

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Родина В.Н.¹, Самойлова Я.В.², Абзалимов Р.Р.³

¹ФГБОУ ВПО «Тюменский Государственный нефтегазовый университет Минобрнауки России», Тюмень, Россия, (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: rodina0805@mail.ru

²Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт) имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова (ВАК), e-mail: yana20002@yandex.ru

³ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет Минобрнауки России», Уфа, Россия (450062, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, 1), e-mail: abzalimovrr@mail.ru

В статье автором предпринята попытка исследования организационной культуры образовательной корпорации. Как любой элемент социальной системы, организационная культура высшего учебного заведения требует управления, под которым следует понимать формирование, поддержание и изменение организационных ценностей и норм с целью повышения эффективности организационной деятельности, осуществляемое в соответствии с общей стратегией вуза, на основе диагностики сложившейся культуры. Автор анализирует результаты проведенного социологического исследования, используя такие характеристики организационной культуры, как ценностные ориентации и корпоративный климат. По результатам исследования выделены направления по совершенствованию методов управления организационной культуры современной образовательной корпорации. Среди них социально-экономические методы управления, которые базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности, соблюдении норм профессионально-педагогической этики. В заключении, используя научные подходы, автор сформулировал основные функции эффективной организационной культуры, которые необходимо реализовывать на практике высшему руководству, с целью повышения престижа вузов среди других российских образовательных учреждений.

Ключевые слова: организационная культура, образовательная корпорация, ценностные ориентации, корпоративный климат.

THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE UNIVERSITY: THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

Rodina V.N.¹, Samoilova J.V.², Abzalimov R.R.³

¹FGBOU VPO "Tyumen State oil and gas University of Russia", Tyumen, Russia (625000, Tyumen, Volodarskogo St., 38), e-mail: rodina0805@mail.ru

²Tyumen Higher Military Engineering Command School (Military Institute) named. Marshal of Engineering Troops AI Proshlyakova Ministry of Defense of the Russian Federation; e-mail: yana20002@yandex.ru

³FSBEI HPE "Ufa State Petroleum Technological University" Ufa, Russia (450062, Republic of Bashkortostan, Ufa, st. Kosmonavtov, 1), e-mail: abzalimovrr@mail.ru

In this article the author attempts to study the organizational culture of an educational Corporation. As any element of the social system, organizational culture higher education institution requires a management from which to understand the formation, maintenance and change of organizational values and norms with the aim of increasing the efficiency of organizational activities in accordance with the overall strategy of the University, based on a diagnosis of the existing culture. The author analyzes the results of sociological research, using such characteristics of the organizational culture as value orientations and corporate climate. According to the research results highlighted areas for improving management practices organizational culture of modern educational corporations. Among them socio-economic methods of management based on economic mechanisms of motivation and stimulation of labor activity, the law of professional-pedagogical ethics. In conclusion, using scientific approaches, the author outlines the basic features of an effective organizational culture that need to be implemented to senior management, with the aim of raising the prestige of Russian universities among other educational institutions.

Keywords: organizational culture, educational Corporation, value orientations and corporate climate.

Современный университет, являясь частью системы образования, не только отражает ситуацию в обществе, но и оказывает влияние на жизнь всех других элементов, сфер общества

через свою основную функцию, связанную с сохранением, приложением, развитием духовных ценностей, знаний, профессиональных навыков и культуры. В отличие от индустриального общества, определяющей сферой которого была промышленная корпорация, в постиндустриальном обществе университеты обретают роль социокультурного центра, исторической миссией которых становится формирование общечеловеческих ценностей.

Диагностика организационной культуры образовательных корпораций, осознание необходимости мероприятий по ее совершенствованию особенно актуальны в современном мире, так как именно она является основным компонентом в выполнении миссии высшего учебного заведения и способствует повышению эффективности управления [7].

Руководители образовательных корпораций сегодня способствуют формированию и развитию организационной культуры, при этом анализ ее отдельных компонентов не всегда приносит желаемые результаты. Поэтому опыт российской высшей школы в диагностике изменений организационной культуры актуален для образовательного сообщества.

Для изучения обозначенной проблемы в 2014 году автором был проведен анализ организационной культуры четырех региональных образовательных корпораций, в ходе которого диагностировались ценностные ориентации субъектов образовательного взаимодействия (преподавателей и студентов пятого курса) и организационный климат исследуемых корпораций. В анкетном опросе приняли участие 644 респондента, в их числе 44,6% преподаватели и 55,4% студенты пятого курса.

