

УДК 332:378.4 (470)

DOI 10.14258/epb202333

МОЛОДЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ: СОЗДАНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ, РОЛЬ КОЛЛЕКТИВА И ЛИЧНОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ ЛУЧШИХ УНИВЕРСИТЕТСКИХ ТРАДИЦИЙ И ПРАКТИК

В. И. Беляев, В. В. Мищенко, О. Ю. Рудакова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

В статье освещаются вопросы создания и развития молодых университетов. Отмечаются важные исторические аспекты формирования и развития высшего образования как в европейских странах, так и в России. Представлена и рассмотрена классификация факторов развития университетов. Выделены две группы факторов: сугубо внешние (политические, материальные, финансовые) и факторы, источниками ресурсов для формирования которых являются как внешние, так и внутренние возможности университетов (социально-культурные, интеллектуальные факторы). Определены продукты, производимые университетами: индивидуальный интеллектуальный капитал и социально значимый общественный капитал, научные знания, культура. Установлено, что культура создается и передается студентам университетов их профессорско-преподавательским составом и покидает университет вместе с выпускниками, создавая во внешней среде репутацию университету. При этом, покидая университет, культура, вместе с тем, остается и в университете. В этом случае она выполняет функцию фактора его развития.

Ключевые слова: молодой университет, продукты университета, факторы развития университета, культура университета, интеллектуальный капитал университета.

YOUNG UNIVERSITIES OF RUSSIA: CREATION AND FORMATION, THE ROLE OF THE STAFF AND INDIVIDUAL IN THE FORMATION OF THE BEST UNIVERSITY TRADITIONS AND PRACTICES

V. I. Belyaev, V. V. Mishchenko, O. Yu. Rudakova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article highlights the issues of creation and development of young universities. Important historical aspects of the formation and development of higher education are noted, both in European countries and in Russia. The classification of university development factors is presented and considered. Two groups of factors are singled out: purely external (political, material, financial) and factors, the sources of resources for the formation of which are both external and internal capabilities of universities (socio-cultural, intellectual factors). The products produced by universities are defined: individual intellectual capital and socially significant social capital, scientific knowledge, culture. It has been established that culture is created and transmitted to university students by their faculty and leaves the university together with graduates, creating a reputation for the university in the external environment. At the same time, leaving the university, culture, at the same time, remains at the university. In this case, it performs the function of a factor in its development.

Keywords: young university, university products, university development factors, university culture, university intellectual capital.

Введение. Все университеты можно подразделить на молодые и старые. К старым, например, относится Болонский университет, отметивший свое 900-летие в 1988 г., и многие другие университеты Европы.

В России в категорию старых следует отнести Московский государственный университет (МГУ) им. М. В. Ломоносова; в 2005 г. он отпраздновал свое 250-летие, и Томский государственный университет (ТГУ), основанный в 1878 г. и приближающийся к своему 140-летию. Старыми их следует назвать не только потому, что они насчитывают более сотни лет своей деятельности, но и потому что они являются первыми в нашей стране: МГУ — первый в России университет; ТГУ — первый российский университет в Сибири.

Признаками старых университетов следует назвать наличие у них сложившихся уникальных традиций, накопленного опыта, ценностных ориентиров, культуры, истории, эффективных практик преподавания, исследований. Для старых университетов это является интеллектуальным капиталом, социально-значимым культурным фактором их дальнейшего развития и роста. Для молодых же — образцом для подражания. В качественном отношении именно это и отличает молодые университеты от старых. Объединяет же их в единую корпоративную общность род деятельности.

Университет: содержание деятельности. Содержание деятельности университета отражено в определении, сформулированном в 1988 г. при определении целей и задач Болонского процесса. Из него следует, что университет, находясь «в сердце различно организованных обществ и в силу различных географических условий и различий исторического развития, представляет собой автономное учреждение, которое критическим образом создает и распространяет культуру через научные исследования и образование. Чтобы адекватно реагировать на нужды современного мира, он должен иметь моральную и интеллектуальную независимость по отношению к любой политической и экономической власти, реализуя свою деятельность в области исследований и образования» [1]. Таким образом, можно назвать две функциональные сферы, в которых университет осуществляет свою деятельность — образование и наука. При этом, как подчеркивается во второй статье устава Великой Хартии Университетов, «учебный процесс в университетах должен быть неотделим от исследовательской деятельности с тем, чтобы преподавание... было на уровне, отвечающем эволюции как потребностей общества, так и требованиям, предъявляемым к научным знаниям» [2]. Подбор профессорского состава также должен

«происходить в соответствии с принципами неотделимости исследовательской деятельности от преподавательской» [3].

Алтайский государственный университет: место в корпоративной структуре университетского сообщества России, история создания, становления, развития. Можно выделить две волны создания молодых университетов в РФ. Первая из них охватывает период с 1973 по 1990 г., когда было создано 28 университетов. Во вторую волну (с 1991 г. по настоящее время) был создан 31 университет, в том числе 24 — в Москве с пригородами (Пушино, Дубна) и четыре — в Санкт-Петербурге.

В настоящее время в РФ насчитывается 373 университета, 69 из них относятся к молодым университетам, каждому из которых нет еще и 50 лет. География молодых университетов следующая: 22 — в Москве, пять — в Санкт-Петербурге, 42 — в регионах (восемь из которых не в столицах субъектов РФ).

