

УДК 316.3

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ В ОЦЕНКАХ И МНЕНИЯХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Родина В.Н.

*ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» Минобрнауки России,
Тюмень, e-mail: rodina0805@mail.ru*

В статье автором предпринята попытка исследования организационной культуры образовательной корпорации. Как любой элемент социальной системы, организационная культура высшего учебного заведения требует управления, под которым следует понимать формирование, поддержание и изменение организационных ценностей и норм с целью повышения эффективности организационной деятельности, осуществляемое в соответствии с общей стратегией вуза, на основе диагностики сложившейся культуры. Процесс управления организационной культурой образовательных корпораций на уровне региона представлен автором в виде взаимодействия четырех субкультур: субкультуры высшего менеджмента, администрации, преподавателей и студентов. Автор анализирует результаты проведенного исследования используя значимые характеристики организационной культуры, такие как миссия, ценности, трудовое поведение. По результатам исследования выделены направления по совершенствованию методов управления организационной культуры современной образовательной корпорации. Среди них экономические методы управления, которые базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Это предусматривает создание благоприятных условий труда, способствующих мотивации преподавателей к труду. В заключение сформулирован вывод о том, что разработка профессионально-этического Кодекса вуза позволит укрепить трудовую дисциплину и повысить ответственность профессорско-преподавательского коллектива за качество образования и культурный уровень обучающейся молодежи.

Ключевые слова: организационная культура, образовательная корпорация, миссия, ценности, трудовое поведение

ORGANIZATIONAL CULTURE REGIONAL EDUCATION CORPORATIONS ESTIMATES AND OPINIONS OF TEACHERS

Rodina V.N.

FGBOU VPO «Tyumen State oil and gas University of Russia», Tyumen, e-mail: rodina0805@mail.ru

In this article the author attempts to study the organizational culture of an educational Corporation. As any element of the social system, organizational culture higher education institution requires a management from which to understand the formation, maintenance and change of organizational values and norms with the aim of increasing the efficiency of organizational activities in accordance with the overall strategy of the University, based on a diagnosis of the existing culture. The process of organizational culture management of educational corporations at the regional level are presented in the form of interaction of four subcultures: the subculture of top management, administration, teachers and students. The author analyzes the results of the study using the relevant characteristics of the organizational culture, such as mission, values, employment behavior. According to the research results highlighted areas for improving management practices organizational culture of modern educational corporations. Among them the economic methods of management based on economic mechanisms of motivation and stimulation of labor activity. This includes the creation of an enabling work environment that helps motivate teachers to work. In conclusion, concludes that the development of a professional ethical Code of the University will strengthen labour discipline and increase the responsibility of teaching staff for the quality of education and cultural level of the students.

Keywords: organizational culture, educational Corporation, mission, values, employment behavior

Протекающие реформы в высшем образовании актуализируют проблему повышения эффективности деятельности вузов, которую невозможно решить без диагностики организационной культуры, осознания необходимости мероприятий по ее изменению адекватных изменениям внешней среды. Организационная культура вуза понимается как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, символы, нормы, лежащие в основе всех взаимодействий и взаимоотношений внутри организации. Безус-

ловно, организационная культура является мощным стратегическим инструментом, позволяющим координировать все структурные подразделения и отдельных сотрудников вуза на достижение поставленных целей в рамках выработанной миссии. Как любой элемент социальной системы, организационная культура высшего учебного заведения требует управления, под которым следует понимать формирование, поддержание и изменение организационных ценностей и норм с целью повышения эффективности организационной деятельности, осуществляемое в соответствии с общей

стратегией вуза, на основе диагностики сложившейся культуры [7–9].

Организационная культура современного университета, в связи с его многомерностью и многопрофильностью, представлена субкультурами высшего менеджмента, администрации, преподавателей и студентов. Высший менеджмент определяет ценностные ориентации и модели взаимоотношений с другими членами образовательной корпорации, которые ложатся в основу поведения всей организации, формирует образ элитности и конкурентоспособности. Его субкультура служит основой формирования культуры управления, т.е. стилей руководства и принятия решений, делегирования полномочий и участия в управлении, отношений с клиентами образовательных товаров и услуг, системы мотивации персонала и т.п. [7].