Учитывая тот факт, что в настоящее время высшее образование воспринимается как часть целостной системы подготовки к жизни, когда в процессе обучения и воспитания происходит становление зрелой личности, обеспечивается взаимодействие индивида с социумом, вузовский педагог обязан формировать в себе качества, необходимые для выбора оптимальных моделей профессионального поведения. Согласно педагогической теории, профессиональное поведение преподавателя проявляется в деятельности и общении, при этом деятельность предполагает выполнение обучающей, воспитательной, организаторской и научной функций, а педагогическое общение рассматривается как процесс организации, установления и развития, коммуникации, взаимопонимания между преподавателями и студентами, порождаемый целями и содержанием их совместной деятельности. Его основными признаками Б.Т. Лихачев считает: социально-психологическое взаимодействие преподавателей и студентов, обмен предметной информацией; оказание воспитательного воздействия; организация взаимоотношений, наличие коммуникативных средств. Общение в профессиональном поведении выступает средством, условием и формой решения образовательных задач. Оно выражается в умении передать информацию, понять состояние студента [6].

Студенты являются наиболее динамичной составляющей университетской корпорации. Каждый новый поток студентов приходит в стены университета со своей культурой и неизменно сталкивается с проблемой: как стать частью огромной корпорации, подчиниться ее правилам и при этом сохранить свою индивидуальность. Решение видится в открытом диалоге, тесном контакте с преподавателями и в организации студенческой активности в общественных и научных объединениях. Именно так должна формироваться субкультура студентов, которая выражается в стремлении рационально использовать время, отведенное на образовательный процесс; в развитии творческого и интеллектуального потенциала с помощью самообразования, сотрудничества; в приобретении навыков командной работы.

Поскольку ценностные ориентации, характеризующиеся, как избирательное отношение человека к материальным и духовным ценностям [2], выступают важнейшим фактором, регулирующим поведение человека в организации [1], то автору было интересно выяснить структуру ценностных ориентаций респондентов. С этой целью преподавателям и студентам было предложено из 12 ценностных ориентаций выбрать не более четырех наиболее значимых, по их мнению.

Исходя из ответов преподавателей, первое место в иерархии ценностей занимает «интересная работа» (58,8%). Это дает основание полагать, что преподавательский состав осознает общественную значимость своей профессии и полностью убеждены в правильности её выбора. Далее они назвали «профессионализм» (49,7%), который в структуре ценностных ориентаций отражает профессиональное отношение к работе и профессиональное отношение к себе, т.е. работу над собой. Третье и четвертое место по значимости в ответах преподавателей занимают ценности личного благополучия (здоровье – 47,4% и семья – 33,9%). Одновременно выявлен низкий уровень ориентации преподавателей на ценности культурного развития (15,6%).

Высокая ориентация преподавателей исследуемых учебных заведений независимо от возраста и пола на ценности личного благополучия, демонстрирует высокое внимание к личной жизни. Исходя из того, что ценностные ориентации образуют содержательную основу мотивации трудового поведения, можно отметить стремление преподавателей к самосовершенствованию и самореализации. Низкий уровень ориентации на ценности культурного развития не дает основания характеризовать в целом профессорско-преподавательский коллектив вузов как «носителя» и «транслятора» культурного опыта.

По оценкам социологов в конце прошлого века выбор профессии стал для молодых людей прагматическим и соответствовал переменам в российском обществе. Ценность высшего образования как самостоятельного феномена, имеющего социокультурную,

личностную привлекательность и престижность, отступила на второй план. Профессиональный успех в общественном сознании стал ассоциироваться с богатством, ориентацией на высокий уровень жизни, а не на профессиональные достижения, которые по настоящему могут оценивать только профессионалы.

Безусловно, эффективность высшего образования во многом зависит от того, какие цели ставят перед собой участники этого процесса, и в первую очередь студенты, что они хотят реализовать в своей жизни с помощью образования. В этой связи очень важно установить зависимость между социальной и профессиональной ориентацией. Социальная ориентация – это определение человеком своего места в системе общественных отношений, выбор желаемого социального положения и путей его достижения. Профессиональная ориентация есть осознание того «набора» профессий, который предлагает в данный момент общество, и выбор наиболее привлекательной из них. Они взаимосвязаны постольку, поскольку социальное положение человека в обществе определяется характером и содержанием его труда.

