

УДК 378.09

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

<sup>1</sup>Гетман Н.А., <sup>2</sup>Котенко В.В., <sup>1</sup>Котенко Е.Н., <sup>1</sup>Русаков В.В., <sup>1</sup>Сукач Л.И.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения РФ, Омск, e-mail: gettmann\_natali@mail.ru;

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»

Министерства просвещения РФ, Омск, e-mail: vlk62@mail.ru

В данной статье рассматриваются условия, которые наиболее эффективно позволяют адаптировать корпоративную культуру образовательной организации к новым вызовам времени. Предлагаемая к рассмотрению проблема значима не только с точки зрения теории, но и практики. Актуальность теме придает недостаточная изученность концептуальных положений о развитии корпоративной культуры, в методологическом плане интересен спектр подходов и условий ее формирования. В работе удалось обосновать необходимые и достаточные условия, позволяющие формировать корпоративную культуру образовательной организации. Опираясь на данные диагностики контрольного этапа эксперимента, авторы приходят к выводу, что реализация педагогических условий развития корпоративной культуры была результативной. Отвечая на поставленный вопрос «Каковы педагогические условия развития корпоративной культуры образовательной организации?», можно утверждать, что систематическое проведение диагностики развития корпоративной культуры образовательной организации, позволяющей корректировать этот процесс, а также разработка и реализация программы развития корпоративной культуры образовательной организации являются наиболее значимыми результатами данного исследования. Проанализированные результаты анкетирования позволили прийти к выводам: подавляющее большинство преподавателей вуза удовлетворены условиями организации труда; респонденты отмечают возможность проявления своих профессиональных и личностных качеств, значительное большинство преподавателей удовлетворены отношениями с администрацией, с обучающимися и их родителями (законными представителями).

**Ключевые слова:** корпоративная культура, образовательная организация, программа развития корпоративной культуры, педагогические условия, корпоративные ценности, кодекс корпоративной этики

## PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

<sup>1</sup>Getman N.A., <sup>2</sup>Kotenko V.V., <sup>1</sup>Kotenko E.N., <sup>1</sup>Rusakov V.V., <sup>1</sup>Sukach L.I.

<sup>1</sup>Omsk State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation,

Omsk, e-mail: gettmann\_natali@mail.ru;

<sup>2</sup>Omsk State Pedagogical University Ministry of Education of Russian Federation,

Omsk, e-mail: vlk62@mail.ru

This article examines the conditions that most effectively allow adapting the corporate culture of an educational organization to the new challenges of the time. The problem proposed for consideration is significant not only from the point of view of theory, but also from practice. The relevance of the topic is given by insufficient knowledge of the conceptual provisions on the development of corporate culture; in methodological terms, the range of approaches and conditions for its formation is interesting. In the work, it was possible to substantiate the necessary and sufficient conditions that allow the formation of the corporate culture of an educational organization. Based on the diagnostic data of the control stage of the experiment, the authors come to the conclusion that the implementation of the pedagogical conditions for the development of corporate culture was effective. Answering the question «What are the pedagogical conditions for the development of the corporate culture of an educational organization?» research. The analyzed results of the survey allowed us to come to the following conclusions: the overwhelming majority of university teachers are satisfied with the conditions of work organization; respondents note the possibility of manifesting their professional and personal qualities, the vast majority of teachers are satisfied with their relations with the administration, with students and their parents (legal representatives).

**Keywords:** corporate culture, educational organization, corporate culture development program, pedagogical conditions, corporate values, code of corporate ethics

Эффективность деятельности любой организации зависит от ряда факторов. К ним можно отнести: персонал, его квалификацию, используемые технологии (их инновационность), потенциал развития и, несомненно, такой феномен, как корпоративная культура [1].

Основная цель корпоративной культуры заключается в формировании у всех сотруд-

ников высоких моральных качеств (быть примером честности, беспристрастности и справедливости и т.д.), а также гордости за то, что они принадлежат к своему делу, тем самым обеспечивая положительную деловую репутацию организации.

