

УДК 316

**Тугуз Фатима Казбековна**

Кандидат физико-математических наук, проректор

Адыгейского государственного университета

[fattuguz@mail.ru](mailto:fattuguz@mail.ru)

**Fatima K. Tuguz**

Candidate of physical and mathematical sciences,

vice rector Adygei state university

fattuguz@mail.ru

**Особенности корпоративизма  
как формы социализации личности  
в образовательном пространстве классического университета  
в российском обществе**

**Features of corporativism as forms of socialization of the personality in  
educational space of classical university in the Russian society**

***Аннотация.** В статье рассматривается актуальная научная проблема - особенности корпоративизма как формы социализации личности в образовательном пространстве классического университета в российском обществе.*

***Ключевые слова:** корпорация, корпоративизм, личность, социализация, социализация личности, университет, классический университет, общество.*

***Annotation:** The actual scientific problem is considered corporatism as a form of socialization in the educational space of classical university in the Russian society.*

***Keywords:** corporation, corporatism, personality, socialization, socialization of the individual, university, classical university society.*

В российском обществе в начале XXI столетия произошли радикальные изменения во всех сферах социальной жизни. Курс на модернизацию, который был взят руководством страны, требует от личности не только качественного образования, но и умения быстро адаптироваться к стремительно меняющимся условиям.

Однако, как замечает в своей работе О. И Бойкова [1, 3], данная ситуация требует не только целенаправленных усилий самой личности в этом направлении, но и смещения ракурса в восприятии сущностных оснований всей системы образования как особого вида корпорации, что должно повлечь за собой изменения в ее функционировании как социального института.

Таким образом, важность проведения социально-философского анализа корпоративизма как формы социализации личности в образовательном пространстве классического университета в российском обществе не вызывает сомнений, поскольку именно дух корпоративизма, усвоенный личностью в процессе социализации в образовательном пространстве классического университета, позволит впоследствии ей (личности) более адекватно воспринять корпоративную организационную культуру и интегрироваться в нее.

Категория «корпоративизм» этимологически произошла от позднелатинского *corporatio* - объединение, союз, одна из возможных форм представительства групповых интересов, осуществляемая институционализированными группами (корпорациями), наделенными для этих целей полномочиями монопольно распоряжаться имеющимися ресурсами для отстаивания коллективных интересов.

По своей структуре корпорация является иерархически организованной системой, верховной властью в которой обладают элитные группы. Отношения внутри корпорации строятся на двух основных принципах: 1) личная преданность руководителю; 2) лояльность. Характерными особенностями корпоративизма выступают:

- представительство и защита профессиональных интересов;
- привилегированное положение отдельных участников, что, в частности, выражается в их способности оказывать воздействие на принятие решений;
- рекомендуемое и одобряемое для всех членов корпорации активное участие в политической и/или социокультурной жизни организации.

То есть, теоретической основой корпоративизма выступают как идеи элитизма, поскольку в его рамках предполагается, что власть должна принадлежать избранной группе/группам, если речь идет о политике, так и плюрализма, поскольку в нем подчеркивается важность групп и групповых интересов.

Корпоративизм, как форма социальной организации, имеет свои истоки в истории цеховых объединений средневековья, прекративших свое существование в результате промышленной революции. В философии существуют различные вариации трактовок данной категории, в совокупности дополняющие друг друга и создающие единое предметное поле. Так, Г.В.Ф.Гегель [2], вкладывая в ее сущностные основания распределение труда на отрасли в гражданском обществе согласно его природе, понимал ее (корпорацию) как сообщество, обладающее статусом общего. При этом он также полагал, что корпоративизм является одной из основных составляющих подлинно гражданского общества. В классификации социальных институтов М. Ориу (Nauziou M.) [3]

социальный институт-корпорация обладает подлинной свободой внутри государственной структуры, в отличие от институтов-вещей, так как могут сами ставить цели и достигать их, организовывая жизнь внутри корпорации, исходя из своих принципов, что позволяет трактовать их как высший тип объединения людей. На рубеже XIX – XX столетий были популярны концепции, в которых государство рассматривалось с позиции корпоративизма. Так, с позиции Г. Еллинек [4], государство есть территориальная корпорация народа, обладающая первичной верховной властью. И.А.Ильин [5] определял государство как самостоятельное социальное образование, обладающее отдельными чертами корпорации, среди которых он выделял: равноправие членов, самоуправление, иерархическое построение. Однако необходимо различать разнообразные теории государства-корпорации от доктрины корпоративного государства, суть которой четко сформулировал Португалию Салазара как «корпоративное государство без корпорации».

