

СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ ВУЗА

В.В. Левченко¹, А.В. Левченко², Е.А. Соколова³

¹Самарский государственный университет

443011, г. Самара, ул. Ак. Павлова, 1

E-mail: kafedra_ino@mail.ru

²Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

443099, г. Самара, ул. М. Горького, 65/67

E-mail: lavsport_67@mail.ru

³Самарский государственный университет

443011, г. Самара, ул. Ак. Павлова, 1

E-mail: kafedra_ino@mail.ru

Анализируются основополагающие научные точки зрения на содержательную структуру корпоративной среды. Определяется структурный состав корпоративной среды вуза и соотношение входящих в него составляющих. Выделение целевого, технологического, социокультурного, мотивационного и рефлексивного компонентов в структуре корпоративной среды вуза осуществлялось с опорой на управленческие процессы, протекающие внутри организации. Доказывается взаимодетерминированность выделенных компонентов с основными функциями процесса управления (планирование, координация, организывание, мотивация, контроль).

Ключевые слова: функции процесса управления, взаимодетерминированность, структура корпоративной среды, компоненты.

В современных социально-экономических условиях высшее учебное заведение как корпоративную структуру, по мнению исследователей (Б. Берман, Дж. Р. Эванс), следует трактовать как сложное многопрофильное организационное образование, состоящее из эффективных производственных и функциональных единиц, интегрируемых в рамках процесса управления. Любая корпорация как самостоятельная организация выступает источником формирования корпоративной среды, которая является одним из основных аспектов эффективного управления учреждением [4, с. 111]. Значительное количество работ отечественных и зарубежных ученых посвящено различным проблемам управления (Г.В. Атаманчук, М. Вебер, Р. Дафт, А.Файоль, А.Н. Цветков) и формирования корпоративной среды (Ф. Беа, Д. Бодди, Г.Р. Лайфуллин, М. Мескон, А.И. Наумов, В.Г. Смирнов, Э. Шейн). Анализ научной литературы позволил констатировать отсутствие единого взгляда исследователей на проблему формирования содержательной структуры корпоративной среды. Так, обнаружилось противоречие между потенциальными возможностями высших учебных заведений как базиса для разработки структуры корпоративной среды и необходимостью выявления и обоснования ее содержания через комплекс компонентов, определяющих ее функционирование в системе высшего профессионального образования. Считаем, что разработка содержательной структуры корпоративной среды вуза

Виктория Вячеславовна Левченко, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой «Иностранные языки».

Александр Васильевич Левченко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Спортивные дисциплины».

Елена Александровна Соколова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Иностранные языки».

будет способствовать пониманию сути процессов, происходящих в образовательном учреждении, и поможет определить иерархию взаимосвязей между компонентами.

Существенный вклад в выявление сути понятия корпоративной среды внесли зарубежные ученые (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури), взгляды которых являются фундаментальными. По их мнению, содержание корпоративной среды состоит из внутренних переменных, под которыми понимаются ситуационные факторы внутри учреждения. Основными внутренними переменными, согласно М. Альберту, М. Мескону, Ф. Хедоури, являются цели, задачи, структура, технология, человеческий ресурс, которые представляют собой социотехнические подсистемы, состоящие из социального и технического компонентов [5]. В отличие от зарубежных, отечественные ученые (М.В. Макаренко, А.Г. Поршневу, З.П. Румянцеву, Н.А. Соломатин) в содержание корпоративной среды включают структуру предприятия, то есть состав и соотношение входящих в него подсистем (маркетинг, управление производством, нововведениями, персоналом, финансами и др.); его культуру, под которой понимается система коллективно разделяемых ценностей, убеждений, традиций и норм поведения; ресурсы (технические, технологические, кадровые, пространственные, информационные, финансовые и др.).

В состав корпоративной среды ученые В.Г. Антонов, Г.Р. Лайфуллин, Б.З. Мильнер, В.Г.Смирнов включают структуру, культуру и ресурсы, но рассматривают ее с точки зрения динамики, а именно протекающих в ней процессов в рамках таких подсистем, как социальная, производственно-техническая, информационная, экономическая и маркетинговая.

В результате анализа основополагающих научных точек зрения на содержательную структуру корпоративной среды можем утверждать, что структурный состав и соотношение входящих в нее составляющих (подсистем, внутренних переменных и т. д.) определялись с опорой на производственные и (или) управленческие процессы, протекающие внутри организации.

