

Начкебия М.С.

**Влияние документационного обеспечения управления на развитие  
корпоративной культуры вуза**

*ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»  
(Россия, Белгород)*

*doi: 10.18411/lj-04-2019-182*

*idsp: ljjournal-04-2019-182*

**Аннотация**

На развитие корпоративной культуры вуза особое влияние оказывает правильная организация документационного обеспечения управления. Так как хорошо налаженный процесс работы с документами позволяет осуществлять эффективное управление вузом. Своевременная обработка и передача информации способствует ускорению процесса принятия управленческих решений.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, документационное обеспечение управления, управленческое решение, информация, процедура.

**Abstract**

The development of corporate culture of a university is particularly influenced by the proper organization of documentation management. Since a well-established process of working with documents allows for effective management of the university. Timely processing and transmission of information speeds up the management decision-making process.

**Keywords:** corporate culture, documentary support of management, management decision, information, procedure.

Общие цели и общее отношение к труду, объединяющие сотрудников организации в целом, а также взаимосвязь между ее структурными подразделениями, определяют успех деятельности любой организации. По мнению Г.И. Мальцева «мощным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать все подразделения и отдельных лиц на единые цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать и облегчать общение, является корпоративная культура. Именно она делает организацию уникальной, формирует ее историю и организационную структуру, правила коммуникации и принятия решений, внутренние ритуалы и легенды» [1, с. 95].

Корпоративную культуру высших учебных заведений можно рассматривать по трем направлениям: корпоративная культура вуза как организации; корпоративная культура научно-педагогических работников вуза; корпоративная культура студенческой среды вуза.

Корпоративная культура вуза как организации включает в себя следующие элементы:

1. Философия вуза, которая получает свое отражение в Уставе и в Кодексе корпоративной культуры.
2. Организационные ценности вуза, определяются миссией и политикой вуза.
3. Нормы и правила поведения, закрепленные в Правилах внутреннего трудового распорядка и Кодексе корпоративной культуры.
4. История и традиции, которые хранятся в Музее вуза и охраняются Советом ветеранов вуза.
5. Психологический климат, определяется личностными отношениями между сотрудниками.
6. Корпоративные коммуникации, позволяющие получить доступ к информации, определяющие ее качество, а также средства и способы передачи информации.

7. Управленческий стиль, определяется процессом организации и налаженной структурой управления в вузе.
8. Имидж вуза, формирующийся в значительной степени благодаря образу вуза в глазах населения, внешнему виду здания и удобству помещений вуза, существующей символике и т.д.

Более подробно рассмотрим корпоративную коммуникацию, которая является элементом корпоративной культуры вуза, непосредственно связанным с документационным обеспечением управления и «оказывающим определенное воздействие на формирование и утверждение корпоративной идентичности вуза» [2, 3].

Закрепление большого количества учебных занятий, разнообразных видов заданий, которые предлагаются студентам для выполнения, фиксация различных образовательных контактов для взаимодействия, помимо этого фиксация взаимодействия между участниками образовательного процесса образуют огромные информационные потоки, которые требуют тщательного анализа.

Фиксация большого числа занятий, широкого разнообразия заданий, предлагаемых для выполнения обучающимся, разного рода образовательного контакта и фактов взаимодействия с ним, а также взаимодействия участников образовательного процесса между собой образуют большие информационные массивы, которые требуют тщательного анализа.

Достигнуть эффективность корпоративных коммуникационных процессов возможно следующими способами:

- правильно организовать доступ к информации и информационным ресурсам;
- наладить эффективный способ передачи информации;
- разработать систему оценки качества информации, ее полноты, открытости, прозрачности, достоверности, четкости формулировки, в силу чего достигается надлежащее восприятие передаваемых потоков информации;
- разработать систему оценки персонала, которая будет включать в себя уровень квалификации персонала, объем профессиональных компетенций персонала, соответствующим принятым в организации корпоративным требованиям;
- применять систему учета численности студентов, которая будет удовлетворять спросу населения на получение высшего образования и систему оценки качества предоставляемых образовательных услуг;
- определить уровень материально-технического обеспечения, используемыми технологиями, обеспечивающими качество профессиональной подготовки;
- проводить анализ и осуществлять контроль выполнения принимаемых управленческих решений.