В классическом понимании университет, в отличие от института или академии, предоставляет: 1) более широкий спектр направлений подготовки и послевузовской переподготовки обучающихся, при этом в рамках одного факультета они могут быть разноплановыми; 2) осуществляет научную деятельность как теоретического, так и прикладного характера [4].

Из 69 молодых университетов России к классическим, в соответствии с вышеназванными критериями, можно отнести только 36, из них 12 были созданы в 1973–1990 гг., все в областных (краевых) центрах.

Во вторую волну (1991 г. — по н. в.) молодые классические университеты были созданы прежде всего в Москве (девять) и Санкт-Петербурге (два). Остальные — узкопрофильные (аграрные, медицинские, технические и т. п.). Все они создавались практически с нуля (кроме Ленинградского государственного университета). В регионах новые классические университеты (15) создавались в результате реорганизации уже действующих высших учебных заведений, за исключением Сургутского (1993 г.) и Ингушского (1994 г.).

Алтайский государственный университет (АлтГУ) был открыт в 1973 г. Особенность его становления — развитие с «нуля», то есть не на базе какого-то вуза региона, например, педагогического института (так было в ряде областей, в частности, Кемеровской). В первый год план набора был определен в 300 студентов на трех факультетах: историческом, экономическом, юридическом и только по очной форме обучения. В основу первого профессорско-преподавательского состава вошли ученые Томского и Новосибирского государственного

ных университетов, Барнаульского юридического факультета Томского университета [5].

Выделяются следующие вехи в развитии Алтайского государственного университета:

1973–1983 гг. — становление и формирование профессорско-преподавательского ядра коллектива университета, создание основ материально-технической базы. В 1983 г. АлтГУ уже включал в себя восемь факультетов, 29 кафедр, 275 преподавателей. Университет располагал тремя учебными корпусами, тремя общежитиями.

1983–1993 гг. — АлтГУ выходит на позиции классического университета в сфере образования. В 1993 году он состоит из 10 факультетов и отделений, 54 кафедр. Среди ППС два члена-корреспондента РАН, 39 докторов наук и профессоров. В 1991 г. открыт первый диссертационный совет.

В период 1993–2003 гг. — АлтГУ становится лидером в сфере образования. На конец этого периода в вузе функционировало 15 факультетов и два отделения, 81 кафедра, шесть филиалов.

В АлтГУ работают семь докторских и шесть кандидатских диссертационных советов. Обучается 16000 студентов по 56 специальностям и направлениям. Численность ППС — более 700. 26 декабря 2000 г. состоялось торжественное открытие нового 9-этажного административно-учебного корпуса.

К 45-летию (2018 г.) АлтГУ вошел в число ведущих вузов России. Функционируют 11 факультетов и два института, четыре филиала, колледж. В 2011 г. в АлтГУ прошел Всероссийский студенческий форум с участием Президента РФ Д. А. Медведева и министра образования и науки А. А. Фурсенко.

Важным достижением стало утверждение в 2011 г. программы стратегического развития на пятилетний период в числе 55 университетских программ — победителей конкурса Минобрнауки РФ.

В АлтГУ сформировались коллективы ученых, конкурентоспособных на федеральном и международном уровнях в лице прежде всего трех научных школ по археологии (руководитель Ю. Ф. Кирюшин), социологии (С. Г. Максимова) и ботанике (А. И. Шмаков), признанных Советом при Президенте РФ ведущими научными школами.

В 2013 г. под эгидой университета создана Ассоциация азиатских университетов. В нее входят 50 вузов из восьми стран. АлтГУ стал головным вузом Университета ШОС.

Произошли количественные и качественные изменения в инфраструктуре: собственностью АлтГУ стал учебный корпус на 2,2 тыс. кв. м. и общежитие № 3, базы практик «Чемал» и «Голубой утес». В 2018 г. запустили в эксплуатацию студенческий жилой комплекс на 1000 мест.

В настоящее время в АлтГУ в девяти институтах (истории и международных отношений; экономики, менеджмента и информационных систем; юридическом, математики и информационных систем; цифровых технологий, электроники и физики; химии и химико-фармацевтических технологий; биологии и биотехнологии; географии; гуманитарных наук), а также колледже и трех филиалах (Белокурихинский, создан в 1996 г., Бийский, 2001 г. и Рубцовский, 1996 г.) обучается более 17000 студентов и аспирантов, в том числе 2000 иностранных из 30 стран мира, 3000 студентов СПО. Обучение в университете ведется по более 300 образовательным программам, действует 70 сетевых программ с ведущими вузами, около 40 программ подготовки кадров высшей квалификации. Работает более 600 высококвалифицированных преподавателей и ученых, включая 144 докторов наук, профессоров [6].

Факторы развития молодых университетов: общая характеристика. Любая общественная структура, в том числе и образовательные учреждения, не могут не развиваться [7, с. 122–131]. По признаку источников и сфер проявления факторы развития университетов можно сгруппировать в две группы: сугубо внешние, и факторы, которые имеют и внешние, и внутренние источники. К сугубо внешним относятся материальные, финансовые политические факторы. Интеллектуальные и социально-культурные — к внешним и внутренним.

