

УДК 378:338.28:796

ББК 74.580

Н 40

С.Д. Неверкович

Член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики Российского государственного университета физической культуры; E-mail: neverkovich@mail.ru

А.А. Попова

Кандидат педагогических наук, докторант кафедры педагогики Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодёжи и туризма; E-mail: neverkovich@mail.ru

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: СИНЕРГИЗМ И РЕИНЖИНИРИНГ

(Рецензирована)

Аннотация. В развернутом виде представлен содержательный аспект реинжиниринга и синергизма корпоративной культуры высшего учебного заведения (с целью поиска путей повышения эффективности образовательной деятельности в сочетании с научной и спортивной деятельностью). Особое внимание уделено современному представлению корпоративной культуры во взаимосвязи с изменениями, происходящими в сфере физической культуры и спорта.

Ключевые слова: корпоратизация, вуз физической культуры, реинжиниринг, синергизм, дешифровка корпоративной культуры.

S.D. Neverkovich

Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of Pedagogics Department, the Russian State University of Physical Training; E-mail: neverkovich@mail.ru

A.A. Popova

Candidate of Pedagogical Sciences, Doctoral Candidate of Pedagogics Department, the Russian State University of Physical Training, Sport, Youth and Tourism; E-mail: neverkovich@mail.ru

CORPORATE CULTURE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION OF PHYSICAL TRAINING: SYNERGISM AND REENGINEERING

Abstract. The substantial aspect of reengineering and synergism of corporate culture of a higher educational institution is presented in expanded form for the purpose of searching ways of increasing the efficiency of educational activity in combination with scientific and sports activity. Special attention is paid to modern representation of corporate culture in interrelation with the changes occurring in the sphere of physical culture and sport.

Keywords: corporatization, higher education institution of physical culture, reengineering, synergism, decoding of corporate culture.

Тема корпоративной культуры практической и экономической (КК) вызывает все больший интерес исследователей в силу высокой значимости в условиях изменений, направленных на деловой успех

[1]. Особый интерес – в этой связи – представляет ее синергизм и реинжиниринг, то есть инструментальное сопровождение изменений в процессе управления данным видом культуры [2].

С позиций экономики корпорация, в том числе и вуз физической культуры, представляет собой особую форму организации хозяйственной деятельности. Для нашей страны – это явление, способное существенно повлиять на результаты реформ (в условиях современного экономического и политического кризиса) за счет привлечения особой культуры, ориентированной на успех и доверительность внутриорганизационных отношений в системе физкультурно-спортивной деятельности [3].

В преломлении к вузу физической культуры речь может идти о «корпоратизации», носящей тройственный характер: интеграционно-управленческий, финансово-технологический и виртуальный, связанный с применением новых компьютерных и спутниковых телекоммуникаций. Говоря иначе, она напрямую

связана с изменениями особой (корпоративной) культуры, предполагающей вовлечение рассматриваемой организации в транснациональную сферу физкультурно-спортивной деятельности.

Цель исследования – введение в научный оборот и педагогическую практику понятия корпоративной культуры учреждения профессионального образования (описание данного феномена с позиций синергизма и реинжиниринга).

Методы исследования – ретроспективный анализ проблем, возникающих в учреждениях высшего профессионального образования в сфере физической культуры и спорта; педагогическое наблюдение процесса формирования и развития корпоративных отношений в данной сфере национальной экономики.

Результаты и их обсуждение. В таблице 1 представлен содержательный аспект нашего исследования. Конкретно речь в ней идет о ключевых вопросах синергизма и реинжиниринга в системе внутриорганизационного корпоративного культуростроения.

Таблица 1

Содержательный аспект исследования реинжиниринга и синергизма корпоративной культуры высшего учебного заведения

Направленность исследования	Ключевые вопросы, определяющие данную направленность исследования
1. Синергизм корпоративной культуры вуза физической культуры	Феномен корпоративной культуры. Закономерности воспроизводства корпоративной культуры. Особенности корпоративной культуры вуза. Актуальность формирования корпоративной культуры в учреждениях профессионального образования. Поиск оснований для выявления специфики корпоративной культуры вуза. Морально-психологические установки, создающие консолидацию сотрудников.
2. Реинжиниринг в системе корпоративного культуростроения	SADT-моделирование внутрикорпоративной организации педагогической деятельности. Общая схема и интерпретация системы реинжиниринга. Обратный реинжиниринг, его цели и ключевые модели. Главные критерии успешности реинжиниринга в системе корпоративного культуростроения. Реинжиниринг с позиций основных фаз развития вуза физической культуры. Оценка системы нравственных качеств статусных групп сотрудников в процессе реинжиниринга.