В своих работах Е.О. Гаспарович отмечает, что «...организационная культура обладает рядом специфических черт, кото-

рые выделяют данную организацию среди остальных и представляют собой, как правило, продукт исторического развития организации» [2, с. 10].

В нашем понимании корпоративная культура является составляющей организационной культуры. Ей присущи такие функции:

- формирование внутренней идентичности и индивидуальности образовательной организации;
- обеспечение взаимопонимания участников образовательного процесса и благоприятного эмоционального фона;
- выражение сопричастности к общей цели и единства коллектива преподавателей, студентов и т.д.

Понятие «корпоративная культура», как феномен организационной психологии и теории менеджмента, было введено в 1980-х гг. благодаря исследованиям в области управления организацией.

Наиболее актуальным для нас является подход, в соответствии с которым «корпоративная культура» рассматривается как «... объединение интересов сотрудников организации за счет создания чувства идентичности, принадлежности и приверженности общему делу, вовлеченности и принятия членами организации единых норм, ценностей и образцов поведения» [3]. Еще в начале XX в. ученые, философы рассматривали понятие «организация» и описывали ее признаки. Так, в своем труде «Человек и машина» Николай Бердяев писал, что «... организм рождается из природной космической жизни, и он сам рождает. Признак рождения есть признак организма. Организация же совсем не рождается и рождает. Она создается активностью человека, она творится, хотя творчество это и не есть высшая форма творчества» [4].

Если обратиться к исследованиям современных ученых, то можно отметить, что «...образовательные учреждения стремятся к освоению культуры, ориентированной на будущее. Корпоративная философия «общей судьбы» основана на морально-этических ценностях солидарности, социальной, личной ответственности каждого члена образовательной корпорации, на идее конструирования крепкой, но гибкой структуры всего корпоративного организма» [5].

Основатель научного направления «Организационная психология» Эдгар Шейн разработал системное описание организационной культуры, раскрыл ее структуру, предложил методики построения, внедрения и развития корпоративной культуры [3].

«...Начиная с середины 2000-х гг. в России появляются исследования проблем, свя-

занных с ролью корпоративной культуры в образовательных организациях. Это во многом обусловлено тем, что сегодня вузы вынуждены конкурировать на глобальном рынке образовательных услуг, а значит, заниматься собственным позиционированием и формированием бренда привлекательного для различных целевых аудиторий» [6].

Следуя теории Э. Шейна, можно выделить в образовательной организации несколько уровней (или артефактов) вхождения в корпоративную культуру, к ним, в нашем случае, относятся: Устав Омского государственного медицинского университета (ОмГМУ); сайт ОмГМУ; логотип ОмГМУ, газета ОмГМУ «За медицинские кадры», традиции, локальные акты и т.д.

Одним из локальных нормативных документов, который описывает понимание и требование к корпоративной культуре в вузе, является Кодекс корпоративной этики ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет». Представленные в Кодексе этические установки жизнедеятельности коллектива ОмГМУ направлены на выполнение миссии Университета и рост его авторитета в обществе.

Нами были определены основные атрибуты корпоративной культуры: столетняя история университета, «...которая неотделима от истории страны и тесно связана с развитием системы здравоохранения Омского Прииртышья» [7]; ценности и убеждения, отраженные в миссии университета; общие занятия, традиции досуга (выезд всего коллектива университета в оздоровительный лагерь «Смена» ОмГМУ для празднования Дня медицинского работника), тимбилдинги и т.д.; Доска почета с историческими личностями – героями, современниками и заслуженными работниками здравоохранения – сотрудниками университета, картинная галерея портретов всех ректоров университета с основания до наших дней, портреты почетных профессоров университета.

«Значение корпоративной культуры для развития образовательной организации» (по К.С. Баутиной) определяется «...рядом обстоятельств: корпоративная культура придает сотрудникам организационную идентичность, являясь важным источником стабильности и преемственности; знание основ корпоративной культуры помогает новым сотрудникам правильно интерпретировать происходящие в организации события; внутриорганизационная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность сотрудника, выполняющего поставленные перед ним задачи» [8].