Если вести речь о значении личности и коллектива в развитии университетов, то следует заметить, что внешние факторы не зависят от влияния профессорско-преподавательского состава на их источники, в то время как интеллектуальные и культурные факторы непосредственно связаны и с действиями отдельных индивидуумов, и с взаимодействиями их друг с другом при осуществлении образовательных и исследовательских процедур. Поэтому если вести речь о «формировании лучших университетских традиций и практик», основное внимание рекомендуется сосредоточить на группе социально-культурных и интеллектуальных факторов, но рассматривать их нужно в зависимости от количественных и качественных параметров материальных, финансовых и политических факторов.

Внешние факторы развития университетов. Очевидно, что эти факторы формируются в исторической ретроспективе. Поэтому влияние сугубо внешних факторов на создание и развитие университетов можно рассмотреть на примерах из прошлого. Так, из истории развития высшего образования в России, как уже отмечено выше, следует, что первый университет — МГУ — был создан в 1755 г. Это была уже вторая попытка организа-

ции высшего образования в нашей стране. Первая успехом не увенчалась. Ее инициатором был Петр I (1672–1725). В ходе Великого посольства в Европу (1697–1698), он, кроме всего прочего, загорелся желанием создать в России академию наук и университет одновременно. По этому поводу у него была дискуссия с В. Г. Лейбницем (1646–1716), который был как бы платным консультантом царя в деле создания и развития в нашей стране образования и науки. Г. В. Лейбниц предлагал ему сначала создать университет, подготовить научную элиту, которая бы и составила интеллектуальную основу российской академии наук; это выглядело логично. Но Петр I думал по-иному. И, несмотря на то, что его отвлекали другие дела, о необходимости учреждения научных и образовательных структур в государстве он не забыл. По его инициативе Указом сената от 28 января (8 февраля) 1724 г. российская академия наук была создана. В то же время был учрежден и первый российский университет. Однако он просуществовал всего лишь до середины XVIII в. Причина неудачи, по справедливому суждению профессора А. А. Аузана, заключается в игнорировании социально-культурных факторов, комплексного системного подхода к обоснованию решения о создании одновременно и академии наук, и университета в нашей стране не было [3]. Не была учтена сословная структура населения (социально-культурный фактор). В университете принимали только детей дворян, которые отнюдь не стремились к постижению научных истин. По меткому замечанию А. А. Аузана, университет превратился «в туристическое агентство» для детей богатых дворян, которые уезжали в Европу получать образование, но на деле преследовали другие цели; по окончании обучения в Европе далеко не все из них вернулись в Россию. Болонская система образования, имея целью «унификацию образовательных систем и политики развития европейского университетского сообщества», создав возможность обучения студентов в разных учебных заведениях Европы, по отношению к современной России¹ выполняла, по сути, ту же функцию: способные выпускники бакалавриата российских вузов могли продолжить обучение в магистратурах европейских университетов — и делали это — и мно-

гие из завершивших обучение, как и некоторые из, как бы, «птенцов гнезда Петрова»², предпочли остаться в Европе.

Политические факторы в организации и развитии университетов выражаются в форме управленческих решений, в выработке конкретных требований к организации учебного и исследовательского процессов. Очевидно, что политические факторы являются изначальными и определяющими — быть или не быть университету, быть или не быть программе развития университета. По этой причине политические решения должны быть взвешены и по другим перечисленным выше факторам. Очевидно, что игнорирование социально-культурных факторов при обосновании политического решения по созданию университета в Санкт-Петербурге в первой половине XVIII в. и обусловило неудачу.

Большое значение, естественно, имеет ресурсный фактор. А именно материальная база: здания, сооружения, оснащенность учебного и исследовательского процессов, финансирование формирования и развития ресурсной базы университета и источники финансирования. Рассматривая вопрос, касающийся источников финансирования университетов, А. А. Аузан оттолкнулся от изначальных позиций известных исторических личностей. Так, А. Смит (1723–1790) полагал, что содержать профессоров должны студенты. Автор «Исследования о природе и причинах богатства народов» (1776), более 25 лет размышлявший о формировании благосостояния индивидуумов и общества, исходил из того, что в процессе обучения молодой человек получает приращение частного человеческого капитала, который он затем реализует на рынке труда за заработную плату. По его теории получается, что университеты производят частное благо в форме индивидуального человеческого капитала, следовательно, обучающиеся и должны оплачивать труд преподавателей, а также содержание и развитие материальной базы учебных заведений.

По-иному, как свидетельствует А. А. Аузан, воспринимал и объяснял деятельность университетов Наполеон Бонапарт (1769–1821). По его представлениям, университеты производят не только индивидуальное благо; они создают и общественное социально-значимое благо в форме общественно-

¹ Россия к Болонскому процессу присоединилась в 2003 г., но спустя двадцать лет в 2023 г. вынуждена была отказаться от участия в нем.

