ВЗАИМОСВЯЗЬ КОРПОРАТИВНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ РОССИИ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ДРУЖБЫ НАРОДОВ

THE RELATIONSHIP OF CORPORATE AND NATIONAL CULTURE IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF RUSSIA ON THE EXAMPLE OF THE PEOPLES' FRIENDSHIP UNIVERSITY OF RUSSIA

Богатырев Кирилл Алексеевич, Российский университет дружбы народов, студент магистратуры по направлению «международный менеджмент»

Kirill Bogatyrev, RUDN University, Master's student in international management

Аннотация: В современных условиях глобализации и трансформации в сфере высшего образования крайне важно работать с понятиями «корпоративная» и «национальная» культура организации. Университеты, которые обращают внимание на взаимосвязь данных явлений, способны достигать больших высот, чем те, которые до сих пор игнорируют межнациональные культурные аспекты. В данной статье рассмотрено влияние национальной и корпоративной культуры друг на друга, а также приведен в пример успешный опыт Российского университета дружбы народов в части проведения воспитательной работы со студентами.

Resume: In the modern conditions of globalization and transformation in the field of higher education, it is extremely important to work with the concepts of “corporate” and “national” culture of an organization. Universities that pay attention to the interconnection of these phenomena can reach greater heights than those that still ignore transnational cultural aspects. This article examines the influence of national and corporate culture on each other, and provides an example of the successful

experience of the Peoples' Friendship University of Russia in terms of educational work with students.

Ключевые слова: Корпоративная культура, национальная культура, интернациональный университет, землячество, земляческая организация, высшие учебные заведения, воспитательная работа.

Key words: Corporate culture, national culture, international university, community, community organization, higher educational institutions, educational work.

Корпоративная культура – неотъемлемая составляющая любой современной организации, в том числе, образовательной. Именно корпоративная культура позволяет сделать совместную работу более эффективной, снизить риск возникновения конфликтов и повышает вовлеченность сотрудников и обучающихся в трудовой и учебный процесс. Развивая корпоративную культуру интернационального университета, важно учесть национальные факторы (традиции, нормы, правила, обычаи) на определенной местности, так как не все модели можно переложить одинаково на различные территории.

Стремление высших учебных заведений России к расширению границ своей деятельности и превращению в крупные интернациональные университеты, участие образовательных организаций в различных формах международной кооперации, а также глобализация мировой экономики и образования в целом выявили новые проблемы организационного поведения, связанные с различием культур. В последнее время становится очевидным тот факт, что эффективность интернационального университета зависит от понимания особенностей национальной культуры других стран, способности адаптироваться к культурным различиям наций. Именно национальная культура существенно влияет на поведение людей и принятие решений в организации. Национальная культура — основные духовные ценности и особенности поведения, характеризующие людей той или иной страны. Корпоративная культура воспринимается как система личных и коллективных ценностей, принимаемых и разделяемых всеми членами организации.

Основным вызовом, который стоит перед интернациональными университетами мира, можно считать следующий вопрос: Каким образом построить воспитательную работу со студентами различных национальностей, чтобы в равной степени сформировать у обучающихся необходимые навыки soft-skills и компетенции еще в стенах вуза? Российский университет дружбы народов решает данный вопрос различными методами. Одним из таких методов является создание разветвленной структуры Управления по работе со студентами, которая призвана помочь обучающимся из различных стран мира адаптироваться в России и в университете, реализовать себя и свой потенциал (раскрыть свои скрытые таланты и увидеть конкурентные преимущества). В рамках данного подразделения со студентами взаимодействуют заместители основных учебных подразделений по воспитательной работе, тьюторы по воспитательной работе, специалисты по учебно-методической работе, тьюторы в общежитиях и др. Все сотрудники владеют, как минимум, английским языком и постоянно проходят повышение своей квалификации в области взаимодействия с интернациональным контингентом обучающихся. Эти же сотрудники являются кураторами-наставниками для интернациональных студенческих организаций РУДН, которых на 2020 год насчитывается свыше 300.

