

В-третьих, следует организовать на базе УДО совместно со школами психолого-педагогическую помощь родителям в решении воспитательных проблем семьи.

Сложенные воедино потребности исследованных социальных групп формируют основу социального заказа ЦДТ. Соотнесенный с реальными возможностями учреждения, социальный заказ разворачивается в программу практической деятельности учреждений дополнительного образования на ближайшие годы.

Рукопись поступила в редакцию 13 ноября 2007 г.

В. Н. Давыдов

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В АКТИВИЗАЦИИ УЧАСТИЯ КОЛЛЕКТИВА В УПРАВЛЕНИИ И СОУПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

В статье на основе социологического анализа определяются условия формирования и содержание профсоюзной корпоративной культуры в вузах, выявляются основные тенденции характерной для нее ценностной переориентации с учетом изменения социальной ситуации в России, рассматривается роль корпоративной культуры в развитии коллективов вузов как субъектов управления.

В современной социологии управления утверждается неинституциональная парадигма, что позволяет дополнить и обогатить институциональный анализ социокультурным.

Осмысление качественных изменений в организационной культуре приводит исследователей к необходимости разграничить ее и корпоративную культуру и, в частности, соотнести особенности корпоративной культуры с присущими ей *функциональными* характеристиками организации — выражением ее индивидуальности; формированием коллективной преданности организации (лояльности или патриотизма работников) и др.

Более верным нам представляется иной подход к разграничению организационной и корпоративной культур. *Корпоративная культура — это высшая стадия организационной культуры.* Основная предпосылка перерастания организационной культуры в свою высшую стадию, корпоративную культуру, — *социокультурный переход от индустриального к постиндустриальному, информационному обществу, обществу знания.* Согласно этому подходу «обращение к корпоративной культуре в конце XX в. обуславливает прочтение ее проблематики в контексте формирования *постиндустриального общества*, вне которого она теряет свою определенность»¹. На орга-

низационную культуру, на перерастание ее в корпоративную воздействуют факторы как внутренней (гуманитарный, «технократический»), так и внешней среды (например, трудности эволюционного развития России в постиндустриальное информационное общество).

В определении характерных черт корпоративной культуры целесообразно исходить из интегративного подхода, акцентируя внимание не на отдельных элементах, а на обобщении разнообразных характеристик этого многогранного феномена. Это позволит интегрировать позиции, разграничивающие ее внешний (артефакты, модели поведения, речь, формальные законы, технические ноу-хау) и внутренний уровни (образ мысли, идеи, верования, ценности, отношения, способы восприятия окружающего мира), *поведенческий* («образ действий, характерный для организации») и *аксиологический* («система материальных и духовных ценностей, присутствующие данной корпорации, отражающие ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной среде»); учесть разные *содержательные* компоненты корпоративной культуры (в том числе социальное партнерство и культуру качества, деловой этикет общения и лидерства, мотивацию и стимулирование работников, стиль руководства и лидерства, командный дух; организационные ценности, знаковую символику и культурную сеть). Корпоративная культура ориентирована на достижение корпоративной миссии, сплочение коллектива вокруг целей, сохранение существующих ценностей и норм.

Наряду с акцентом на *адаптационную* роль корпоративной культуры важно выделить и ее *стимулирующую функцию*, состоящую в том, чтобы «посредством внедрения в практику единых норм сформировать ориентации, обеспечивающие высокий моральный дух всех сотрудников фирмы и их чувство гордости по поводу принадлежности к ней»². Следует подчеркнуть и *интегрирующую* роль корпоративной культуры, выражающуюся в ее определении как «своеобразного образа мыслей (мировоззрения)», который объединяет сотрудников при решении деловых и общечеловеческих проблем³.

Обобщая и уточняя различные подходы, правомерно определить *содержание корпоративной культуры* организации как образ жизни, мышления и согласованного действия, отражающий ее индивидуальность; комплекс разделяемых всеми приемов, правил и процедур; совместные ценности, нормы, артефакты и ее цели, обеспечивающие развитие социального партнерства, лидерства; повышение компетенции персонала; развитие личности и восприятие себя и других с ориентацией на устои и дело корпорации.