Слабая теоретическая разработанность проблемы организационной культуры вузов; отсутствие валидных моделей трудового поведения сотрудников; нестабильность во времени самого предмета исследования – организационной культуры; его влеченность в целостную структуру вуза; ограниченность возможностей публикаций результатов исследований в связи с конфиденциальным характером информации и пр. актуализируют проблему исследования организационной культуры высших учебных заведений.

Исходя из научных концепций управления организационной культурой [9], основная цель управления культурой образовательной корпорации – сформировать эффективную культуру, при этом технология формирования предполагает сознательную целенаправленную управленческую деятельность высшего руководства вуза по разработке и реализации стратегии, определению миссии, выборе ценностных ориентиров и следованию им в своей каждодневной работе. Необходимо заметить, что эффективную культуру можно сформировать только при наличии доверия членов коллектива друг к другу.

Для анализа организационной культуры четырех региональных вузов автором были выбраны такие ключевые ее характеристики, как миссия, ценности и трудовое поведение. По результатам авторского исследования, проведенного в 2014 году, больше половины (69%) опрошенных преподавателей не могут четко сформулировать миссию образовательного учреждения, в котором трудятся; 19% не совсем представляют себе его социальное предназначение, а 12% опрошенных дали отрицательный ответ. Полученные данные говорят о том, что ме-

неждерами высшего управленческого звена исследуемых вузов либо не сформулирована миссия, либо ее положения не доведены до сведения всего профессорско-преподавательского состава.

Следует заметить, что с точки зрения внутренних функций помогает работникам обозначить понимание собственной вклада в выполнение вузом своей миссии; с точки зрения внешних функций, информация о миссии учебного заведения должна способствовать формированию имиджа и одновременно выполнять функцию рекламы.

Высокая ориентация преподавателей исследуемых учебных заведений независимо от возраста и пола на ценности личного благополучия, демонстрирует высокое внимание к личной жизни. Второе место в иерархии ценностей у всех респондентов занимает интересная работа. Это позволяет сделать вывод, что педагоги исследуемых образовательных корпораций глубоко осознают общественную значимость своей профессии и полностью убеждены в правильности выбора. Достаточно высокая оценка профессионализма в структуре ценностных ориентаций отражает не только профессиональное отношение к работе, но и профессиональное отношение к себе, т.е. работа над собой. Исходя из того, что ценностные ориентации образуют содержательную основу мотивации трудового поведения, можно отметить стремление преподавателей к самосовершенствованию и самореализации. Низкий уровень ориентации на ценности культурного развития не дает основания характеризовать в целом профессорско-преподавательский коллектив вузов как «носителя» и «транслятора» культурного опыта.

Необходимо отметить, что независимо от педагогического стажа на первое место из предложенного списка профессионально-педагогических ценностей респонденты определили «знания». Это вполне очевидно, только глубокие знания в области конкретной науки, специальности, диалектики высшей школы, педагогической психологии, методики обучения позволяют преподавателю достойно выполнять свою духовную миссию [1, 2, 3].

Второе место в списке профессионально-педагогических ценностей занимает «творческий подход к процессу обучения», проявляющийся в нестандартном, оригинальном решении профессиональных задач. Безусловно, профессиональная деятельность требует от педагога вуза постоянного творческого поиска. Для нее характерна относительная самостоятельность творческого выбора методических действий, приемов

в рамках общих, признанных принципов [4, 5]. Следует отметить, что педагогическое творчество является важнейшим показателем педагогической креативности, которая подразумевает наличие у преподавателя высокого уровня компетентности в межличностной коммуникации и межличностном взаимодействии.

На третье место респонденты определили «педагогические способности», которые раскрываются через стремление вызвать у студентов интерес к предмету; уровень заинтересованности студентов; доступность (понятливость) изложения материала; грамотность речи; четкость дикции; коммуникабельность (контакт с аудиторией); учет реакции аудитории; умение снять напряжение и усталость аудитории; создание атмосферы соревновательности.

