

Культурологический подход в социально-психологических исследованиях образовательных учреждений

А. В. Погодина*,

кандидат психологических наук, заведующая кафедрой психологии управления факультета социальной психологии Московского городского психолого-педагогического университета

В статье рассматривается культурологический подход в менеджменте, являющийся одним из инновационных направлений в современной теории и практике управления, и обосновывается необходимость его применения в сфере образования. Представлены результаты исследования, направленного на определение взаимосвязи типа организационной культуры факультета как подразделения университета и профессиональных планов студентов, обучающихся на факультете. Показаны возможности применения культурологического подхода для анализа организационной культуры вуза как условия формирования профессиональной идентичности и становления профессиональной позиции студента. Теоретико-методологической базой исследования стала концепция организационных парадигм Л. Константина. Результаты проведенного исследования показывают, что культурная модель с преобладанием в ней черт «открытой» организационной парадигмы может оказаться наиболее оптимальной для формирования у студентов адекватных профессиональных планов и положительного отношения к обучению и профессии. В статье затрагивается проблема многоаспектности исследования организационной культуры современных вузов.

Ключевые слова: культурологический подход в управлении; высшее учебное заведение; организационная культура; тип организационной культуры; основные субъекты образовательного процесса; профессиональные планы; мотивация учебной деятельности.

Теоретико-методологическое основание современного менеджмента составляет школа инновационных подходов, которая, опираясь на достижения предшествующих теоретических школ управле-

ния (школы классического менеджмента, школы «человеческих отношений», школы системного подхода), исследует и развивает управленческие инновации. Начиная с 80-х годов прошлого века в качестве само-

* allavan@yandex.ru

стоятельного инновационного направления формируется культурологический подход, в основе которого лежит феномен организационной культуры как фактор управления и объяснительный принцип деятельности организаций. С течением времени интерес к проблемам организационной культуры становится выраженным и устойчивым, а культурологический подход к анализу деятельности организаций занимает одну из ведущих позиций в современной теории и практике управления.

Наш исследовательский интерес сосредоточен на изучении организационной культуры современных российских вузов. Высшая школа является организацией, до сих пор довольно слабо изученной с точки зрения теоретического и практического менеджмента. Можно сказать, что научное и практическое направление исследований под условным названием «университетский менеджмент» еще только формируется. Культурологический подход в университетском менеджменте используется фрагментарно.

Если в признании наличия феномена организационной культуры и его значения академические и деловые круги практически единодушны, то в определении и содержательной трактовке этого понятия такого единодушия не обнаруживается. В литературе по теории организации, психологии управления, организационной психологии не существует единого общепринятого определения корпоративной культуры. Можно выделить узкую трактовку организационной культуры, когда под ней понимается модель базовых предположений или, в развернутом виде, как имманентное организации сознание, вытекающее из поведения ее членов и управляющее, в свою очередь, формальными и неформальными моделями поведения индивидов. *Широкая трактовка* включает в определение организационной культуры наряду с духовными ценностями также материальные и функциональные составляющие. В западной психологии основное внимание фиксируется на духовных и функциональных составляющих. Данная традиция поддержива-

ется и отечественными исследователями (Т. Ю. Базаров; О. С. Виханский, А. И. Наумов; М. И. Магура; Т. О. Соломанидина и др.).

Исследователи сходятся во мнении, что организационная культура формирует общее пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые работниками организации, задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом. Культура организации обнаруживается в том, что для нее ценно, каковы ее язык и символы, процедуры и повседневные нормы, а также в том, как определяются критерии успеха. Другими словами, организационная культура отражает все то, что определяет уникальность, неповторимость организации.

Высшее учебное заведение можно рассматривать как социальный институт с определенной корпоративной структурой, как метод обучения и воспитания, основанный на специфических способах усвоения знания и его формирования, как технологию обучения, включающую в себя разнообразные образовательные методики и программы. Благодаря возникновению вузов в обществе складывается устойчивая институциональная основа для воспроизводства социального знания на основе образовательных и исследовательских технологий [2].

Успех вуза, как и любой современной компании, зависит от уровня организационной культуры, которую можно определить как совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских отношений, в том числе в основе отношений в студенческом контактном сообществе как малой группе, в профессорско-преподавательском коллективе, а также отношений между студентами и преподавателями. Специфической особенностью организационной культуры вуза является то, что она имеет динамичного совокупного носителя, в роли которого выступают не только преподаватели

и сотрудники, но также и студенты, состав которых периодически меняется.

