

## РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА В ПРОФИЛАКТИКЕ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ОТЧУЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Малиева З.К.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова», Владикавказ, e-mail: zkmal@yandex.ru

В современном информационном прагматично ориентированном обществе проблема гражданско-патриотического отчуждения молодежи приобретает особую значимость. В связи с этим возрастает актуальность решения данной проблемы в системе высшего профессионального образования. Одним из факторов профилактики гражданско-патриотического отчуждения студентов является корпоративная культура вуза. В данной статье исследуется сущность корпоративной культуры вуза и обосновывается ее роль в формировании нравственных ценностей и норм поведения, в повышении уровня гражданско-патриотической культуры обучающихся. Раскрывается содержание корпоративной культуры вуза, интегрирующее в себе такие характеристики, как философия университета, доминирующие ценности, наблюдаемые регулярные формы деятельности, нормы, правила поведения, организационный климат. Приводятся основные функции корпоративной культуры вуза, благодаря которым происходит формирование гражданского сознания, патриотических ценностей, гражданской позиции, патриотических чувств студентов. Выявляется содержание основных компонентов корпоративной культуры вуза на содержательном, ментальном и деятельностном уровне и определяются условия их совершенствования, обеспечивающие формирование гражданско-патриотического сознания. Результаты исследования расширяют знания о сущности, возможностях и особенностях совершенствования корпоративной культуры вуза и ее роли в профилактике и коррекции гражданско-патриотического отчуждения студентов.

Ключевые слова: гражданско-патриотическое отчуждение, корпоративная культура вуза, компоненты корпоративной культуры, уровни корпоративной культуры, функции корпоративной культуры в вузе, гражданско-патриотическое воспитание.

## THE ROLE OF CORPORATE CULTURE OF THE UNIVERSITY IN THE PREVENTION OF CIVIL-PATRIOTIC ALIENATION OF STUDENTS

Malieva Z.K.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> FGBOU VO "North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov", Vladikavkaz, e-mail: zkmal@yandex.ru

In the modern informational, pragmatically-oriented society, the problem of civil-patriotic alienation of youth acquires special significance. In this regard, the relevance of solving this problem in the system of higher education is increasing. One of the factors for the prevention of civil-patriotic alienation of students is the corporate culture of the university. This article explores the essence of the university's corporate culture and substantiates its role in the formation of moral values and norms of behavior, in raising the level of civil and patriotic culture of students. The content of the university's corporate culture is revealed, which integrates such characteristics as university philosophy, dominant values, observable regular forms of activity, norms, rules of conduct, and organizational climate. The main functions of the university's corporate culture are given, thanks to which the formation of civic consciousness, patriotic values, civic position, and students' patriotic feelings are taking place. The content of the main components of the university's corporate culture is revealed at a substantive, mental and activity level, and the conditions for their improvement are determined, ensuring the formation of civil-patriotic consciousness. The results of the study expand the knowledge about the essence, possibilities and features of the formation of the corporate culture of the university and its role in the prevention and correction of civil and patriotic alienation of students.

Keywords: civil-patriotic alienation, corporate culture of the university, components of corporate culture, levels of corporate culture, functions of corporate culture at the university, civil-patriotic education.

Современное социально-политическое развитие Российской Федерации, ее положение на международной арене, необходимость укрепления государственности остро высветили важность проблемы профилактики гражданско-патриотического отчуждения молодежи. В современных условиях гражданственность и патриотизм молодежи становятся основой

национальной безопасности России, обеспечивающей противодействие социокультурным угрозам, терроризму, идеологическому экстремизму и иным источникам опасности для общества.

О важности данной проблемы свидетельствуют документы, принятые правительством Российской Федерации, в которых говорится о необходимости формирования в молодежной среде национально-государственной идентичности, а в качестве одной из ключевых задач обозначается воспитание патриотично настроенной молодежи, граждан, любящих свою Родину и семью, имеющих активную жизненную позицию [1]. Высокий уровень сформированности гражданско-патриотической культуры молодежи обеспечивает духовный и культурный подъем общества, укрепление государства и его обороноспособности, достижение социальной и экономической стабильности.

В современной литературе различные аспекты формирования гражданско-патриотической культуры затрагивались в работах М.И. Бекоевой [2], А.Р. Джигоевой [3], Б.А. Тахохова [4], В.Л. Тихти [5] и др.

