

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

Царан Александр Александрович,

кандидат педагогических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»,

г. Магнитогорск

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В НРАВСТВЕННОМ ВОСПИТАНИИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

Аннотация. В статье рассматриваются нравственное воспитание будущих учителей и корпоративная культура. Пристальное внимание уделяется такой эффективной системе стратегического управления, как Система сбалансированных показателей (ССП), моральным ценностям и проблемам профессиональной этики.

Ключевые слова: корпоративная культура, учитель, Система сбалансированных показателей (ССП), нравственность, нравственное воспитание, православная культура.

В настоящее время попытки реорганизовать нынешнюю систему высшего образования в РФ ориентированы большей частью на программы по интеллектуальному, профессиональному, физическому и психическому развитию. Вопросы же нравственного воспитания не находят выражения в какой-нибудь точной и ясной педагогической концепции. Причина очень слабой системы нравственного воспитания в современной РФ – это разрыв с многолетними педагогическими традициями, частое слепое подражание Западу и осторожное отношение к своим государственным и религиозным педагогическим устоям.

По мнению Е.Б. Плотниковой, интерес к проблеме обусловлен, с одной стороны, ситуацией затянувшегося кризиса культуры в образовании, с другой, усиливающейся математизацией гуманитарной компоненты высшего профессионального образования [3].

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

Прежде всего обращает на себя внимание неясность в понимании структуры и содержания тех нравственных убеждений, которые целенаправленно формируются преподавателями у будущих учителей, недостаточная четкость в построении иерархии нравственных ценностей, субъективное отношение самого преподавателя к нравственным ценностям. Как следствие этого возникает и недостаточная разработанность форм и методов формирования нравственных убеждений.

Осмысление высшего образования следует контролировать общественности, обладающей механизмами укрепления и сохранения национального менталитета, влияющей на механизмы воспитания и обучения учащихся, на помощь в образовательном учреждении нравственной и культурной среды [2].

Возникает и другой вопрос. Возможно ли каким-либо образом оценивать нравственное воспитание учителей? В последние годы в зарубежной и отечественной экономической литературе довольно часто звучит критика традиционных финансовых показателей, источником которых является система бухгалтерского учета и финансовой отчетности, как основы для принятия управленческих решений [1]. Несмотря на то, что идеи стратегического управления в последние десятилетия все активнее просачиваются в практику корпоративного менеджмента, управленческие решения традиционно базируются в большей мере на финансовых показателях, чем на нефинансовых (немонетарных), хотя последние менее искусственны и не менее важны.

В то же время все большее распространение и применение, как за рубежом, так и на российских предприятиях, в образовательных учреждениях получают стратегические системы управления, учитывающие не только финансовые показатели, одной из которых является концепция Balanced ScoreCard.

Система сбалансированных показателей (ССП), или же Balanced ScoreCard (BSC), была предложена в 1992 году Р. Капланом и Д. Нортон. Они, собственно, доказали, что классические финансовые показатели дают незаконченную и старую картину итогов бизнеса, а вслед за тем предложили дополнить

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

финансовые характеристики данными, которые отражают удовлетворенность клиентов (студентов), внутренние бизнес-процессы и дееспособность организации развиваться и вырастать.

Исследование концепций сбалансированного управления демонстрирует, что все они делают упор на признание все растущей роли нематериальных активов в деятельности образовательных организаций. Х.К. Рамперсад, работающий в этом направлении, включил в разработанную им схему сбалансированного управления ряд влияний, которые оказывают свое действие на организацию и личность работника (преподавателя). Характер такого влияния зависит главным образом от нравственного развития личности [4].

Для России речь прежде всего идет о христианской, православной корпоративной культуре (ПКК). Принимаемая как нематериальный актив особого рода – нравственный актив, православная корпоративная культура может стать ядром управленческих систем нового поколения.

Говоря о православной культуре, нужно прежде всего обратиться к практическому опыту тех организаций, которые реально развивают названную культуру. Религия – дело каждого. Тем не менее, среди российских организаций есть такие, где нравственные ценности составляют стержень корпоративной культуры.

Смирение может помочь справиться с трудной ситуацией, которая возникла во время работы; послушание может стать эффективнейшей линией поведения в случае, если разошлись интересы сотрудников и отдельных подразделений в компании; добрая совесть всегда ценится, ведь ни один строгий руководитель не в состоянии проконтролировать каждый шаг сотрудника [6, с.30]. Нельзя забывать, что нравственные ценности в христианстве имеют приоритет над материальными. Главной целью ПКК должно быть нравственное развитие сотрудников. И тогда сама собой сформируется благоприятная почва для развития бизнеса компании. Баланс нравственного и материального позволит избе-

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

жать суетности, погони не только за материальными благами и обеспечить достаточную эффективность в производстве этих благ.

С точки зрения ССП православная корпоративная культура является носителем нематериальных активов особого рода – нравственных. Поэтому ПКК может рассматриваться как пятая составляющая ССП [5, с.144]. Можно выделить четкую закономерность: если выше нравственный и образовательный уровень народа, то в нем меньше прослеживаются элементы нечестности и недобросовестности в отношениях между людьми. Чем богаче страна, тем безнравственнее становятся понятия типа украсть и обмануть.

Список литературы

1. Царан А.А. *Нравственное воспитание будущих менеджеров и корпоративная культура* // *Science Time*. – 2015. – № 3(15). – С 566-571. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nravstvennoe-vospitanie-buduschih-menedzherov-i-korporativnaya-kultura> (дата обращения: 18.08.2020).
2. Плотникова Е.Б. *Развитие интеллектуальной культуры студентов современного гуманитарного вуза средствами воспитывающего обучения* // *Мир науки, культуры, образования*. – № 2. – Горно-Алтайск, 2010. – С. 166-168.
3. Плотникова Е.Б. *Реализация интеллектуально-нравственного подхода к обучению студентов гуманитарного вуза* // *В мире научных открытий*. – № 4(10). – Часть 8: мат-лы II Всероссийской научной конференции «Научное творчество XXI века». – Красноярск: Научно-инновационный центр, март 2010. – С. 53-55.
4. Рамперсад К.Х. *Универсальная система показателей: как достигнуть результатов, сохраняя целостность* / К.Х. Рамперсад. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 352 с.
5. Слинков В.Н. *Сбалансированная система показателей в менеджменте организации: Теория и практика* / В.Н. Слинков. – К.: КНТ, 2007. – 292 с.
6. Соколова Н. *Бизнес, построенный на Вере* / Н. Соколова // *Свой бизнес*. – 2004. – № 11 (28). – С. 30-34.