² Конечно, студентов несостоявшегося первого университета нашей страны, уехавших в первой половине XIX в. на обучение в европейские университеты, назвать «птенцами гнезда Петрова» можно только весьма условно, ибо А. С. Пушкин (1799–1837) в поэме «Полтава» (1829) отнес к таковым ближайших соратников Петра I по битве под Полтавой, а именно генералов, участвовавших в ней («...и Шереметьев благородный, и Брюс, и Боур, и Репнин...»). Но поскольку уехавшие в Европу студенты первоначально учились в университете, инициатором создания которого был Петр I, то отождествление их с «птенцами гнезда Петрова» допустимо, хотя и с некоторой натяжкой. Что же касается наших современников, которые по окончании обучения в зарубежных вузах предпочитают остаться там, где учились, то они, конечно, никакие не «птенцы гнезда Петрова»; они просто «перелетные птицы», или «рыбы, которые ищут где глубже», и которых ловят на наживку мнимых европейских ценностей «болонские рыбаки».

го человеческого капитала, реализация которого в общественной социально-экономической среде и обуславливает функционирование и развитие общества. Из его теории следует, что государство не должно устраняться от финансирования функционирования и развития университетов.

Социально-культурные и интеллектуальные факторы развития университетов. Содержание этих факторов, их роль в развитии университетов, как старых, так и молодых, сформулировал и объяснил В. Гумбольдт (1767–1835), основатель Берлинского университета (1809). Его подход отражен в определении университета, представленном в уставе Великой Хартии. Из этого определения следует, что университеты производят не только социально-значимые блага в форме профессиональных кадров для производственной жизнедеятельности общества; они образуют и культуру, морально-нравственные ценностные ориентиры и поведенческие установки обучающихся и, таким образом, завершают социализацию представителей молодого поколения, начатую в семьях, в детских дошкольных учреждениях, в школах. Таким образом, подход В. Гумбольдта предполагает синтез результатов анализа всех перечисленных выше факторов, обуславливающих функционирование и развитие университетов, сосредоточивая внимание на социально-культурных и интеллектуальных условиях. Исходить в этом синтезе нужно из того, что университет производит и воспроизводит культуру, которая формирует и отражает образ университета в общественном сознании.

Поскольку в определении университета отмечена и интеллектуальная деятельность, следовательно, он производит и новые научные знания. Создавая их, университет накапливает уникальный опыт производства знаний, который прямо и непосредственно влияет не только на укрепление его интеллектуальных ресурсов, но и социально-культурного фактора. Таким образом, в обобщенном виде продуктами, производимыми университетами, являются культура и знания, формирующие интеллектуальный капитал. Они же являются и факторами развития университетов. Получается, что любой отдельно взятый университет, производя эти продукты, осуществляет и создание факторов (условий) для своего развития. В итоге, с одной стороны, и то, и другое, как продукты, включается в общественное потребление, а с другой — и то, и другое остается в университете и используется его менеджментом в качестве специфических факторов его развития.

Организационные (корпоративные) культуры: содержание и структура, методы и подходы к формированию. Культура организации представляет собой то, что подчеркивает различия

в трудовом поведении работников в одинаковых по выпускаемому продукту и применяемым технологиям условиях производства. В связи с этим Эдгар Шейн организационную культуру определил как систему «коллективных базовых представлений, приобретаемых [ее членами] при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются новыми членами группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» [8, с. 31–32]. Основным их источником являются национальные культуры, но и не только. Отдельные черты, характеристики организационных культур появляются под воздействием конкретных обстоятельств, которые по-разному воспринимаются, а следовательно, по-разному и проявляют себя в разных организациях, в том числе и одной отраслевой принадлежности; и университеты здесь не являются исключением. В этом случае можно говорить о том, что организационная культура конкретного университета является уникальной.

Организационные культуры имеют определенную структуру. Выделяют следующие составляющие организационных культур: традиции, мифы, нормы и правила трудового поведения, общения, ценностные ориентиры, а также ограничения на некоторые действия, поступки, решения. Некоторые из структурных элементов культур приобретают форму официальных регламентов, то есть они официально задокументированы и их исполнение контролируется менеджментом. Такие официальные элементы культур иногда называют кодексом организационной культуры. А есть нормы, правила поведения, ценности, которые официально не оформлены, не задокументированы, но они сформулированы, восприняты работниками, влияют на поведение людей, причастных к этой культуре; следовательно, определяют результаты организации. Таким образом, все структурные элементы организационных культур можно подразделить на две большие группы: писанные, то есть официально оформленные регламенты, и неписанные нормы, правила поведения, ценностные ориентиры.

Считается, что автором термина «корпоративная культура» и инициатором деления структурных составляющих культур на писанные и неписанные является известный немецкий военный теоретик К. фон Клаузевиц (1780–1831). По некоторым свидетельствам, кроме воинских уставов и регламента офицерских судов чести, он ввел в состав культуры поведения членов офицерской корпорации неписанные (но сформулированные и неофициально принятые) правила проведения дуэльных поединков. Истоками писанных правил корпоративных куль-

тур в Западной Европе, очевидно, следует назвать Магдебургское право, предписывающее нормы поведения членам цеховых структур в пределах своих цеховых корпораций (обувщики, булочники и др.); очевидно, внутри цеховых структур были и неписанные правила поведения, взаимоотношений, взаимодействий. Скорее всего, К. фон Клаузевиц, проецируя неписанные нормы культуры офицерской корпорации, использовал метод аналогий.