К *принципиальным особенностям* вуза как социальной организации относят следующие:

- вуз, как почти любая организация сферы образования, считается непроизводственной. В общественном мнении укоренилось такое восприятие, в котором вуз, как и общеобразовательная школа, относится к социальной сфере и действует на благо общества и на будущее. Однако в последнее время отмеченная особенность становится менее выраженной ввиду очевидности того, что вуз, предоставляя платные услуги, все-таки получает финансовую (или иную) прибыль. К нему все чаще относятся с позиции обмена услугами;

- в вузах принято считать, что любая деятельность (в том числе и экономическая), любой проект или любое отдельное решение должны способствовать в конечном итоге достижению основной цели – повышению эффективности образования. Усилия всех служб вуза и его руководства должны быть ориентированы, прежде всего, на оптимизацию образовательных процессов и на рост качества образования в целом;

- вуз, как социальная организация, обладает довольно высокой степенью автономии. Она является плодом длительного развития системы университетского образования, завоеванием просвещения и реализуется в извечных академических свободах, духе творчества, свободе дискуссии и критики. Эти свободы стали ценностью для сотрудников вуза, обеспечивая весьма гибкие условия профессиональной работы и творческой самореализации. Обладание ими рождает особый профессиональный энтузиазм значительной части персонала и привязанность к вузу как корпорации. Свобода и гибкость проявляются не только на индивидуальном, но и на организационном уровне корпорации. В вузе возможны крупные и довольно быстрые структурные изменения (открытие и развертывание новых подразделений и др.), не типичные для других отраслей;

- критерии эффективности деятельности вуза и системы образования вообще объективно отложены во времени и являются довольно неясными и неопределенными;

- вуз характеризуется активным характером своей деятельности. В ряде исследований показано, что в ухудшающейся ситуации вузы сами иницируют, обосновывают и осуществляют изменения, причем проявляют при этом многие сильные качества – инновационный потенциал, гибкость, настойчивость и энергию. В вузе, как и в любой корпорации, весьма заметную роль может сыграть личность руководителя;

- содержательные изменения в высшей школе, обусловленные переходом от информативной системы обучения к проблемной, в основе которой лежит самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя, привели к смене роли преподавателя. Он становится наставником и консультантом, основной задачей которого является мотивирование студентов к самостоятельной работе. Следовательно, еще одна особенность образовательной деятельности вуза заключается в том, что необходимо обеспечить студентам возможность интенсивно трудиться, чтобы стать полноценным, конкурентоспособным современным специалистом [1; 2; 6].

Изучение особенностей организационной культуры вуза и выявление взаимосвязей этих особенностей с различными сторонами и аспектами образовательного процесса представляется нам важным как для теоретического анализа данной управленческой категории, так и с прикладной точки зрения. К возможным направлениям исследований, на наш взгляд, можно отнести изучение организационной культуры и этапов профессионализации студентов, влияния организационной культуры на мотивацию учебной деятельности студентов и профессиональной деятельности преподавателей, соотношения содержания организационной культуры и стиля руководства. Тенденция к усилению академической мобильности студентов и преподавательского состава ставит на повестку дня изучение

организационной культуры университета в моноэтнических и полиэтнических условиях образовательного процесса. Актуальной является проблема изменения организационной культуры вуза в контексте реформирования системы высшего профессионального образования. Реформа высшей школы, ориентированная на Болонскую систему, не столько задает направление реформирования, сколько ставит много проблем, связанных, прежде всего, с некорректностью, а порой и невозможностью переноса западных и американских моделей и образовательных стандартов в условия российского образования. Можно отметить еще многие аспекты деятельности вуза, для анализа которых применим культурологический подход.

Культурологический подход может быть использован, на наш взгляд, для анализа организационной культуры вуза как условия формирования профессиональной идентичности и становления профессиональной позиции студента. Целью проведенного нами исследования стало выявление взаимосвязи типа организационной культуры факультета как подразделения университета и профессиональных планов студентов, обучающихся на факультете.

Теоретической и методической базой исследования явилась концепция организационных парадигм Л. Константина. Занимаясь анализом разных способов организационного устройства, существовавших в человеческой истории, этот ученый обнаружил, что при всем кажущемся многообразии их форм базовыми оказываются четыре «парадигмы», характеризующиеся своими наборами свойств в области управления, лидерства, принятия решений, организации взаимодействия и коммуникации, психологических особенностей людей, способных комфортно и продуктивно работать в рамках соответствующих форм. Эти парадигмы получили название *закрытой, случайной, открытой и синхронной* организационных моделей [4].

