

УДК 378

ОБЛАДЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В ВУЗЕ

М. В. Щербакова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 23 января 2012 г.

Аннотация: в статье освещаются проблемы формирования у студентов-первокурсников корпоративной культуры в процессе их адаптации к обучению в вузе.

Ключевые слова: корпоративная культура, процесс адаптации к обучению в вузе.

Abstract: the article deals with the problem of corporate culture formation and adaptation to university education of first-year students.

Key words: corporate culture, adaptation to university education.

Проблема формирования корпоративной культуры, являющейся обязательным условием высокой эффективности и конкурентоспособности организации, приобретает всё большую актуальность. Это вызвано тем, что под воздействием целого спектра экономических изменений учреждения высшего профессионального образования, с одной стороны, трансформируются в предпринимательские организации, которые вынуждены постоянно повышать свою конкурентоспособность, а с другой – вузы должны сохранять и транслировать традиционные культурные ценности отечественного образования и культуры. В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется положительная или отрицательная информация о вузе. Необходимость изучения корпоративной культуры вуза обусловлена также и тем, что данный феномен реален и имеет большое влияние на отдельного человека, вуз как организацию и общество в целом.

Феномен корпоративной культуры стали активно изучать на Западе в начале 80-х гг. прошлого века. Ввиду неоднозначности трактовок феномена корпоративной культуры ее определения западными учеными варьируются от понимания ее как набора важных установок, разделяемых членами того или иного общества (В. Сате) до определения корпоративной культуры как невидимого неформального сознания организации (К. Шольца).

Практика изучения подобного феномена в России появилась совсем недавно.

В рамках изучения корпоративной культуры особый интерес представляют разработки в области теории организаций М. Вебера, Т. Парсонса, Ф.Тейлора.

Теоретическое и концептуальное осмысление понятия культуры организации содержится в трудах западных ученых Ч. Барнарда, М. Далтона, Э. Мэйо, Т. Питерса, Г. Саймона, Х. Трайса, Д. Хэмптона, К. Шольца.

Существенный вклад в изучение проблемы управления корпоративной культурой внесли такие ученые, как Р. Холл, Г. Хофштеде [1], Э. Х. Шейн [2], которые проанализировали ее развитие, методы исследования, структуру и механизмы формирования, а также выделили типы культур.

В трудах отечественных ученых (А. Алексеев, С. Белановский, В. Ольшанский) уделяется внимание «культуре производства и труда» и «качеству трудовой жизни». В данных работах подробно изучалось влияние на производительную работу таких факторов, как идеология, психологический климат, воздействие коллектива на личность, роль лидерства и прочее, что мы сегодня уверенно относим к области организационной культуры.

В 1990-е гг. с введением категории корпоративной культуры в российский научный обиход появились исследования этого феномена в трудах О. С. Виханского [3], Л. В. Карташовой, А. И. Наумова, А. И. Пригожина, В. А. Спивака, В. В. Томилова, В. С. Цукермана, В. П. Шихирева, Д. Шустермана, В. С. Щербины. Следует отметить, что большинство отечественных исследователей предпочитают не разграничивать понятия «корпо-

ративная культура» и «организационная культура», а использовать их как синонимы (О. С. Виханский, Л. В. Карташова, А. И. Наумов, В. А. Спивак и др.). Мы также придерживаемся этой точки зрения.

Понятие «корпоративная культура» в России применительно к вузам пока используется нечасто. Это отчасти связано с традицией восприятия их как некоммерческих организаций.

Анализ научной литературы по исследуемой проблеме дает нам основание полагать, что роль корпоративной культуры в вузе чрезвычайно важна и многоаспектна. Корпоративная культура определяет все виды деятельности и взаимоотношения внутри вуза. Она также создает внешний образ вуза, его репутацию, задает характер его взаимоотношения с внешней средой. Ее формирование играет важную роль, поскольку учебное заведение, имеющее развитую корпоративную культуру, является наиболее «укрепленным изнутри», объединенным по духу, ценностям и целям. Корпоративная культура в случае как предприятия, так и вуза обеспечивает более эффективную деятельность своей организации, а также – и это главное предназначение корпоративной культуры в вузе – участвует в формировании человеческого капитала студентов – будущих специалистов.