Формирование организационных культур в молодых университетах. Писанные и неписанные методы формирования внутриорганизационной культуры трудового поведения применяются и в формировании университетских организационных культур. Неписанные правила и нормы организационной культуры в университетской среде, которые могут придать культуре черты уникальности, формируются на кафедрах в процессе живого человеческого общения преподавателей между собой, в аудиториях при общении преподавателей со студентами. Э. Шейн, обращая на это внимание, утверждает, что значительная роль в формировании таких правил принадлежит лидеру [8, с. 27, 183–321]. По его мнению, создание и развитие культуры, формирующей привлекательный образ организации, является самой важной задачей лидера. Для университета создаваемая в его рамках культура является уникальным продуктом и фактором: вместе с выпускниками, воспринявшими эту культуру, она распространяется в общественном пространстве; но при этом она одновременно остается и в университете, в том числе и в неявном виде в структуре социально-трудовых отношений работников. В первом случае она формирует репутацию университета во внешней среде. Во втором — она является фактором для дальнейшего развития университета, придания ему уникальных характеристик. Таково значение этого продукта-фактора. И ведущая роль в укреплении и развитии этого продукта-фактора, по утверждению Э. Шейна, принадлежит лидеру. Кто же в университете может быть таковым лидером, который формирует его внутреннюю культуру?

Лидера часто воспринимают как человека, наделенного властью и обладающего признанным авторитетом, способного сформировать команду и повести ее за собой. Лидер формирует и транслирует базовые элементы организационной культуры университета — ценности, традиции, обычаи, является инициатором изменений культуры, включая символику ее проявления внутри и за пределами университета.

Иерархию формальных лидеров университетской культуры, определяющих ее параметры, трансляцию и поддержание в деловой среде, обеспечивая, с одной стороны, решение стратегических

задач, с другой — формирование и укрепление образа университета, можно представить следующим образом:

- 1) все менеджеры верхнего уровня управления (ректор, проректоры по различным функциональным направлениям);
- 2) деканы факультетов (директора институтов) и их заместители;
- 3) заведующие кафедрами;
- 4) преподаватели.

Лидеры формирования культуры университета являются ее носителями; они, реализуя функционально-ролевую модель поведения, согласно должностным инструкциям и организационной структуре, создают социально-психологический климат и передают содержание культурных ценностей в вертикальных и горизонтальных коммуникациях.

Диагностика культуры университета по модели К. Камерона и Р. Куинна [9, с. 61–99], как вектора поведения и трудовой деятельности всех участников (сотрудники, преподаватели, студенты, административно-управленческий персонал), позволяет построить ее типовой (усредненный) профиль с позиции текущего (фактического) и желаемого (формального, регламентируемого) состояния. Лидеры и носители культуры постоянно находятся в состоянии выбора между приоритетами развития организации по отношению к внешней среде (внутренний фокус и интеграция или внешний фокус и дифференциация) и наилучшей организацией бизнес-процессов, способствующих достижению целей (гибкой и дискретной или стабильной и контролируемой организационной структуры). Это приводит к тому, что в различные периоды жизни университета в той или иной степени проявляются различные характеристики культуры:

- клановость в форме поддержки развития личности внутри организации и сплоченности ее носителей;
- инновационность с содействием динамике, творчеству, новаторству, проектированию;
- рыночность с ориентацией на коммерческие результаты и поддержку конкурентной борьбы;
- иерархичность, выраженная в значительной структурированности и формализованности.

Если на этапе становления и роста качественные характеристики культуры университета ориентированы на сплоченность, сбалансированное развитие всех ее участников, поддержку творческого и инновационного проявления, то на этапе зрелости и спада можно наблюдать преобладание формализованности в решении задач, что ограничивает гибкость института в научно-исследовательском развитии, превалирование в целевых установках

коммерческой составляющей, что становится препятствием в развитии творческой составляющей, инновационной активности, поддержке значимости роли преподавателя как основного поставщика знаний в образовательном процессе, и как производителя знаний — в научно-исследовательском.

Культура университета — самый сложный и медленно трансформирующийся объект, напрямую обусловленный ценностно-целевой моделью самого университета и его лидеров, масштабами и направлениями деятельности (образовательная, научно-исследовательская, консультационная, воспитательная). Она создается и развивается в условиях изменений экономических, политических и социальных приоритетов, национальных стратегических задач и целей социально-экономического развития, образовательной и научной деятельности, которые становятся факторами и условиями, определяющими цели деятельности университета и его внешний облик в общем социально-экономическом пространстве.

На основе базовых представлений о мире и реальности, о провозглашаемых ценностях, внешних проявлениях культуры университета в дальнем и ближнем окружении, стиля лидерства и управления, стратегических целей и определяемых критериев успеха, можно сделать вывод о вероятном конфликте и несоответствии в фактических и регламентируемых параметрах культуры университета, особенно заметных в переходные периоды (например, в период перевода студентов на дистанционное обучение, а преподавателей на дистанционный режим работы, в связи с необходимостью предотвращения распространения коронавирусной инфекции, или в период перехода к цифровой экономике, требующей быстрой перестройки организационных процессов, либо в периоды значительного изменения целевых ориентиров в сторону коммерциализации результатов деятельности). Именно поэтому мы видим прямую пропорциональную зависимость в параметрах связующих культурных ценностей в процессах взаимодействия членов вузовского коллектива.