В проведенном нами исследовании принимали участие студенты V курса двух психологических факультетов разного профиля

одного университета (условно обозначим их факультет А и факультет Б). Выборка составила 67 студентов в возрасте 21–24 года. Выбор студентов V курса объясняется тем, что именно на заключительном этапе обучения студенты особенно активно начинают задумываться о своих профессиональных планах и искать место работы.

Исследование организационной культуры факультетов проводилось с помощью опросника «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина. Методика позволяет изучить индивидуальные и коллективные образы организации и разработана таким образом, что дает возможность выявить представления сотрудников об актуальном состоянии организации и какой они хотят ее видеть [4].

Для изучения профессиональных планов студентов нами была разработана анкета, которая включала в себя вопросы по следующим блокам:

- отношение к обучению на факультете;
- внеуниверситетская научная деятельность;
- профессиональные планы.

В результате проведенного исследования было обнаружено, что факультетам соответствуют разные профили организационной культуры.

Профили организационной культуры исследуемых факультетов представлены на рис. 1.

Как видно из графика, *факультет А* имеет профиль с преобладанием *открытой* организационной парадигмы. Согласно подходу Л. Константина, главное свойство «открытой» модели – совместность и психологическое партнерство людей, равноправное участие в обсуждении решений, открытость информации и свободный доступ к ней, готовность проявлять инициативу и брать на себя ответственность, причастность к происходящему в организации. Руководитель ориентирован на демократический стиль управления. Корпоративная культура держится на идее «наша компания» и способствует формированию чувства «мы».

В профиле организационной культуры *факультета Б* было установлено преобла-

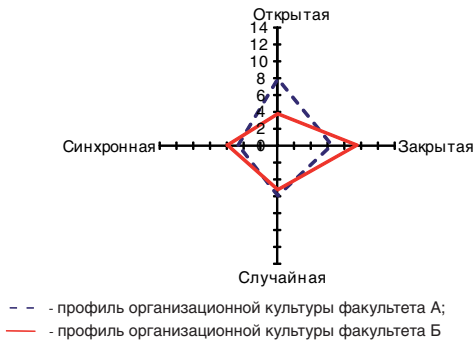


Рис. 1. Профили реальной организационной культуры факультетов

дание *закрытой* парадигмы. «Закрытая» организация представляет собой жесткую иерархическую структуру с совершенно определенными отношениями власти и подчинения. Руководитель, как правило, оказывается лидером авторитарного склада, самостоятельно принимающим решения, «спускающим» их по иерархической лестнице и контролирующим их выполнение. Коммуникативные процессы и передача информации при такой организационной модели происходят в основном по вертикали; значительная часть сотрудников оказывается вне многих коммуникационных потоков, а потому люди часто не знают, что происходит в организации, и жалуются на дефицит информации и понимания происходящего. Безусловным достоинством «закрытой» организационной модели является определенность организационных структур, однако она консервативна, имеет небольшую способность к изменениям.

В исследовании было обнаружено, что профессиональные планы студентов, обучающихся в условиях различных организационных культур, имеют свои особенности. На факультете, культура которого имеет доминирующую «открытую» парадигму, профессиональные планы студентов в основном формируются в соответствии с выбранной профессией. Студенты стремятся работать в сфере психологии, уверены в выборе профессиональной деятельности. У студентов формируется положительное отношение к обучению, выражающееся в

том, что большинство обучающихся не стали бы поступать в другие вузы. Студентам интересно учиться в университете, обучение на факультете их полностью устраивает. Студенты считают, что за годы обучения изменились в лучшую сторону; проявляют высокую познавательную активность вне университета. Они посещают курсы, тренинги, конференции и семинары по психологии и по окончании университета также планируют заниматься повышением профессиональной квалификации. У студентов факультета, в культуре которого преобладает «закрытая» организационная парадигма, профессиональные планы оказываются либо неопределенными, либо не соответствуют выбранной профессии. Студенты по-разному оценивают свое отношение к обучению на факультете, а большинство не проявляет интереса к научной деятельности в области психологии вне университета.

Сравнение идеальных культурных профилей факультетов показало, что в представлениях всех студентов существует сходная модель идеальной организации, характеризующаяся преобладанием черт открытой организационной парадигмы и наименьшей выраженностью черт закрытой парадигмы (рис. 2).