В рамках нашего исследования под структурой корпоративной среды будем понимать комплекс компонентов и их показателей, где показатели определяют функционирование структуры как единого целого, предоставляя возможности высшему учебному заведению по обеспечению собственной конкурентоспособности. Как известно, конкурентоспособность университета определяется сравнительной характеристикой качества управления в данном учреждении и учреждении конкурентов, учитывая различия в планировании, мотивации, организации, контроле деятельности вуза. Следует напомнить, что корпоративную среду мы рассматриваем как инструмент эффективного управления ресурсами и корпоративными отношениями, направленными на успешную реализацию миссии и стратегии университета и на осуществление его инновационной деятельности [4, с. 113]. Таким образом, компоненты в структуре корпоративной среды целесообразно взаимодействовать с основными функциями процесса управления, объективно необходимыми для реализации поставленных целей.

Установили, что процесс формирования корпоративной среды начинается с постановки цели, так как основу ее составляют процессы управления, которые базируются на целеполагании. Как известно, основной общей целью любой организации является миссия. Ученые (О.С. Виханский, А.К. Семенов, А.Н. Цветков) определяют миссию организации как сформулированное утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от подобных на региональном, федеральном и международном уровнях [6]. Анализ научной литературы позволил выявить приоритетную роль миссии в структуре корпоративной среды – способ-

ствовать единению и сплоченности внутри организации, сопряжению целей предприятия и целей работника, идентификации сотрудников с организацией, формированию благоприятного внутриорганизационного климата, расширению мотивации, обеспечению преемственности целей при выработке стратегии и тактики предприятия [3, с. 163]. В результате определения функции миссии внутри организации возникла необходимость в изучении содержательной стороны миссии.

Анализ существующих подходов к разработке миссии организации позволил установить, что наиболее актуальным для нашего исследования является содержание миссии организации согласно Эшриджской модели миссии, которая включает в себя цель организации, стратегию организации (конкурентная позиция), ценности организации и стандарты организации (методы управления, обычаи, традиции). Перечисленные составляющие, взаимодействуя, выступают факторами миссии, определяющими ее характер. Таким образом, является целесообразным выделение в структуре корпоративной среды целевого компонента, который будет обусловлен одной из функций управления, планированием, процессом определения целей, действий, средств, последовательности действий, сроков.

Соглашаясь с мнением М. Альберта, М. Мескона, Ф. Хедоури, считаем, что неотъемлемой частью корпоративной среды любого учреждения является определение его задач и технологий, способствующих достижению поставленных целей. Так, задача вуза заключается в том, чтобы на основе анализа факторов внешней среды преобразовать внутренние факторы в реальные конкурентные преимущества в виде конкурентоспособной продукции [2]. Выполнение задачи предполагает использование конкретной технологии как средства преобразования материала, поступающего на входе, в форму, получаемую на «выходе». В содержательной структуре корпоративной среды под технологией мы будем понимать характеристику деятельности вуза, способ ее организации и воспроизводства, определяющий тип социального учреждения и форму организационного поведения. Так как высшее учебное заведение не является производственной организацией, то технологии вуза детерминируются содержанием обучения, регулируемым образовательными стандартами и профессиональными образовательными программами, учебными планами, определяющими качество образования и влияющими на конкурентные преимущества вуза, методами обучения, улучшающими эффективность, качество образовательной деятельности студентов и результативность деятельности профессорско-преподавательского состава, оказывая влияние на их организационное поведение.

Таким образом, перечисленные составляющие, находясь в тесной связи друг с другом, обуславливают выделение технологического компонента в структуре корпоративной среды вуза, который, в свою очередь, взаимодействует с такой функцией управления, как координирование, направленное на распределение задач, согласование, упорядочение действий в организации и приведение их в соответствие с поставленной целью [6, с. 125].

Анализ специальной литературы позволяет отметить, что многие исследователи в своих работах рассматривают организационную культуру как составляющий элемент в содержательной структуре корпоративной среды. Так, организационная культура является базовым элементом внутренней среды организации, который обеспечивает оптимальную внутреннюю интеграцию и внешнюю адаптацию и выступает интегральной характеристикой уровня ее развития; формируется в результате межличностного взаимодействия членов организации в процессе ее развития и целенаправленного влияния руководства; включает имплицитную (убеждения, принципы, социально-психологический климат) и эксплицитную (документально-нормативное

обеспечение управления, символы, традиции, бренд) составляющие [7]. Некоторые ученые (Л.Г. Ахмаева, С.С. Литов, О.Г. Тихомирова) определяют организационную культуру как эффективный инструмент управления, систему ценностей, систему нормативно-регулирующего взаимодействия и отношения, осуществляющихся в рамках трудовой деятельности. По их мнению, на формирование культуры внутри организации оказывает влияние культура общества, внутри которого данная организация функционирует [8, с. 107].

