



## ОБСУЖДАЕМ ПРОБЛЕМУ



*Н. В. Назаренко*

УДК 378

### ПРАГМАТИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

В современном обществе образование стало одной из самых обширных сфер человеческой деятельности. Заметно повысилась социальная роль образования: от его направленности и эффективности сегодня во многом зависят перспективы развития человечества. В последнее десятилетие мир изменяет свое отношение ко всем видам образования. Образование, особенно высшее, рассматривается как главный, ведущий фактор социального и экономического прогресса. Причина такого внимания заключается в понимании того, что наиважнейшей ценностью и основным капиталом современного общества является человек, способный к поиску и освоению новых знаний и принятию нестандартных решений.

Центральной проблемой становится производство инновационности и формирования соответствующих педагогических условий в образовательных учреждениях. В этой связи научный интерес представляет корпоративная культура как инновационный компонент образовательной среды вуза, ее ценностные основания и структурные элементы. В трудах ученых (А. Н. Галагузов [7], В. Ф. Мануйлов [13]) делается акцент на создании организационно-педагогических условий и совокупности объективных возможностей, обеспечивающих эффективную организацию образовательной среды вуза и направленных на формирование корпоративной культуры студенческого сообщества.

Актуальными вопросами, по мнению Е. Д. Разумовой [17], выступают корпоративные ценности. О. В. Андомин [3] указывает





на противоречия, которые характеризуются закрытостью, индивидуализмом, инертностью, авторитарностью управления, с одной стороны, и новыми требованиями к образовательной деятельности, основанными на принципах открытости, демократизма, командной работы, – с другой. Сегодня на рынке труда востребован компетентный специалист, т. е. широко эрудированный профессионал для успешной работы в международных и российских компаниях, а также для аналитической, научно-исследовательской и педагогической деятельности, носитель общей и деловой культуры. В этой связи возникает проблема формирования инновационной корпоративной культуры вуза.

Исследования современных российских ученых О. Б. Бетиной [5], И. И. Бугеовой [4, с. 73–79], К. М. Ушакова [22, с. 23–27] в значительной степени расширяют понимание роли корпоративной культуры в образовательных учреждениях. В данных работах отмечается, что корпоративная культура педагогических сообществ является ценностью с точки зрения практического использования ее потенциала для модернизации и оптимизации современного образования, в первую очередь, совершенствования системы управления образовательными учреждениями. Так, корпоративная культура имеет четкую прагматическую направленность.

Целью данной работы является исследование прагматического подхода как одной из методологических основ процесса формирования корпоративной культуры вуза.

В качестве методологической основы исследования наряду с аксиологическим, культурологическим подходами, позволившими определить сущность понятий «культура», «локальная культура», «корпоративная культура», «корпоративная культура университета» и выявить их ценностную основу, а также средовым подходом, позволившим описать среду образовательного учреждения и выделить одну из ее важных составляющих – корпоративную культуру [14], нами был определен прагматический подход, ориентирующий на поиск возможностей практического

применения получаемых знаний с учетом требований работодателей любой страны к современному магистру.

Цель вузовской корпоративной культуры на современном этапе ее развития – способствовать развитию умений студента принимать нестандартные решения, владеть моделью поведения современного специалиста, востребованного в рыночной экономике. Профессионализм выпускника определяется не столько полученным образованием, сколько теми качествами, которые были у него сформированы в процессе обучения в вузе или другом образовательном учреждении, включая коммуникабельность, ответственность, активность, желание и умение учиться, способность воспринимать корпоративную культуру того учреждения, в котором он будет работать по окончании вуза.

Мнение исследователя А. В. Аверина [1, с. 3] в отношении феномена корпоративной культуры в постиндустриальный период представляет интерес для нашего исследования. Автор выражает уверенность в том, что развитие профессионального самосознания именно через формирование корпоративной культуры современного общества, через повышение общей культуры социально-экономического управления, становится значимой проблемой современной России.

Обобщив идеи и позиции зарубежных и отечественных исследователей, мы пришли к выводу, что перед российскими вузами в эпоху реформирования стоит задача их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Вузы вынуждены создавать свой собственный имидж, повышать качество своей образовательной деятельности, корректировать корпоративную культуру. Для осуществления этих и многих других задач в управлении вузами становится актуальным и экономический подход.

