

УДК 316.35

Истомина Анна Петровна

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье рассматриваются элементы организационной культуры высшего учебного заведения, а также ее структурные и содержательные уровни. Предлагается модель организационной культуры вуза на основе выделенных элементов и уровней.

Ключевые слова: *высшее учебное заведение, организационная культура, элементы организационной культуры, ценности, структура организационной культуры, модель организационной культуры.*

Istomina Anna P.

MODEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

The article focuses on certain elements of organizational culture in an institution of higher education as well as its structural and essential levels. There is a model proposed for organizational culture within a university based on the elements and levels in question.

Key words: *higher educational institution, organizational culture, elements of organizational culture, values, structure of organizational culture, model of organizational culture.*

На системном эмерджентном уровне анализа организационной культуры основным изучаемым признаком выступает ее структура, логическое описание ее компонентов и функций, отображающих существенные свойства культуры организации в целом. Вопросы структурного содержания организационных культур исследуются там, где важно определить, какой характер и направленность имеет та или иная организационная культура, что позволяет отнести ее к тому или иному типу. Существует целый ряд научных подходов, описывающих те или иные типологические особенности организационных культур, которые можно систематизировать по следующим признакам:

- 1) национальная специфика: типология Г. Хофстеда, Ф. Тромпенаарса, Ф. Клухольма – Ф. Стродберга;
- 2) специфика вида деятельности: типологии Т. Дила – А. Кеннеди, Р. Рюттингера, М. Бурке;
- 3) внутренний климат организации: типологии М. К. де Врие – Д. Миллера, А. Вилдавского;
- 4) гендерная специфика: типология С. Медок – Д. Паркин;
- 5) ценности и ценностные ориентации: типологии К. Камерона – Р. Куинна, Р. Блейка – Д. Муттона, У. Ноймана, С. Ханди.

В зарубежной исследовательской практике приведенные выше типологии также называют моделями организационной культуры. По мнению отечественных ученых, понятие «модель» в большей степени связано с изучением уровней (структурных и содержательных) и элементов организационной культуры. Безусловно, единства в принятии некой конкретной непротиворечивой модели организационной культуры нет, тем более в частном вопросе определения модели (моделей) организационной культуры высшего учебного заведения.

Так, Ю. С. Тюнников и М. А. Мазниченко [6, с. 69] обязательными элементами организационной культуры вуза называют собственную идеологию, отвечающую целям и потребностям конкретной организации; целенаправленно культивируемые ценности, имеющие консолидирующий эффект; коммуникационное единство вуза. По мнению Г. И. Мальцевой [2], элементами организационной культуры вуза выступают: миссия; командный дух, стиль руководства и лидерства; деловой этикет общения; фирменный стиль; студенческая субкультура; культурные традиции. Н. Д. Стрекалова [4, с. 206] к элементам корпоративной культуры вуза относит коллективные ценности, преобладающие убеждения, детерминирующие приоритеты организации; нормы поведения («правила игры»), оказы-

вающие влияние на методы принятия решений и повседневные действия сотрудников организации; символы и символические действия, влияющие на культуру организации. При этом вышеназванными учеными отмечается, что содержательное наполнение указанных элементов существенным образом детерминировано спецификой конкретного вуза (одно- или многопрофильность, направления подготовки, особенности профессорско-преподавательского состава и студенческого контингента, соотношение бюджетного и внебюджетного источников финансирования и др.). Анализ работ отечественных исследователей по проблематике структурирования и моделирования организационной культуры показал, что к компонентам организационной культуры вуза чаще всего относят следующие:

- 1) миссия, идеология, стратегия развития;
- 2) ценности и ценностные ориентации;
- 3) нормы поведения и взаимодействия;
- 4) организационный климат, коммуникации;
- 5) атрибуты, символы и символические действия.

Ядром организационной, как и любой другой культуры, являются ценности, определяющие нормы поведения и взаимодействия, формулировку миссии и организационную телеологию, организационный климат. Ценности находят отражение и ретранслируются в символах, социальных ритуалах, моделях поведения, традициях, официальной документации организации и т. п. Применительно к организационной культуре М. Сухорукова [5, 40] называет ценности стимулом, необходимым условием для любого взаимодействия внутри организации. Опираясь на труды отечественного психолога Д. А. Леонтьева, М. Сухорукова [5, 41] указывает основные формы существования корпоративных ценностей:

- 1) идеалы – сформулированные административными лидерами организации и разделяемые ими же обобщенные представления о совершенстве в различных проявлениях и сферах деятельности организации;
- 2) воплощение этих идеалов в действиях членов коллектива внутри организации;
- 3) внутренние мотивационные структуры личности сотрудников организации, инициирующие воплощение в своем поведении и деятельности корпоративных ценностных идеалов.