Результаты анализа научной литературы позволяют нам констатировать важную роль организационной культуры в развитии высшего учебного заведения. Она объединяет взаимоотношения внутри коллектива, сплачивает коллектив, создавая внешний образ учреждения, определяя характер отношений с внешней средой. Следует отметить значимость организационной культуры как комплексного социального феномена. Именно социум, сотрудники учреждения являются ее носителями, формируют саму культуру и ее внутренний климат. Таким образом, взаимодействующие материальные и духовные ценности, присущие вузу, суждения, поведенческие нормы и действия в рамках нашего исследования будут определяться основополагающими показателями социокультурного компонента в содержательной структуре корпоративной среды вуза. Выделение данного компонента обусловлено процессом организовывания как функции управления. Под организовыванием мы понимаем процесс формирования взаимоотношений внутри группы, распределение полномочий и координации действий, создание необходимых условий для реализации поставленных целей.

Следуя логике нашего исследования, приходим к необходимости выделения мотивационного компонента в содержательной структуре корпоративной среды вуза, взаимодействующего с одной из функций процесса управления, мотивацией. На основании концепций мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда, можем заключить, что данная функция определяется как совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека (группу людей) к трудовой деятельности, задавая ей границы и формы, придавая этой деятельности направленность, ориентированную на достижение поставленных целей [1, с. 133]. В результате анализа существующих содержательных теорий мотивации (теория иерархии потребностей Маслоу, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Герцберга и др.) можем констатировать, что одним из основных показателей мотивационного компонента в содержательной структуре корпоративной среды вуза выступает стимулирование трудовой деятельности сотрудников, предполагающее материальное стимулирование для удовлетворения их низших потребностей и социальное и духовное стимулирование – для удовлетворения возрастающих высших потребностей.

Обобщая итоги проведенного анализа научной литературы, приходим к необходимости выделения рефлексивного компонента в структуре корпоративной среды вуза. Выделение рефлексивного компонента обусловлено тем, что, во-первых, рефлексия позволяет сознательно регулировать и контролировать как мыслительную, так и трудовую деятельности личности с точки зрения их содержания и средств (Л.Н. Алексеева, И.Н. Семенов, Д. Дьюи); во-вторых, обеспечивает взаимопонимание и согласованность действий партнеров в условиях совместной деятельности, кооперации (В.А. Лефевр, Г.П. Щедровицкий); в-третьих, способствует целостности и динамизму внутренней среды организации, мобилизации волевого потенциала группы (В.В. Столин, К. Роджерс).

Целесообразность выделения рефлексивного компонента может быть обусловлена его взаимодействием с заключительной функцией процесса управления – контролем. В контексте нашего исследования основу понятия «контроль» составляет элемент обратной связи, так как по его данным устанавливается степень соответствия принятых решений фактическому состоянию системы управления, реально достигнутых результатов и целей запланированным, выявляет отклонения и их причины [6, с. 122]. Так, рефлексия и контроль способствуют «вхождению» в ход решения задачи другого человека, осмыслению его и, в случае необходимости, внесению необходимых изменений и (или) стимуляции нового направления решения (Ю.Н. Кулюткин, С.Ю. Степанов, Г.С. Сухобская).