Результаты исследования показали, что профессиональный выбор педагогов исследуемых вузов обусловлен, прежде всего, любовью к профессии (15,6%), желанием исполнять духовную миссию (12,5%), стремлением реализовать педагогическое призвание и свой потенциал (25,3%), интерес к научной деятельности (14,5%). Эти мотивы проявляют свою устойчивость в выборе в качестве места работы вуза, где созданы условия для самореализации и самосовершенствования.

Доминирование указанных мотивов (высокая значимость подтверждается тем, что эти мотивы указали более 65% респондентов) позволяет включить их в мотивационное ядро структуры мотивов профессорско-преподавательского состава исследуемых образовательных учреждений. Следующей по значимости выступает практически одинаковая оценка реализации таких мотивов, как имидж вуза и общение с коллективом (9,4 и 7,8%), которые указывают на стабильность вузовских коллективов. Относительно низко оценена респондентами реализация такого мотива, как достойная оплата труда (7,2%). Низкий (4,9%) показатель такой характеристики мотивационного климата, как мотивация карьеры. Данный факт свидетельствует о том, что определенная часть сотрудников не видит перспективы профессионального роста в вузе. Самое последнее место в предложенном списке мотивов труда занимает социальная защищенность (2,9%). Довольно низкие оценки трех последних мотивов расцениваются автором как признак кризиса мотивации условий труда в вузах.

Полученные результаты анализа ответов профессорско-преподавательского состава исследуемых вузов на заданный вопрос позволили составить мотивационную

карту, где мотивы разделены на три области согласно набранному количеству голосов.

В «Успешной области» оказались мотивы, в большей степени связанные с содержанием труда («любовь к профессии», «самореализация», «самосовершенствование») и условия труда, подчеркивающие специфичность высшей школы – «общение с молодежью» и мотивы «научно-исследовательской деятельности», которая оказывает влияние на характер и качество квалификации педагога, является источником его статуса, показателем ответственности, способностей, фактором творчества.

В «Область невысоких приоритетов» входят мотивы, значимость которых выражена меньше – «общение с коллективом» и «имидж вуза». Как было замечено раньше, эти мотивы отражают приверженность к конкретному вузу, занимающему свою нишу на региональном рынке образовательных услуг.

В «Проблемную область» отнесены высоко значимые мотивы с низкой степенью реализации. В этой области оказались такие мотивы, как «социальные льготы и гарантии», «достойная зарплата» и «стремление сделать карьеру». Низкая оплата труда преподавателей вуза вынуждает большинство из них подрабатывать дополнительно, что ведет, в свою очередь, к перегрузкам и стрессам, а также оказывает негативное влияние на качество преподавания. «Проблемная область» представляет особую важность для работы по мотивации труда персонала, поскольку составляющие ее мотивы существенно влияют на мотивационный климат вуза, создавая поле наибольшей напряженности несоответствием между важностью мотивов и их реализацией.

Из предложенных деловых качеств, необходимых для эффективного осуществления преподавательской деятельности, на первое место респондентами была определена «профессиональная компетентность», предусматривающая глубокие знания и широкую эрудицию в научно-предметной области, нестандартное мышление, владение инновационной техникой и стратегией, методами решения творческих задач.

Далее следует такое качество преподавателя, как «умение заинтересовать студентов». Наличие данного качества обусловлено знанием многочисленных способов мотивации, с помощью которых можно вовлечь студентов в образовательный.

Третью позицию занимает творческий подход к работе (14,6%). В данном случае творчество педагога вуза автором рассматривается как способность интегрировать

элементы знаний в новые, ранее неизвестные комбинации, причем не столько для себя, сколько для других, а главное, создать условия для интенсивного формирования новых знаний и их комбинаций у обучаемых.

Далее по степени значимости располагается «уверенность в себе» и «ораторское мастерство», набравшие практически одинаковое количество голосов. Согласно педагогической теории, чем разнообразнее невербальный фон, на котором передается информация (изменение тембра голоса, темпа речи, мимики, жестикуляции и т.п.), тем лучше усваивается содержание [5]. Педагогу необходимо соблюдать требования, предъявляемые к исполнительской сфере, связанные с речью (четкость, связность, достаточный уровень громкости, культура речи).