Вопросы гражданско-патриотического воспитания учащихся на основе национальных культурно-исторических традиций рассматриваются в работах таких ученых, как Г.Х. Джигоева [6], В.В. Рябев, В.Д. Алёхин [7], И.М. Хадикова [8] и др.

Проведенный анализ степени разработанности проблемы исследования показывает, что проблема профилактики гражданско-патриотического отчуждения молодежи в образовательной среде вуза не получила должного рассмотрения, недостаточно изучена роль корпоративной культуры в профилактике гражданско-патриотического отчуждения студентов в учебно-воспитательном процессе вуза.

Цель исследования. Обоснование роли корпоративной культуры в профилактике гражданско-патриотического отчуждения студентов.

**Материал и методы исследования.** Теоретическую основу исследования составил анализ работ как зарубежных (Г. Даулинг, Ф. Лютенс, К. Мейер, С. Дэвис [9] и др.), так и отечественных (Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко [10], Т.Е. Иванова [11], Е.Ю. Кравченко, С.М. Осадчая [12], Г.А. Мкртычян [13], В.А. Спивак [14] и др.) исследователей, занимавшихся изучением сущности, особенностей и условий совершенствования корпоративной культуры организации. В работах З.А. Булатовой, И.А. Гайнуллина, Г.А. Абулхановой [15], А.Н. Галагузова, И.А. Ларионовой [16], Т.Б. Загоруля [17], А.И. Богдановой, С.И. Осиповой [18], В.П. Пешковой [19] и др. раскрыты различные аспекты корпоративной культуры в вузе, особенности ее формирования, задачи, функции, ее роль в формировании ценностных ориентаций, установок и поведения субъектов образовательного процесса.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Гражданско-патриотическое отчуждение обучающихся формируется на основе низкого уровня гражданского самосознания и исключения государства из собственной системы ценностей, выражается в пассивности гражданской позиции, утрате патриотических чувств, приоритете собственных прагматических ценностей и отсутствии ответственности перед обществом и государством [20]. Исходя из этого, система педагогической деятельности по профилактике гражданско-патриотического отчуждения студентов в вузе должна быть направлена на решение следующих задач:

- формирование гражданского самосознания, ответственности за судьбу своего народа и своей страны;

- воспитание патриотических чувств, включая чувства любви к Родине, своему народу, гордости за героическое прошлое своей Родины, интереса и уважения к истории и культуре своего и других народов;

- формирование гражданской активности, включающей ответственность за благополучие своего народа и осознанное, творческое отношение к общественной и трудовой деятельности на благо страны.

Одним из основных организационно-педагогических условий профилактики гражданско-патриотического отчуждения студентов, обеспечивающим решение данных задач, является *корпоративная культура вуза*. Это связано с тем, что она является важным фактором регулирования мотивации субъектов образовательного процесса, формирования духовно-нравственных качеств обучающихся, поведенческих установок, характера личностных отношений, отношения к учебе, к своей профессии, труду.

В современной литературе существует несколько определений категории корпоративной культуры. Так, например, Г. Даулинг представляет корпоративную культуру как систему общих ценностей, которые, воздействуя на людей, работающих в компании, на организационные структуры и на механизмы контроля, формируют нормы поведения [21].

Т.Н. Персикова сравнивает существующую в образовательном учреждении корпоративную культуру со своеобразным «компасом», обеспечивающим выбор «правильного» типа поведения, обуславливающего эффективность учебно-воспитательной работы» [22, с. 33].

Данные характеристики позволяют определить корпоративную культуру как важный фактор формирования ценностных ориентаций и норм поведения субъектов учебно-воспитательного процесса, обеспечивающий эффективное решение учебно-воспитательных задач. В связи с этим корпоративную культуру образовательной организации можно отнести к одному из основных условий, обеспечивающих эффективность педагогической

деятельности в процессе формирования гражданско-патриотических ценностей обучающихся [23].