Формирование ценностных ориентаций студентов является важнейшей составляющей стратегии современной образовательной корпорации, коей является университет, представляющий собой единый комплекс, реализующий функции образования и культуры, науки и новых технологий, связей с производством и органами власти.

Центральное место в шкале ценностей студента университета должен занимать профессионализм. Это обязывает образовательную корпорацию ориентировать студентов на достижение личного и профессионального успеха. В связи с этим задачей современного университета является, во-первых, подготовка личности, умеющей актуализировать свой потенциал, проявлять компетентность, связывать свои действия с ожидаемыми результатами, видеть проблемы, мобилизовать профессиональное мастерство; во-вторых, перенос акцента в университетском образовании с информированности на создание ситуаций востребованности, самосозидания, творческого саморазвития; в-третьих, необходимость развития таких профессионально важных качеств, которые бы отвечали требованиям быстро меняющегося социума, например, культуры мышления, позволяющей студенту в будущем решать не просто типовые задачи, а задачи с избыточными данными, то есть, те задачи, которых он не встречал в процессе обучения, но встретит в жизни.

Внутренним содержанием процесса профессионально-личностного становления профессионала выступает специфическая самоорганизация личностного образовательного-развивающего пространства, в котором студент выступает как субъект собственного профессионального развития, происходит освоение и принятие им содержания предстоящей профессиональной деятельности, выработка индивидуально-творческого профессионального

стиля. При этом личностный мир является специфическим источником профессионального развития, его ценностных, целевых, содержательных и процессуальных характеристик. Личностный мир студента, уровень его интеллекта должен обогатиться за счет гуманитарных дисциплин. Особое внимание должно уделяться сегодня этической подготовке профессионала–выпускника университета. Это не сводится к историческим и литературным познаниям, а предполагает нормативный самоконтроль личности, умение мобилизовать интеллектуальные и волевые ресурсы в кризисных ситуациях.

Анализ ответов студентов показал, что молодые люди входят в систему рыночных отношений активно и цивилизованно. Так, в качестве значимых ценностей юноши и девушки определили «интересную работу» (58,7%), желание «стать конкурентоспособными специалистами» (62,6%), стремящимися к «самосовершенствованию» (57,6%), что позволит в ближайшее время повысить их социальный статус. Отметим, что для юношей немаловажно «желание стать руководителем» (46,2%), а для девушек – «создать семью» (31,5%).

Сравнительный анализ ответов старшеклассников тюменских школ и студентов пятого курса университета показывает, что в процессе получения высшего образования происходит переоценка ценностей, оказывающая влияние на жизненные стратегии молодых людей [9]. Старшекурсники более прагматичны, чаще задумываются о проблемах трудоустройства, перспективах, связанных с получением выбранной профессии, будущей карьере, социальном статусе и пр., тогда как для старшеклассников наиболее значимыми являются такие ценности, как семья, материальное благополучие, любовь и здоровье.

Анализ ответов студентов, показал, что в университете созданы условия, с одной стороны, для развития интереса к знаниям, ориентации молодых людей на освоение профессиональных навыков; с другой – для формирования жизненных устремлений, связанных с желанием достижения жизненного успеха, соответствующего социального положения.

Таким образом, в целом субкультура профессорско-преподавательского состава, как и субкультура студентов исследуемых образовательных корпораций, формируется на основе совпадения личностных и организационных ценностей, что отражается на индивидуальной и групповой мотивации субъектов образовательного процесса. Осознавая свою миссию в обществе, преподаватели вузов стремятся к постоянному самосовершенствованию и профессиональному мастерству, что находит отражение и в личных устремлениях большинства представителей студенческой аудитории.

В целях исследования респондентам было предложено охарактеризовать организационный климат университета. Для этого респондентам необходимо было выбрать не более четырех вариантов ответов из предложенных восьми. Так, более половины (59,9%

преподавателей и 57,8% студентов) респондентов считают, что коллектив вуза объединяет общее стремление к успеху, творческая активность (55,6 и 44,53%), ответственность (48,73 и 43,2%), а также гордость за достижения (48,8 и 49,3%). Относительно низкая оценка респондентами таких характеристик организационного климата как сплоченность, сотрудничество и доброжелательность, свидетельствует о наличии проблем на уровне межличностного общения субъектов образовательного взаимодействия.