Некоторые из этих вопросов ниже будут освещены довольно детально, с позиций управления корпоративной культурой вуза физической культуры как условия оптимизации его деятельности (не только педагогической, но также научной и спортивной).

Изначально подчеркнем, что корпоративная культура может быть определена как набор коллективных базовых представлений, обретаемых вузом при решении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции. Эффективность этих представлений оказывается достаточной для того, чтобы передавать их новым членам коллектива в качестве определенного набора ценностей.

Основная причина возрастания интереса к данному виду культуры состоит в том, что это помогает понять процессы, происходящие внутри физкультурно-спортивных организаций, объединяющих представителей различных субкультурных и профессиональных групп. Особенно это необходимо с позиций координации деятельности различных служб и понимания характера межгрупповых процессов, позволяющих осуществлять коммуникацию и взаимодействие.

Подчеркнем также, что понимание КК желательно для всех, кто трудится в стенах вуза физической культуры (и прежде всего руководителям, если они действительно хотят быть таковыми).

Синергизм корпоративной культуры определяется рядом параметров: ее социальностью и многозначностью. Речь также идет о ее регулятивной и оценочной функции (с позиций того, что она осознанно или неосознанно принимается всеми работниками вуза). Важно и то, что она способна изменяться, вызывая при этом появление синергетического эффекта, появление у рассматриваемой организации новых свойств и роста эффективности функционирования ее основных элементов.

С позиций синергетики вуз физической культуры можно представить в виде самоорганизующейся системы [4]. При этом геном ее развития и является корпоративная культура (или культурные образцы, с которыми лидеры (руководители) рассматриваемой системы соотносят элементы своего мышления и поведения).

Речь также может идти о морально-психологических установках, создающих консолидацию сотрудников, системе нравственных качеств статусных групп сотрудников (руководящего состава, профессорско-преподавательской коллегии, научного и учебно-вспомогательного персонала). В данном случае важен феномен КК, закономерности ее воспроизводства, поиск особенностей и оснований для выявления специфики корпоративной культуры вуза или любого другого учреждения профессионального образования.

Синергизм в данном случае представляется в виде «культурного капитала», связанного с доминирующей ролью субъекта (того, кто отвечает за «ген» саморазвития данной организации). Он представлен также правым полушарием (если физкультурно-спортивную организацию соотнести с «мозгом»). Левое же полушарие – это организационная структура, штатное расписание, должностные обязанности, система управления.

Говоря иначе, КК выступает как качественное состояние социально-экономических явлений, возникающих в рамках саморазвития системы; способствует формированию философии «общей судьбы» на уровне данной системы. По мнению Р. Рюттингера, «не только наблюдать и анализировать культуру, но и понимать ее – означает схватиться вначале за облако. Культура и связанные с ней представления о ценностях не являются жесткими понятиями, как организационные структуры и процессы, стратегии

и бюджеты. Культура – это самый мягкий материал из всех, которые существуют. Но «мягкое» оказывается «жестким» на преуспевающих предприятиях» [5]. Их особенностью является наличие команды единомышленников, каждый из которых является творческой личностью, обеспечивающей общий (деловой) успех физкультурно-спортивной организации.

В процессе исследования особое внимание нами обращалось на классификацию форм КК (таблица 2). Речь идет о таких признаках классификации, как тип лидерства, содержание трудовой деятельности, сила влияния, отношение к корпоративным ценностям, носители (субъекты) КК и др.