Проблема формирования корпоративной культуры имеет достаточно выраженные педагогические аспекты, однако она еще не стала предметом широких педагогических исследований, а понятие корпоративной культуры не получило широкого распространения в педагогической теории и практике.

Понятие «корпоративная культура» прежде всего соотносится с менеджментом, с управлением предприятием и изначально связано с латинским словом *corporatio* – объединение, сообщество. Автором одной из немногих работ по этой проблеме, вышедших на русском языке, корпоративная культура характеризуется как «система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [4, с. 13].

Рассматривая вуз как корпорацию с иерархической структурой взаимоотношений, с четким внутренним регламентом, мы можем утверждать о наличии у него особой, свойственной только вузу корпоративной культуры, связывающей всех его сотрудников и обучаемых в единой целое.

Однако следует отметить, что корпоративная культура вуза является достаточно специфическим образованием по сравнению с корпоративной культурой предприятия или фирмы. Она имеет три плана рассмотрения:

- 1) корпоративная культура вуза как самостоятельной организации;
- 2) корпоративная культура студенчества и профессорско-преподавательского состава как социальных групп;
- 3) корпоративная культура факультета как части фирмы (организации), как «плацдарма» подготовки будущих членов профессиональной корпорации.

В данной статье предметом исследования выступают условия овладения первокурсниками корпоративной культурой университета в период их адаптации к вузовскому образовательному процессу.

Адаптация личности к обучению в вузе – процесс сложный, длительный, а порой острый и болезненный. Он обусловлен необходимостью отказа от привычного поведения и неизбежностью преодоления многочисленных и разноплановых адаптационных проблем и профессиональных затруднений.

Процесс адаптации имеет место тогда, когда привычное поведение становится неэффективным и возникает необходимость преодоления затруднений, связанных именно с новизной условий. Именно с такими затруднениями сталкивается бывший школьник при поступлении в вуз.

Для молодого человека поступление в вуз представляет собой переломный момент в его жизни. Он приобретает новый статус, ведет другой, новый для него образ жизни, осваивает новые формы учебно-воспитательного процесса. Новая ситуация социального развития – вузовская образовательная среда – требует от бывшего выпускника школы:

- осознания своего социального статуса и требований, которые предъявляет вуз;
- освоения новых форм учебно-воспитательного процесса;
- овладения корпоративной культурой выбранного им факультета и вуза в целом.

Основное противоречие, возникающее при переходе учащихся из средней школы в высшую, – между новым статусом первокурсника и реальной, пока еще школьной готовностью к условиям вузовского обучения.

Характерные трудности студентов, относящиеся к данной коллизии, выявлены в исследовании С. М. Годника и В. С. Листенгартена:

– высокие требования учебного процесса вуза на фоне недостаточной подготовленности первокурсников к самостоятельной работе и слабого владения приемами восприятия, учения, самообразования;

– некоторый разрыв высшей школы со средней в плане текущего контроля;

– значительно большая человеческая дистанция в межличностных отношениях между преподавателем и студентом в вузе и учителем и школьником в школе [5, с. 32].

Наше исследование позволило выделить трудности и проблемы, с которыми сталкиваются студенты-первокурсники факультета романо-германской филологии Воронежского государственного университета:

– недостаток свободного времени;

– перегруженность учебными занятиями (неудобное расписание);

– недостаток внимания со стороны деканата, кураторов;

– недостаточный уровень довузовской подготовки;

– неумение организовать себя и свою учебную и досуговую деятельность;

– нехватка материальных средств;

– отсутствие привычного круга общения;

– невозможность найти занятие по душе, интересное дело;

– плохие санитарно-гигиенические условия;

– сложности привыкания к новой обстановке, к новым людям.

