Сальная Лейла Климентьевна – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: lksalnaya@rtambler.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, ГСП 17А; тел.: 88634371496; кафедра иностранных языков; доцент.

Salnaya Leyla Klimentievna – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education "Southern Federal University; e-mail: lksalnaya@rtambler.ru; GSP 17A, 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371496; the foreign languages department; associate professor.

УДК 316.3

Э.А. Сидельник

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА

В данной статье автор, рассматривая особенности корпоративной культуры высшего учебного заведения, дает определение понятиям «культура» и «корпоративная структура». Проанализировав существующие классификации и типологии, автор определяет, к какой модели организационной культуры можно отнести корпоративную культуру высшего учебного заведения, принимая во внимание специфику данного социального института и его внешнего окружения. В статье так же рассмотрены основные структурные компоненты корпоративной культуры организации и проанализированы достоинства и недостатки различных типов организационной культуры. Автором показаны основные этапы формирований корпоративной культуры.

Культура; корпоративная культура; организационная структура.

E.A. Sidelnik

UNIVERSITY'S ORGANIZATIONAL CULTURE

The author of this article focuses attention on base definition of corporate culture, its structure and functions. In this article the author dwells upon the peculiarities of university's organizational culture. Having analyzed existing types and kinds of organizational culture the author defines the type of organizational culture which is mostly used at universities. The main structural elements have been discussed in the article. Advantages and disadvantages of different types of organizational culture have been studied. The author has described the main stages of the development of organizational culture.

Culture; organizational cultures; organizational structure.

Эффективность деятельности любого социального института, реализации его стратегии, достижения целей, взаимодействия с внешним окружением в значительной мере определяются правильностью построения структуры и корпоративной культуры организации. Высшее учебное заведение, как и любая организация, не зависимо от формы, структуры, вида деятельности и миссии, осуществляет свою деятельность внутри определенной социальной структуры, которую называют культурой. Существует довольно много определений данного понятия.

Согласно универсальной научно-популярной онлайн-энциклопедии «Кругосвет» под культурой следует понимать все то, что создано целенаправленным размышлением и специфичными для людей способами (методами) деятельности. Эти средства позволяют создать как материальные, так и нематериальные, духовные ценности. В этом смысле к культуре принадлежит каждое, даже простейшее, созданное человеком орудие, примитивнейший инвентарь, любая мысль, идея, зародившаяся в уме человека. С помощью культуры люди удовлетворяют свои потребности (материальные и духовные) и строят отношения между собой [1].

С позиции системного подхода, культура рассматривается как: «как структура представленная набором элементов (систем) и единиц, которые символизируют пути достижения коллективных результатов в данном сообществе, на данном этапе его развития» [2].

Выдающийся отечественный философ и богослов П.А. Флоренский говорил, что культура – это среда, растящая и питающая личность. Культура придает смысл многим нашим поступкам. Поэтому менять что-либо в жизни людей можно лишь с оглядкой на это значительное явление.

Понятие «корпоративная культура» впервые было использовано в XIX веке немецким фельдмаршалом Мольтке для характеристики взаимоотношений в офицерской среде, которые регулировались не только уставами, судами чести, но и дуэлями, а сабельный шрам являлся обязательным атрибутом принадлежности к офицерской «корпорации». Однако исследованием этого феномена начали заниматься лишь в 80–90 гг. прошлого столетия.

Вопросами формирования, развития и поддержания корпоративной культуры в организациях занимались такие классики менеджмента, как Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Исследованием элементов корпоративной культуры, роли корпоративной культуры в развитии организации, взаимозависимости организационной культуры и организационных преобразований в России занимались Сухоруков А.С., Веселков А.Ф., Шихирев П.Н., Орлова Т., Кучерова О.

Сегодня в научной литературе можно встретить довольно много определений понятия «корпоративная культура»

Корпоративная культура – специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела [3].

Корпоративная культура – это набор наиболее важных положений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [4].

Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены социальным институтом в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Говоря о корпоративной культуре высшего учебного заведения, А.П. Ханевич отмечает, что: «основные ценности организационной культуры преподавателя-транслятора профессиональных знаний на базисном уровне организационной культуры вуза представляют собой совокупность ценностей образовательной деятельности, разделяемых большинством профессорско-преподавательского состава: компетентность, профессионализм, ответственность, самоценность высшего образования, любовь к профессии [5].

