

УДК 378

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА:  
СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ****М. В. Ларских***Воронежский государственный медицинский университет имени Н. Н. Бурденко***Н. И. Плаксина***Воронежский экономико-правовой институт*

Поступила в редакцию 12 января 2020 г.

**Аннотация:** на основе анализа актуальной научной литературы дано авторское определение корпоративной культуры преподавателя вуза. Раскрыта и обоснована структурная организация корпоративной культуры преподавателя, описаны ее содержательные характеристики – компоненты, критерии и уровни проявления.

**Ключевые слова:** корпоративная культура преподавателя вуза, компоненты, критерии и уровни развития корпоративной культуры преподавателя.

**Abstract:** in the article on the basis of analysis of current scientific literature the author's definition of corporate culture of the teacher of the university is given. The structural organization of the corporate culture of the teacher is disclosed and justified, its content characteristics – components, criteria and levels of manifestation are described.

**Key words:** the corporate culture if the teacher of higher education institution earns, components, criteria and the levels of development ours the cultures of the teacher.

Актуальность изучения структуры и содержания корпоративной культуры преподавателя вуза обусловлена тем особым интересом, который имеет данный феномен применительно к проблеме качества образовательного процесса, детерминантам реализации стратегических задач вуза и самореализации его субъектов. Значение корпоративной культуры в этой сфере трудно переоценить, поскольку корпоративная культура дает возможность преподавателю успешно адаптироваться к системе норм и ценностей вуза и к коллегам; идентифицировать себя с вузом; сформировать определенные стандарты профессионального поведения, деятельности и ответственность за их соблюдение; повысить удовлетворенность преподавателя трудом и продвигаться в карьерном росте.

В нашем исследовании корпоративную культуру преподавателя вуза мы рассматриваем как систему ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессиональную деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических за-

дач вуза и самореализацию субъектов образовательного процесса. Структурная организация корпоративной культуры преподавателя вуза представлена единством взаимодействия ценностного, когнитивного, технологического и регулятивного компонентов.

Ценностный компонент (критерии – приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации) стимулирует, побуждает и способствует более глубокому осознанию преподавателем значимости, ценности норм профессионального поведения, деятельности и реализации собственного профессионально-личностного потенциала для обогащения традиций высшего отечественного образования, достижения им признания и интеграции в профессиональное сообщество, а также для самореализации в избранной профессии.

Приверженность преподавателя корпоративным ценностям как критерий проявления корпоративной культуры актуализируется в виде осознания преподавателем «...важности выполнения поставленных задач, ...миссии вуза, заключающейся в сохранении, развитии и распространении отечественной и мировой культуры, в подготовке конкурентоспособного специалиста, готово-

го к саморазвитию» [1, с. 512]. Приверженность преподавателя вузу, его ценностям, нормам поведения выражается в постоянном желании работать на благо своего вуза, искать и находить способы повышения его статуса, престижа. Преподаватель старается выполнять профессиональные обязанности гораздо компетентнее, лучше, чем этого требует должностная инструкция или трудовой договор, увлекая тем самым и других коллег.

Самореализация в обобщенном понимании выступает процессом реализации преподавателем себя, осуществления самого себя в профессиональной деятельности и жизни в целом; это «...процесс, проявляющийся в стремлении и способности педагога к более полному творческому выявлению, развитию и реализации личностных и профессиональных возможностей в самовыражении, объективации, самотрансцендентности...» [2, с. 55]. Стремление к самореализации выступает не только как желание и потребность преподавателя, как его побуждение к прогрессивной профессиональной деятельности и взаимодействию. Это и социально-обусловленное осознание преподавателем мотивационной готовности к поддержанию ценностей, традиций корпоративной культуры, т.е. познавательный интерес к тому, чтобы внести свой вклад в развитие социокультурных и моральных традиций вуза.

Когнитивный компонент (критерии – знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе) в структуре корпоративной культуры преподавателя вуза содержит знания о сущности норм профессиональной деятельности, общения и обеспечивает овладение техническим уровнем ее эффективной реализации. Включает совокупность научно-практических знаний о специфике и особенностях корпоративной культуры современного преподавателя, возможностях ее продуктивного осуществления, обогащения.

