – P. 127-132. [In Russian]
4. Chernysheva T.L. Specifika korporativnoj kul'tury opornogo universiteta [The specifics of the corporate culture of the flagship university] // Servis plus [Service Plus]. 2018. Vol. 12. № 1. – P. 102-116. [In Russian]
5. Lebedev V.Je. Razvitie korporativnoj kul'tury organizacii sredstvami iventov [Development of the corporate culture of the organization by means of events] // Nauka Krasnojarskaja [Krasnoyarsk Science]. 2021. Vol. 10. № 3-3. – P. 81-88. [In Russian]

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Сафонов Кирилл Борисович, доктор социологических наук, доцент

Тульский государственный педагогический университет им.

Л.Н. Толстого

просп. Ленина, д. 125, г. Тула, 300026 Российская Федерация

k_b_s_k_b@list.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Kirill B. Safonov, Doctor of Science (Sociology), associate professor

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University

125, Lenin Ave., Tula, 300026, Russian Federation

k_b_s_k_b@list.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3822-7863>

Поступила 01.12.2022

После рецензирования 18.12.2022

Принята 25.12.2022

Received 01.12.2022

Revised 18.12.2022

Accepted 25.12.2022