Студенты обоих факультетов хотели бы учиться в университете, где преобладают характеристики «открытой» организационной парадигмы, что свидетельствует о желании обучаться в дружественной среде, где поощряется инициативность и готов-

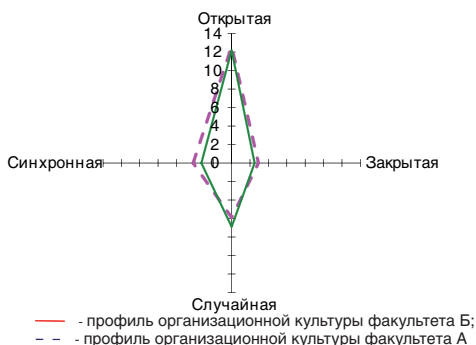


Рис. 2. Профили идеальной организационной культуры факультетов

ность взять на себя ответственность, проявление творчества, умение выслушивать разные мнения и учитывать их при принятии решений. В таком коллективе существует сотрудничество и психологическое партнерство, относительная открытость информации для всех, общность ценностей, норм и традиций организации.

Сравнение реального и предпочитаемого профилей организационной культуры факультетов позволяет предположить, что культурная модель с преобладанием в ней черт «открытой» парадигмы может оказаться наиболее оптимальной для формирования у студентов адекватных профессиональных планов и положительного отношения к обучению и профессии [5].

В рамках данной статьи мы, безусловно, далеки от того, чтобы пытаться охватить все предметно-проблемное поле изучения такого сложного, многоаспектного управленческого феномена как организационная культура высших учебных заведений. Вы-

яснение степени влияния организационной культуры вуза на различные стороны образовательного процесса, а также детальная и обоснованная проверка предположения о существовании единой универсальной модели организационной культуры университета является целью наших дальнейших исследований. Кроме того, перспективным направлением исследования, на наш взгляд, является выявление и изучение интегральных характеристик организационной культуры высшего учебного заведения, что создаст возможность для построения оптимальных моделей его организационного развития. Это направление исследований представляется нам чрезвычайно актуальным и важным, особенно в контексте реформирования высшего профессионального образования. Результаты этих исследований могут представлять, на наш взгляд, несомненный практический интерес для социальных психологов и специалистов в области менеджмента образования.

Литература

1. Беленький И. А. Университетский вопрос в России // Россия и современный мир. М., 1995. № 2.
2. Гайдаржи Е. С. Организационная культура и вуз. Тюмень, 1999.
3. Занковский А. Н. Организационная психология. М., 2002.
4. Липатов С. А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина // Журнал практического психолога. 2005. № 2.

5. Погодина А. В. Некоторые направления исследований корпоративной культуры высших учебных заведений // Сб. докладов международной научно-практической конференции «Психология XXI века: актуальные проблемы и тенденции развития». М., 2007.
6. Тимофеев В. С. Высшая школа в условиях рыночной экономики / Экономическая реформа и рынок в России. М., 1995.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2007.

The Cultural Approach in Social and Psychological Studies of the Educational Institutions

A. V. Pogodina,

PhD in Psychology, Head of Management Psychology Chair, Department of Social Psychology, Moscow State University of Psychology and Education

The article discusses cultural approach in management, which is one of the innovative areas in modern management theory and practice and advocates its use in education. The results of a study aimed at determining the relationship between the organizational culture type of the Department as a unit of the University and the professional plans of students, studying at this Department are presented. The possibilities of applying the cultural approach to analyze the organizational culture of a university as a condition for the professional identity formation and development of a professional position of a student are discussed. The concept of organizational paradigms by L. Constantine served as the theoretical and methodological base of this research. The results indicate that the cultural model with predominant features of an "open" organizational paradigm may be the most optimal for the development of adequate professional plans in students and positive attitude towards education and the profession. The issue of multidimensional research of the organizational culture in the modern universities is addressed in the article.

Keywords: cultural approach in management, higher educational establishment, organizational culture, type of organizational culture, the main actors of the educational process, professional plans, motivation of educational activity.

References

1. *Belen'kii I. A.* Universitetskii vopros v Rossii // Rossiya i sovremennyi mir. M., 1995. № 2.
2. *Gaidarzhi E. S.* Organizatsionnaya kul'tura i vuz. Tyumen', 1999.
3. *Zankovskii A. N.* Organizatsionnaya psihologiya. M., 2002.
4. *Lipatov S. A.* Oprosnik «Shkaly organizatsionnykh paradigmy» L. L. Konstantina // Zhurnal prakticheskogo psihologa. 2005. № 2.
5. *Pogodina A. V.* Nekotorye napravleniya issledovaniy korporativnoi kul'tury vysshikh uchebnykh zavedenii // Sb. dokladov mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Psihologiya XXI veka: aktual'nye problemy i tendentsii razvitiya». M., 2007.
6. *Timofeev V. S.* Vysshaya shkola v usloviyakh rynochnoi ekonomiki / Ekonomicheskaya reforma i ryok v Rossii. M., 1995.
7. *Shein E.* Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. SPb., 2007.