Роль и значение лидера в формировании культуры университета как в части писаных, так и неписаных ее правил поведения можно проследить посредством анализа ролевой структуры того или иного лидера, представляющего собой либо администрацию университета (факультета), либо профессорско-преподавательский состав. Методологию и порядок проведения такого анализа предлагается рассмотреть на примере ролевой структуры преподавателя университета.

Моделирование ролевого поведения преподавателей в процессах формирования организационной культуры университета. Очевид-

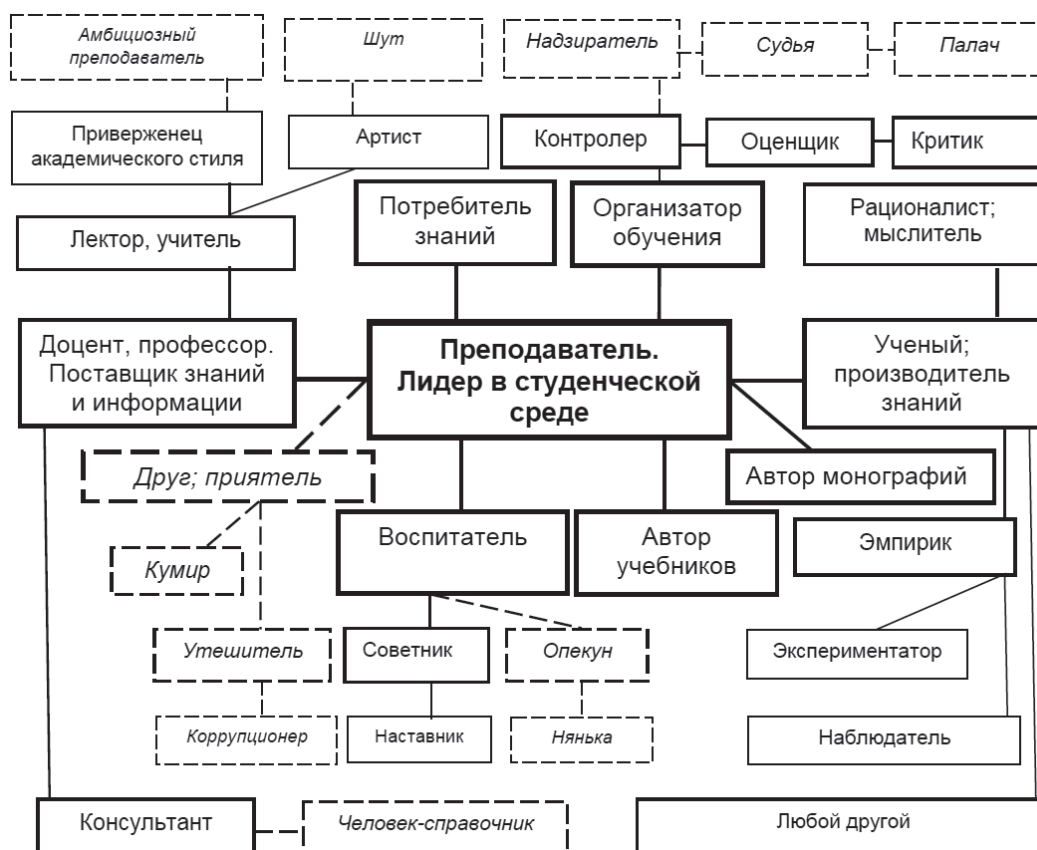
но, что многие неписанные ценностные ориентиры, составляющие сущностную основу организационных культур, проявляются в поведении людей, в отдельных поступках. Наблюдающие за ними (коллеги, участники процесса) могут воспринимать или не воспринимать формы проявления этой сущностной основы. И в том, и в другом случае они становятся вольными или невольными субъектами формирования неписаных и не предписываемых правил поведения в обществе. Так и укореняются в организационную (и не только в организационную) культуру неписанные нормы и правила поведения людей, формирующие общественные отношения, составляющие ее (культуры) сущностную основу, проявляющуюся на поверхности явлений в соответствующих ценностным ориентирам формах поведения людей. Также формируется (производится) в университетских аудиториях та культура, которая, говоря образно, предназначена «навынос». И лидером в ее производстве является преподаватель. Входя в студенческую аудиторию, он, вольно или невольно, осознанно или неосознанно, становится лидером в формировании неписаных правил поведения, являющихся элементами организационной (и не только организационной) культуры. На него смотрят, его слушают, понимают (или не понимают), воспринимают (или не воспринимают). В общем и целом — и по терминологии Э. Шейна, и по существу — он лидер, формирующий культуру в студенческой среде, которая и предназначена «навынос». Таким образом, преподаватель, как личность, должен беспокоиться о том, что «вынесут» из его общения те, которые скоро отправятся в «жизненное путешествие» по внешней среде; что они «понесут» и «принесут» во внешнюю среду, какое мнение об университете во внешней среде они будут формировать своим трудовым общественным поведением.