Можно заметить, что научный интерес к вопросам корпоративизма имеет циклический характер и коррелируется с событиями на политической арене. Так, в XXI столетии глобализационные тенденции обусловили выход на новый уровень данного интереса. Однако при исследовании корпоративизма научные исследования имеют разнонаправленные векторы. Интересный подход предлагает А.А.Галкин [6], который, акцентируя внимание на корпоративизме как форме отношений между государством и обществом, указывает при этом на следующее: несмотря на наибольшее распространение корпоративизма в *социальной и экономической сферах*, выступающих по ряду признаков интегральной составляющей гражданского общества, в качестве главного практикуемого метода в корпорациях, сформированных в этих сферах при взаимодействии с властными структурами, утвердился метод скрытого кулуарного воздействия на принятие требуемых решений, что по своей сути противоречит основам гражданского общества. В результате по методам взаимодействия с представителями государственного бюрократического аппарата представители корпораций стали весьма сильно напоминать криминальные элементы. Главным, и, пожалуй, единственным критерием, продолжает автор, позволяющим отличить корпоративное взаимодействие от криминализованного/коррупцированного, может выступать прозрачность данного взаимодействия: прозрачность взаимодействия (открыто и по установленным законом каналам) превращает действия корпорации в легитимные.

Исследуя гражданскую государственную службу как корпорацию социальных менеджеров, управляющих жизнедеятельностью общества, Г.П.Зинченко [7] указывает, что, используя критерий продуктивности - антипродуктивности применительно к современному многомерному представлению о корпоративизме, можно выделить два типа

*корпоративизма*: 1) позитивный или продуктивный тип; 2) негативный или антипродуктивный тип. К характерологическим чертам корпоративизма позитивного типа относятся:

- объединение или вхождение в состав группы происходит только на добровольных началах;
- взаимодействие внутри группы и группы с другими группами осуществляется на основе принципов сотрудничества и социального партнерства;
- применение ненасильственных методов.

К характерологическим чертам корпоративизма негативного типа относятся:

- принудительное объединение;
- навязывание другим группам своих эгоистичных интересов под видом общественных;
- применение насильственных методов.

При этом В.Г.Зинченко справедливо отмечает тот факт, что в России постсоветского периода одновременно сосуществуют оба типа корпоративизма, и именно этим, в том числе, он объясняет сложившееся в современном российском обществе неоднозначное отношение к чиновникам.

Современные исследователи в области *университетской корпоративной культуры*, в частности. Н.П. Макаркин и О.Б. Томилин [8] в работе «Миссия университета», основываясь на принципе автономии высших учебных заведений, который заложен Федеральным законом «Об образовании» и «О высшем и послевузовском образовании», указали на то, что данный принцип провоцирует возникновение специфических проблем, связанных с необходимостью создания нового типа управления, который мог бы обеспечить эффективность функционирования классического университета как корпорации в ситуации ограниченного бюджетного финансирования. С этой целью необходимо, продолжают авторы, осознать миссию, то есть сформулировать побуждающее к деятельности четкое видение образа университета, а также реализуемых в процессе продвижения к идеалу функций и методов его достижения. В настоящее время вступил в силу новый ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», он значительно расширил самостоятельность образовательных учреждений, но в контексте рассматриваемого вопроса ситуацию мало изменил.

Основываясь на опыте разработки миссии, проведенной под руководством Е. А. Князева в Мордовском государственном университете, Н.П. Макаркин и О.Б. Томилин предлагают использовать полученные результаты для дальнейших размышлений в данном предметном поле.