Корпоративные нормы выступают установочными ориентирами поведения членов различных общественных организаций, трудовых коллективов, учебных заведений, предпринимательских союзов, клубов и т.д. (А. А. Канке, И. П. Кошечкина, И. И. Чернокозов и др.). Знание корпоративных норм вуза раскрывается в установлении, четком и целостном понимании правил поведения для преподавателей, студентов, административных работников, которые регулируют их взаимоотношения. Это также знание Устава вуза, его основных положений и кодекса. Корпоративные нормы и правила поведения, придавая стабильность, порядок, устойчивость, определяют и направляют профессиональное поведение преподавателей в

определенное этическое русло поступков, межличностного взаимодействия.

Этические отношения между преподавателями вуза регулируются определенными этическими нормами и принципами трех основных видов: общечеловеческие (высшие моральные ценности); нормы делового общения и служебного этикета (все виды профессиональных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали»); этические нормы и принципы (специфика норм именно педагогического труда) (И. П. Кошечкина). Этические знания состоят из совокупности представлений о принципах корпоративной этики, этическом кодексе преподавателя: знание профессиональных ценностей, интересов как преподавателей, так и студентов, администрации, социальных партнеров; знание основных теорий этики; знание особенностей, закономерностей отношений в педагогическом коллективе; знание о корпоративной реальности, конструктивных межличностных, профессиональных отношениях.

Технологический компонент (критерии – способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия). Содержательные основы корпоративной культуры, теоретические знания, представления о ней определяют и конкретизируют требования к вопросам технологического обеспечения преподавателем системы норм профессиональной деятельности и общения на уровне общепринятых в вузе социальных и моральных традиций, эталонов, задач вуза. Технологический компонент отражает подготовленность преподавателя применять средства, способы, приемы реализации миссии и политики вуза, следовать нормам и традициям поведения в вузе, поддерживать благоприятный психологический климат посредством технологии сотрудничества.

Эффективность поддержания норм профессионального поведения и общения в профессорско-преподавательском коллективе вуза обеспечивается способностью преподавателя работать в команде (Ю. В. Михайлова, Е. К. Гитман и др.). Эта способность характеризуется сформированностью готовности к продуктивному общению, способности принимать ответственные решения, конструктивно управлять конфликтными ситуациями.

Теоретический анализ исследований, касающихся различных аспектов подготовки специалистов к работе в группе, послужил нам основанием понимания способности преподавателя работать в команде как владения им способами совместной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата, реализации конструктивных межличностных отношений, применения знаний для выполнения совместной ра-

боты с целью решения профессиональных задач и стратегических задач вуза.

Межличностные отношения преподавателей в совместной профессиональной деятельности и общении характеризуют особенности их контактов, взаимовлияний на уровне изменения поведения, деятельности, отношений, установок. Взаимодействие преподавателей в структуре корпоративной культуры мы понимаем как процесс воздействия субъектов друг на друга, «порождающий их взаимную обусловленность и связь» (А. В. Петровский), характеризующийся стилем взаимодействия преподавателей – типичной формой реагирования в контактах со студентами, коллегами.

Продуктивный стиль взаимодействия выражает способность преподавателя к бесконфликтному общению, мотивы и ценности корпоративной этики, способность к содружеству (Г. А. Ковалев), к сотрудничеству (Т. У. Томас). Следуя стилю сотрудничества, преподаватель активно участвует в отстаивании своих интересов, разрешении возникающих конфликтов, стараясь при этом продолжить сотрудничество с другими, найти взаимовыгодный результат в ходе совместной выработки решений, удовлетворяющих интересы сторон, снижая межличностную напряженность и повышая продуктивность решения общих задач преподавателя и стратегических задач вуза.

Регулятивный компонент (критерии – готовность к саморегуляции; социальная ответственность) в структуре корпоративной культуры означает общую способность преподавателя регулировать и корректировать процесс собственной активности в ходе осуществления педагогического труда и общения в постоянно меняющихся и усложняющихся условиях жизнедеятельности (Л. Г. Дикая, В. И. Моросанова и др.). Подчеркивая доминирующую роль личности преподавателя в процессе произвольной саморегуляции, мы выделяем следующие критерии: готовность к саморегуляции и социально-профессиональную ответственность преподавателя.

Готовность преподавателя к саморегуляции как системное образование «...обеспечивается взаимодействием регуляторных механизмов в триаде “личность-состояние-деятельность”» [3, с. 242]. Согласно В. И. Моросановой, «саморегуляция является функциональным средством субъекта, позволяющим ему мобилизовать свои личностные и когнитивные возможности для реализации собственной активности», «процессы саморегуляции – это внутренняя целенаправленная активность человека, которая реализуется системным участием самых разных процессов, явлений и уровней психики» [4, с. 140].