Для определения механизмов влияния корпоративной культуры на формирование гражданско-патриотических ценностей необходимо рассмотреть ее содержание и структуру. Проведенный анализ литературы позволяет определить содержание корпоративной культуры вуза как совокупность традиций, ритуалов и мифов, убеждений, ценностей и норм поведения, которые принимаются, разделяются и передаются из года в год вновь поступившим обучающимся и определяют образ мышления и поведения участников учебно-воспитательных отношений. Благодаря корпоративной культуре, существующей в образовательной организации, формирование ценностных ориентаций участников образовательных отношений происходит естественным путем. Культивируя такие ценности, как дружба, коллективизм, справедливость, взаимовыручка, гордость за свой факультет, вуз, свой народ, город, свою страну, корпоративная культура повышает не только уровень сплоченности коллектива и согласованность поведения, но и воспитывает гордость за свою Родину, стремление своими действиями служить ее интересам.

Основными компонентами корпоративной культуры организации, по мнению Ф. Лютенса, являются следующие:

- философия, доминирующие ценности, разделяемые всеми ее членами;
- наблюдаемые регулярные формы поведения, проявляющиеся в соблюдении общих ритуалов, общей терминологии, языка и т.п.;
- правила поведения, необходимые для соблюдения всеми членами организации;
- организационный климат, формируемый как физической организацией пространства, так и стилем межличностных отношений сотрудников [24, с. 565].

Исходя из этого, определим основные содержательные характеристики корпоративной культуры вуза. Основу корпоративной культуры составляет ее философия, задающая ориентиры деятельности вуза. Философия университета содержит образ управления и базовые представления о сущности и предназначении образовательной организации в социуме, ее отношениях с субъектами окружающей среды (бизнесом, государством, обществом). Вместе с этим философию университета можно охарактеризовать как совокупность внутриуниверситетских принципов и правил взаимоотношений между студентами, преподавателями и администрацией, как особую систему ценностей, норм и убеждений, воспринимаемых произвольно или в процессе воспитания всеми сотрудниками и обучающимися. В процессе формирования гражданско-патриотической культуры студентов значимую роль играют такие ценности и принципы философии университета, как:

- уважение к законам государства, переживание чувства гордости за свою страну;

- приоритет социальной солидарности, коллективизма, выражающийся в активном участии студентов в жизни вуза и общества;
- свобода мысли, слова и творчества в процессе преподавания и учения;
- свобода выражения научных взглядов;
- гражданская активность, ответственность по отношению к окружающим, сопричастность к ситуации в обществе и стране;
- уважение к истории родного края, к родному языку, вера в будущее страны;
- гордость за достижения в науке, культуре, спорте;
- стремление к профессиональному самосовершенствованию и творческому развитию;
- уважение к личности преподавателя и обучающегося, их правам и достоинству;
- гуманизм, бескорыстие, энтузиазм, открытость к инновациям;
- приверженность университету и стремление соответствовать его высоким стандартам.

Философия, ценности, нормы, формы и правила поведения находят свое отображение в разработанном и утвержденном во многих вузах «Кодексе корпоративной этики», который является локальным нормативным актом, определяющим принципы, правила и нормы делового общения и поведения в образовательной организации.

Важную роль в формировании гражданско-патриотических ценностей играет администрация, определяющая содержание философии вуза, задающая основные ценностные ориентиры, нормы, принципы, правила поведения. Не менее значимую роль играют преподаватели, их личностные качества, нравственные установки, характер деятельности, уровень профессиональной компетентности, мобильности, презентационности [25]. От преподавателей и администрации во многом зависит формирование в образовательной организации благоприятного социально-психологического климата, способствующего успешному протеканию процесса формирования гражданско-патриотической культуры обучающихся.

Основными функциями корпоративной культуры вуза, благодаря которым происходит формирование гражданско-патриотических ценностей обучающихся, являются:

- 1) накопление, воспроизводство и продуцирование ценностей корпоративной культуры вуза, обуславливающих успех учебно-воспитательной деятельности (верность своему делу, добросовестность, самостоятельность, трудолюбие, аккуратность, честь, достоинство и др.);
- 2) регламентирующая функция, выступающая регулятором поведения студентов;

3) нормативно-оценочная функция, обеспечивающая оценку поведения субъектов образовательного процесса относительно существующих в вузе норм культурного поведения;

4) познавательная функция, направленная на получение обучающимися знаний о нормах, принципах, ценностях, существующих в образовательной организации, что способствует их позитивной социализации и самореализации;

5) смыслоформирующая функция, связанная с формированием мировоззрения обучающихся, трансформацией корпоративных ценностей в личные убеждения;

6) коммуникативная функция, обеспечивающая взаимопонимание и позитивное взаимодействие участников образовательных отношений через общие для всех принципы, ценности, нормы поведения и другие компоненты корпоративной культуры.

