

НАРОДНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ПЕДАГОГИКА

УДК 378.1

ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ КОНСТРУИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Г. Г. Джавадян
Саратовский государственный технический университет,
г. Саратов, Россия

BASIC CONCEPTS OF CONSTRUCTING OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN HIGH EDUCATIONAL INSTITUTION

G. G. Dzhavadyan
Saratov State Technic University, Saratov, Russia

Summary. Organizational culture plays an important role in the management of higher education. At the present level of development of the education market with the introduction of a national project to modernize the education system organizational culture becomes a significant element in the formation of the university as an economic entity. The use of modern methods of management of organizational culture is an important step in ensuring the success of any organization.

Key words: higher education institution; the organizational culture of higher educational institutions; innovative university.

Обращение к проблеме организационной культуры вуза – это теоретическая необходимость осмысления современных реалий, когда возникли принципиально новые условия функционирования вуза как самостоятельной социально-экономической организации, учебного и научно-исследовательского центра. Новый социальный заказ высшей школе требует формирования адекватной кадровой структуры [1].

Тем временем не сформировалось общепризнанного толкования этой категории определения, однако очевидно, что все связанное с организационной культурой, играет огромную и главенствующую роль в деятельности любой организации. Организационная культура определяет поведение ее коллектива и каждой отдельной его личности, взаимодействие организации с внешним окружением, ее устойчивость, эффективность решения организацией своих задач и достижения поставленных ею целей.

Сегодня рынок труда, который в сильнейшей степени влияет на рынок образовательных услуг, выдвигает новые серьезные требования к подготовке выпускников вузов, в числе этих требований личностные качества студентов, будущих специалистов, и уровень развития общей культуры являются немаловажными.

Чрезвычайно важно восприятие вуза в качестве социально-культурной системы, чьи функции заключаются не только в подготовке человека к профессиональной деятельности. Необходимо рассматривать вуз как форму передачи и формирования культурных норм, ценностей, идей, как поле, где генерируется общественная идеология, которая в единстве с ее носителями формирует культуру и дает плоды.

Все вышеизложенное, в практическом плане означает, что образование должно реализовываться не только при помощи передачи различного рода знаний, но также путем приобщения к культурным ценностям. Изменение роли приводит к тому, что современный вуз все более превращается в самостоятельно развивающуюся организацию открытого типа. Особенностью его взаимодействия со средой становится наличие связи

с социокультурным пространством интеграцией образования, науки, производства и культуры.

Значение организационной культуры для учреждений высшего учебного заведения трудно переоценить: она дает возможность сотрудникам идентифицировать себя с учреждением высшего профессионального образования, успешно адаптироваться к системе норм и ценностей вуза новым сотрудникам, формирует стандарты поведения людей и ответственность за их соблюдение [2]. Организационная культура вуза сегодня – это определенные критерии, факторы, показатели, традиции, объединяющие всех людей, осуществляющих свою деятельность. Успех подобных университетов заключается, прежде всего, в научно-исследовательском характере этих образовательных корпораций, которые предлагают наиболее конкурентоспособные программы.

Необходимость изучения корпоративной культуры вуза обусловлена также и тем, что данный феномен реален и имеет большое влияние на отдельного человека, вуз как организацию и общество в целом. Организационная культура, как в случае предприятия, так и в случае вуза, обеспечивает более эффективную деятельность своей организации, а также – и это главное предназначение корпоративной культуры в вузе – участвует в формировании человеческого капитала студентов – будущих специалистов. Чрезвычайно важно понимание вуза как социокультурной системы, функции которой не ограничиваются подготовкой человека к профессиональной деятельности. При этом вуз рассматривается как форма трансляции и воспроизводства культурных норм, ценностей, идей, как пространство генерирования общественной идеологии.

Феномен организационной культуры представляет из себя систему отношений людей, работающих в данной организации. Определяющим фактором для этих отношений может быть несколько системообразующих элементов, каждый из которых образует отдельный тип организационной культуры. Тип организационной культуры определяется неким набором ценностей, которые разделяются всеми сотрудниками организации и находят свою опору в действительных или мифологизированных элементах ее истории и традициях и соответствующих им поведенческих установках.

Таким образом, наличие символики и традиций, разделяемых и развиваемых студентами и преподавателями, позволяет нам говорить о существовании организационной культуры вуза и ее распространении на внешнюю аудиторию не только через систему СМИ, но и посредством носителей этой культуры: студентов, преподавателей, аспирантов. Кроме того, помимо традиций и ценностей организационная культура включает в себя готовность к преобразованиям, инновациям, способность воспринимать более совершенные технологии.

При формировании и развитии организационной культуры вуза нужно помнить о том, что любая организация имеет свои особенности, поэтому отнести ее организационную культуру к какому-то четко определенному типу достаточно трудно, можно руководствоваться лишь общими знаниями в области типологии организационных культур для наиболее правильного определения и направления ее развития.

Становление организационной культуры высшего учебного заведения представляет процесс адаптации и некоторой модернизации уже существующих в организации устоев и норм для наиболее эффективной работы образовательного учреждения, что предполагает создание такой культуры, которая своим существованием облегчает деятельность учебного заведения, служит своеобразным сводом законов для определения «правильных и неправильных» действий в ответ на возникающие внешние воздействия.

Итак, в первом приближении организационную культуру вуза можно определить как совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм,

символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутри-вузовских отношений, в т. ч. между студентами и преподавателями.

Поскольку организационная культура выражает лицо, имидж, самую сущность или дух учебного заведения (как и любой другой организации), то ее разрушение тождественно уничтожению этой организации (предприятия, фирмы, университета, института и т. п.). Переход к другой организационной культуре – это переход к иному качеству, иному имиджу, лицу, сущности, духу, где имеют место уже другие ценности, ожидания и установки. Сказанное, однако, вовсе не означает, что организационная культура не изменяется. Напротив, она непрерывно развивается, формируется иногда столетиями или десятилетиями, эволюционирует вместе с эволюцией организации, обогащается, впитывает в себя новые элементы и отношения. Вместе с тем отдельные составляющие организационной культуры могут сохраняться в относительно неизменном виде неопределенно долгое время, столько же, сколько существует сам вуз. В этом смысле можно сказать, что организационная культура образует в целом устойчивую систему отношений, выполняющую, в частности, функцию коллективной памяти вуза. Она образует своеобразный очаг стабильности в непрерывно изменяющемся образовательно-воспитательном пространстве и в этом своем качестве может служить главной опорой для построения модели системы воспитания вместо общепризнанной концептуальной идеи или в ее дополнение, если такая идея есть.

Возрождение и развитие организационной культуры высших учебных заведений на базе новых общественных ценностных ориентаций и формирование на этой основе новых моделей вузовского воспитания принесет несомненную пользу развитию всей системы высшего образования, а также одновременно будет способствовать значительному улучшению социально-психологического климата всего нашего общества.

Библиографический список

1. Глазычев В. Л. Высшее образование в России: состояние и направления развития. – М.: Фонд «Наследие Евразии», 2004. – С. 123.
2. Юрков А. М. Проблемы университета и развития университетского образования // Регионоведение. – 1994. – № 4. – С. 97–100.

Bibliography

1. Glazychev V. L. Higher Education in Russia: condition and trends of development. - M.: Fund "Eurasia Heritage", 2004. – P. 123.
2. Yurkov A. M. Problems of university and development of university education // Regionologiya. – 1994. – № 4. – P. 97–100.