Корпоративная культура определяет новый взгляд на деятельность

Таблица 2

Классификация форм корпоративной культуры вуза физической культуры

Признак	Форма
Технологический	Культура взаимознания; культура взаимопонимания; культура взаимодействия; культура деятельного сотворчества
Отношение к корпоративным ценностям	Феодальная культура; культура участия; культура менеджерского контроля; культура внешнего контроля
Тип лидерства	Рыночная КК; клановая КК; адхократическая КК
Сила влияния	Прогрессивная культура; реакционная культура
Содержание трудовой деятельности	Культура управленческой деятельности; культура исполнительной деятельности
Ценностный	Материальная культура; духовная культура; деятельностная культура
Целостность	Внутренняя культура; внешняя культура
Воспроизводственный	Культура производства; культура обмена; культура распределения; культура потребления
Носители (субъекты) КК	Организационная культура; деловая культура
Функциональный	Культура, основанная на власти; ролевая культура; целеориентированная культура; лично-ориентированная культура

физкультурно-спортивной организации, позволяющей расширить потенциал возможного делового успеха и получить на этой основе определенные конкурентные преимущества. Схематично это можно связать с возможностью роста вуза физической культуры за счет двух факторов, имеющих отношение к КК (рисунок 1).

Изменения корпоративной культуры связаны с внутренней средой конкретной организации, а познания – с внешней (с целью расширения поля своей физкультурно-спортивной деятельности). Нередко эти изменения

происходят стихийно (за счет складывания из «обломков» культур, привнесенных сотрудниками и предыдущими культурами). Однако преуспевающие вузы этим занимаются специально – и, прежде всего, их дальновидные руководители, рассматривающие корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на общие цели и ценностные установки, мобилизовать инициативу коллектива, обеспечивать преданность делу, облегчать общение и достигать взаимопонимание [6].

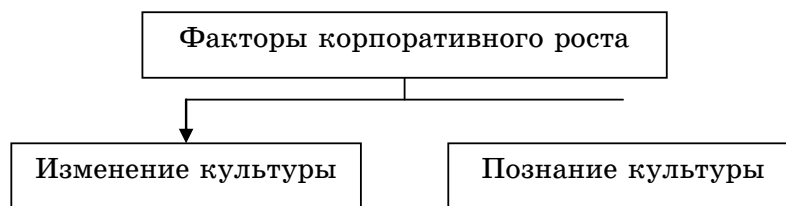


Рисунок 1. Возможности роста за счет изменения корпоративной культуры и ее познания

Речь – по сути – идет о реинжиниринге (с позиций основных фаз развития вуза физической культуры). Общая его схема, включающая в свой состав четыре этапа, имеет следующий вид (рисунок 2).

Первый этап заключается в разработке идеального «образа будущей корпорации». Далее следует второй этап: «обратный реинжиниринг». В совокупности с первым он составляет основу моделирования процессов преобразований.

Третий этап «прямой реинжиниринг». Он заключается в разработке моделей нового бизнеса и информационной системы обеспечения реинжиниринга, определяющей культуру системного управления физкультурно-спортивной организацией.

Четвертый этап: определяется внутренним перепроектированием процессов и систем. Важно при этом обеспечить их соответствие новой корпоративной культуре. Здесь