Как преподаватели это, вольно или невольно, делают? Социальный психолог Ч. Хэнди в объяснении решения этих задач использовал теорию ролей [10, с. 2–14]. Ее суть сводится к представлению структуры поведения индивидуума в форме ролей, которые он вынужден исполнять в решении производственных задач. Истоки этой концепции, очевидно, следует искать в комедии У. Шекспира «Как вам это понравится». В уста одного из ее героев он вложил следующую фразу: «Мир — театр. В нем женщины, мужчины — все актеры. У каждого есть вход и выход свой. И человек один и тот же роли различные играет в пьесе, где семь действий есть...» [11, с. 116]. Согласно У. Шекспиру, все люди в общественной жизни вынуждены играть разные роли; причем они в одном действе могут исполнять не одну роль. Г. Минцберг, исследуя содержание труда менеджера, также пришел

к выводу, что, осуществляя руководство людьми менеджер отнюдь не только решает группу функциональных задач, как это определил А. Файоль (1841–1925) [12, с. 103–108], но и, решая их, исполняет одну из десяти названных им ролей [13, с. 36–48]. Очевидно, на шекспировском принципе основана и ролевая теория социальной психологии, которую и использовал Ч. Хэнди в объяснении формирования организационных культур;

эту теорию можно применять и в объяснении формирования культуры университета, опираясь при этом и на суждения Э. Шейна о том, что режиссером в этой ролевой структуре является лидер, личность, преподаватель.

Ролевая модель преподавателя вуза, как лидер в студенческой аудитории, где закладываются основы культуры в форме неписаных ее элементов, представлена на рисунке [14, с. 174–182].



Ролевая модель преподавателя вуза

Графическая модель ролей преподавателя в общении со студентами является многоуровневой. Уровни выделены по критерию конкретизации роли. Так, роль ученого, как производителя новых научных знаний (второй ролевой уровень), может быть конкретизирована по признаку применимых методов познания и критериев оценки новых знаний на истинность на эмпириков (от греч. эмпирио — опыт) и рационалистов (от лат. ratio — разум): эмпирики в своей познавательной деятельности опираются на опыты и эксперименты, критерием истины для них является практика; рационалисты полагают, что новые знания появляются в процессе размышлений; критерием истины является разум.

Содержание той или иной роли преподавателя в процессе его трудовой деятельности развивается.

Иногда такое развитие может привести к перерождению позитивных моментов той или иной роли в негативные моменты. Например, развивая свою роль лектора, преподаватель, представляя учебный материал, применяет примеры из литературы, обыденной жизни, сценического искусства и др. Он становится мастером своего дела, артистом; его интересно слушать, и это, естественно, хорошо. Однако если преподаватель переусердствует с применением развлекательных моментов в своих лекциях, из артиста он может превратиться в шута. Очевидно, что такие ролевые трансформации не могут не сказываться на формировании культуры студентов, которые «вынесут» ее за пределы университета, формируя мнение о нем во внешней среде.

Некоторые роли могут изначально оказаться негативными. На рисунке в качестве такой роли

обозначено формирование дружеских отношений между преподавателем и студентами, конкретизация которых может привести к возникновению коррупционных взаимодействий.

Содержание каждой роли не может не оказывать влияния на мнения студентов об университете, на формирование их ценностных ориентиров, определяющих их поведение в общественной среде. Это влияние может быть как позитивным, так и негативным. Модель поведения преподавателя в отношении со студентами определяет и результат в производстве культуры «навынос».

На рисунке представлен общий вид ролевой модели преподавателя; ее рекомендуется воспринять как образец для построения реальной модели, отражающей содержание сложившихся ролевых стереотипов поведения преподавателей в пределах факультета или кафедры. Если ролевая модель будет точно отражать реальное положение дел на факультете (кафедре), можно выявить ее слабые стороны, обнаружить негативные ролевые позиции. По результатам такого анализа можно построить идеальную модель ролевого поведения преподавателей и наметить программу перехода от реальной модели к идеальной. Основная цель такой трансформации — формирование эффективной и результативной культуры, которая «уйдет» из университета вместе с выпускниками как продукт труда преподавателей и будет формировать общественное мнение, репутацию и имидж университета во внешней среде; а уходя, она вместе с тем останется в университете и может использоваться как фактор его развития.

Определяющими в формировании ролевой модели преподавателя являются его личные ценностные установки, их сходства и различия с ценностями университетской культурной среды, социально-психологического климата университета, складывающегося в процессах административных воздействий на труд преподавателей.

Формирование и использование интеллектуального капитала университета. Как и культура, интеллектуальный капитал университета представляет собой и продукт труда работников университета, и фактор дальнейшего его развития. На начальных этапах становления молодого университета источником интеллектуального капитала является внешняя среда; другие вузы города, страны. Так, первоначальный интеллектуаль-

ный капитал АлтГУ, как уже упоминалось выше, формировался посредством привлечения на работу ученых ТГУ, Новосибирского государственного университета. Источниками первоначального накопления интеллектуального капитала следует назвать также и аспирантуры старых вузов, куда могут направляться первые выпускники молодых университетов с целью получения ученой степени.

По мере накопления первоначального интеллектуального капитала молодого университета должны включаться механизмы и его накопления посредством производства новых научных знаний и приобретения исследовательского опыта работающими преподавателями. Речь идет об активном участии профессоров и доцентов в исследовательской работе по грантам, а также и в исследованиях по заказам предприятий, организаций на договорной основе.