А.М.Осипов и С.В.Иванов [9], исследуя классический университет как корпорацию, и отмечая, что в историко-социологическом плане данная

проблема имеет своими предтечами М.Вебера (школа как бюрократическая организация), Т. Веблена (университет как капиталистическое предприятие), Т.Парсонса (функции университета в профессиональном комплексе), обосновывают отнесение классических университетов к корпорациям, с выделенными в них А.И. Пригожиным признаками корпорации (сложная структура, возвышающаяся над нижестоящими по иерархии образованиями, но как единое целое противостоящая внешней конкурентной среде). Кроме того, на основе авторского социологического исследования, проведенного на базе Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, они выделили четыре базовых корпоративных ориентира при организации воспитательно-образовательной деятельности:

- на увеличение контингента студентов;
- на поддержание престижа профессии у населения;
- на повышение качества вузовской подготовки;
- на повышение благосостояния сотрудников.

Акцентируя внимание на социализирующей функции классического университета как форме корпоративизма, Н.А. Ермакова [10] приводит, исходя из опыта Тюменского государственного университета, следующие концептуальные идеи воспитательной работы: ценностно-ориентированный подход к построению системы социализации; открытость; стимулирование социально-позитивных форм деятельности личности; моделирование этических форм отношений; приоритет делового сотрудничества при построении субъект-объектного взаимодействия; социально-психолого-педагогическая поддержка в процессе учебной и воспитательной видов деятельности.

Исходя из вышеприведенных данных, наиболее перспективными и коррелируемыми с принципами собственно классического университета в российском обществе с нашей точки зрения выглядят следующие *функции классического университета как корпорации*:

- 1) нормативная функция – классический университет планирует и осуществляет свою деятельность, исходя из федеральных законов;
- 2) моральная функция - классический университет выступает от лица истины и морали;
- 3) стратегическая функция - классический университет функционирует, исходя из принципа автономии;
- 4) социальная функция - классический университет заботится о духовном и материальном благополучии членов корпорации (сотрудники, студенты);
- 5) функция приоритетности - классический университет развивает научно-методологическую базу.

Ссылаясь на сформулированные в начале XXI века в философии образования функции университетов и университетского образования в обществе (обучающая - передача знаний; исследовательская - развитие

науки; сервисная - обслуживание государства, социума; культуро-созидающая - развитие культуры и интеллекта; гуманистическая - трансляция сущностно важных идей), В.Ф. Рябов [11] предлагает такие методы по их реализации, как работа по приоритетным для университета направлениям научных исследований; инновационная деятельность; проведение научно-методических исследований; совершенствование структуры управления и организации; административно-хозяйственное обеспечение.

Более классической позиции придерживается Б.И.Федоров [12]. Всесторонне рассматривая образование и воспитание в системе пространства высшей школы и делая оговорку, что методы воспитания как самостоятельные методы в системе высшей школы достаточно проблематично классифицировать, поскольку социализация личности должна, в идеале, органически быть включена в образовательный процесс, тем не менее, останавливается на следующей классификации методов социализации личности: метод доверительного межличностного общения; культурные мероприятия; действующая система поощрения, наказания; наличие высшей цели (идеала). Выводы Б.И.Фёдорова коррелируются с принципами оптимизации человеческой деятельности, приведенными в работе Т.Н. Кинютиной и О.С. Разумовского «Принципы оптимизации человеческой деятельности. Философско-методологические аспекты» [13].

Исследуя проектирование организационной структуры университета на основе модели жизнеспособной системы А. Ю. Деревнина [14], в частности, указывает, что в современном университете в российском обществе, в большинстве случаев, система стратегического управления объединена с системой тактического управления. Однако в связи с изменениями во внешней среде в системе управления произошла перегрузка, вызванная обострившимися противоречиями, что привело к нарушению гомеостатического баланса. Из этого автор делает вывод о необходимости реорганизации управленческих структур и использования новых управленческих методов, направленных на опережение требований времени, таких как, например, разработок опережающих методологических стандартов, формирование моделей специалиста в соответствии с компетенциями, а также прогнозирование востребованности специальностей.

На XVIII Международной научно-методической конференции, посвященной высоким интеллектуальным технологиям и инновациям в образовательном пространстве университета [15], отмечалось, что одной из приоритетных задач воспитательной политики выступает формирование у студентов университетского корпоративизма, поскольку корпоративизм является основой включения личности в систему социального партнерства. Методами, при помощи которых осуществляется формирование корпоративизма как формы социализации личности (в частности, из опыта СПбГПУ), выступают: знакомство с историей и достижениями вуза; участие в управлении вузом и в мероприятиях, повышающих престиж и имидж вуза

(конференции, выставки); разработка, унификация, пропаганда символики вуза; участие в официальных внеучебных мероприятиях (конкурсы, ритуал посвящения в студенты, общие академические собрания, награждения победителей конкурсов, выпускные торжества).