Главные трудности у студентов-первокурсников связаны с переходом от классно-урочной системы преподавания в школе к лекционно-семинарской в вузе. Этот переход требует определенных навыков (быстрое конспектирование, самостоятельный поиск нужной информации), без которых у первокурсника катастрофически не хватает свободного времени.

По результатам нашего исследования, частично решить проблему формирования необходимых навыков могло бы изучение дополнительных спецкурсов типа «Учись учиться», «Оптимизация учебно-познавательной деятельности», «Психология делового общения», а также совершенствование курса «Введение в специальность», роль и значение которого в процессе адаптации обучающихся сегодня минимальны. В рамках этой дисциплины необходимо уделять внимание не только будущей профессии и ее возможностям, но и формированию навыков оптимальной организации учебного труда.

В традиционном плане адаптация студентов первого курса в вузе рассматривается как сово-

купность трех аспектов, отражающих основные направления их жизнедеятельности. Это адаптация:

– к условиям учебно-профессиональной деятельности (приспособление к новым формам преподавания, усвоения знаний и контроля, к иному режиму труда и отдыха, самостоятельному образу жизни и т.п.);

– к учебной студенческой группе (включенность в коллектив сокурсников, становление коллектива академической группы);

– к организационной культуре факультета (усвоение профессиональных знаний, умений и навыков, новых культурных ценностей и профессионально значимых личностных качеств).

В реальной жизни перечисленные аспекты оказываются неразрывно связанными между собой.

В понятие адаптации к обучению в вузе в процессе овладения корпоративной культурой входят мотивация учебной деятельности и профессионального самоопределения, самостоятельность умственного труда, ценностные предпочтения, отношения с преподавателями и однокурсниками.

С целью успешной и эффективной организации процесса адаптации студентов-первокурсников нами разработана модель процесса адаптации и формирования у них корпоративной культуры. С одной стороны, модель направлена на создание для первокурсников такой образовательной среды, которая поможет в решении значимых для них проблем. С другой стороны, модель обеспечивает психолого-педагогическое сопровождение адаптационной деятельности в рамках вузовского учебно-воспитательного процесса.

Предлагаемая нами модель включает в себя мотивационно-ценностный, деятельностный, эмоционально-волевой и рефлексивно-оценочный компоненты. При этом системообразующим компонентом модели процесса адаптации студентов-первокурсников является, на наш взгляд, мотивационно-ценностный, который способствует становлению личности специалиста, ориентирует его на ценностное принятие будущей профессиональной деятельности.

Разработанная педагогическая модель призвана обеспечить успешную адаптацию и сознательное усвоение студентами-первокурсниками требований, норм поведения и профессиональных ценностей в учебно-воспитательном процессе вуза. Мы исходим из того, что корпоративной культуре можно обучать. К культуре приобщаются путем осознания взаимовлияния поступка и его последствий: ее можно рассматривать как совокупность усвоенных «стимулов» и «реакций».

Для реализации педагогической модели процесса адаптации и формирования у первокурсников корпоративной культуры нами выделены условия успешной социализации или аккультурации студентов в вузе:

- сообщение студентам о трудностях адаптационного периода и способах их преодоления;
- формирование у студентов стремления к успешной адаптации, перестройке поведения, личностному самосовершенствованию в соответствии с новыми вузовскими требованиями, т.е. активизация процесса самовоспитания;
- помощь студентам в выстраивании межличностных отношений в студенческой группе, т.е. активизация их учебно-профессиональной и досуговой деятельности;
- информирование студентов о корпоративных нормах и ценностях (знакомство с историей вуза, традициями факультета, нормами поведения и требованиями к организации учебной деятельности).
- привлечение первокурсников к студенческому самоуправлению.

Одной из эффективных форм управления адаптационным процессом является кураторство. От куратора студенческой группы во многом зависит успешность процесса адаптации студентов-первокурсников к новой социальной среде, выстраивание деловых и личных контактов между членами группы. Успех деятельности куратора группы первого курса во многом зависит от ясного осмысления и определения основных направлений, от оптимального выбора форм, методов и технологий воспитания, значительно повышающих эффективность управления процессом адаптации студентов-первокурсников к обучению в вузе.