Эффективное применение интеллектуального капитала университета, учитывая неотделимость результатов его образовательной и научной деятельности от человека, создающего его, определяется выбором наиболее подходящих инструментов управления человеческим капиталом, с одной стороны, ориентированных на формирование благоприятной инфраструктуры для производства новых научных знаний и их капитализации, а с другой — на целесообразное использование интеллектуального капитала во благо университета.

Заключение. Методология ролевого подхода в анализе формирования неписаных правил поведения работников в организационной культуре университетов рассмотрена в статье только на примере преподавателей. Очевидно, что по предлагаемой схеме (см. рис.) следует представить действующую и идеальную модель ролевого поведения менеджеров высшего и среднего звена управления университетов. Очевидно также и то, что эти модели должны быть содержательно сопряжены друг с другом, то есть исследованы влияющие на поведение преподавателей связи по всей иерархии управления вузом. Безусловно, никак нельзя оставлять без внимания и вопросы, связанные с производством новых научных знаний и с накоплением интеллектуального капитала университета. Он должен представлять собой неотъемлемую часть единого организационно-культурного контекста учебного заведения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аузан А. Миссия университета: взгляд экономиста // Вопросы образования. 2013. № 3. С. 266–286. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/missiya-universiteta-vzglyad-ekonomista/> (дата обращения: 11.04.2023).

2. Великая Хартия Европейских Университетов (Болонья, 18 сентября 1988 г.). URL: <https://base.garant.ru/70180098/> (дата обращения: 11.03.2023).
3. Аузан А. К уяснению смысла положений Великой хартии европейских университетов (текст лекции) // Эксперт-Урал. № 7 (588). Февраль 2014. URL: <https://expert-ural.com/archive/7-588/k-uyasneniyu-smisla-polozheniy-velikoy-hartii-evro.html> (дата обращения: 11.03.2023).
4. Филаткина Г. Чем университет отличается от института? URL: https://aif.ru/society/education/chem-universitet_otlichaetsya_ot_instituta/ (дата обращения: 01.04.2023).
5. История Алтайского государственного университета / Гордимся прошлым. URL: https://www.asu.ru/univer_about/new_history/ (дата обращения: 01.04.2023).
6. Юбилей 50 лет АлтГУ. URL: https://www.asu.ru/university_life/day/50/ (дата обращения: 03.04.2023).
7. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм, демократия. М., 2007. 864 с.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб., 2007. 336 с.
9. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационных культур. СПб., 2001. 320 с.
10. Хэнди Ч. Понимание организации: хрестоматия к курсу «Менеджмент в здравоохранении». М., 1999. 35 с.
11. Шекспир В. Полное собрание комедий. СПб., 2020. 1128 с.
12. Пью Д. С., Хиксон Д. Дж. Исследователи об организациях: хрестоматия. Жуковский, 1996. 240 с.
13. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организации. М., 2021. 626 с.
14. Беляев В. И. Практика менеджмента. М., 2006. 256 с.

REFERENCES

1. Auzan A. The mission of the university: the view of an economist. Questions of education. 2013. No. 3. Pp. 266–286. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/missiya-universiteta-vzglyad-ekonomista/> (date of access: 11.04.2023).
2. Magna Carta of European Universities (Bologna, September 18, 1988). URL: <https://base.garant.ru/70180098/> (date of access: 11.03.2023).
3. Auzan A. To clarify the meaning of the provisions of the Great Charter of European Universities (lecture text). Expert-Ural. No. 7 (588). February 2014. URL: <https://expert-ural.com/archive/7-588/k-uyasneniyu-smisla-polozheniy-velikoy-hartii-evro.html> (date of access: 11.03.2023).
4. Filatkina G. How does a university differ from an institute? URL: https://aif.ru/society/education/chem-universitet_otlichaetsya_ot_instituta/ (date of access: 01.04.2023).
5. History of Altai State University / Proud of the Past. URL: https://www.asu.ru/univer_about/new_history/ (date of access: 01.04.2023).
6. Anniversary of 50 years of AltSU. URL: https://www.asu.ru/university_life/day/50/ (date of access: 03.04.2023).
7. Schumpeter J. A. Theory of economic development. Capitalism, socialism, democracy. Moscow, 2007. 864 p.
8. Shane E. Organizational culture and leadership 3rd ed. St. Petersburg, 2007. 336 p.
9. Cameron K., Quinn R. Diagnostics and change in organizational cultures. St. Petersburg, 2001. 320 p.
10. Handy C. Understanding Organization: A Reader for Healthcare Management. Moscow, 1999. 35 p.
11. Shakespeare V. Complete collection of comedies. St. Petersburg, 2020. 1128 p.
12. Pugh D. S., Hickson D. J. Researchers about organizations. Chrestomathy. Zhukovsky, 1996. 240 p.
13. Mintzberg G. Management: The nature and structure of the organization. Moscow, 2021. 626 p.
14. Belyaev V. I. Management practice. Moscow, 2006. 256 p.

Поступила в редакцию: 17.04.2023.

Принята к печати: 24.05.2023.