Система ценностей, являясь ключевой основой формирования любой культуры, в том числе локальной, корпоративной, может включать следующие элементы: стремление к знаниям, научным исследованиям, карьере, изучение иностранных языков, овладение раз-



личными видами искусства, соблюдение правил этического поведения, умение пользоваться своими правами, выполнять свои функциональные обязанности, придерживаться принятых этическим кодексом организации стандартов, норм, установок. Следовательно, культура многогранна и полифункциональна.

Следующая особенность культуры – ее способность влиять на отношения и поведение людей, объединившихся в сообщество, группу. Особый интерес для нашего исследования представляет прагматическая направленность культуры. Говоря о культуре и ценностях в контексте современного высшего профессионального образования, важно определить, какие ценности впитают в себя за годы обучения в высшей школе нынешние студенты, с какими ценностями они войдут во взрослую жизнь, в социум.

Нельзя не отметить тот факт, на который указывают исследователи К. В. Трофимов [21], А. С. Запесоцкий [9]. В результате перестройки, которая привела к трансформации представлений молодежи о смыслах жизни, произошло их рассогласование: с одной стороны, современных студентов отличает прагматичный подход к жизни, с другой – усиливающийся отказ от возвышенных целей, идеалов гуманизма. Это приводит к утрате духовных ориентиров, а зачастую и к потере здоровья, алкоголизму, наркомании.

Важнейшую роль в деле воспитания, становления личности, подготовки современного культурного компетентного специалиста мы отводим именно культуре, ее многогранным возможностям. Прагматический подход позволяет рассматривать культуру в качестве эффективного средства управления коллективом, группой, сообществом, высшим учебным заведением.

Учение «прагматизм» (греч. *pragma* – дело, действие) обязано своим распространением по всему миру его основателям – Ч. Пирсу [15], Д. Дьюи [6]. Прагматизм в качестве центрального, определяющего свойства человеческой сущности рассматривает действие, целесообразную деятельность.

Основатель данной теории Ч. Пирс выделяет принцип прагматизма, который опреде-

ляет значимость содержания знания в связи с его практическими последствиями. Позже Д. Дьюи сформулировал метод прагматизма как ориентацию деятельности на практические результаты. Эта установка становится исходной в прагматизме.

В отечественной науке прагматизм определился как широко распространенное субъективно-идеалистическое течение. По мнению И.Т. Фролова, «под практической полезностью прагматизм понимает то, что удовлетворяет субъективные интересы индивида» [23]. Причину появления прагматизма он видел в том, что человек остается в одиночестве, теряется в море информации, утрачивает гарантии защищенности. Это и развивает в нем прагматические тенденции, обусловленные стремлением реализовать заложенные в человеке потенции, стремлением к карьере, к лучшей жизни.

И. М. Ильинский [11] считает, что нужно учитывать объективную реальность, заключающуюся в том, что переход от единой общности к автономии личности привел современное общество ко многим социально-экономическим проблемам, произошла смена приоритетов, иная расстановка смысловых акцентов, которые все в большей степени побуждают молодежь к практическим действиям, обеспечивающим успешность в жизни, продуктивность и полезность для них самих. Современная молодежь прагматична. Она стремится находить смысл жизни в настоящем, здесь и сейчас.

По мнению М. С. Кагана [12], сегодня прагматизм переживает второе рождение. Автор утверждает, что человечество стремится к новой иерархии ценностей гражданственно-этико-эстетически-экзистенциального характера. Эти ценности не противостоят, а направляют дружелюбно-гармонические отношения добра, красоты, свободы, осмысленного бытия с истиной и пользой для человечества и человека.

Социологический аспект, по мнению М. Рогачевой [18, с. 70], рассматривает культуру в контексте приспособления индивида к жизни. Об этом высказывается Ф. Знанецкий



[10]. Он считает, что общество меняется; приспособиваясь к среде, человек адаптируется к обществу. Особенностью социальной адаптации выступает ориентация на практическую работу, прагматизм. Именно прагматизм, считает исследователь, побуждает человека совершать социальные действия, приспособления и оппозиции.

