

УДК 304.44:379.82

*Гулей И.А., ассистент*

Белгородский государственный университет

**РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ  
В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ**

Организационная культура рассматривается как мощный регулятивный инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность, облегчать общение. Организационная культура вуза рассматривается как неотъемлемый ресурс развития и процветания высшей школы образования.

Организационная культура в последнее десятилетие входит в число социальных объектов, вызывающих постоянный научный и исследовательский интерес не только у теоретиков, но и у практиков. Это связано с тем, что возросло понимание того влияние, которое феномен культуры оказывает на успехи и эффективность организации. Многочисленные исследования показывают, что процветающие организации отличаются высоким уровнем культуры, которая формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа корпорации, во благо всех заинтересованных ее деятельности сторон.

Особый интерес сегодня имеет исследование организационной культуры применительно к вузу и ее взаимосвязям с воспитательным процессом, который является одной из важнейших составляющих всей внутренней жизни учебного заведения. Значение организационной культуры здесь 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.

Организационная культура вуза, как и культура предприятия, обеспечивает более эффективную деятельность своей организации, а главное предназначение организационной культуры в вузе – участие в формировании человеческого капитала студентов – будущих специалистов.

Анализ показывает, что в большинстве определений организационной культуры, можно выделить одни и те же или очень близкие по смыслу исходные элементы и послышки. К ним можно отнести, во-первых, так называемые базовые предположения, т.е. предположения, которые принимаются всеми членами организации или их большинством и которых они придерживаются во всех своих действиях и поведении.

Во-вторых, общим для всех определений является понятие ценности или ценностных ориентаций задающих некоторые нормы поведения для членов организации, позволяющих определиться в вопросе о том, какое

поведение следует считать допустимым или, напротив, недопустимым.

Такой ориентацией применительно к учебному заведению может быть, например, утверждение, что не бывает плохих учащихся, а бывают плохие преподаватели.

В третьих, к необходимым посылкам, лежащим в основе определения организационной культуры, можно отнести также символику, под которой можно понимать те средства духовного и материального внутриорганизационного окружения, с помощью которых нормы и ценности доводятся до членов организации.

Элементами символики являются, в частности, традиционные ритуалы и обряды, организационные запреты, язык общения.

Итак, организационную культуру вуза 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 между студентами и преподавателями [1].

Так же как и в любой другой организации в высшем учебном заведении организационная культура выражает его душу или дух. Как правило, понятия эти (душа, дух вуза) почти неуловимы и невыразимы, хотя признаются и принимаются практически всеми.

Дух высшего учебного заведения это выражение его облика, сформировавшегося на протяжении всей его истории, накопленного всеми поколениями его талантливых и духовно богатых выпускников, в который каждый из них привнес частичку своего «Я». В конечном счете, это и есть выражение его организационной культуры [2].

Российская высшая школа, пройдя экстремум этапа выживания, пока еще в значительной степени находится в зоне действия линейной модели управления, слишком сильна еще зависимость преподавателей и сотрудников от «руки кормящей».

Однако явное оживление промышленного производства и социально-экономической сферы, а также протекающие и грядущие реформы в высшем образовании актуализируют проблему повышения эффективности деятельности вузов и тем самым поворачивают высшие учебные заведения к диагностике собственной организационной культуры, осознанию необходимости мероприятий по ее изменению, адекватных изменениям внешней среды [3].

Эта перспектива подтолкнула некоторые ведущие российские высшие учебные заведения, например, Белгородский государственный университет, к применению и адаптации современных методов управления организационной культурой в своей деятельности.

Необходимо отметить, что подобная работа пока еще не имеет широкой практики в российских организациях вообще и в учреждениях

высшего профессионального образования в особенности. Поэтому любой опыт российской высшей школы в диагностике и изменениях организационной культуры чрезвычайно ценен для образовательного сообщества.

Программа действий по модернизации организационной культуры для учебного заведения носит индивидуальный характер, учитывающий как текущее состояние организационной культуры, так и новые стратегические цели и приоритеты вуза.

Наиболее приоритетными областями действий по совершенствованию организационной культуры в вузе являются:

- система мотивации студентов, преподавателей и научных работников;
- система управления вузом, спроектированная в соответствии с ценностями и стратегическими приоритетами;
- менеджмент вуза как носитель новой организационной культуры с ее ценностями, символами и атрибутами;

Корпоративность вуза сегодня – это определенные критерии, факторы, показатели, традиции, объединяющие всех людей, осуществляющих свою деятельность в университете и преданных ему, независимо от университетского статуса.

Успех подобных университетов заключается, прежде всего, в научно-исследовательском характере этих образовательных корпораций, которые предлагают наиболее конкурентоспособные программы.

Практика становления организационной культуры – это целенаправленный процесс, в котором нет мелочей.

Поэтому так важно уделять внимание управлению этим процессом. Изменить, трансформировать организационную культуру непросто.

Легко предсказуемые препятствия и сложности связаны с необходимостью изменения приобретенных студентами, преподавателями мотивационных установок, сложившихся отношений, с перераспределением внутриорганизационных ролей и изменением организационных структур, которые в совокупности поддерживают и обеспечивают функционирование сложившейся организационной культуры.

#### Литература

1. Агеев А.И. Организационная культура современной корпорации / А.И. Агеев // МЭМО. – 2000. – №6. – С.42-47.
2. Фокина Т.П. Рациональность и организационная культура / Т.П. Фокина. // Разум и культура. – Саратов, 2001. – С. 15-119.
3. Удальцова М.В. Социология управления. [Текст]: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 144с.