

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА

**О.И. Алимаева**

*Институт дополнительного  
профессионального образования  
Саратовского государственного  
университета имени Н.Г. Чернышевского*

Исследования, посвященные различным аспектам организационной культуры вуза, в настоящее время получили широкое распространение в отечественной науке, так как именно оргкультура выступает в качестве основы построения управленческой деятельности в высших учебных заведениях, поскольку:

- обеспечивает целостность организационных структур вуза;
- является и условием и механизмом внедрения инноваций в деятельность организаций.

Тем не менее очевидно, что существует ряд первоочередных задач исследования. Наметим некоторые из них.

Трактовка самого понятия «организационная культура» остается неоднозначной. Классическим стало чрезвычайно общее, на наш взгляд, определение Э.Х. Шейна, трактующее организационную культуру как «комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации внутренней интеграции, функционирующей достаточно долго, чтобы подтвердить свою состоятельность, и передаваемый новым членам организации как единственно правильный»<sup>1</sup>.

Однако различное понимание «базовых предположений» приводит к формированию принципиально разных определений организационной культуры. Так, в теории менеджмента организационная культура рассматривается как набор наиболее важных предположений, получающий выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий<sup>2</sup>.

В рамках гуманистического подхода организационная культура изучается как специфическая для организации совокупность идеологии, основных паттернов и ценностей, норм и стереотипов отношений в социальных общностях<sup>3</sup>.

Наиболее перспективным представляется определение, сформулированное в ходе исследования оргкультуры с точки зрения социологии управления: это система формальных и неформальных правил, а также норм деятельности, индивидуальных и групповых интересов, обычаев и традиций, сложившихся в организации<sup>4</sup>.

Организационная культура вуза имеет яркую отличительную особенность, связанную с тем, что большую часть его коллектива составляют студенты, контингент которых ежегодно существенно обновляется. Это обстоятельство позволяет выдвинуть предположение о том, что

организационная культура вуза состоит из ряда организационных субкультур (микрокультур) – как минимум субкультуры постоянных сотрудников и субкультуры студентов.

Таким образом, организационная культура вуза может быть определена как система ценностей, убеждений, обычаев, традиций, разделяемых различными категориями сотрудников и студентами вуза, выраженных в нормах, образцах, стандартах и стереотипах деятельности и мышления, которые наследуются в форме поведения и отношений, а также взаимных ожиданий руководителей, сотрудников, студентов<sup>5</sup>. Конечно, применительно к каждой конкретной организации высшего образования определение нуждается в дополнениях и уточнениях.

Особого внимания заслуживает вопрос о структурных элементах организационной культуры в вузе, поскольку его решение позволяет разработать алгоритм формирования и управления ею. Единого мнения о принципах структурирования оргкультуры у исследователей также нет. С одной точки зрения, она складывается из множества культур, отражающих состояние различных сторон организационной деятельности, условно говоря, «граней»:

- корпоративной культуры;
- управленческой культуры;
- культуры инноваций;
- деловой культуры;
- педагогической культуры;
- кадровой культуры;
- правовой культуры;
- информационной культуры<sup>6</sup>.

Более подробное рассмотрение проблемы субкультур в оргкультуре вуза, приводит к выделению следующих их типов:

- субкультура административно-управленческого персонала;
- субкультура профессорско-преподавательского состава;
- субкультура учебно-вспомогательного персонала;
- субкультура иных категорий сотрудников;
- субкультура студентов;
- субкультура аспирантов.

Очевидно, что «границы» организационной культуры и ее субкультуры (микрокультуры) – две подсистемы, существующие одновременно. Выяснить, каким образом они соотносятся и влияют друг на друга – задача специального исследования.

История Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского насчитывает 105 лет. В каждый из периодов существования организации выше обозначенные подсистемы функционировали в рамках определенной оргкультуры. В какой степени исторический опыт, накопленный организацией, накладывает отпечаток на современную организационную культуру?

В рамках гуманистического подхода выделяются три блока ее составных элементов:

- образцы, стандарты и оценочные критерии, образующие идеологию вуза;
- нормы, детерминирующие поведение работников и регламентирующие отношения людей;
- знаково-символическая подсистема (мифология, обряды, ритуалы)<sup>7</sup>.

Изучение каждого блока элементов организационной культуры с точки зрения историчности их формирования и закрепления в оргкультуре современного вуза (на примере СГУ) – еще одна из перспективных задач. Кроме того, внимание должно быть уделено общенациональным ценностям, региональным особенностям, личным ценностям лидеров и авторитетных представителей организации, профессиональным ценностям и другим факторам внешней и внутренней среды, оказывающим влияние на оргкультуру вуза.