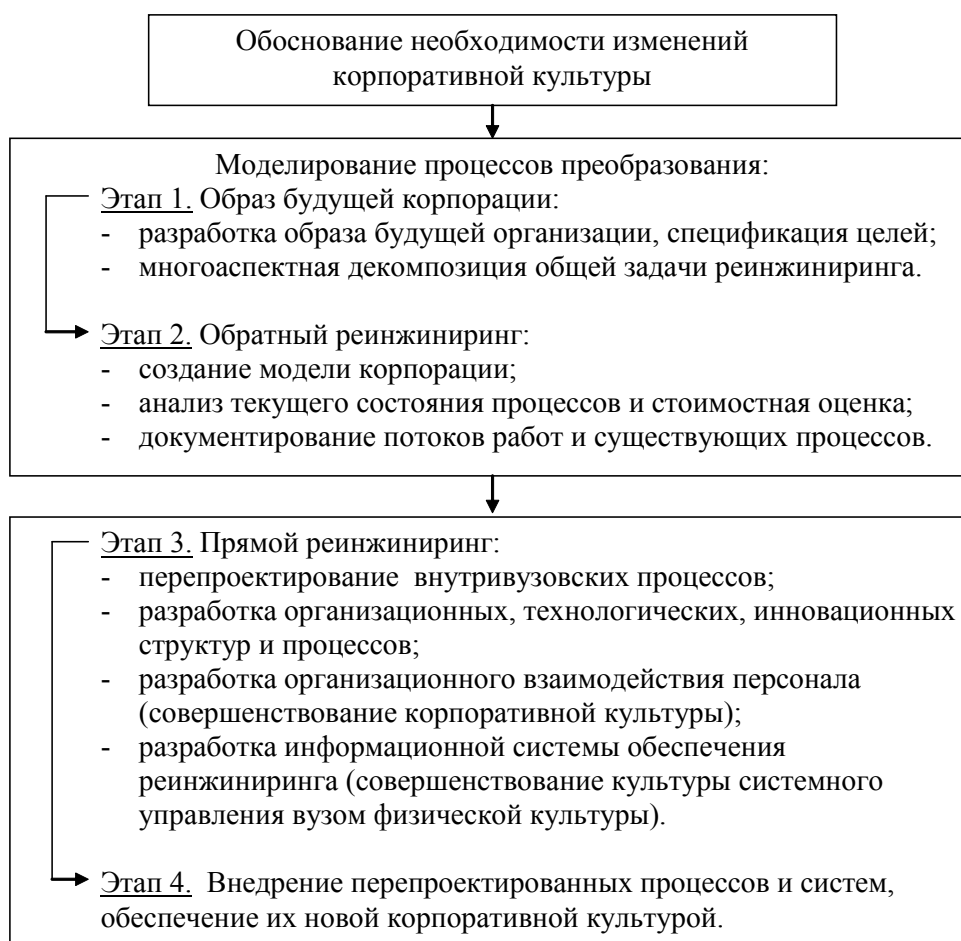


Рисунок 2. Общая схема реинжиниринга в системе корпоративного культуuroстроения

важна умелая состыковка и переход от старых процессов к новым, так чтобы исполнители процессов понимали суть происходящих изменений.

Заключение. Интерпретация системы реинжиниринга в системе корпоративного культуростроения следующая: диагностика настоящего, управление переходом, образ будущего состояния корпоративной культуры вуза. Под реинжинирингом при этом понимаются функциональные изменения самоорганизующихся систем с целью скачкообразного улучшения важнейших показателей физкультурно-спортивной деятельности, осуществляемой вузом физической культуры.

Современные исследования в области корпоративного культуростроения связаны с оценкой влияния КК на деловой успех физкультурно-спортивной организации. Особое внимание обращается на эмпирические свидетельства связи между корпоративной культурой и показателями эффективности производства товаров и услуг, его масштабов и прибыли.

В сфере физкультурно-спортивного образования интерес к КК появился сравнительно недавно. Одной из наиболее важных причин отмеченного является все большая связь вузов с внешней средой и их роль в подготовке специалистов для сферы ФКиС. Немаловажную роль играет также рост конкурентоспособности данных организаций и необходимость (в связи с этим) обращения к поиску внутрикорпоративных резервов этого роста. Здесь речь прежде всего может идти об инициативности, доверии, умении работать в команде, умении отвечать за свои поступки и принимать на себя ответственность за принятие решений и их реализацию, приспособляемости к переменам, выбранной стратегии развития (диверсификации, развития новых рынков, концентрации в

маркетинге на наиболее прибыльные сегменты рынка).

Под КК при этом – в самом широком аспекте – понимается то, чем вуз физической культуры «обладает». Именно с этих позиций особый акцент в управлении корпоративной культурой делается на целеориентированное поведение работников, особенно когда формируется осознанный и принимаемый всеми фундамент для принятия решений.

Синергизм корпоративной культуры нами связывается прежде всего с товарищеским общением руководителей с подчиненными, гласностью, здоровой социальной обстановкой и истинной преданностью своей организации (поддержкой и развитием ее провозглашаемых ценностей). По большому счету все это выливается в «экономику доверия» [7].

Подчеркнем также, что с позиций формирования и развития корпоративной культуры следует различать: оперативный синергизм (результат более эффективного использования средств, персонала и обучения будущих выпускников вуза), синергизм менеджмента (решение многообразных оперативных, организационных и стратегических проблем, улучшения в руководстве вузом физической культуры), инновационный синергизм (непосредственное развитие КК, положительно влияющее на использование потенциала рассматриваемой физкультурно-спортивной организации). Учет всего этого носит название интегрального синергизма, который следует рассматривать в органической связи с реинжинирингом корпоративной культуры, направленным на рост ценностной значимости вуза физической культуры.