Но такая содержательная характеристика корпоративной культуры недостаточна для ее разграничения с организационной культурой. В этом аспекте *корпоративная культура* — это *высшая форма организационной культуры*, высшее, но неустойчивое состояние системы управления и развития организации. Такое понимание корпоративной культуры не является обще-

принятым (особенно среди отечественных социологов), потому требует дополнительной аргументации.

Одна из предпосылок распространенного в нашей социологии отождествления организационной и корпоративной культуры — особенности социально-экономического развития России в течение последних двух десятилетий. В «эпоху перемен», характеризующуюся сменой экономических формаций, переходом от одного уклада жизни к другому, не могли сразу, в готовом виде, сформироваться рыночные отношения, при которых возникают и в известной мере уравниваются ответственное взаимодействие и сотрудничество государства, работодателей и наемных работников. Именно поэтому условий для достижения организационной культурой многих российских социальных институтов и организаций более высокого уровня (когда она и перерастает в корпоративную культуру) чаще всего просто не было. Для социологического анализа корпоративной культуры важнейшими критериями уровня ее развития должны выступать параметры и степень их развитости организационной культуры, достижение ею качественно более высокого уровня.

Для понимания сущности и особенностей корпоративной культуры весьма значима идея В. В. Ильина, рассматривавшего как предпосылку успешного существования и функционирования учреждения, организации, института наличие у работников отношений соучастия, сомыслия, сопричастия и содействия развитию организации⁴. Именно это делает в конечном итоге *организационную культуру корпоративной*, но и в то же время неустойчивой.

В качестве показателей перерастания организационной культуры в корпоративную выступают:

— *усложнение типа совместной деятельности* членов организации, переход от *бюрократического, предпринимательского и органического типов к партисипативному* (основан на совместно-творческом типе деятельности, управлении «человеческими ресурсами», роли знания, информации как рычага управления). *Партисипативный тип органической культуры*, когда развитие организации основано на всестороннем обсуждении, решение проблем — на открытом взаимодействии, лидерство — на содействии контактам и сотрудничеству, функции и ответственность разделяются и сменяются по необходимости, желания и интересы отдельных людей согласуются с интересами организации, а разногласия и конфликты действуют как катализаторы группового взаимодействия и сотрудничества⁵, и есть *корпоративная культура*;

— *усложнение, углубление и обогащение сотрудничества* как интегральной характеристики поведения и деятельности членов организации. Выделение в качестве показателей сотрудничества *результативности, эффективности, осмысленности и этичности* позволяет соотнести *корпоративную культуру* с высшим уровнем сотрудничества — утверждением в индивидуальном сознании членов организации *новаторской установки*, с

феноменом группового творчества и сотворчества⁶. Корпоративная культура является выражением того, насколько в организации созданы необходимые условия для реализации потребностей человека, насколько развивается личная инициатива ее членов, стимулируется их ответственность за выполняемое дело, проявляется уважение к человеку как к личности;

— *становление нового типа корпоративизма*. При этом акцент в его трактовке переносится с *юридически-организационной* (объединения, союза, совокупности лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели) на *отношенческую сторону*. Соответственно корпоративизм рассматривается как особый способ взаимодействия организованных групп интересов в системе социальных отношений, особенностью которой является «ориентация участников делового общения на согласительные и партнерские отношения в целях достижения взаимовыгодных решений и контроля за их исполнением». *Корпоративная культура выступает как социокультурное содержание «корпоративизма — инструмента системной интеграции и снижения социального противоборства, сглаживания социального неравенства и достижения согласия (партнерства)»⁷.*

Именно в этом своем качестве, отражая *коренное изменение характера* (единства управления и соуправления, активного участия в управлении работников) и *механизмов* (интеграции, социального партнерства) *управленческой деятельности*, корпоративная культура выступает институциональной характеристикой социальной организации, социального института (или — применительно к профсоюзу — институциональной организации).

В начале 1990-х гг. профсоюзные организации вузов сосредоточили усилия на мобилизации коллективов на борьбу против резкого ухудшения социально-экономического положения сотрудников и студентов в условиях постоянного недофинансирования вузов. В процессе осуществления информационной функции профсоюзов острота ситуации не только постоянно фиксировалась и анализировалась, о ней систематически информировались властные структуры и вузовское сообщество. Опрос профактива вузов России (1993–1994) показал: в каждом третьем вузе (в Поволжье — в каждом втором) зарплату задерживали регулярно, в каждых трех из пяти (на Урале — в двух из трех) бывали случаи задержки.