Таким образом, исходя из вышеприведенных данных, можно резюмировать: методами, позволяющими реализовывать обозначенные выше функции классического университета как корпорации в российском обществе, выступают ненасильственные *методы*.

В результате систематизации данных, приведенных в научной литературе, мы выделили следующие *методы реализации функций корпоративизма как формы социализации личности в образовательном пространстве классического университета*, которые, с нашей точки зрения, позволяют максимально эффективно достигать намеченного, а именно: динамический метод – предполагает быстрое реагирование на изменение состояния внешней и внутренней сред; системный метод - предполагает выстраивание взаимовыгодного взаимодействия со всеми уровнями внешних властных структур (муниципальными, региональными, федеральными), а также внутренних (руководители структурных подразделений и студенческих сообществ); функциональный метод - предполагает сохранение равновесия между традициями и инновациями; метод эксперимента – предполагает внедрение новых форм воспитательно-образовательного процесса для повышения уровня социализации в меняющихся условиях современности. Именно активное применение перечисленных методов для реализации функций классического университета как корпорации, с нашей точки зрения, позволит осуществлять не только процесс социализации личности в образовательном пространстве классического университета на новом качественном уровне, но, развивая дух корпоративизма, будет способствовать повышению престижа науки и образования. Кроме того, исходя из потребностей инновационной экономики, применение данных методов даст возможность подготовить личность качественно нового типа: восприняв основы корпоративной культуры, она будет готова к интеграции в иных типах корпораций, что, снизив сроки адаптации на новом рабочем месте, повысит эффективность и качество труда.

Таким образом, к особенностям корпоративизма как формы социализации личности в образовательном пространстве классического университета можно отнести функции, присваиваемые классическому университету как корпорации, и методы, при помощи которых происходит реализация данных функций.

**Выводы.** Классический университет как один из видов корпорации, исходя из классификации А.А.Галкина, принадлежит к социальному типу, а по характеру, исходя из классификации Г.П. Зинченко, к типу позитивному (продуктивному).

Корпоративизм как форма социализации личности в образовательном пространстве классического университета относится к социально-позитивистскому типу.

Особенностями корпоративизма как формы социализации личности в образовательном пространстве классического университета являются функции, присваиваемые классическому университету как корпорации, и методы, при помощи которых происходит их реализация: нормативная функция; моральная функция; стратегическая функция; социальная функция; функция приоритетности.

Для того, чтобы корпоративизм как форма социализации в образовательном пространстве классического университета мог наиболее полно реализовывать свои функции, необходимо смещение ракурса в восприятии сущностных оснований всей системы образования как особого вида корпорации, что должно повлечь за собой изменения в ее функционировании как социального института за счет внедрения в образовательном пространстве классического университета новых форм работы по социализации личности, а именно: динамический метод; системный метод; функциональный метод; метод эксперимента.

#### **Литература:**

1. Бойкова О. И. *Корпоративная культура в стратегии исследовательского университета: социально-философский анализ. Автореферат диссертации кандидата философских наук. Москва, 2013*
2. Гегель Г. В. Ф. *Философия права. М.: Мир книги, 2007. - 464 с.*
3. Hauriou M. *L'ordre social, la justice et le droit "*, *Revue trimestrielle de droit civil*, 1927, - P. 795—825.
4. Еллинек Г. *Общее учение о государстве. С-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2004. - 752 с.*
5. Ильин И.А. *О грядущей России. М.: Воениздат, 1993. - 368 с.*
6. Галкин А.А. *Корпоративизм как форма отношений между государством и обществом: пределы и опасности / URL: [http://www.civisbook.ru/files/File/Galkin\\_2000\\_6.pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Galkin_2000_6.pdf) [Электронный ресурс] Дата обращения: 17.03.2013*
7. Зинченко Г.П. *Корпоративизм как фактор нового профессионализма гражданской государственной службы/ <http://rudocs.exdat.com/docs/index-53836.html?page=6> [Электронный ресурс] Дата обращения: 20.03.2013*
8. Макаркин Н.П. *Миссия университета / Н.П. Макаркин, О.Б. Томилин // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 5–6 (28).- С. 166–190.*
9. Осипов А.М., Иванов С.В. *Университет как региональная корпорация/ Социологические исследования. 2004. № 11.- С. 105-110.*
10. Ермакова Н.А. *О реализации воспитательной функции университета/ Университетское управление. 2005. № 5(38). - С. 77-82.*

11. Рябов В.Ф. Базисные и индикативные показатели реализации стратегических приоритетов развития университета// Университетское управление, 2002. № 4(23). - С. 51-60.