Таким образом, в результате изучения существующих точек зрения на составляющие элементы корпоративной среды нами была разработана и обоснована содержательная структура корпоративной среды, представленная целевым, технологическим, социокультурным, мотивационным и рефлексивным компонентами, показатели которых соответствуют основным функциям процесса управления (планирование, координирование, организовывание, мотивация, контроль). Формирование показателей выделенных компонентов будет способствовать повышению адаптивности вуза к новым социально-экономическим условиям функционирования, эффективному осуществлению деятельности вуза, обеспечивающему его конкурентоспособность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2003. – 528 с. – С. 133.
2. *Голик А.* Система внешних факторов конкурентоспособности вуза // Высшее образование в России. – № 7. – 2007. – С. 131-135.
3. *Левченко В.В.* Интеграционные процессы в педагогической науке // Вестник Самарского государственного университета. – 2007. – № 5-1. – С. 157-165.
4. *Левченко В.В., Левченко А.В., Соколова Е.А.* Корпоративная среда вуза: к анализу понятия // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. Психолого-педагогические науки. – 2014. – № (3)24. – С. 109-114.
5. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2008. – 533 с.
6. *Семенов А.К., Набоков В.И.* Основы менеджмента. – 6-е изд. – М.: Дашков и К, 2008. – 556 с.
7. *Харчишина О.В.* Выявление сущности категории «организационная культура» // Вестник ЖДТУ. – 2007. – № 2(56). – С. 148-151.
8. *Шамарова Г.М.* Развитие организационной культуры в сфере бизнеса и власти // Основы экономики, управления и права. – № 4(16). – 2014. – С. 107.

Поступила в редакцию 11.03.2015;
в окончательном варианте 11.03.2015

UDC 378

CORPORATE ENVIRONMENT OF HIGHER SCHOOL: ANALYSIS OF TERM

V.V. Levchenko¹, A.V. Levchenko², E.A. Sokolova³

¹Samara State University
1, Ac. Pavlova str., Samara
E-mail: kafedra_ino@mail.ru

²Povolzhskaya Social-humanitarian Academy
65/67, M. Gorkiy str., Samara
E-mail: lavsport_67@mail.ru

³Samara State University
1, Ac. Pavlova str., Samara
E-mail: kafedra_ino@mail.ru

It is analyzed the main scientific points of view on intentional structure of corporate environment in this article. It is defined the structural composition of university corporate environment and correlation of its components in our work. Sorting out of targeted, technological, sociocultural, motivational, reflexive components in the structure of university corporate environment carried out with the help of management processes. It is proved the mutually determinacy of the components with the main management functions (planning, coordination, organizing, motivation, control).

Key words: *functions of management, mutually determinacy, structure of corporate environment, component.*

Original article submitted 11.03.2015;
revision submitted 11.03.2015

Viktoria V. Levchenko (PhD), Professor, Head of Foreign Languages Department.

Alexandr V. Levchenko (PhD), Associate Professor of the Department of sport disciplines of physical culture faculty.

Elena A. Sokolova (PhD), Associate Professor of Foreign Languages Department.

УДК 378.14

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТЕСТА ИЗ КУРСА ВЫСШЕЙ МАТЕМАТИКИ ПО ТЕМЕ «ЛИНЕЙНАЯ АЛГЕБРА, АНАЛИТИЧЕСКАЯ ГЕОМЕТРИЯ»

Л.В. Лиманова¹, Л.А. Муратова²

Самарский государственный технический университет
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244

¹E-mail: llv-1@mail.ru

²E-mail: muratova-la@mail.ru

Проводится математико-статистический анализ качества теста по теме «Линейная алгебра, аналитическая геометрия». Качество теста определяется с помощью таких характеристик, как надежность, валидность и дискриминативность. При исследовании теста на надежность применялось три способа вычисления коэффициента надежности: по вариации тестовых заданий (формула KR-20); с использованием среднего коэффициента корреляции всех заданий между собой (формула вычисления коэффициентов корреляции для дихотомических данных); путем расщепления теста по четным и нечетным заданиям и определения коэффициента корреляции между этими группами. В последнем случае коэффициент надежности корректировался по формуле Спирмена – Брауна. Анализ результатов показал во всех трех случаях удовлетворительную надежность теста, так как все получившиеся коэффициенты надежности превышают 0,7. Валидность теста оценивалась с помощью точечного бисериального коэффициента корреляции – коэффициента корреляции каждого задания с тестовым баллом студента (индивидуальным баллом) и общего коэффициента валидности теста. Оказалось, что общий коэффициент валидности имеет среднее значение (0,434). Для улучшения качества теста предлагается исключить задания 1, 4 и 12, имеющие либо отрицательную корреляцию со многими другими заданиями, либо слишком низкую корреляцию с тестовым баллом студента. Анализ коэффициентов дискриминативности также говорит в пользу исключения из теста указанных заданий. В целом можно

Лариса Владимировна Лиманова, кандидат технических наук, доцент кафедры «Высшая математика и прикладная информатика».

Лидия Александровна Муратова, кандидат технических наук, доцент кафедры «Высшая математика и прикладная информатика».