Попробуем разобрать на небольшом примере работу тьютора по воспитательной работе с земляческой организацией. Современные подходы к образованию ставят перед нами задачу: научить студентов различных взглядов совместными усилиями достигать необходимого результата. Иными словами, должны создаваться студенческие проектные коллаборации, где важно и нужно услышать мнение каждого. Тьютор по воспитательной работе, как специалист в области интернационального взаимодействия, должен помочь обучающимся найти те самые правильные подходы друг к другу. Иными словами, должен учесть особенности национальной культуры, корпоративной культуры и создать связь между этими особенностями. Например, землячество обучающихся из какой-либо страны (Анголы, Бенина, Судана, ЮАР и др.) встречает вновь прибывшего студента в аэропорту и сопровождает его до тех пор, пока он не

будет заселен в общежитие. Далее к нему прикрепляется волонтер (buddy) из другой студенческой организации – волонтерского отдела по работе с иностранными обучающимися «Охана». Земляческая организация в данном ключе выступает как носитель национальной культуры (т. к. землячества организуются по территориальному признаку), волонтерский отдел выступает носителем корпоративной культуры (т. к. как правило, к иностранным обучающимся прикрепляются жители Российский Федерации – старшекурсники, цель которых – помочь при адаптации в университете и в новой стране). Роль тьютора в этом процессе – наладить координацию ребят и их совместную работу, сделать так, чтобы они услышали друг друга и приняли. Если землячество не сможет встретить человека вовремя, если у волонтера возникнет коммуникативный барьер, если культурные особенности вновь приехавшего студента не будут учтены, то образуется масса проблем, начиная от некорректной адаптации и заканчивая различными психологическими стрессами.

Связь национальной и корпоративной культуры неразрывна. Современный тренд на интернационализацию и глобализацию экономики и образования заставляет серьезно задуматься об изменении корпоративной культуры университета под влиянием национальных факторов. Если корпоративная культура гибкая и учитывает индивидуальные особенности личности, тогда проблем не возникает. Если личность находится на втором плане, сотрудники и обучающиеся могут начать покидать такую организацию. Важно уметь находить баланс и выстраивать те самые взаимосвязи, о которых было написано ранее.

Воспитательная работа со студентами интернационального университета должна быть построена по принципу сотрудничества и обмена культур. Социокультурная адаптация иностранных студентов в России по праву может считаться важнейшей причиной поступления в российские вузы. Если комплекс адаптационных мероприятий составлен грамотно и действительно помогает иностранцам с головой окунуться во все тонкости российской культуры, студенты активнее приезжают к нам и стараются привлечь сюда своих соотечественников. Важно при этом думать не только про тот момент, когда иностранный студент

приезжает в страну, но и про прикрепление к нему волонтера еще в момент выбора университета и даже после выпуска. РУДН эти проблемы решил еще более 60 лет назад.

Список используемых источников:

1. Загоруля Т.Б. Корпоративная культура вуза: проблемы взаимодействия субъектов образовательного процесса – студентов и преподавателей // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3.; URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=19736 (дата обращения: 28.03.2021).
2. Cameron and Quinn, R. The Competing Values Framework is a common framework used to assess business culture / K. Cameron, and R. Quinn. – New Haven:Yale University Press, 1999. – 188 p.
3. Агафонова И. Н. Диагностика и анализ организационной культуры образовательного учреждения / И. Н. Агафонова. – М.: Оргсервис-2000, 2006. – 216 с.
4. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. – – № 10. – С. 62–65.

List of sources used:

1. Zagorulya TB. Corporate culture of the university: problems of interaction between the subjects of the educational process - students and teachers // Modern problems of science and education. - 2015. - No. 3 .; URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=19736 (date of access: 03/28/2021).
2. Cameron and Quinn, R. The Competing Values Framework is a common framework used to assess business culture / K. Cameron, and R. Quinn. - New Haven: Yale University Press, 1999 .-- 188 p.
3. Agafonova IN Diagnostics and analysis of the organizational culture of an educational institution / IN Agafonova. - M .: Orgservis-2000, 2006 .-- 216 p.
4. Belyaev A. Corporate culture of the university: from theory to practice // Higher education in Russia. - - No. 10. - P. 62–65.