Достаточно сложный пандемийный период привел к пониманию востребованности новых подходов к формированию корпоративной культуры в вузе. Для этого необходимо создавать такие условия, которые наиболее эффективно позволят адаптировать корпоративную культуру образовательной организации к новым вызовам времени. Предлагаемая к рассмотрению проблема значима не только с точки зрения теории, пожалуй, ее решение наиболее важно на практике.

Цель исследования: теоретически обосновать педагогические условия развития корпоративной культуры образовательной организации и реализовать первый этап программы развития корпоративной культуры в вузе.

#### **Материалы и методы исследования**

Наше исследование базируется на основе деятельностного подхода, с помощью которого нами были выявлены педагогические условия развития корпоративной культуры в профессиональной деятельности преподавателей. Теоретическую основу исследования определили идеи: культурологического подхода как ведущего метода проектирования образования, центрированного на человека (Е.В. Бондаревской и др.); средового подхода, позволяющего рассматривать значение внутренней и внешней среды организации для развития ее корпоративной культуры; концепции корпоративной и организационной культуры (П.Г. Щедровицкий и др.). В исследовании использовались теоретические и эмпирические методы.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

В рамках нашего исследования были актуализированы педагогические условия развития корпоративной культуры: анализ и изучение сущности корпоративной культуры образовательной организации; систематическое проведение диагностики развития корпоративной культуры образовательной организации, позволяющей корректировать этот процесс; разработка и реализация первого этапа программы развития корпоративной культуры образовательной организации.

Контент-анализ исследований современных ученых, изучение Кодекса корпоративной этики ОмГМУ привели к осмыслению термина «корпоративная культура» (набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами организации, идентификация себя в организации). Формируя внутреннее (ценности, миссия образователь-

ной организации идеалы, нормы, взгляды и убеждения, установки, базовые представления персонала) и внешние (традиции, ритуалы, символы, стандарты работы, стиль поведения и одежды, обычаи, мероприятия, процедуры, язык и т.п.) основы корпоративной культуры образовательной организации, мы обеспечили не только положительную динамику ее развития, но и конкурентоспособность Университета, становление корпоративных педагогических ценностей и благоприятный морально-психологический климат в коллективе образовательной организации.

Следующим педагогическим условием, представленным в нашем исследовании, является систематическое проведение диагностики развития корпоративной культуры образовательной организации, что позволяет корректировать этот процесс. Для реализации второго условия нами были использованы антропологические или метафорические методы, где познание корпоративной культуры осуществлялось через изучение ценностей, обычаев организации, деловой отчетности. Количественные методы позволили изучить уровень корпоративной культуры в университете с помощью анкетирования, опросов, интервьюирования и других методов, дающих количественную оценку конкретным явлениям корпоративной культуры. Реализуя третье педагогическое условие развития корпоративной культуры образовательной организации, мы разработали и частично апробировали программу развития корпоративной культуры. Формы реализации программы, которые могут вытекать из общепринятых компетентностно-ориентированных форм организации образовательного процесса: семинары, диспут, дискуссии, тренинг, деловая игра, круглый стол, лекции. Приведем структуру программы развития корпоративной культуры. Ее задачи заключаются в осмыслении основных положений формирования корпоративной культуры, описанных в Кодексе корпоративной этики ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет» с целью адаптации к современным условиям, в выявлении явных проблем и диагностике уровня развития корпоративной культуры; в реализации комплекса мероприятий и проведении экспертной оценки реализации программы.

За последний год в рамках реализации первого этапа программы развития корпоративной культуры проведен ряд мероприятий, направленных на актуализацию наполнения информационной среды, одним из важнейших компонентов которой стала социальная сеть («Услышано в ОмГМУ» Вконтакте VK). Это позволило выстроить неформальные

взаимоотношения между сотрудниками, студентами, администрацией и использовать полезную информацию для работы. Сотрудниками университета регулярно проводится просветительская и профориентационная работа на трех омских телеканалах: «12 канал», «ТВ Центр-Сибирь», «Продвижение». Это работает на положительный имидж университета в регионе, привлечение абитуриентов, помогает распространению сведений о здоровом образе жизни, психологии, достижениях современной медицинской науки.