Но мы считаем, что наиболее подходящим определением корпоративной культуры вуза будет следующее: «*корпоративная культура* – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [6]. Любой университет или институт помимо набора материальных ценностей в виде зданий, библиотек, НИИ, бюро, результатов научных исследований и разработок, обладает духовными ценностями, разделяемыми как профессорами и сотрудниками, так и студентами. И именно благодаря наличию духовных ценностей преподаватели и студенты воспринимают себя как единое целое и ощущают свою индивидуальность и уникальность как социокультурной общности в данном социальном окружении.

Выделяют следующие компоненты корпоративной культуры:

- мировоззрение**,** направляющее действия членов организации в отношении других сотрудников и ее клиентов и конкурентов;
- культурные ценности**,** доминирующие в организации, такие как "качество продукции" или "оцениваемое лидерство", символы и мифология;
- характеристики поведения при взаимодействии людей, такие как ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении;
- нормы, принимаемые повсеместно в организации, например, "заработал – получил" или как обоснованно отказаться от нового задания, к нормам относятся так называемые "правила игры", которые новичок должен освоить в процессе становления членом организации;
- психологический климат в организации, с которым сталкивается человек при взаимодействии с ее сотрудниками.

Существует несколько подходов к типологизации корпоративных культур. Каждый подход использует определенные критерии для анализа организационной культуры, позволяющие выделить ведущие тенденции жизнедеятельности различных предприятий.

Ларри Константин, американский ученый, разработал четыре организационные парадигмы, характеризующиеся определенными наборами свойств в области управления, лидерства, принятия решений, организации взаимодействия и коммуникации, психологических особенностей людей. Эти четыре модели получили название «закрытой», «случайной», «открытой» и «синхронной» организационных моделей (рис. 1).

«Закрытая» модель» – это крупная иерархическая структура, характеризующаяся наличием строгого функционального разделения. На вершине «пирамиды» или «храма» находится руководитель, который сам принимает решения, «спуская» их по иерархической лестнице и доводя до людей или подразделений, а также контролирует выполнение распоряжений и применяет санкции по своему усмотрению. По этажам иерархии в строгом соответствии с уровнем и пропорционально его высоте делегируются полномочия принимать решения и право распоряжаться ресурсами в определенном объеме для выполнения какой-либо функции. Функциям и полномочиям соответствуют определенные роли их носителей и исполнителей. Для данной модели характерен авторитарный стиль управления. Коммуникации и передача информации происходят в основном по вертикали: от руководителя вниз, к тем, кому нужна данная информация, или от сотрудников, которые получили некие данные, вверх к руководителю. Взаимодействие между отделами регулируется ролевыми и коммуникативными процедурами, правилами проведения собраний, совещаний, встреч рабочих групп.

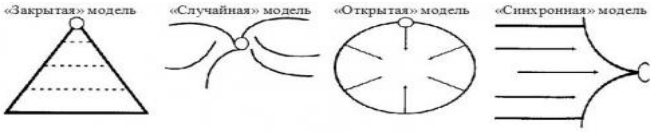

Рис. 1. Организационные парадигмы Л. Константина

Главным достоинством данной модели можно считать её стабильность. А недостатком данной организационной структуры является то, что коммуникация даже на горизонтальном уровне идет через руководителя, а не напрямую из отдела в отдел, и поэтому сотрудники, оказавшиеся вне информационных потоков, очень часто не понимают или не знаю, что происходит в компании. Кроме того, компании, использующие данную модель, характеризуются низкой способностью к изменениям и отсутствием мобильности.

Формализованные решения принимаются наверху, поэтому у сотрудников нет возможности реально принимать участие в их выработке. Контроль и координация осуществляются звеном сверху в соответствии с установленными правилами и процедурами.

«Случайная» модель характерна для динамичных организаций, находящихся в постоянном процессе трансформации с децентрализованным индивидуализмом. Власть и контроль носят координирующий характер. Руководитель доверяет сотрудникам и полагает, что они сами в состоянии выполнить свою работу. Главные психологические требования к лидеру – терпимость и умение находить компромиссы.