Мы согласны с мнением М. Рогачевой, но считаем, что адаптация человека (в нашем исследовании – современного студента) в социуме будет проходить успешнее, если выпускник овладеет навыками делового общения, умения работать в команде, если он коммуникабелен, овладел определенными компетенциями, если он ориентирован на перманентное повышение квалификации (либо продолжение научной работы), карьеру. Студент должен овладеть этим уровнем общей и деловой культуры, обучаясь в высшей школе.

М. Г. Ярошевский [24], рассуждая о прагматизме, считает, что с позиции психоло-педагогических аспектов данного явления это учение трактуется как доктрина, в которой ценности, значения и истинность предположений принимаются как эквивалент практических, эмпирических последствий, вытекающих из них. Прагматизм ориентируется на практицизм, культ действия и личного достижения успеха, на стремление искать эффективные способы адаптации человека к меняющейся среде. Отсюда «прагматический», с точки зрения психологии, понимается как заботящийся о результате больше, чем о процессе, предпочитающий практическое теоретическому, конкретное абстрактному.

С нашей точки зрения, выбор человека между результатом труда или его процессом будет зависеть, в первую очередь, от тех ценностей, которые были привиты ему за годы обучения в средней, а затем и в высшей школе. А этим процессом можно управлять. Культура и здесь выступает мощным средством воздействия на формирование личности.

Ученые-педагоги И. П. Подласый [16], В. А. Сластенин [20], высказываясь о прагматизме, призывают ориентироваться на опыт, на конкретную ситуацию, отказываться от

целей, навязанных извне. По их мнению, цели образования должны быть заимствованы из жизни. Воспитание молодежи, считают педагоги, состоит в создании условий для выявления собственной индивидуальности. Воспитанность человека, полагают они, является необходимым условием для построения деловой карьеры, достижения успехов в жизни.

Представитель постсоветской педагогической науки И. П. Подласый, разделяя взгляды классиков прагматизма, утверждает, что воспитание в условиях рыночной экономики, конкуренции, приобретает личностную направленность. Воспитанник стремится заслужить положительные отзывы с целью поступления на работу, учебу.

Нам импонируют идеи ученого-педагога К. В. Романова [19], касающиеся проблемы выбора современного социально-педагогического идеала, суть которого состоит в характере взаимодействия в человеке духовного и прагматического. По его мнению, «чистый прагматизм лишен духовности, но и духовность без прагматических результатов – это всего лишь голая абстракция, химера, которая не согласуется с реальной жизнью индивида». К. В. Романов поднимает вопрос о сочетании идеологии прагматизма с ценностями гуманизма. Эту идею рассматривают исследователи К. В. Трофимов [21], М. С. Каган [12]. В идеологии гуманизма они видят прогрессивную жизненную позицию, которая без веры в сверхъестественное утверждает способность человека и его обязанность вести этический образ жизни и принести больше пользы человечеству в стремлении к самореализации (принести пользу самому себе). Ученые считают, что гуманно-прагматические смыслы человека обуславливают личностно-социальную направленность его жизни. Диалектика единичного и общего конкретизируется как единство уникального и общечеловеческого, опосредованное особенностями человека.

Таким образом, применимость идей прагматизма к философии, социологии, психологии, педагогике ученые рассматривают относительно аспекта своего предмета исследования. Но при этом авторы сходятся в главном:



прагматизм – это учение, отражающее субъективное познание окружающего мира через призму практической пользы для человека, где ценность, истина приемлемы для индивида настолько, насколько они ему практически полезны. Прагматизм предлагает то, что лучше подходит к современному этапу развития человечества: идею многомерности, плюрализма демократического общества. Синтез прагматизма с гуманизмом мотивирует студента к формированию гармоничного образа жизни, в котором сочетается стремление к достойной человеку жизни (достойной работе, карьере, семье) с признанием общественно значимых ценностей, нравственности, основанных на его социальном самосознании. Следуя диалектической логике, стремление студента к материальному благополучию интегрируется с его духовным развитием в процессе гармонизации его образа жизни.