Основными направлениями деятельности куратора в рамках процесса адаптации студентов-первокурсников, которые позволяют ему оптимизировать работу и быстрее достичь необходимых результатов, являются:

- проведение работы по ознакомлению студентов с особенностями учебно-воспитательного процесса в вузе, профессиональному ориентированию;
- ознакомление куратора с социально-демографическими характеристиками студентов, изучение личностных особенностей, уровня предметных знаний и общественной активности;
- изучение формирующейся системы межличностных отношений в академической группе;
- развитие у первокурсников недостающих организаторских умений и коммуникативной компетенции;

– оказание помощи в научной организации труда студентов;

– оказание помощи студентам в организации процесса самовоспитания.

Чтобы у первокурсников выработалось правильное представление о корпоративных нормах и ценностях, кураторам необходимо последовательно проводить единую поведенческую линию. Модель «поступок – следствие» должна всегда срабатывать одинаково.

Главное внимание куратору необходимо уделить активному ознакомлению студентов с требованиями, предъявляемыми профессией к личности специалиста. Представляется также необходимым развитие познавательного интереса к научным и профессиональным требованиям через организацию внеучебной/досуговой деятельности студентов – основной формы работы куратора.

Итак, в целях интенсификации процесса адаптации студентов-первокурсников к обучению в вузе и овладения ими корпоративной культурой необходимо:

- создавать условия для познавательно-информационного приспособления студентов к новому окружению, структуре высшей школы, содержанию обучения в ней, ее требованиям, своим обязанностям;
- знакомить с содержанием профессиональной подготовки в вузе для формирования положительного отношения к выбранной специальности;
- способствовать процессам внутренней интеграции групп студентов-первокурсников и объединению этих групп со студентами других курсов факультета;
- стимулировать потребность к участию в студенческом самоуправлении и в активной студенческой жизни.

Наиболее сложным является первый этап процесса адаптации – переход абитуриентов в образовательную среду вуза. Для того чтобы проследить успешность процесса адаптации первокурсников в условиях вуза, педагогически целесообразно определить критерии и показатели успешности этого процесса.

В нашем исследовании показателями успешной адаптации являются: успеваемость (аттестация, результаты сессии); результаты самооценки студентов (их удовлетворенность выбранной специальностью, процессом обучения, положением и статусом в академической группе, желание продолжить обучение; интерес к выбранной специальности); личностная активность в обучении и жизни студенческого коллектива; оценка уровня адаптации студентов преподавателями и кураторами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hofstede G. Motivation, Leadership and Organization : Do American Theories Apply Abroad? / G. Hofstede // Organizational Dynamic. 1980. Summer.

2. Schein E. H. On Dialogue, Culture and Organizational Learning / E. H. Schein // Organizational Dynamics. – 1993. – Vol. 22, Is. 2. – P. 40–51.

3. Виханский О. С. Практикум по курсу менеджмента / О. С. Виханский. – М. : Экономистъ, 2004.

4. Сливак В. А. Корпоративная культура / В. А. Сливак. – СПб. : Питер, 2001.

5. Годник С. М. Трудности первокурсников : что о них полезно знать педагогам высшей и средней школы / С. М. Годник, В. С. Листенгартен. – Воронеж : Воронеж. гос. ун-т, 1997. – 51 с.

Воронежский государственный университет

Щербакова М. В., кандидат педагогических наук, доцент кафедры немецкой филологии, заместитель декана факультета РГФ по воспитательной работе

E-mail: scherbakova_mari@mail.ru

Тел.: 8(915) 540-78-37

Voronezh State University

Sherbakova M. V., Candidate of Pedagogical Science, Associate Professor of the German Philology Department

E-mail: scherbakova_mari@mail.ru

Tel.: 8(915) 540-78-37