Преимуществами «случайной» модели корпоративной культуры являются максимально автономное существование членов и возможность личного творчества в процессе самостоятельной работы. Однако горизонтальные коммуникации достаточно ограничены, так как общие интересы сведены к минимуму.

Данная организационная структура отличается конфликтностью и неустойчивостью. Контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия, поэтому реализация системы управления в организациях, использующих эту модель организационной структуры довольно проблематична.

Организации, строящиеся по типу **«открытой» модели**, достаточно демократичны, адаптивны и гибкие. В организациях такого типа хорошо развиты горизонтальные связи, используются рабочие группы и управление по проектам, что дает возможность специалистам переходить из одной группы в другую и работать одновременно над несколькими проектами. Основной стиль работы в организациях с открытой организационной структурой – это разговор «равных с равными». «Фасилитатор» или «модератор», должен обладать навыками работы с группой, хорошими коммуникативными способностями и умением выдерживать свою ролевую позицию, быть способным оценивать по результатам и регулировать взаимоотношения, быть гибким.

Все сотрудники имеют одинаковые права и обязанности и на равных обсуждают возможные варианты и принимают взвешенное решение благодаря одинаковому праву на получение всей необходимой для этого информации, которая полностью открытой для всех. Ведущей формой работы является «круглый стол». Контроль по результатам высшим руководством. Готовность проявлять инициативу и брать на себя ответственность, напрямую связана с тем, что сотрудники чувствуют свою причастность к происходящему в организации и могут в полной мере реализовать собственный потенциал. Корпоративная культура держится на идее «наша компания» и способствует формированию чувства «мы».

Наиболее яркий пример организации построенной, но типу «открытой» модели – это английского парламента. В настоящее время достаточно широко используется при разработке новых продуктов, от компьютерных программ до косметики.

«Синхронная» модель используется в небольших организациях, которые зависит от центрального источника власти. Для этой модели характерна жесткая иерархия с харизматичным лидером, способным своей силой и энергией привлекать к себе других людей и вдохновить их на достижение поставленной им цели. Организационная структура, выстраиваемая в соответствии с поставленной целью, способна быстро реагировать на изменения в окружающей среде, но зависит от решений из центра. Разные отделы и специалисты существуют достаточно автономно.

Неоспоримым достоинством данной организационной структуры является то, что решения принимаются быстро, сотрудники самостоятельные, ответственные и психологически готовые к самостоятельной работе в рамках поставленной цели. Однако организация становится крайне неустойчивой, как только харизматический лидер не в состоянии справиться с проблемами или лидер госорганизации попадает в немилость у вышестоящих лиц.

Американский социолог С. Ханди критерием анализа организационной культуры выбрал процесс распределения власти в организации, ценностные ориентации личности, отношения индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции.

По мнению С. Ханди, в одной организации в процессе ее эволюции можно проследить все типы культур. Так, на стадии зарождения преобладает культура власти, на стадии роста – культура роли, на стадии развития может формироваться культура задачи или культура личности. На стадии распада может быть использован любой из четырех типов культур.

Типология, разработанная С. Ханди, получила свое продолжение в классификации организационных культур на основе структуры организации (рис. 2).

1. Так называемая «паутина» или типичная корпоративная культура. Организационная структура похожа на пирамиду или паутину. На вершине пирамиды или в центре паутины находится центр и источник власти.

2. Кластерный тип (наличие рабочих групп). Его изображают в виде матрицы, в узлах которой находятся задачи и группы решающие их, а линии обозначают информационные, координационные и управленческие связи.

3. «Храм» характеризуется наличием функционального разделения. (рис. 2, третий квадрат). Структура основывается на доминировании силы положения и силы распоряжения ресурсами.

4. «Звездное небо» (рис. 2, четвертый квадрат) или культура личности (индивидуализм, характерный для консалтинговых компаний и общественных организаций).