На пятую позицию респонденты отнесли «требовательность» и «коммуникабельность». Коммуникативная составляющая профессиональной компетентности вузовского педагога формируется в толерантной образовательно-воспитательной среде, исключающей у студентов комплекс боязни перед преподавателем на экзамене, нежелание высказывать собственное мнение и вести научный спор на семинарских занятиях и пр. Создание такой среды, с одной стороны, предусматривает высокий уровень усвоения изучаемого материала, развитие творческого потенциала студента, пробуждение интереса к научному знанию, с другой, повышается степень авторитетности преподавателя, следовательно, возникает возможность устанавливать собственные требования к оценке знаний студентов, учитывая, при этом уровень их развития, индивидуальные возможности и способности [10, 11, 12].

«Организаторский талант», который проявляется в умении организовать групповую и индивидуальную работу со студентами с использованием деловых учебно-технологических игр, тренингов, творческих семинаров, конференций и т.д., оценили (4,6%). Из предложенных элементов организационной культуры наиболее значимыми для формирования имиджа в основном все возрастные группы назвали «организационный климат», «условия труда», «инновации», за исключением респондентов старшей возрастной группы (старше 50 лет), поставивших на второе место «традиции» вуза, соблюдение которых демонстрирует внешнему окружению отношение коллектива к корпоративным ценностям [14].

При характеристике организационного климата большинство опрошенных (59%)

отметили, что сотрудников вуза объединяет общее стремление к успеху, общая ответственность за качество подготовки выпускников и их будущее, творческая активность и гордость за достижения. Меньшее количество голосов набрали такие характеристики организационного климата, как сплоченность, уважение к традициям.

С целью совершенствования организационной культуры вуза каждый второй из опрошенных считает, что необходимо разработать действенную систему стимулирования труда, улучшить условия труда, во-вторых, повысить качество образования, усилить контроль за дисциплиной труда, повысить ответственность за исполнение трудовых обязанностей. На третьем месте оказались «совершенствование системы коммуникации» и «введение новых ритуалов и традиций». Такое же количество респондентов решили, что повышению уровня организационной культуры вуза будет способствовать усиление воспитательной работы. Каждый четвертый респондент отметил необходимость разработки профессионально-этического Кодекса вуза. Безусловно, результаты исследований организационной культуры, открывают возможности и пути ее совершенствования, которые должны найти отражение в документах по реализации стратегических целей и задач учебного заведения в период модернизации высшей школы.

Список литературы

1. Бахтизин Р.Н., Баулин О.А., Галиакбарова Э.В., Грачев Д.И. Планирование, рейтинговая оценка и стимулирование деятельности профессорско-преподавательского состава по реализации плана работ кафедры для достижения аккредитационных показателей высшего учебного заведения // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело. – 2014. – № 2. – С. 451–477.
2. Бахтизин Р.Н., Павлов С.В., Павлов А.С. Научно-образовательный геопортал как интегрирующая среда для объединения научной пространственной информации о территории республики Башкортостан // Вестник Академии наук Республики Башкортостан. – 2011. – Т. 16. – № 4. – С. 36–42.
3. Вайндорф-Сысоев М.Е., Бахтизин Р.Н., Фаткуллин Н.Ю., Шамшович В.Ф., Мусина Д.Р. Современные подходы к организации электронного обучения в вузе: монография. – М., 2014.
4. Гайсина Л.М. Формирование модели механизма трансформации системы управления персоналом // Власть. – 2015. – № 3. – С. 76–81.
5. Логинова В.А. Общая и профессиональная культура преподавателя // Специалист. – 2004. – № 7. – С. 14–15.
6. Писаренко В.И., Писаренко И.Я. Педагогическая этика. – Минск: Изд-во Университетское, 1980. – 486 с.
7. Родина В.Н. Роль организационной культуры в управлении персоналом // Проблемы и перспективы социально-экономического развития стран постсоветского пространства: материалы научно-практической конференции. – Тюмень: Вектор Бук, 2003. – С. 153–156.