Для определения роли корпоративной культуры вуза и основных направлений ее совершенствования в процессе профилактики гражданско-патриотического отчуждения нами взята структура корпоративной культуры организации А.Б. Сливицкого, который выделил в ней три уровня: содержательный, ментальный и деятельностный [26].

*Содержательный уровень* корпоративной культуры вуза включает документы, определяющие нормативную базу деятельности – Устав, основные положения, описывающие стратегии, технологии деятельности, регламент. Важным звеном корпоративной культуры, определяющим деятельность субъектов образовательного процесса, является этический кодекс, который проектируется в соответствии с целями, стратегиями, существующими нормами, ценностями и требованиями образовательной среды вуза.

Для того чтобы разработанные стратегии и положения были реализованы в практике и имели воспитательный и развивающий эффект, необходимо их перевести из области нормативно-правовой в область личных убеждений и ориентаций на корпоративные ценности, то есть на более сложный, *ментальный уровень*. Функцией корпоративной культуры вуза на данном уровне является влияние на мотивационный и интеллектуальный элементы структуры личности субъектов образовательного пространства, формирование у них гражданско-патриотического мировоззрения, ценностей гражданского общества, социальных и коммуникативных компетенций, лежащих в основе успешной гражданской самореализации.

Целью педагогической деятельности по профилактике отчуждения обучающихся на данном уровне является формирование: нравственных (добра, сострадания, любви, милосердия, мира, искренности, верности, свободы, веры, справедливости, патриотизма, гражданственности); профессиональных (профессионального долга, обязательности,

профессионального самосовершенствования, профессиональной корпоративности); интеллектуальных (истины, знания, творчества, познания); социальных (эмпатии, соборности, ответственности, традиции, семьи, любви и привязанности к детям); эстетических (красоты, гармонии) ценностей.

Для достижения данной цели в современном вузе необходимо выполнение следующих организационных условий:

- восстановление института кураторов, которые оказывают морально-психологическую поддержку обучающимся, приобщают их к системе культурно-нравственных ценностей, участвуют в воспитании гражданской и социальной ответственности;

- стимулирование обучающихся и преподавателей на самосовершенствование, на новые уровни эффективности в учебной, профессиональной и социально значимой деятельности;

- побуждение преподавателей вуза к участию в научной, воспитательной и кураторской деятельности через материальное поощрение;

- поощрение социально активных и успешных обучающихся (награждение грамотами, премиями, туристскими поездками, рекомендации к поступлению в аспирантуру);

- развитие студенческого самоуправления.

Важную роль в процессе профилактики гражданско-патриотического отчуждения обучающихся играет *деятельностный уровень* корпоративной культуры вуза, который представляет собой совокупность практических действий субъектов образовательного процесса, ориентированных на реализацию философии вуза, его Устава, Концепции, корпоративных ценностей и норм, вузовских традиций, программ и технологий. Влияние корпоративной культуры на эффективность профилактики гражданско-патриотического отчуждения на деятельностном уровне обусловлено организацией включения обучающихся в различные формы социально значимой деятельности: волонтерство, патриотические акции, акции милосердия, клубная, спортивно-массовая работа, фестивали, конкурсы [27].

Психолого-педагогическими условиями эффективности педагогической деятельности на данном уровне являются:

- создание в образовательном пространстве вуза оптимальных условий для эффективной деятельности обучающихся, направленной на решение конкретных задач (познавательных, нравственных, преобразующих, проективных и т.д.), способствующей развитию гармоничной, нравственно совершенной, социально активной и саморазвивающейся личности;

- отказ от авторитарного стиля управления учебно-воспитательным процессом и создание атмосферы сотрудничества, обстановки доверия и поддержки обучающихся, способствующей раскрытию личностного потенциала;

- выбор в качестве основной формы профилактики гражданско-патриотического отчуждения самостоятельной деятельности обучающихся, способствующей личностному, социальному, познавательному развитию, повышению интеллектуальной активности, формированию духовно-нравственных потребностей, развитию коммуникативных способностей.