Все вышеперечисленное повышает престиж организации, работает на выстраивание личностной перспективы каждого сотрудника, создает комфортные условия работы, возвращает позитивные традиции.

С целью изучения уровня развития корпоративной культуры в образовательной организации мы использовали методику изучения удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью в образовательном учреждении Е.Н. Степанова [9]. В исследовании приняли участие 248 преподавателей. Им был предложен тест, в котором они могли выразить степень своего согласия с утверждениями с помощью шкалы оценок. В анкетировании использовались именно те вопросы, которые характеризуют содержание корпоративной культуры в образовательной организации. Оценивание предложенных утверждений производилось по пятибалльной шкале: 0 – совершенно не согласен, 4 – совершенно согласен. Промежуточные

оценки можно было давать в зависимости от степени соответствия – несоответствия. Наряду с выявлением общей удовлетворенности целесообразно было определить, насколько удовлетворены преподаватели различными аспектами жизнедеятельности образовательной организации (табл. 1).

По итогам анкетирования были получены следующие результаты: удовлетворены условиями организации труда 200 преподавателей университета (средний балл – 3,2); присутствует возможность проявления своих профессиональных и личностных качеств у 232 респондентов (средний балл – 2,6); устраивает отношение с администрацией образовательной организации 186 преподавателей (средний балл – 3,1); 158 опрошенных удовлетворены отношениями с обучающимися и их родителями (законными представителями) (средний балл – 2,4); по мнению 200 преподавателей, обеспечение деятельности преподавателя соответствует должному уровню (средний балл – 3,0).

На заключительном этапе реализации программы развития корпоративной культуры мы провели контрольную диагностику для подтверждения результативности обоснованных нами педагогических условий. На контрольном этапе изучалась динамика развития корпоративной культуры в образовательной организации, повторная диагностика была проведена с помощью той же методики Е.Н. Степанова. Результаты анкетирования представлены в табл. 2.

**Таблица 1**

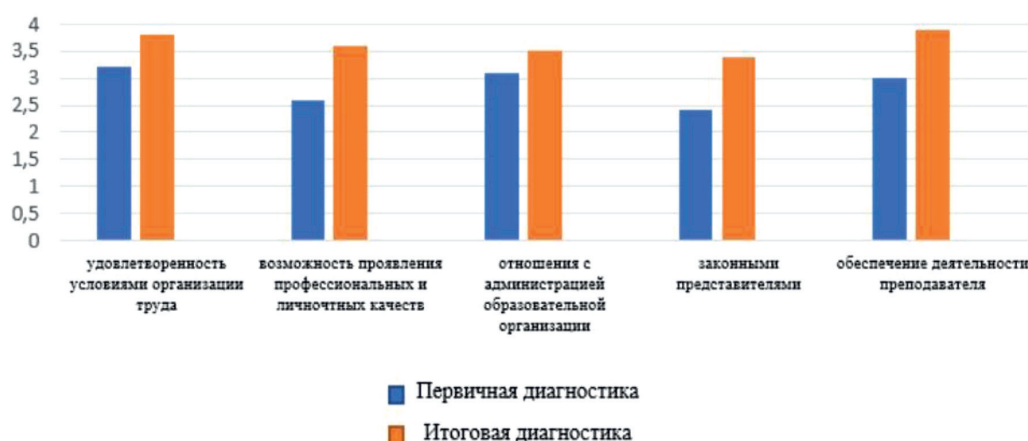
Результаты диагностики по методике «Изучение удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью в образовательной организации» [9]

№ п/п	Аспект жизнедеятельности	Средний балл
1	Удовлетворенность условиями организации труда	3,2
2	Создание условий профессорско-преподавательскому составу для реализации профессиональных и других личностных качеств	2,6
3	Отношения с коллегами на кафедре, руководством вуза	3,1
4	Отношения со студентами, ординаторами и пр.	2,4
5	Обеспечение профессионально-педагогической деятельности преподавателя	3,0

**Таблица 2**

Результаты повторной диагностики по методике «Изучение удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью в образовательной организации» [9]