8. Родина В.Н. Стратегия современного университета как образовательной корпорации // Менеджмент в социальной сфере. Ученые записки кафедры социального менеджмента. Вып. 6. – Тюмень: Вектор Бук, 2004. – С. 74–77.
9. Родина В.Н. Некоторые теоретические аспекты формирования «культурного пространства» современного вуза // Менеджмент в социальной сфере. Ученые записки кафедры социального менеджмента. Вып. 7. – Тюмень: Вектор Бук, 2005. – С. 62–68.
10. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика. – Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center», 2013.
11. Социально-гуманитарные проблемы современности: личность и общество. Книга 2: монография / Н.Г. Хайруллина, А.К. Москатова, А.Г. Недосекина и др. – Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013.
12. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 346 с.
13. Факторы устойчивого развития регионов России: монография / Л.Х. Абазова, А.А. Авдеева, Е.В. Бобровская и др. / под общ. ред. С.С. Чернова. – Книга 17. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014.
14. Хайруллина Н.Г., Баранова К.Л. Пенсионный возраст россиян: оценки и мнения. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 100 с.
3. Vajndorf-Sysoev M.E., Bahtizin R.N., Fatkullin N.Ju., Shamshovich V.F., Musina D.R. Sovremennye podhody k organizacii jelektronnoho obuchenija v vuze: monografija. M., 2014.
4. Gajšina L.M. Formirovanie modeli mehanizma transformacii sistemy upravlenija personalom // Vlast. 2015. no. 3. pp. 76–81.
5. Loginova V.A. Obshhaja i professionalnaja kultura prepodavatelja // Specialist. 2004. no. 7. pp. 14–15.
6. Pisarenko V.I., Pisarenko I.Ja. Pedagogicheskaja jetika. Minsk: Izd-vo Universitetskoe, 1980. 486 p.
7. Rodina V.N. Rol organizacionnoj kultury v upravlenii personalom // Problemy i perspektivy socialno-jekonomicheskogo razvitija stran postsovetkogo prostranstva: materialy nauchno-prakticheskoi konferencii. Tjumen: Vektor Buk, 2003. pp. 153–156.
8. Rodina V.N. Strategija sovremennogo universiteta kak obrazovatelnoj korporacii // Menedzhment v socialnoj sfere. Uchenye zapiski kafedry socialnogo menedzhmenta. Vyp. 6. Tjumen: Vektor Buk, 2004. pp. 74–77.
9. Rodina V.N. Nekotorye teoreticheskie aspekty formirovanija «kulturnogo prostranstva» sovremennogo vuza // Menedzhment v socialnoj sfere. Uchenye zapiski kafedry socialnogo menedzhmenta. Vyp. 7. Tjumen: Vektor Buk, 2005. pp. 62–68.
10. Sovremennij menedzhment i innovacionnaja, nauchno-tehnicheskaja politika. Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center», 2013.
11. Socialno-gumanitarnye problemy sovremennosti: lichnost i obshhestvo. Kniga 2: monografija / N.G. Hajrullina, A.K. Moskatova, A.G. Nedosekina i dr. Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013.
12. Spivak V.A. Korporativnaja kultura. SPb.: Piter, 2001. 346 p.
13. Faktory ustojchivogo razvitija regionov Rossii: monografija / L.H. Abazova, A.A. Avdeeva, E.V. Bobrovskaja i dr. / pod obshh. red. S.S. Chernova. Kniga 17. Novosibirsk: Izd-vo CRNS, 2014.
14. Hajrullina N.G., Baranova K.L. Pensionnyj vozrast rossijan: ocenki i mnenija. Tjumen: TjumGNGU, 2012. 100 p.

References

1. Bahtizin R.N., Baulin O.A., Galiakbarova Je.V., Grachev D.I. Planirovanie, rejtingovaja ocenka i stimulirovanie dejatelnosti professorsko-prepodavatel'skogo sostava po realizacii plana rabot kafedry dlja dostizhenija akkreditacionnyh pokazatelej vysshego uchebnogo zavedenija // Jelektronnyj nauchnyj zhurnal Neftegazovoe delo. 2014. no. 2. pp. 451–477.
2. Bahtizin R.N., Pavlov S.V., Pavlov A.S. Nauchno-obrazovatelnyj geoportal kak integrirujushhaja sreda dlja ob#edinenija nauchnoj prostranstvennoj informacii o territorii respublik Bashkortostan // Vestnik Akademii nauk Respubliki Bashkortostan. 2011. T. 16. no. 4. pp. 36–42.