Поскольку уровень организационной культуры университета был оценен респондентами как «средний», автором были предложены мероприятия, способствующие повышению уровня организационной культуры, которые опрашиваемые должны были расположить по степени важности. Ответы респондентов распределились следующим образом. Каждый второй респондент считает, что, в первую очередь, необходимо разработать действенную систему стимулирования и улучшить условия труда и обучения. На третьем месте оказалось повышение качества образования, контроля за дисциплиной и ответственности за исполнение должностных обязанностей. По мнению респондентов, важное место отводится усовершенствованию системы коммуникации и разработке Кодекса трудового поведения.

Анализ научных подходов к решению проблем управления культурой организаций позволил сформулировать основные функции эффективной организационной культуры, которые необходимо реализовывать на практике высшему руководству: воспроизводство лучших элементов накопленной культуры; продуцирование новых ценностей и их накопление; оценочно-нормативные, регламентирующие и регулирующие функции, т.е. применение культуры как индикатора и регулятора поведения; познавательные, смыслообразующие функции, определяющие влияние организационной культуры на мировоззрение сотрудников через формирование организационных ценностей в ценности личности и коллектива; коммуникационные функции – через ценности, принятые в организации, нормы поведения и другие элементы культуры, обеспечивающие взаимопонимание сотрудников и их взаимодействие; функция общей памяти, сохранения и накопления опыта вуза; рекреативная функция – восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности учебного заведения возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала организационной культуры, причастности сотрудников к ней и разделения ее ценностей.

Обобщая результаты проведенного исследования важно отметить, что развитие организационной культуры исследуемых образовательных корпораций, совершенствование управления её отдельными компонентами позволит повысить их престиж среди других российских образовательных учреждений.

Список литературы

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. Социологический словарь. – М.: Экономика, 1999. – 327 с.
2. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. / Перевод с англ. – Ростов – н/Д: «Феникс», 1998. – 134 с.
3. Бахтизин Р.Н., Баулин О.А., Галиакбарова Э.В., Грачев Д.И. Планирование, рейтинговая оценка и стимулирование деятельности профессорско-преподавательского состава по реализации плана работ кафедры для достижения аккредитационных показателей высшего учебного заведения // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело. – 2014. – № 2. – С. 451-477.
4. Бахтизин Р.Н., Павлов С.В., Павлов А.С. Научно-образовательный геопортал как интегрирующая среда для объединения научной пространственной информации о территории республики Башкортостан // Вестник Академии наук Республики Башкортостан. – 2011. Т. 16. – № 4. – С. 36-42.
5. Вайндорф-Сысоев М.Е., Бахтизин Р.Н., Фаткуллин Н.Ю., Шамшович В.Ф., Мусина Д.Р. Современные подходы к организации электронного обучения в вузе. – М., 2014.
6. Гайсина Л.М. Формирование модели механизма трансформации системы управления персоналом // Власть. – 2015. – № 3. – С. 76-81.
7. Добреньков В.И., Нечаев В.Я. Общество и образование. – М.: ИНФРА, 2003. – 381 с.
8. Дрюкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Издат. Дом «Вильямс», 2001.
9. Занковский А.Н. (РАН, Институт психологии). Исследование организационной культуры российских вузов: особенности содержания и структуры организационной культуры, динамика ее измерений и принципы формирования. [http – QVh phys. msu. su. sumposia – 021004 – Chepurenko – panel 2 – Zankovski. pds.](http://QVh.phys.msu.su.sumposia-021004-Chepurenko-panel2-Zankovski.pds)
10. Лихачев Б.Т. Педагогика. Курс лекций. – М.: Юрайт, 1999. – 464 с.
11. Родина В.Н. Роль организационной культуры в управлении персоналом // Проблемы и перспективы социально-экономического развития стран постсоветского пространства. Материалы научно-практической конференции. – Тюмень: Вектор Бук, 2003. – С. 153-156.
12. Советский энциклопедический словарь. Гл. редактор Прохоров А.М. – М.: «Советская энциклопедия». – 1990. – 1632 с.
13. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика. – Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». – 2013.

14. Социально-гуманитарные проблемы современности: личность и общество. Книга 2: монография / Н.Г. Хайруллина, А.К. Москатова, А.Г. Недосекина и др. – Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013.
15. Факторы устойчивого развития регионов России: монография / Л.Х. Абазова, А.А. Авдеева, Е.В. Бобровская и др. / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Книга 17. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014.
16. Хайруллина Н.Г., Баранова К.Л. Пенсионный возраст россиян: оценки и мнения. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 100 с.

Рецензенты:

Шилова Н.Н., д.э.н., профессор кафедры менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса. ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень;

Хайруллина Н.Г., д.соц.н, профессор кафедры социологии. ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.