12. Федоров Б.И. Цели, содержание, методы и средства обучения в высшей школе/<http://ecsosman.hse.ru/text/33444365/> [Электронный ресурс] Дата публикации: 16.11.2010. Дата обращения: 15.12.2011

13. Кинютина Т.Н., Разумовский О.С. Принципы оптимизации человеческой деятельности. Философско-методологические аспекты. Красноярск: Краснояр. гос. торг.-эк. ин-т, 2004. - 264 с.

14. Деревнина А. Ю. Проектирование организационной структуры университета на основе модели жизнеспособной системы// Университетское управление. 2007. № 1.

15. Высокие интеллектуальные технологии и инновации в национальных исследовательских университетах. Материалы XVIII Международной научно-методической конференции. 17 - 18 февраля 2011 года, Санкт-Петербург. Том 1. СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2011. 200 с./ <http://www.knigi.dissers.ru/books/1/8619-8.php> [Электронный ресурс] Дата обращения 4.03.2012.

#### **Literature:**

1 . Boykova O. I. *Corporate culture in strategy of research university: social and philosophical analysis. Abstract of the thesis of the candidate of philosophical sciences. Moscow, 2013*

2 . Hegel G. W. F. *Legal philosophy. M.: Book world, 2007. - 464 pages.*

3 . M.'s Hauriou of *L'ordre social, la justice et le droit"*, *Revue trimestrielle de droit civil*, 1927, - P. 795 — 825.

4 . Jelinek G. *The general doctrine about the state. S-Pb. : Yurid. Press center, 2004. - 752 p.*

5 . Ilyin I.A. *About the future Russia. M.: Voenizdat, 1993. - 368 pages.*

6 . Galkin A.A. *Korporativizm as a form of the relations between the state and society: limits and danger / URL: [http://www.civisbook.ru/files/File/Galkin\\_2000\\_6.pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Galkin_2000_6.pdf) [Electronic resource] address Date: 17.03.2013*

7 . Zinchenko G. P. *Korporativizm as factor of new professionalism of civil state service / <http://rudocs.exdat.com/docs/index-53836.html? page=6> [Electronic resource] address Date: 20.03.2013*

8 . Makarkin N. P. *University/N mission P. Makarkin, O. B. Tomilin//University management: practice and analysis. 2003 . No. 5-6 (28). - Page 166-190.*

9 . Osipov A.M. Ivanov S. V. *Universitet as regional corporation / Sociological researches. 2004 . No. 11. - Page 105-110.*

10 . Ermakova N. A. *About realization of educational function of university / University management. 2005 . No. 5(38). - Page 77-82.*

11 . Ryabov V. F. *Basic and indicative indicators of realization of strategic priorities of development of university//University management*, 2002. No. 4(23). - Page 51-60.

12 . Fedorov B. I. *The purposes, the contents, methods and tutorials in the highest school*/<http://ecsocman.hse.ru/text/33444365/>[An electronic resource] publication Date: 16.11.2010. Address date: 15.12.2011

13 . Kinyutina T.N., Razumovsky O. S. *principles of optimization of human activity. Philosophical and methodological aspects. Krasnoyarsk: Krasnoyar. the state. bargaining. - эк. in-t, 2004. - 264 pages.*

14 . Derevnina A. Yu. *Design of organizational structure of university on the basis of model of viable system//University management. 2007 . No. 1.*

15 . *High intellectual technologies and innovations at national research universities. Materials XVIII of the International scientific and methodical conference. 17 - On February 18, 2011, St. Petersburg. Volume 1. SPb. : Publishing house of Polytechnical university, 2011. 200 pages / <http://www.knigi.dissers.ru/books/1/8619-8.php> [Electronic resource] Date of the address 4.03.2012.*

..