Таким образом, потенциал корпоративной культуры очень широк. Прагматическая направленность корпоративной культуры может быть использована и как эффективное средство модернизации высшего профессионального образования. Руководители вуза выстраивают свою деятельность и отношения со всеми субъектами образовательного процесса в соответствии с ценностями и нормами, лежащими в основе их корпоративной культуры. Научное сообщество университета определяет его миссию и стратегию развития. Идеи прагматизма указывают на главную цель воспитания, выражающуюся в самоутверждении личности, ее самоактуализации, а источником развития личности является сам человек, его размышления, оценки.

Наиболее общим следует признать разделение подходов к определению корпоративной культуры на две большие группы: прагматический и феноменологический – в соответствии с их общим отношением к роли культуры в развитии и эффективности деятельности организации. Большая часть исследований корпоративной культуры проводится в рамках прагматического направления.

Отличительной чертой прагматического или рационально-прагматического подхода,

наиболее популярного не только на Западе, но и в нашей стране, является его ориентация на управление культурой (А. Агеев [2], У. Беннис, Б. Нанус [4]). Руководители в такой трактовке рассматриваются как лица, формирующие культуру. Так, в качестве основы развития корпоративной культуры ученый-педагог К. Ушаков [22, с. 23–27] видит управление университетом, основанное на ценностно-личностном взаимодействии. Корпоративная культура не возникает сама по себе, она результат умелого управления и в то же время может быть основой дальнейшего совершенствования и оптимизации образовательной и культурно-воспитательной деятельности университета.

В рамках прагматического подхода имеются различные варианты трактовки понятия корпоративной культуры. Однако общей чертой является то, что эта культура рассматривается как средство, которое может быть использовано для эффективной деятельности организации, укрепления ее целостности, улучшения механизмов сплоченности работников, повышения их эффективности и мотивации труда. Здесь корпоративная культура воспринимается как рационально выстроенная подсистема организационной структуры, которая может помочь корпорации (образовательному учреждению, организации) эффективно разрешать возникающие проблемы. Одно из важнейших понятий прагматического подхода – нормы.

Культура представляет собой одну из подсистем (наряду с технологической, административной), выполняющую функции адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников. В этом смысле данный термин описывает атрибуты группы и представляет собой совокупность поведенческих, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присутствующим в организации.

#### **АННОТАЦИЯ**

Важнейшую роль в деле воспитания, становления личности, подготовки современного культурного компетентного специалиста мы отводим культуре, ее многогранным воз-



возможностям. Направленность и эффективность современного высшего образования требует обновления подходов к его организации и управлению, обновлению образовательной среды вузов, создания соответствующих педагогических условий, направленных на формирование корпоративной культуры университета. Особое значение приобретает прагматический подход в образовании, позволяющий рассматривать культуру в качестве эффективного средства управления коллективом, группой, вузом, формировать корпоративную культуру. Прагматический подход ориентирует на поиск возможностей практического применения получаемых знаний.

**Ключевые слова:** прагматический подход, корпоративная культура университета.

#### SUMMARY

The most important role in the education, the formation of personality, modern cultural training of a competent professional, we delegate to culture, its versatile capabilities. The direction and effectiveness of modern higher education needs to be updated approaches to its organization and management, updating of the educational environment of universities, the establishment of appropriate pedagogical conditions aimed on creating a corporate culture of the university. The pragmatic approach to education is of particular importance that allows viewing culture as an effective tool, «arm» of team or university management, to build corporate culture. A pragmatic approach focuses on the search for opportunities for the practical application of acquired knowledge.

**Key words:** a pragmatic approach, the corporate culture of the University.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Аверин А. В. Корпоративная культура современного общества: дис. ... канд. филос. наук. – Ставрополь, 2006. – 195 с.
2. Агеев А. Организационная структура современной корпорации / А. Агеев, М. Грачев // МЭМО. – 1990. – № 6. – С. 17–24.
3. Андомин О. В. Формирование корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации:

автореф. дис... канд. пед. наук. – Самара, 2010. – 19 с.

