

ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Организационная культура играет важную роль в управлении организации и высшим учебным заведением, в частности. Для современного российского образования с введением в действие национального проекта по модернизации системы образования организационная культура становится весьма значимым элементом конкурентоспособности вуза как экономического субъекта, действующего на рынке образовательных услуг.

Организационная культура представляет собой изменяющийся организм, поддерживаемыми органами которого являются исторические сложившиеся базовые ценности организации, впоследствии ставшие основой для выработки конкретных действий на внешние факторы. Данные ценности должны транслироваться каждому члену коллектива и новичку организации на основе символических средств для полноценного входа его в систему организации.

В современных условиях перед руководством вуза встает вопрос не только об эффективном менеджменте и привлечении бизнес-сообществ в процесс руководства, регулирования образовательным и предпринимательским делом, но и о формировании, адаптации организационной культуры высшего учебного заведения для сплоченности коллектива и качественной работы структурных подразделений вуза в целом, для повышения его экономической эффективности.

Автором данной статьи было проведено исследование на базе Национального исследовательского университета «Белгородский государственный университет», в котором приняли участие 235 человек: профессорско-преподавательский состав университета (44%) и студенты 2- 4 курса (56%). Основными параметрами анализа являлись: удовлетворенность организационной культурой вуза, как студентов, так и преподавателей, этап формирования организационной культуры, оценка эффективности организационной культуры и др. Все респонденты единогласно считают, что организационная культура является неотъемлемым ресурсом функционирования вуза и доминирующим фактором его развития и процветания на рынке образовательных услуг. По мнению 58% опрошенных, организационная культура в вузе находится на высоком уровне и требует лишь совершенствования в соответствии с модернизацией учебного заведения. 29 % респондентов считают, что организационная культура вуза развита и реализована практически недостаточно, что снижает эффективность функционирования кафедр и студенческих групп. И лишь 13 % участников исследования (студенты), говорят об отсутствии организационной культуры или ее низкой адаптированности в вузе.

Резюмируя вышеизложенные результаты исследования, мы считаем правильным, внедрить технологизацию организационной культуры в вузе как мощный ресурс развития вуза. Для формирования эффективной, инновационной, действенной организационной культуры нами разработана технология внедрения организационной культуры в менеджмент высшего учебного заведения с целью повышения значимости культуры для преподавателей и студентов, ее непосредственного влияния на повышение производительности (уровня выпускаемой продукции-профессионалов) и положения учебного заведения на рынке образовательных услуг (Рис.1).

При формировании и развитии организационной культуры вуза нужно помнить о том, что любая организация имеет свои особенности, поэтому отнести организационную культуру к какому-то определенному типу достаточно трудно, можно руководствоваться

лишь общими знаниями в области типологии организационных культур для наиболее правильного определения и направления ее развития.

Принятие руководителем решения о формировании организационной культуры, направленной на повышение эффективности
Создание команды единомышленников по формированию организационной культуры
Определение целей формирования организационной культуры
Определение требуемых форм, методов и средств внедрения сформулированных ценностей, установок, убеждений, норм
Адаптация, обучение и мотивация персонала
Внедрение эффективной организационной культуры
Мониторинг сформированной организационной культуры

Рис. 1. Технология формирования организационной культуры

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 действия.

Таким образом, можно заключить, что технологизация формирования организационной культуры представляет собой «регламентацию» тех устоев и обычаев, которые уже сложились в вузе, и которые воспринимаются членами коллектива как единственно верные при решении возникающих проблем. Данный процесс затрагивает не только символику, сознательные устои, но и бессознательные базовые представления личности. Если организационная культура сформирована правильно, с учетом всех особенностей данного вуза, то тогда она будет являться своеобразным катализатором его эффективной работы.

Необходимо отметить, что формирование организационной культуры, как в вузе, так и в организации – процесс трудоемкий и затратный по времени и ресурсам. В то же время он необходим для повышения эффективности деятельности организации наряду с политикой снижения издержек и повышения «качества» выпускаемых специалистов. Отсутствие технологии формирования и развития организационной культуры либо ее слабость самым неблагоприятным образом сказываются на результативности деятельности высшего учебного заведения.

УДК 338.2(075.8)

П.И. Далёкин (1 курс магистратуры, каф. ЭиУМ, Арзамасский политехнический институт (филиал) НГТУ им. Р.Е.Алексеева), О.В. Глебова, к.э.н., доц. (АПИ НГТУ)

ПРОБЛЕМЫ РАНЖИРОВАНИЯ НТР ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕТОДОВ НЕЧЕТКИХ МНОЖЕСТВ

Одно из центральных мест в структуре национальной инновационной системы страны занимают научно-производственные предприятия ОПК. Особенность научно-производственных предприятий ОПК заключается в реализации двух направлений