

ник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология, 2012. - №2 (18). - С. – 63-65

3. Конфликтология [Текст]: уч. Пособие для вузов / под ред. Дмитриева А.В. – М. : Гардарики, 2000.- С.5-6

4. Марксистская концепция социального конфликта [Текст] // Россия сегодня: гуманизация социально-экономических отношений. VI Марксовские чтения. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной памяти проф. В.Д.Жукоцкого / Отв. ред. З.Р.Жукоцкая, Е.С.Борзов. — Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2008. — С. 57-61.

5. Политология конфликта [Текст]: учебное пособие / под ред. Д.М Фельдман. – М.: ИД «Стратегия», 1998 - 139 с.

6. **Пономаренко, В.А.** Управление конфликтами [Текст] / В. А. Пономаренко – М.: Олимп, 2008. – 89 с.

7. **Рыжов, О.А.** Управление социальным конфликтом [Текст] / О.А Рыжов, В.В Ларченков // Вестник Политология, 2012 г. - №5. - С.116.

8. Философия конфликта: [Текст] Метод. указания по дисциплине «Деловое общение» (к разделу «Конфликты и способы их преодоления») Н.В Вохменцева. / Алт. гос. техн. ун-т им. И.И.Ползунова. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2004. – 20с.

ГРНТИ 02.01.45

УДК 101.1

Сигнаевская Ольга Романовна

ДЕЯТЕЛЬНОСТНО-АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: корпоративная культура, паттерн коллективных базовых представлений, корпоративные ценности, деятельностно-аксиологический подход.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблемам формирования корпоративной культуры в образовательной организации, опре-

деляется ее сущность и основные механизмы формирования. Рассмотрена методологическая основа, а именно деятельностно-аксиологический подход к решению проблемы формирования единых ценностей педагогического коллектива.

Signaevskaya Olga Romanovna

ACTIVE-AXIOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF CORPORATE CULTURE

KEY WORDS: corporate culture, the basic pattern of collective representations, corporate values, activity-axiological approach.

ABSTRACT. The problems of corporate culture in an educational institution are determined by its essence and basic mechanisms of formation. The methodological framework, namely activity-axiological approach to solving the problem of forming the same values of pedagogical staff is observed.

Проблема формирования корпоративной культуры вызывает все больший интерес исследователей не только в силу особого, междисциплинарного положения, но и в силу высокой практической и экономической значимости для жизнедеятельности компаний, фирм, других организаций. Само понятие «корпоративная культура» относится к классу таких понятий, которые не имеют единственно верного толкования. Практически каждый исследователь в этой области предлагает собственное оригинальное определение культуры организации.

При сущностном анализе корпоративной культуры образовательной организации целесообразно опираться на несколько определений: паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых организацией при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем [1]; набор

наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через символические средства духовного и материального внутриорганизационного общения [2]; свод формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, персональных и групповых интересов, особенностей поведения, ценностей [3], осознанные и неосознанные представления сотрудников о способах деятельности, набор привычек, писанных и неписанных норм поведения, запретов, ценностей, ожиданий [4].

Таким образом, большинством исследователей корпоративная культура понимается как комплекс разделяемых всеми членами организации ценностей, представлений, понятий и убеждений, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает организация по мере преодоления препятствий внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию.

В данном контексте понимания корпоративной культуры на первый план выходит проблема ценностей, на основе которых она формируется. Именно ценности, разделяемые и декларируемые ее основателями и наиболее авторитетными членами, зачастую становятся ключевым звеном, от которого зависит сплоченность коллектива, которое формирует единство взглядов и действий и обеспечивает достижение целей.

Под ценностью мы понимаем любой «объект» (в том числе и идеальный), имеющий жизненно важное значение для субъекта (индивида, группы, этноса) [5]. Образовательная организация как самостоятельный субъект вырабатывает собственные ценности, позволяющие ему функционировать в реальном социуме. Собственными ценностями образовательных организаций, обеспечивающими его функционирование, выступают академические свободы,

инновационная деятельность, организационная устойчивость, экономическая устойчивость [6].

Единая и понятная участникам образовательного процесса система ценностей (предназначение и цели образовательной организации, принципы осуществления деятельности, установки по отношению ко всем участникам) и адекватных способов их реализации (поведение администраторов, правила и нормы организации, способы взаимодействия) создает среду для эффективной деятельности. В такой среде происходит существенное улучшение коммуникаций, каждому участнику предоставляется возможность наиболее полно и эффективно использовать свой потенциал, и как следствие, повышается конкурентоспособность образовательных организаций.

Анализ социокультурной ситуации, связанной с образованием, и сама образовательная практика показывают, что сегодня еще пока нет оснований говорить об образовании как факторе формирования и развития личности через систему ценностей, ее направленной социализации. В любом случае ценности, транслируемые и присваиваемые в организации должны носить гуманистический, универсальный характер.

Гуманистическая направленность образовательного процесса в образовательном учреждении реализуется через интеграцию деятельностного и аксиологического подхода в целостный деятельностно-аксиологический подход, который следует рассматривать как методологический принцип исследовательской и практической педагогической деятельности, обеспечивающий интегративное содержательное, процессуальное и технологическое единство деятельностной направленности и ценностной ориентированности образования.

Определяющим условием успешности реализации в образовательном процессе деятельностно-аксиологического подхода является адекватность системы гуманистических ценностей, положенных в его основу, ценностным ориен-

тациям педагогов. Однако практика образования свидетельствует о том, что автоматически индивидуальная система ценностных ориентаций педагога не приобретает гуманистической направленности. В гуманистически ориентированном образовательном процессе направленность на развитие личности ребенка должна быть не только осознана учителем, но и принята им как ценность. Аксиологическая направленность педагогического мышления требует перехода от нормативного к креативно-аналитическому типу профессионального мышления учителя [7].