4. Беннис У. Лидеры / У. Беннис, Б. Нанус. – СПб. : Сильван, 1995. – 145 с.
5. Бетина О. Б. Корпоративная культура как инструмент управления организационным поведением (на примере вуза): автореф. дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2008. – 19 с.
6. Буева И. И. Формирование корпоративной культуры педагогических сообществ // Социально-гуманитарные знания. – 2009. – № 3. – С. 73–90.
7. Галагузов А. Н. О сущности понятия «корпоративная культура» // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 1. – С. 198–203.
8. Дьюи Дж. Реконструкция в философии. Проблемы человека; пер. с англ., послесл. и прим. Л. Е. Павловой. – М.: Республика, 2003. – 278 с.
9. Запесоцкий А. С. Молодежь в современном мире: проблемы индивидуализации и социально-культурной интеграции. – СПб.: ИГУПБ, 1996. – 348 с.
10. Знаниецкий Ф. Современная американская социология. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 328 с.
11. Ильинский И. М. Молодежь России: тенденции, перспективы / И. М. Ильинский, В. В. Елизаров, В. М. Моисеенко; под ред. И. М. Ильинского. – М.: Молодая гвардия, 1993. – 215 с.
12. Каган М. С. Философская теория ценности. – СПб.: Петрополис, 1997. – 130 с.
13. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании: дис. ... докт. пед. наук. – М., 1997. – 193 с.
14. Назаренко Н. В. Формирование корпоративной культуры магистратуры как инновационного компонента образовательной среды вуза: монография. – Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2015. – 140 с.
15. Пирс Ч. С. Избранные философские произведения; пер. с англ. К. Голубович. – М.: Логос, 2002. – 412 с.
16. Подласый И. П. Педагогика. – М.: Высшее образование, 2008. – 473 с.
17. Разумова Е. Д. Формирование корпоративной культуры у студентов экономических специальностей в процессе обучения



в вузе // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 4. – С. 27–36.

18. Рогачева М. Причины и следствия изменений корпоративной культуры организации // Человек и труд. – 2006. – № 12. – С. 70–71.

19. Романов К. В. Культурно-антропологический подход к философскому осмыслению методологических основ новой школы // Педагогика. – 2009. – № 5. – С. 25–29.

20. Слостенин В. А. Проблемы педагогического образования: сб. науч. ст. к юбилею А. С. Макаренко; редкол.: В. А. Слостенин, Е. А. Леванова, С. Б. Серякова. – М.: МПГУ; МОСПИ, 2008. – 145 с.

21. Трофимов К. В. Проблема гармонизации образа жизни студентов [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.sgu.ru/files/nodes/47627/Trofimov.doc.] (дата обращения 15.11.2017).

22. Ушаков К. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. – М.: Сентябрь, 1995. – 128 с.

23. Фролов И. Т. Введение в философию [Электронный ресурс] / И. Т. Фролов. – URL: [http://www.i-u.ru/biblio/archive/frolovvvedenie/09.aspx#top] (дата обращения 05.04.2017).

24. Ярошевский М. Г. История психологии. – М.: Академия, 1976. – 348 с.



**Н. Г. Попович**

УДК 371.321.4

## **ХАРАКТЕРИСТИКИ СТИЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Уроки российской практики реформирования образования в центр внимания современного руководителя образовательной организации ставят необходимость обновления управленческой деятельности, а связанные с реформой изменения объективно формируют и необходимость обновления методов, форм и способов осуществления управленческого воздействия в сфере образования [4; 6; 10; 12; 14]. Кроме того, этого требует необходимость повышения конкурентоспособности российского образования, изменения, происходящие в экономике, демократизация общества, а также наличие пережитков тоталитарного государственного управления образованием.

Анализ последних исследований и публикаций обосновывает актуальность проблемы и объективную необходимость ее изучения, поскольку сохраняется практика авторитарных способов управления [3, с. 5]. Так, отмечена противоречивость в использовании профессиональных стратегий в управленческой карьере [9, с. 73], описаны вызовы для современного руководителя, следующие за введением новых Федеральных государственных образовательных стандартов и переводом ключевых направлений деятельности на проектную основу [12, с. 3], особенности управления высшим учебным заведением в рыночных условиях [8], ориентация на потребителя [5], а также неразработанность научных основ организации и развития государственно-общественного управления образованием [1; 3].