

Борейко Ольга Николаевна

старший преподаватель

Институт военного обучения

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Аннотация: статья посвящена вопросу анализа организационной культуры образовательного учреждения, её содержания и эффективности. В качестве задачи автором рассмотрены: регламентирующая деятельность организационной культуры вуза; индексируемые коэффициенты показателей организационной культуры, определяющие рейтинг и авторитет образовательного учреждения. Основное внимание уделено социальным эффектам организационной культуры образовательного учреждения как энергии, приводящей в движение имеющиеся ресурсы. Организационная культура представлена в виде параметрического ряда состояний образовательного учреждения.

Ключевые слова: организационная культура, социальный эффект, коэффициенты показателей, образовательное учреждение.

Организационная культура регламентирует деятельность университета для обеспечения:

- возможности достижения установленной цели деятельности образовательного учреждения, бесконфликтности и качества обучения;
- распределения коммуникаций по направлениям и уровням деятельности;
- творческого труда и учёбы в группах и подразделениях;
- определение лидеров студенческих групп и руководителей подразделений.

Ректорат устанавливает порядок разработки, оформления, согласования, утверждения, регистрации, внесения изменений, актуализации и положений о подразделениях университета. Кроме того, формирует кодекс правил: фирмен-

ный стиль, нормы и правила поведения, входящие в понятие организационной культуры вуза [1].

Содержание организационной культуры университета должно соответствовать действующему законодательству Российской Федерации (РФ), Уставу университета, политике в области дидактики, основным организационным процессам и организационной структуре подразделений, нормам и правилам поведения принятым в сообществе, стандартам качества обучения.

Сплочённая организационная культура способствует:

- совершенствованию процессов управления вузом;
- устранению конфликтов в работе подразделений;
- повышению творчества в студенческой среде и деятельности руководителей.

В общий вид модели образовательного учреждения, мы включаем и нематериальные элементы организационной культуры:

- имеющаяся интеллектуальная база – учебные материалы и методики обучения, наработанные в вузе,
- коэффициент текущей научной ликвидности – учебники, диссертации, монографии, статьи, НИРы, обмен преподавателями с известными ВУЗами
- востребованность вуза, количество абитуриентов на место поступления
- коэффициент внутренней и внешней социальной активности студентов и преподавателей
- «коммерческая маржа» (желательность и потребность общественно-экономической среды в выпускниках конкретного вуза воспринятые на рынке)

Приведённые индексированные коэффициенты учитывают состояние показателей организационная культура и рейтинга лишь на момент анализа, как сводные показатели, а изменения динамики показателей во времени не рассматриваются.

Социальный эффект процессов организационной культуры – основной результат реализуемых мероприятий в части организации обучения, влияет на общую работу университета в области дидактики, управления персоналом, на

творчество студенческих коллективов за счет влияния на личность, человеческие интеллектуальные ресурсы и эмоциональную эмпатию.

Социальный эффект проявляется в следующих направлениях:

- улучшается качество работы сотрудников и учёбы студентов;
- снижение количества возникающих конфликтов и проблем в ходе обучения;
- общее улучшение качества кандидатов на должности профессорско-преподавательского состава, отбора абитуриентов и подготовки студентов.

Таким образом одним из наиболее важных элементов организационной культуры является наиболее тесное взаимодействие представителей разных уровней прав и ответственности на этапах процесса обучения, что позволяет сократить процесс социализации студентов и работников за счет дружеского взаимодействия и взаимопомощи [1].

Мы можем наглядно убедиться в увеличении эффективности за счет влияния сильной организационной культуры на качество процессов управления, коммуникаций, эмоционального климата коллективов, креатива и творчества студентов на опыте ведущих вузов.

Наш век характеризуется все возрастающим влиянием векторно разнонаправленных сил и оппозитным напряжением. На способность человека к эффективному труду огромное, если не определяющее влияние оказывает моральный климат организации [2].

Выделяя из интегральной культуры предприятия организационную культуру и описывая ее, мы представляем организационную культуру в виде параметрического ряда состояний:

- параметры, описывающие уровень и характер межгрупповых взаимоотношений студентов и персонала;
- параметры, описывающие выполнение обязательств и характер взаимоотношений с общественностью и руководством региона;

– параметры, характеризующие социальную ответственность, участие вуза в региональных программах муниципалитета в котором работает и располагается университет.

Модели культуры дают возможность осуществить переход от неосязаемых категорий к реальным и измеряемым параметрам [5].

Для совершенствования организационной культуры возможна реализация следующих мероприятий:

1. Совершенствование этапов социализации и аккультурации в ходе работе со студентами. При рассмотрении алгоритма возможно совершенствование этапа согласования личной и организационной культуры [4]. Эффект от реализации заключается в сокращении длительности процесса социализации студентов и рост качества обучения.

2. Создание единой организационной культуры при уже действующей локальной сети субкультур подразделений университета, что позволит сократить время и устранить нестыковки ценностей, исключить конфликты функций при ошибках в разделах устава ВУЗа: «Права», «Ответственности» и «Квалификационные требования» [6].

3. Централизация ответственности организационной культуры за актуализацию должностных инструкций.

В тех организациях, где жизнь вошла в полосу кризисов, культура носит дискретный, фрагментарный характер и в значительной мере неустойчива, она уже не может служить стабильной связью между людьми, которым необходимо думать и действовать вместе [3]. Разлад снижает творческие способности. А отсутствие коллективного творчества, сотрудничества, закрытость и конфронтация, ненормальный микроклимат, недоверие и враждебность – разъедают коллектив. Эффективный коллектив должен представлять собой сбалансированный и полнокровный ансамбль, где каждый исполняет свою роль. Система организационных ценностей и отношений трансформируется в цели, в правила, инструкции, нормативы – в поведение. Ценности трансформируются в набор

убеждений, которыми университет руководствуется во всех решениях и мероприятиях и тем, какие отношения желательны внутри организации.

Организационная культура образовательного процесса означает формирование как структуры предприятия, так и процедур дидактики и управления.

Список литературы

1. Алейкин А.Г. Особенности общительности, ответственности и организованности управленцев: дис. ... канд. психол. наук / А.Г. Алейкин. – Рязань: РГПУ, 2012. – 217 с. – EDN QFYAYZ

2. Априщенко Л.И. Проблемы эффективности образования и усвоения знаний / Л.И. Априщенко, Л.Ф. Безверхая // Педагогика, психология, общество: актуальные вопросы. – Чебоксары, 2020. – С. 38–42. EDN CGXDEB

3. Гибсон Дж. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Доннелли. – М.: ИНФРА-М, 2000.

4. Зуева М.В. Социально-культурные факторы и проблемы жизнедеятельности студенческого коллектива / М.В. Зуева, Л.Ф. Безверхая // Мир науки, культуры, образования. – Горно-Алтайск, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37637433> (дата обращения: 14.02.2024).

5. Саратовцев Ю.И. Организационная культура: учеб. пособие / Ю.И. Саратовцев, Е.Г. Шленчак. – СПб.: СПбГЭУ, 2016. – EDN ZDBYXZ

6. Харланова Е.М. Вовлеченность подростков цифрового поколения в субкультурные сообщества / Е.М. Харланова, Е.Г. Черникова, Е.А. Лукичева [и др.] // Педагогика и психология. Мир науки. – 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/issue-5-2023.html> (дата обращения: 14.02.2024).