Профсоюз, профсоюзные организации вузов не ограничивались лишь проблемами материального положения работников. Они все чаще обращались к оценке ситуации и перспектив развития высшей школы. В рамках мониторинга 1996–1997 гг. ситуация в целом в системе высшего образования России была оценена как критическая (54 %) и даже как угроза существованию государства (25 %). Участники мониторинга выделили в качестве наиболее острых проблем плохое состояние учебных корпусов и слабую материальную базу (по России — 46 %, по Уралу — 45 %), несвоевременную и низкую оплату труда работников (29 и 32 %), распространение платных форм обучения (4 и 6 %). Мониторинг позволил выявить

опасные тенденции деградации кадрового потенциала вузов: падение престижа преподавательской и научно-исследовательской деятельности (по России — 88 %, по Уралу — 90 %), старение кадров (84 и 79 %), отток молодых специалистов (79 и 75 %), «утечка мозгов» из вузов (77 и 54 %), работа преподавателей в других вузах (66 и 67 %), феминизация педагогических коллективов (22 и 38 %).

Профсоюзы стремились преодолеть реальное невнимание многих органов исполнительной власти в России к проблемам высшей школы. Только 30 % участников мониторинга отметили, что эти органы принимали жизненно важные, нужные вузам решения, 54 % — что они не помогали им, 10 % — принимали решения, противоречащие интересам вуза (12 % — в Северо-Западном экономическом регионе, 6 % — в Центральном экономическом регионе и Поволжье, 2 % — в Уральском экономическом регионе).

Реализация социально-защитной функции профсоюзами в этот период осуществлялась в разнообразных формах, включая и организацию протестных действий. Среди этих форм, по данным опроса профактива вузов России (1995–1996), преобладали участие в акциях протеста (отмечено каждым четвертым из пяти), обращение в федеральные (40 %) и региональные органы управления (30 %).

Эффективность инициированных профсоюзом протестных действий, принятие на федеральном и региональном уровнях ряда предложений, законодательных инициатив профсоюза, профсоюзных организаций (введение местных налогов на нужды образования; реализация городских и областных программ помощи вузам; прямые договоры города и района с вузами и др.) создали условия для установления нормальных отношений профсоюзов, властных структур и работодателей в рамках социального партнерства. 68 % участников мониторинга отметили введение в их регионах к концу 1990-х гг. местных налогов на нужды образования, 51 % — реализацию городских и областных программ помощи вузам (по Уралу — 60 %), 28 % — помощь спонсоров.

В этих условиях профсоюзные организации, отстаивая свои корпоративные ценности, в рамках существующего правового поля все более ориентировались на конструктивные формы диалога с властью, формируя общественное мнение о роли образования, участвуя в избирательных кампаниях, утверждая принципы социального партнерства через заключение соглашений всех уровней.

Мониторинг позволяет в динамике зафиксировать, насколько успешной была эта деятельность профсоюза, профсоюзных организаций. Социологический мониторинг проведен автором в 1997, 2000, 2003 и 2006 гг. в 180 государственных вузах. Использовалась гнездовая выборка — с учетом профиля и ведомственной подчиненности вузов (по годам мониторинга было охвачено вузов подчинения Минобрнауки России 40–50 %; сельскохозяйственных, медицинских и других вузов — 40 %). Общий объем выбор-

ки — 4820 членов выборных органов профорганизаций вузов. За 1997–2006 гг. положительная оценка респондентами работы ЦК профсоюза по защите социально-экономических интересов работников вуза возросла более чем в три раза (с 25 до 89 %), работы территориальных профсоюзных органов — с 39 до 57 %, профкомов вузов — с 29 до 72 %.

Это определило возрастание роли профсоюзов, профсоюзных организаций как субъектов управления. Однако анализ профсоюзной статистики выявил и ряд противоречивых явлений, неоднозначно влияющих на реализацию этой роли. С одной стороны, как позитивный момент можно отметить сохранение и даже увеличение (в отличие от других профсоюзов) членской базы Профсоюза работников народного образования и науки РФ (за 10 лет рост на 10 %). В Уральском федеральном округе 78 % работников сферы образования входят в профсоюз. С другой стороны, происходит старение профактива вузов (в свердловских вузах 42 % профактива старше 50 лет), незначителен приток молодежи в профактив (лишь 17 % моложе 30 лет), по-прежнему сохраняется феминизация профактива (61 % — женщины).