№ п/п	Аспект жизнедеятельности	Средний балл
1	Удовлетворенность условиями организации труда	3,8
2	Создание условий профессорско-преподавательскому составу для реализации профессиональных и других личностных качеств	3,6
3	Отношения с коллегами на кафедре, руководством вуза	3,5
4	Отношения со студентами, ординаторами и пр.	3,4
5	Обеспечение профессионально-педагогической деятельности преподавателя	3,9



*Качественное сравнение результатов первичной и итоговой диагностик удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью в образовательной организации*

#### Итоги:

- удовлетворены условиями организации труда 238 преподавателей образовательной организации (средний балл – 3,8);
- присутствует возможность проявления своих профессиональных и личностных качеств у 242 респондентов (средний балл – 3,6);
- устраивает отношение с администрацией образовательной организации 200 преподавателей (средний балл – 3,5);
- 223 опрошенных преподавателей удовлетворены отношениями с обучающимися и их родителями (законными представителями) (средний балл – 3,4);
- по мнению 233 преподавателей, обеспечение их профессиональной деятельности соответствует должному уровню (средний балл – 3,9).

#### Заключение

Сравнивая итоговые результаты с первичной диагностикой, мы делаем вывод, что уровень удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью образовательной организации повысился, преподаватели особенно заметили перспективы в проявлении своих профессиональных и личностных качеств. Также улучшился показатель отношения с администрацией образовательной организации и перспективы выстраивания бесконфликтных отношений с обучающимися.

Таким образом, опираясь на сравнительные данные диагностики, мы пришли к выводу, что реализация педагогических условий развития корпоративной культуры была результативной. Отвечая на поставленный вопрос «Каковы педагогические условия развития корпоративной культуры образовательной организации?», можно утверждать следующее: систематическое проведение диагностики развития корпоративной куль-

туры образовательной организации, позволяющее корректировать этот процесс, разработка и реализация программы развития корпоративной культуры образовательной организации, являются наиболее значимыми из предложенных педагогических условий. Реализация данных педагогических условий позволит в дальнейшем гармонизировать развитие корпоративной культуры образовательной организации.

#### Список литературы

1. Мешков А.Ю. Структура корпоративной культуры // Вестник ЮУрГУ. 2012. № 10 (269). С. 148–150. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17715772\\_60251138.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17715772_60251138.pdf) (дата обращения 14.11.2021).
2. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 ч. Ч. 2 / Науч. ред. О.В. Охотников; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2020. 284 с. Библиогр.: С. 268–279.
3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
4. Бердяев Н. Человек и машина (проблема социологии и метафизики техники) // Журнал «Путь» № 38. 05.1933. С. 3–37.
5. Ульбашева Ф.Д., Шакова Л.А. Виды корпоративной культуры как основы жизненного потенциала организации // Научные известия. 2016. № 4. С. 29–33. [Электронный ресурс]. URL: [http://elibrary\\_26942799\\_42777383.pdf](http://elibrary_26942799_42777383.pdf) (дата обращения 15.10.2021).
6. Глаголева А.В., Земская Ю.Н., Кузнецова Е.А. От корпоративной культуры вуза до корпоративной культуры глобального университета на примере РУДН // Вестник РУДН. Серия: Экономика. 2021. Т. 29. № 1. С. 64–75. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_44952077\\_14569985.pdf](http://www.elibrary.ru/download/elibrary_44952077_14569985.pdf) (дата обращения 29.11.2021).
7. Источник милосердия. От основания до наших дней. История университета. 1920–2020 гг. Омск: Типография «Золотой тираж» (ООО «Омскбланкиздат»), 2020. 468 с.
8. Баутина К.С. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации // Национальные приоритеты России. 2015. С. 51–56. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28118178> (дата обращения 12.11.2021).
9. Степанов Е.Н. Изучение удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью в образовательной организации. [Электронный ресурс]. URL: [http://sc125.vega-int.ru/doc/doc\\_school/2015-2016/163.pdf](http://sc125.vega-int.ru/doc/doc_school/2015-2016/163.pdf) (дата обращения 29.11.2021).