К важным особенностям современного документационного обеспечения управления в вузе можно отнести:

1. Использование корпоративных информационных систем, особенно автоматизированные системы документооборота, которые объединяют информационные ресурсы в целом всей организации и входящих в нее структурных подразделений.
2. Оптимизация работы с документами на корпоративном уровне;
3. Применение современных концептуальных подходов (проектный подход, процессный подход, системный подход и др.) [4].

Все это характерно для организаций, применяющих корпоративные технологии документооборота, вузы относятся к таковым.

Управленческая деятельность в высших учебных заведениях, как и во всей социальной сфере, последнее десятилетие является приоритетным направлением в развитии общества. Практически во всех учебных заведениях существуют собственные программы использования информационных потоков в процессе управления и внедрения информационных технологий в образовательный процесс [5, с. 275]. В

настоящее время можно смело утверждать, что феномен корпоративной культуры пронизывает все процессы и явления, протекающие в вузе.

На наш взгляд, стоит предпринять следующие действия для совершенствования, рассматриваемого направления деятельности в вузе:

Во-первых, провести экспертизу всех действующих организационно-правовых документов с целью их систематизации, исключения дублирующих функций и последующего размещения в автоматизированной системе учебного заведения. Необходимо учитывать, что вузы имеют сложную систему структурных подразделений, которые регулируются утвержденным перечнем организационно-правовых документов, и как следствие возникает потребность в четкой регламентации делопроизводственных процессов при подготовке отдельных видов документов, которые позволяют обеспечить принятие и исполнение управленческих решений.

Во-вторых, разработать список процедур разрешения типовых ситуаций на базе автоматизированной системы учебного заведения для снижения затрат рабочего времени на поиск и обработку информации (документов), на создание информационно-справочных документов. Критерий отбора ситуаций может быть принят такой: затраты времени на выявление, разработку, модификацию и годовое администрирование новой процедуры должны быть в два раза меньше сложившихся годовых затрат времени студентов и всего персонала при отработке не модернизированной процедуры.

В-третьих, описать алгоритм движения документов с момента их создания до момента принятия решений и доведения решений до исполнителей, и разместить его в автоматизированной системе учебного заведения. Данный алгоритм должен быть взаимосвязан с списком процедур разрешения типовых ситуаций для удобства поиска алгоритма действий по каждой ситуации.

В-четвертых, провести анкетный опрос студентов учебного заведения с целью определения уровня удовлетворенности студентов процессом организации работы с документами, сопровождающими принятие управленческих решений. Анкета должна содержать вопросы по следующим четырем блокам: общие вопросы, касающиеся названия учебного подразделения, курса, направления подготовки, пола; вопросы, касающиеся участия студентов в документационном обеспечении управления; вопросы касающиеся принятия управленческих решений в вузе; вопросов по работе с информационными системами в вузе.

Таким образом, можно заключить, что хорошо налаженная система документооборота в вузе позволяет эффективно осуществлять управленческую функцию, и как следствие, ускоряет процесс принятия управленческих решений. Стоит отметить, что в высшем учебном заведении, где каждый из участников управленческого процесса выполняет установленные локальными организационными документами требования к анализу и передаче информации, документационное обеспечение управления играет ключевую роль, что способствует укреплению корпоративной культуры вуза.

\*\*\*

1. Мальцева, Г.И. Университетская корпоративная культура / Г.И. Мальцева // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2005. – № 1. – С. 95-103.
  2. Пименова, Н.Ю. Особенности формирования корпоративной идентичности в системе дистанционного обучения: опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса / Н.Ю. Пименова // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 5-6(33). – С. 163-172
  3. Андомин, О.В. Корпоративная культура преподавателя вуза / О.В. Андомин. – Самара: Самар.гос.техн. ун-т, 2010. – 131 с.
  4. Фионова, Л.Р. К вопросу выбора стратегии управления корпоративным обучением специалистов по документационному обеспечению управления / Л.Р. Фионова // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. – 2009. – № 3 (61). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-vybora-strategii-upravleniya-korporativnym-obucheniem-spetsialistov-po-dokumentatsionnomu-obespecheniyu-upravleniya> (дата обращения: 22.11.2018).
  5. Максимов, А.П. Имитационная модель принятия управленческого решения в образовательном процессе на кафедре вуза МВД РФ / А.П. Максимов // Ползуновский вестник. – 2006. – № 4. – С. 275-280.
-