Саморегуляция преподавателя проявляется в сознательном подчинении своих поступков этическим и профессиональным требованиям; во владении собой, своими эмоциями, чувствами, стремлениями; в признании «...себя причиной своих поступков...» [5, с. 102]; в осознании своих побуждений, самооценке своих знаний, умений, навыков, способностей в рамках профессионального труда.

Социальная ответственность преподавателя концептуально раскрыта в рамках философских подходов и определена как категория, «...включающая принципы и законы, значимые для взаимодействия индивида и социума, отражающая степень осознания способности и возможности выступать причиной изменений в себе и социуме в целом» [6, с. 166]. Социальная ответственность преподавателя как представителя определенной профессиональной группы является продуктом его убеждений, может выступить действенным морально-нравственным механизмом предупреждения, либо сдерживания возможных негативных последствий его профессиональной деятельности, профессионального поведения. Употребляя термин «социально-профессиональная ответственность», мы наделяем ее такими оценочными характеристиками, как осознание необходимости социальной ответственности в сфере профессиональной деятельности; проявление социально-профессиональной ответственности; социально-профессиональные способности, качества; профессионально-карьерный рост преподавателя. Формирование социальной ответственности преподавателя вуза актуально, так как данное качество выступает фактором роста не только корпоративной культуры и профессионально-педагогической культуры в целом, но и влияет на успешное решение стратегических задач вуза, развитие его положительного имиджа.

Для того чтобы оптимизировать пути совершенствования корпоративной культуры преподавателя, необходимо представить уровни ее проявления у каждого преподавателя. В основу определения основания, объединяющего уровни развития корпоративной культуры преподавателя, положена единица анализа успешного сочетания исполнительности, инициативы, ответственности и их устойчивости. Устойчивость раскрывает свойства корпоративной культуры преподавателя с позиции относительной стабильности их структурной и функциональной организации; обнаруживает степень их упорядоченности, целостности, действенности.

На данном основании в исследовании определены и обоснованы уровни развития корпоратив-

ной культуры преподавателя вуза: нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный. Мы считаем, что любой уровень корпоративной культуры преподавателя при определенных условиях и потенциале личности преподавателя обладает перспективным свойством, т.е. способен выступать в качестве основы для последующих уровней, благодаря чему не отвергается, а включается в дальнейший процесс, совершенствуется и развивается.

Итак, описанные и обоснованные структурно-содержательные характеристики корпоративной культуры – компоненты, критерии и уровни – выступили предпосылкой моделирования процесса развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации и создания необходимых для этого условий.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Легостаева И. В.* Ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза / И. В. Легостаева // *Современные наукоемкие технологии.* – 2016. – № 2-3. – С. 509–512.

*Воронежский государственный медицинский университет имени Н. Н. Бурденко*  
*Ларских М. В.* – доктор психологических наук, ассистент кафедры психиатрии и наркологии  
*E-mail: marinalars@mail.ru*

*Воронежский экономико-правовой институт*  
*Плаксина Н. И.* – старший преподаватель кафедры психологии  
*E-mail: plaksina35@mail.ru*

2. *Абдалина Л. В.* Сущностная характеристика феномена «профессионализм личности педагога» / Л. В. Абдалина // *Вестник Тамбовского университета.* Серия: Гуманитарные науки. – 2007. – № 9(53). – С. 48–58.

3. *Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека / Л. Г. Дикая. – Москва : Институт психологии РАН, 2003. – 318 с.

4. *Моросанова В. И.* Осознанная саморегуляция и субъектный подход к исследованию психики / В. И. Моросанова // *Личность и бытие : субъектный подход. Личность как субъект бытия : теоретико-методологические основания анализа : мат-лы III Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. З. И. Рябикиной, В. В. Знакова.* – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2005. – С. 137–145.

5. *Абдалина Л. В.* Структурно-содержательные характеристики личностного потенциала педагога / Л. В. Абдалина, И. К. Кобзенко // *Вестник Тамбовского университета.* Серия: Гуманитарные науки. – 2011. – № 2(94). – С. 99–103.

6. *Панарин И. А.* Социальная ответственность как социально-психологический феномен / И. А. Панарин // *Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы.* – 2009. – № 10. – С. 166–169.

*Voronezh State Medical University named after N. N. Burdenko*  
*Larskikh M. V.* – Dr. Habil. in Psychology, Assistant of the Psychiatry and Narcology Department  
*E-mail: marinalars@mail.ru*

*Voronezh Institute of Economics and Law*  
*Plaksina N. I.* – Senior Lecturer of the Psychology Department  
*E-mail: plaksina35@mail.ru*