Развитие организационной культуры связано с преодолением негативистского отношения членов профсоюзных организаций к управленцам. Этот процесс идет, хотя и не очень быстро. Опрос 2006 г. выявил: 54 % респондентов выдвигают как основное требование к ним компетентность и честность, 35 % соотносят эффективность системы управления с ее прозрачностью.

Ценностные установки профсоюзного актива вузов Свердловской области, как показывают результаты исследования 2006 г., представляют собой противоречивое соединение оптимизма и пессимизма. С точки зрения становления корпоративной культуры особенно значимо то, что пессимизм преимущественно обращен к недавнему прошлому (более половины респондентов оценили итоги реформ в системе образования России как негативные), а перспективы оцениваются более оптимистично (44 % считают, что в будущем ситуация изменится в лучшую сторону).

Важный индикатор — оценка степени влияния профсоюзов на формирование корпоративной культуры вузов. У 10 % респондентов (опрос 2005 г.) существенность такого влияния не вызывает сомнений, 36 % уверены: профсоюзы выполняют данную функцию, но еще не в полной мере. Но 30 % отметили несущественность такого влияния профсоюзов.

Оценки сотрудников в исследовании соотносятся с отношением к корпоративной культуре студентов, а также подростков и детей (пользующихся услугами вуза и его профсоюзной организации). 42 % студентов 14 вузов Свердловской области (опрос «Студент-2007») отметили, что студенты неплохо представляют ценности корпоративной культуры своего вуза и считают ее важной для профессиональной подготовки. Правда, число тех, кого эти ценности не очень интересуют, несколько больше (47 %), что отражает реальное состояние вузовского сообщества. Интересны и представления студентов об иерархии ценностей корпоративной культуры вузов: стремле-

ние к успеху (40 %), готовность учиться, осваивать новое (37 %), приверженность интересам вуза (27 %), личностный рост (22 %), ответственность (20 %), организованность и дисциплина (18 %) и др.

Оценивая современное состояние организационной (корпоративной) культуры профсоюзной организации вуза и ее влияние на активизацию участия членов коллектива в управлении, можно выделить:

– профсоюзные организации вузов со сформировавшейся корпоративной культурой, оказывающей заметное влияние на управление вузом (примерно 10 %);

– профсоюзные организации вузов, где перерастание организационной культуры в корпоративную еще не завершилось (промежуточный тип влияния на управление вузом) (около 55 %);

– профсоюзные организации вузов с еще не сложившейся организационной культурой, практически не оказывающие влияние на управление вузом (35 %).

Определились и наиболее насущные проблемы профсоюзов, профсоюзных организаций вузов в современной России: недостаточная реализация защитной, стратификационной и информационной функций, недостаточно эффективное отстаивание социально-экономических прав и свобод своих членов, отсутствие системы быстрого реагирования на нужды профсоюза и общества, отставание во внедрении современных технологий работы с информацией. Это не позволяет в полной мере реализовать роль профсоюзных организаций вузов как элемента системы управления, обеспечивающего через реализацию поведенческих решений, конвергенцию корпоративных культур и субкультур обогащение труда исполнителей и становление партисипативного типа управления в системе высшего образования.

¹ Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005. С. 22.

² Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика / Д. Л. Стровский, А. С. Франц, Е. В. Пятникова и др. Екатеринбург, 2003. С. 8. Подобной точки зрения на понимание явления организационной культуры придерживаются и известные российские социологи И. В. Грошев, Э. А. Капитонов, А. И. Кравченко и др.

³ См.: Томилов В. В. Культура предпринимательства. СПб., 2000. С. 16.

⁴ См.: Философия власти / Под ред. В. В. Ильина. М., 1993. С. 71.

⁵ См.: Основы управления персоналом / Под ред. Р. Г. Яновского. Ростов н/Д., 2002. С. 36–39.

⁶ См.: Красовский Ю. Д. Организационное поведение. М., 1999. С. 53–58.

⁷ См.: Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Указ. соч. С. 22–25. Характер данной ориентации четко определяет название параграфа «Корпоративизм как носитель корпоративной культуры».