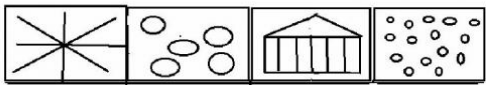

Рис. 2. Типы организационных культур на основе структуры организации

Учитывая характеристики и особенности описанных выше типов и моделей организационных культур, мы можем сказать, что в высшем учебном заведении преобладает «храм» или «закрытая» модель организационной культуры с четко выстроенной вертикальной иерархической структурой (рис. 3).

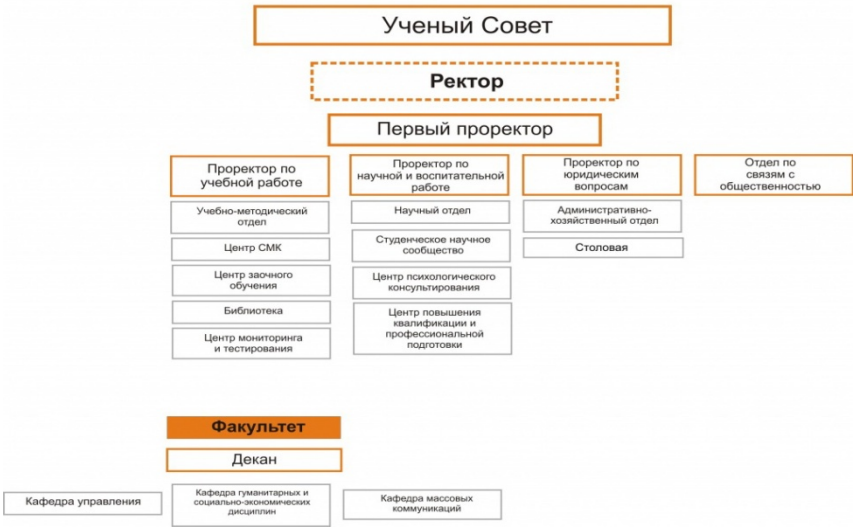

Рис. 3. Организационная структура вуза

На вершине «пирамиды» находятся ученый совет и ректор, которые делегирует определенные полномочия принимать решения и право распределять ресурсы в определенном объеме проректорам, деканам факультетов, заведующим кафедрами и т.д., для того что бы они могли исполнять свои функциональный обязанности. Коммуникация между ректором и сотрудниками осуществляется строго по вертикали с учетом всех иерархических особенностей данной организационной модели. Главным преимуществом данной модели является её стабильность, устойчивость и верность традициям.

Процесс формирования корпоративной культуры может быть довольно долгим и сложным, так как включает в себя следующие этапы: определение миссии организации; определение основных базовых ценностей; формулировка стандартов поведения членов организации исходя из базовых ценностей; описание традиций и символики, отражающих все выше перечисленное.

Организация, обладающая сильной корпоративной культурой, способна более эффективно мотивировать сотрудников, раскрывая их потенциал.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. http://www.krugosvet.ru/node/35754 28.08.12.
2. От события к бытию: грани творчества Галины Иванченко: Сб. научных статей и воспоминаний / сост. М.А. Козлова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – С. 302.
3. *Радугин А.А. Радугин К.А.* Введение в менеджмент: социология организаций и управления. – Воронеж, 1995. – С.86.
4. *Спивак В.А.* Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Питер, 2001. – С. 32.
5. *Ханевич А.П.* Организационная культура высшего учебного заведения в современной России: Автореф. дисс. … канд. соц. наук. – Ставрополь, 2009.

Статью рекомендовала к опубликованию д.псих.н., профессор Е.А. Макарова.

Сидельник Эллина Алексеевна – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: el_sidelnik@mail.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, ГСП 17А; тел.: 88634371496; кафедра иностранных языков; доцент.

Sidelnik Ellina Alexeevna – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: el_sidelnik@mail.ru; GSP 17A; GSP 17A, 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371496; the foreign languages department; associate professor.

УДК 37.013

А.С. Трач

К ВОПРОСУ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ СМЕШАННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА*

В данной статье речь идет о необходимости преобразования образовательных программ высших учебных заведений с учетом развития электронного обучения и его активного использования в сочетании с традиционным. Смешанное обучение имеет несомненные преимущества: является мотивирующим, формирует у студентов умение самостоятельно организовывать свою деятельность, работать в информационном пространстве, ис-

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект 12-36-01237.