Если рассматривать организационную культуру в качестве стратегического инструмента, позволяющего координировать коллектив на достижение поставленных целей, то следует признать, что в данном случае обобщающей идеей оргкультуры выступает миссия вуза. Тогда главными средствами ее реализации становятся цели и ценности организации.

Миссия формулирует главное предназначение организации, раскрывает смысл ее функционирования. В настоящее время миссия СГУ как Национального исследовательского университета состоит в упрочении национальной безопасности, развитии человеческого потенциала страны, сохранении духовных ценностей и культурных традиций российского народа путем формирования социокультурных и профессиональных компетенций выпускников, способных обеспечивать интеллектуальные и инновационные потребности России<sup>8</sup>.

Б.М. Белый, С.Д. Резник, И.Б. Романова выделяют два уровня целей вузов: общие и частные<sup>9</sup>. Общей целью для СГУ является формирование современного университета, сопоставимого по своим образовательным, исследовательским и инновационным параметрам с ведущими зарубежными университетами и способного вносить заметный вклад в кадровое и научно-инновационное обеспечение развития ключевых секторов экономики и социальной сферы России<sup>10</sup>.

Частные цели обозначены в Программе развития НИУ СГУ в качестве «системных задач»:

- насыщение высокотехнологичных секторов экономики и социальной сферы инновационными разработками и обеспечение для их реализации кадрами новой формации;
- обеспечение системы здравоохранения страны новейшими разработками изделий медицинского назначения, методами и средствами диагностики и лечения;

- выявление рисков и разработка механизмов их минимизации в социально-экономической, финансовой, политической, экологической и культурной сферах<sup>11</sup>.

Существует и иная классификация целей вуза, позволяющая определить специфику его организационной культуры, предложенная Н.А. Воеводиной, И.А. Даниловой, Р.Н. Нуриевой<sup>12</sup>. Авторы выделяют три группы целей: цели – задания, цели – ориентиры, цели – системы. Цели – задания являются для организации наиболее приоритетными и определяют смысл ее существования. Цели – ориентиры – это общие цели коллектива вуза, включающие обобщенные цели отдельных групп и личные цели каждого участника организации. Цели – системы направлены на сохранение организации как самостоятельного целого с точки зрения ее внутреннего равновесия, стабильности и целостности.

Исходя из официальной документации СГУ, целью-задачей является общая цель Национального исследовательского университета, обозначенная выше. Цели-ориентиры в предыдущей классификации выступают в качестве частных целей. Следует признать, что цели-системы определить весьма затруднительно.

Поскольку официально декларируемые цели деятельности вуза являются реальным отражением признаваемых в нем ценностей, очевидно, что в НИУ СГУ приоритет отдается результативности научных исследований фундаментального и прикладного характера.

Итак, организационная культура вуза – многоуровневая система, формирующаяся под воздействием множества факторов внешней и внутренней среды. Так как организационная культура определяет принятый в организации стиль деятельности, в том числе стиль управления, то изучение существующей оргкультуры, возможных способов ее развития и совершенствования является необходимым и требует комплексного подхода.

---

<sup>1</sup> Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. Под ред. Т.Ю. Ковалевой. СПб., 2007.

<sup>2</sup> Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М., 2006.

<sup>3</sup> Трубникова В.В. и др. Организационная культура как компонент инновационной политики вуза // Международный журнал экспериментального образования. 2012. №5. С.69.

<sup>4</sup> Цикалюк Е.В. К вопросу о сущности понятия «организационная культура вуза» // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2011. №11. С.407.

<sup>5</sup> Катанаев И.И. и др. Организационная культура вуза: методика исследования // Вестник ЧитГУ. 2012. №5(84). С.94.

<sup>6</sup> Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю. Организационная культура вуза в условиях реформ // Университетское управление: практика и анализ. 2009. №6. С.24.

<sup>7</sup> Трубникова и др. Указ. соч. С.69.

<sup>8</sup> <http://www.sgu.ru/structure/niu/programma-razvitiya-niu/> (дата обращения к ресурсу: 10.03.2015 г.)

<sup>9</sup> Управление высшими учебными заведениями / Под ред. С.Д.Резник, В.М. Филиппова. М., 2010.

---

<sup>10</sup> <http://www.sgu.ru/structure/niu/programma-razvitiya-niu> // (дата обращения к ресурсу: 10.03.2015 г.)

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> *Воеводина Н.А., Данилова И.А., Нуриева Р.Н.* Социология и психология управления. М., 2010.