**Выводы.** Таким образом, высшее учебное заведение является особым типом организации, в котором корпоративная культура выполняет воспитательные функции, связанные как со сплочением коллектива, формированием мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности, так и с усвоением традиционных духовно-нравственных ценностей культуры, становлением гражданско-патриотического сознания. Совершенствование организационно-управленческой структуры вуза, реализация функций корпоративной культуры и ее совершенствование на содержательном, ментальном и деятельностном уровнях, обеспечивает эффективную профилактику гражданско-патриотического отчуждения обучающихся в вузе.

### Список литературы

1. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы», утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/8qqYUwwzHUxzVkH1jsKAErrx2dE4q0ws.pdf> (дата обращения: 28.11.2018).
2. Бекоева М.И. Толерантность как важное условие идентичности народов разных национальностей и культур // Проблемы научной мысли. 2018. Т. 7. № 3. С. 12-15.
3. Джioева А.Р. К проблеме гражданско-патриотического воспитания в учебном процессе общеобразовательной школы // Мир педагогики и психологии. 2017. № 8 (13). С. 6-11.
4. Тахохов Б.А., Богатых Н.А. Поликультурная компетентность - фактор развития толерантности студентов // Высшее образование сегодня. 2008. № 3. С. 24-26.
5. Техти В.Л. Основные направления патриотического воспитания в современных условиях // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 117-119.
6. Джioева Г.Х. Использование воспитательного потенциала традиционной педагогики

осетин в подготовке студентов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 2 (17). С. 76-79.

7. Рябев В.В., Алёхин В.Д. Историко-культурное наследие как фактор формирования гражданско-патриотических ценностей учащейся молодежи: перспективы использования / Актуальные вопросы образования в XXI веке: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Мурманск, 29-31 марта 2016 г.) / Ответственный редактор Т.В. Белевских. Мурманск: Мурманский арктический государственный университет, 2017. С. 208-212.

8. Хадикова И.М. Основные подходы к изучению этнического самосознания в отечественной науке // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2014. № 4. С. 292-296.

9. Мейер К., Дэвис С. Живая организация. М.: Добрая книга, 2007. 368 с.

10. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005. 351с.

11. Иванова Т.Е. Эволюция концепций корпоративной ответственности – от социальной восприимчивости к общим ценностям // Фундаментальные исследования. 2015. № 6-2. С. 344-348.

12. Кравченко Е.Ю., Осадчая С.М. Корпоративная социальная ответственность (учебное пособие) // Международный журнал экспериментального образования. 2012. № 4-1. С. 84.

13. Мкртычян Г.А. Организационное поведение. М.: Юрайт, 2017. 238 с.

14. Спивак В.А. Организационное поведение. М.: Эксмо, 2010. 320 с.

15. Булатова З.А., Гайнуллин И.А., Абулханова Г.А. Корпоративная культура в сфере образования // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=24548> (дата обращения: 25.11.2018).

16. Галагузов А.Н., Ларионова И.А. Корпоративная культура вуза // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 12. С. 29-30.

17. Загоруля Т.Б. Корпоративная культура вуза: проблемы взаимодействия субъектов образовательного процесса – студентов и преподавателей // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19736> (дата обращения: 24.11.2018).

18. Богданова А.И., Осипова С.И. Интегрирование ценностей толерантности в корпоративную культуру вуза // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8560> (дата обращения: 25.11.2018).

19. Пешкова В.П. Социально-педагогические функции студенческой корпоративной культуры // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9283> (дата обращения: 24.11.2018).
20. Малиева З.К. Педагогическая система профилактики и коррекции морального отчуждения обучающихся в современной высшей школе. Владикавказ: Изд-во СОГУ, 2017. 241 с.
21. Даулинг Г. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности. М.: ИМИДЖ-Контакт, ИНФРА-М, 2003. 130 с.
22. Персикова Т.Н. Корпоративная культура. М: Логос, 2015. 286 с.
23. Малиева З.К. Роль корпоративной культуры вуза в профилактике девиаций социального здоровья студентов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2014. №3 (18). С.132-134.
24. Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999. 692 с.
25. Легостаева И.В. Ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 2-3. С. 509-512.
26. Сливицкий А.Б. Формирование корпоративной культуры [Электронный ресурс]. URL: <http://www.advertology.ru/article30168.htm> (дата обращения: 28.11.2018).
27. Малиева З.К. Современные формы профилактики и коррекции морального отчуждения студентов // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 4. [Электронный ресурс]. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=25016> (дата обращения: 1.12.2018).