В основе желания исследовать и понять корпоративную культуру лежат соображения, связанные с необходимостью помочь руководителям управлять сложными

проблемами культурного характера в организации. Этим же пониманием должны обладать и лица, являющиеся ее членами.

Процесс «дешифровки» КК предполагает участие в нем одной или нескольких ключевых групп организации и четкое определение задач культурного анализа. Некоторые культурные представления могут восприниматься в качестве факторов, способствующих достижению сиюминутных проблем, в то время как прочие представления могут только мешать этому. Соответственно может быть сделан вывод о том, что новая практика может быть производной от существующей культуры.

Оценка уровня (или, иначе, дешифровка) корпоративной культуры связана с определенным риском и издержками. Этот риск может быть внутренним, когда члены физкультурно-спортивной организации не хотят или не могут использовать данные о собственной КК, и внешним, когда они могут не осознавать потенциальных последствий обнародования информации

об их корпоративной культуре. И в том, и в другом случае существует опасность того, что интерпретация окажется некорректной или поверхностной, вследствие чего глубинные структуры останутся не выявленными.

Корпоративная культура, как правило, имеет два основных источника развития: коллективный опыт, полученный при создании и развитии вуза физической культуры; новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми его членами и руководителями. Хотя каждый из этих источников играет крайне важную роль, наиболее существенным из них является влияние лидеров (именно они, имея конкретную цель, определяют миссию вуза и основы взаимодействия с внешней средой (исходя из устойчивости вышестоящих структур). Формирование КК при этом является процессом формирования групп единомышленников (примером этого является, собственно говоря, УралГУФК в нынешнем его положении).

Примечания:

1. Одер Л.Я., Попова А.А. Деловой успех спортивного менеджмента. Челябинск: Изд-во УралГУФК, 2010. 46 с.
2. Гибадулин Р.Х., Попов А.Н., Пряхин Г.Н. Управление культурой: инструментальное сопровождение изменений. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. 218 с.
3. Попова А.Ф. Культуростроительный менеджмент физкультурно-спортивной организации: подходы, процессы. Челябинск: Изд-во УралГУФК, 2014. 382 с.
4. Попов А.Н., Пряхин Г.Н., Лутфуллин Ю.Р. Изменения и корпоративная культура. Челябинск: Изд-во ЧелГУ, 2005. 75 с.
5. Рюттингер Р. Культура предпринимательства: пер. с англ. М.: Экономика, 1992. 340 с.
6. Чернышев А.Ю. Практика консультирования по вопросам корпоративной культуры. URL: www.aicconsulting.ru
7. Попова Е.А., Мощенко Н.С. Экономика доверия. Челябинск: Изд-во УралГУФК, 2011. 84 с.
6. Франц А.С. Корпоративная культура учреждений профессионального образования. Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2011. 92 с.

References:

1. Oder L.Ya., Popova A.A. Business success of sports management. Chelyabinsk: UralGUFK publishing house, 2010. 46 pp.
2. Gibadulin R.Kh., Popov A.N., Pryakhin G.N. Management of culture: instrumental support of changes. SPb.: SPbSUEF publishing house, 2009. 218 pp.

3. Popova A.F. Culture-building management of sports organization: approaches, processes. Chelyabinsk: UralGUFK publishing house, 2014. 382 pp.

4. Popov A.N., Pryakhin G.N., Lutfullin Yu.R. Changes and corporate culture. Chelyabinsk: ChelSU publishing house, 2005. 75 pp.

5. Ryuttinger R. Culture of business: transl. from English. M.: Ekonomika, 1992. 340 pp.

6. Chernyshev A.Yu. Practice of consulting on corporate culture. URL: www.ailconsulting.ru

7. Popova E.A., Moshchenko N.S. The economy of trust. Chelyabinsk: UralGUFK, 2011. 84 pp.

6. Frants A.S. Corporate culture of vocational education institutions. Ekaterinburg: RGPPU publishing house, 2011. 92 pp.