(cc) BY

Мантрова Александра Вячеславовна
аспирант
ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»
г. Тула, Тульская область

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО КЛИМАТА В СТУДЕНЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

***Аннотация**: организационная культура – явление сравнительно молодое, но уже получившее большую популярность. В настоящее время организационную культуру рассматривают как инструмент управления. Притом что возможности организационной культуры в учебной среде значительно шире, здесь она может выступать в качестве фактора формирования благоприятного климата в коллективе студентов. В данной статье раскрывается ретроспектива организационной культуры, её особенности и функции в высших учебных заведениях.*

***Ключевые слова**: организационная культура, климат, коллектив, студенты, университет.*

Интерес к изучению организационной культуры возник в еще в начале XX веке, чему способствовало развитие производств, появление многочисленных коллективов и отсутствие в них норм и правил, регламентирующих поведение сотрудников.

Первые попытки изучения организационной культуры связывают с проведением в 1930-е годы Хортонского эксперимента Элтона Мэйо, в рамках которого было выявлено влияние психологического климата в коллективе на производительность труда работников.

В 60-е гг. XX века появляются такие понятия как «климат организации», «неформальная культура», «социальная норма».

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Наивысший интерес к исследованию организационной культуры возник в 80-е гг. XX века. В это время на Западе появляется большое количество работ, посвященных исследованию влияния организационной культуры на деятельность организаций. Возникает типология организационной культуры.

Одной из первых возникла типология голландского ученого Г. Хофстеде. Он проводил свои исследования, изучая более ста шестидесяти тысяч менеджеров и сотрудников компаний более чем в шестидесяти странах мира. Его целью было выявить уровень удовлетворенности сотрудников своей работой, коллективом, взаимоотношениями внутри компании, определить жизненные цели сотрудников и их убеждения. В ходе анализа своих исследований Г. Хофстеде выяснил, что стратегия управления и поведение сотрудников различно в разных странах. Основные различия заключались в ценностях и межличностных отношениях. Г. Хофстеде связал это с различиями в национальной культуре, полом, возрастом и должностью, занимаемой в компании. Выделив существенные различия, ученый разделил их на 4 аспекта, которые давали характеристику менеджерам и специалистам, а также компании в целом. Типология Г. Хофстеде позволяет сделать вывод о том, что предложенные им аспекты организационной культуры помогают дать характеристику организации, выявить ведущий тип корпоративной культуры и способствуют уменьшению национальных различий при общении.

В типологии Т. Дила и А. Кеннеди основу составляют исследование уровня риска и скорости получения обратной связи. Результаты исследования показали, что уровень риска и скорость получения обратной связи строго разграничивают деятельность организаций.

Ч. Хэнди за основу взял процесс распределения власти в компании, личностные ценности, взаимоотношения индивида и организации, структуру и характер деятельности организации на различных этапах эволюции. Согласно мнению автора каждая организация в процессе своего развития проходит через все стадии типов культур: власти, роли, задачи, личности.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Влияние внешней среды, размера организации, структуры и мотивации нашли свое отражение в типологии французского исследователя М. Бурке, который выделял восемь разновидностей организационной культуры.

Типология организационной культуры позволяет предугадать поведение руководителей и работников организации на воздействие внешней среды, выявить достоинства и недостатки существующей культуры, определить пути воздействия на работников организации.

В современном понимании организационная культура представляет собой «интегральную характеристику организации, ее ценностей, норм поведения, способов оценки деятельности, данные в языке определенной терминологии, понятной и разделяемой всеми членами организации» [1, с. 47].

На формирование организационной культуры активное воздействие оказывают факторы внешней среды, помощь руководства подчиненным через разработанную системы адаптации, мотивации и стимулирования. А создание ритуалов, процедур, атрибутики только усилят значение организационной культуры.

В настоящее время интерес к организационной культуре значительно возрос, все больше организаций и предприятий выделяют ее огромное влияние на результативность деятельности, конкурентоспособность. Не исключение и образовательные организации – университеты.

На данный момент в России насчитывается свыше 700 высших учебных заведений. Большая часть из них имеет более чем вековую историю и традиции, составляющие основу организационной культуры вуза. Через традиции передаются ценности и принципы дальнейшего взаимодействия руководства университета, преподавателей и студенческого коллектива. Впервые «погружение» в студенческую жизнь происходит в момент «посвящения», когда только сформированные группы студентов выезжают на туристические базы или готовят концертные номера с представлением своего направления подготовки. Через такие мероприятия ребята могут познакомиться и выстроить коммуникации в своем коллективе.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Организационная культура может носить формальный характер, закрепленный документально в гимне, уставе, правилах внутреннего распорядка, памятке студента.

Электронная информационно-образовательная среда университета может выступать в качестве атрибута организационной культуры, например, наличие корпоративных каналов связи посредством личного кабинета обучающегося либо электронный доступ к изданиям библиотеки вуза.

Ношение форменной одежды можно отнести к одному из инструментов организационной культуры. В данном контексте форменная одежда выступает в качестве рекламы, имиджа и серьезности образовательной организации. С одной стороны выделяет и отличает студентов от других, а с другой – объединяет. Такой инструмент активно применяют в военных или транспортных вузах. В университетах гражданской направленности форму заменяют на предметы одежды с нанесенными логотипами учебного заведения (футболки, кепки, толстовки и т. д.), что находит положительные отклики у обучающихся.

Созданию благоприятного климата в студенческой группе способствует проведение корпоративных мероприятий. Ярким примером здесь может быть празднование Дня российского студенчества или профессиональных праздников: День учителя, День металлурга, День железнодорожника и т. д. Организация таких мероприятий позволяет ребятам в неформальной обстановке лучше узнать друг друга, расширить круг друзей и знакомых.

В повседневной жизни организационная культура может выражаться через взаимоотношения преподавателя и студента, точнее через педагогическое сопровождение студентов.

Организационная культура крайне сложна, она активно влияет на все изменения высшего образования. Учебные заведения, в которых подчеркивали традиционные ценности и культуру, более успешно справлялись с изменениями внешней среды по сравнению с теми, которые просто делали упор на адаптацию к окружающей среде, игнорируя свои традиции. Можно отметить, что организационная культура помогает придать общую идентичность всем студентам

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

университета, способствует формированию их приверженности вузу и профессии, помогает воспринимать учебную среду как позитивную и объединяющую.

Список литературы

1. Организационная культура: учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова; под ред. М.Н. Кулапова. – М.: КНОРУС, 2022. – 270 с. (Бакалавриат).

2. Организационная культура: учебник и практикум для вузов / В.Г. Смирнова [и др.]; под ред. В.Г. Смирновой. – М.: Юрайт, 2022. – 306 с. (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01440-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/489322 (дата обращения: 09.10.2022).

3. Юрьев В.М. Традиции Российских университетов в современной вузовской практике / В.М. Юрьев, В.С. Листенгартен // Вестник ТГУ. – 2000. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/traditsii-rossiyskiy-universitetov-v-sovremennoy-vuzovskoy-praktike (дата обращения: 10.10.2022).

4. Hofstede G. Cultures and Organizations. Software of the Mind / G. Hofstede. – P. 5–6.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)