Следовательно, трудность формирования корпоративной культуры образовательной организации заключается в формировании единой системы ценностей, транслируемых и присваиваемых, а также в том, что каждый новый участник образовательного процесса привносит свои собственные ценности, взгляды, убеждения, иногда прямо противоположные сложившимся в образовательной организации.

Еще одна сложность состоит в том, что не все корпоративные ценности, осознаваемые и принимаемые участником образовательного процесса, действительно становятся его личными - одного лишь положительного отношения к ним для этого явно недостаточно. Обязательным условием трансформации является практическое включение сотрудника в деятельность образовательной организации, направленную на реализацию данной ценности.

Целенаправленные действия по формированию корпоративной идентичности затрагивают два аспекта: содержание (знание об образовательной организации - объективная составляющая) и отношение (восприятие этого содержания, отношение к нему - субъективная составляющая) [8]. Процесс формирования корпоративной идентичности для новичков начинается с инициации, т. е. процедуры обращения (посвящения) в мир ценностей и ритуалов корпорации. Различные варианты инициации (посвящение в члены, день лица, профессиональные праздники, день чести лица) имеют единый смысл: «С сегодняшнего дня ты -

один из нас, ты можешь гордиться принадлежностью к столь достойному сообществу».

Следующий этап - интериоризация норм и ценностей корпорации. Проблема ориентации (какие в этом образовательном учреждении существуют правила и нормы повседневной жизни, что здесь поощряется, а за что наказывают; что является образцом для подражания и какие существуют критерии успешности) решается с помощью сотрудников – трансляторов «образцового поведения». Посредством повествования – нарративов они фиксируют временные отношения событий, проясняя смыслы и последствия, которые одни события имели для других. Выстраивание единой временной последовательности событий в их смысловой взаимосвязанности задает возможности переинтерпретаций, трансформаций смыслов и значений – возможности конструирования новой реальности.

Проясняя свои представления о таких важных сторонах жизни организации, как профессионализм педагога, способности управленческой поддержки профессионализма, уровень профессионального доверия, система вертикального и горизонтального контроля, способы проявления инициативы, способы решения проблем, источники профессиональной информации, поведение в условиях инновационной деятельности и др., каждый участник образовательного процесса получает ответы на вопросы, что представляет собой корпоративная культура данной образовательной организации и насколько возможно практическое включение в деятельность образовательной организации, направленную на реализацию корпоративных ценностей.

Итак, корпоративная культура формируется через образование ценностного поля, то есть на первый план выходит проблема ценностей. Для образовательных организаций это академические свободы, инновационная деятельность, организационная устойчивость, экономическая устойчивость. Ценности, транслируемые и присваиваемые в образовательной организации должны носить гуманистический,

универсальный характер. Важно осознавать, что развитие корпоративной культуры может происходить только комплексно и непрерывно, опираясь, в первую очередь на смену парадигмы мышления педагогов от нормативной к креативно-аналитической [9; 10]. Именно в это нам и видится суть деятельностно-аксиологического подхода к формированию корпоративной культуры образовательной организации.

Библиографический список

1. **Шейн, Э.** Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб. : СПбГУ ИТМО, 2008. — 154 с.
2. **Спивак, В. А.** Корпоративная культура [Текст] / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
3. **Пригожин, А. И.** Организационная культура и ее преобразование [Текст] / А. И. Пригожий // *Общественные науки и современность*, 2003. – № 5. – С. 12 – 22.
4. **Ушаков, К. М.** Организационная культура: уровневая модель оценки. [Текст] / К. М. Ушаков // *Директор школы*, 1995. – № 3 – С. 2 – 4.
5. **Ценность.** Психологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psi.webzone.ru>.
6. **Сергеева, Т. Б.** Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Т. Б. Сергеева, О.И. Горбатько. – Режим доступа: <http://portalus.ru>.
7. **Киприянова, Е. В.** Инновационная образовательно-профессиональная среда как фактор внедрения современных технологий обучения: монография [Текст] / А. Г. Гостев, Е. В. Киприянова. – Екатеринбург, 2008. – 290 с.
8. **Скворцова, Т.** О корпоративной идентичности [Текст] / Т. О. Скворцова, И. В. Стернин // *Управление компанией*, 2007. – № 2. – С. 64 – 67.
9. **Сигнаевская, О. Р.** Человек в сетях полипарадигмальности: кризис смыслоутраты XXI века [Текст] : моно-

графия / О. Р. Сигнаевская – Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2009. – 230 с. ISBN 978-5-7186-0426-9.

10. **Сигнаевская, О. Р.** Культурно-антропологические смыслы политического и образовательного пространств в информационную эпоху [Текст] : монография / О. Р. Сигнаевская – Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2011. – 235 с. ISBN 978-5-7186-0466-5.

ФИЛОСОФИЯ СИМУЛЯКРА

ГРНТИ 02.41.51

УДК 7.01 + 17.022.1 + 316.37

Квятковский Георгий Юрьевич

БОРЬБА СИМУЛЯЦИЙ И ДЕСИМУЛЯЦИЙ: ИСТОЧНИК НЕСИМУЛИРУЕМОГО

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: массовая культура, симуляция, десимуляция, художественная культура XX в., рок-музыка, социальные эффекты, субъективация, несимулируемое.

АННОТАЦИЯ. В предлагаемой статье рассмотрен эффект, возникающий в процессе борьбы симулятивного и десимулятивного начал современной художественной культуры. Автор полагает, что массовая симуляция и борьба с ней способны стать фоном, на котором со временем проступят значимые несимулируемые элементы художественной культуры – авторская позиция, обоснованные ценности и мастерски воплощенное формосодержание.