Структуру динамики формирования и развития организационной культуры исследователь представляет в виде «пирамиды ценностей» в их конкретном проявлении (рис. 1):



Рис. 1. «Пирамида ценностей»

Применительно к организационной культуре вуза коллективные ценности и доминирующие убеждения основываются на степени приоритетности компонентов телеологии, то есть определяют иерархический и дифференцированный порядок ценностных приоритетов: что является важным для

сотрудников и студентов, а что нет. Организационная культура каждого вуза имеет свой уникальный набор ценностей, отражающих особенности его генезиса и развития, формирования морфологии, социокультурной эволюции.

Анализ базовых ценностей организационных культур высших учебных заведений, проведенный Ю. С. Тюнниковым [6, с. 72], показал, что объединяющим эффектом обладают такие ценности, как профессионализм, компетентность, самореализация, инициативность, ответственность, гибкость, коллективизм (умение работать в команде), креативность, здоровый образ жизни. В качестве системообразующих ценностей оргкультуры вуза выступают специфические ценности отрасли профессиональной подготовки студентов. Приведенный перечень ценностей подтверждается данными исследования Г. И. Мальцевой и О. В. Горшковой [3, с. 42], выявивших следующие доминирующие ценности одного из вузов РФ: ответственность; доброжелательность к коллегам и клиентам; дружеские отношения между коллегами, взаимовыручка, поддержка; порядочность, честность; профессионализм, компетентность; умение работать в команде; ориентация на результат.

По мнению Ю. С. Тюнникова и М. А. Мазниченко [6, с. 73], оргкультура вуза предполагает баланс собственно организационных (высшего учебного заведения как автономной организации), социальных (являющихся отражением государственной образовательной политики), отраслевых (отрасли получаемой специальности), профессиональных (ценности академического сообщества), социально-групповых (студенческого и преподавательского сообщества как социальных групп) и личностных ценностей, а также баланс ценностей организационной культуры отдельных кафедр, факультетов и других структурных подразделений.

Основываясь на выделении элементов (в частности, ценностей) организационной культуры вуза, можно определить следующие структурные уровни.

1. Организационная культура профессионального педагогического сообщества, выражением которой выступают разделяемые большинством педагогов ценности и нормы, а также тип профессионального мышления (конструктивные: увлеченность профессорско-преподавательского состава кафедры определенной исследовательской проблемой, выстраивание коллегиальных отношений со студентами «на равных» и т. п.; деструктивные: панибратство в общении со студентами, халатное отношение к исследовательской, воспитательной или общественной работе).
2. Организационная культура отрасли подготовки специалистов. Указанный тип культуры не всегда прослеживается в вузе в явном виде, однако наличие культуры неизбежно в первую очередь потому, что обучение и воспитание квалифицированного специалиста предполагает формирование у него готовности входить в корпоративную культуру профессионального сообщества, а также проектировать и формировать ее. Студент, приобщившийся к нормам и ценностям организационной культуры предприятий той отрасли, в которой он будет работать, более успешно и быстро пройдет процесс профессиональной адаптации.
3. Организационная культура профессионального академического сообщества. Помимо выполнения образовательных функций современный университет является еще научно-исследовательским центром. Привлекая студентов к практической исследовательской деятельности, вуз формирует у них научный этос – культуру, отвечающую современному состоянию науки и нормам научного сообщества.
4. Организационная культура вуза как образовательного учреждения. Высшее учебное заведение одновременно является составной частью отечественной системы образования и мирового образовательного пространства, в связи с чем его оргкультура учитывает тенденции отечественного и мирового образовательного процесса и пропагандирует имидж университета, его уникальность среди вузов подобного профиля.
5. Организационная культура вуза рассматривается как совокупность оргкультур факультетов (институтов или других структурных подразделений образовательного учреждения). В ситуации многопрофильности вуза различия в организационных культурах факультетов могут быть значительны.

Т. А. Антопольская [1, с. 5–6] предлагает содержательную уровневую модель организационной культуры, в структуру которой включает:

- 1) информационно-когнитивный уровень (философия образовательного учреждения, миссия; культура вербальной и невербальной коммуникации; специфика социальной рефлексии основных субъектов организационной культуры: студенты, преподаватели, менеджеры);
- 2) социорегулирующий уровень (ценности, смыслы, система мотивации и организации труда профессорско-преподавательского состава, способ принятия важнейших решений, касающихся жизни организации – единолично или демократическим путем, – система санкций, наказаний и поощрений как студентов, так и преподавателей, методы оценки достижений в учебной и внеучебной деятельности, осуществление контроля);
- 3) организационно-психологический уровень (тип лидерства, социально-психологический климат внутри коллектива преподавателей и академических групп, взаимопомощь, степень лояльности обучающихся и сотрудников к высшему учебному заведению);
- 4) предметно-технологический уровень (традиции организации пространства, дизайн, интерьер, экстерьер, внешний вид студентов и сотрудников вуза).

Синтез выделенных элементов организационной культуры высшего учебного заведения, а также ее структурных и содержательных уровней позволяет предложить следующую её модель (рис. 2):

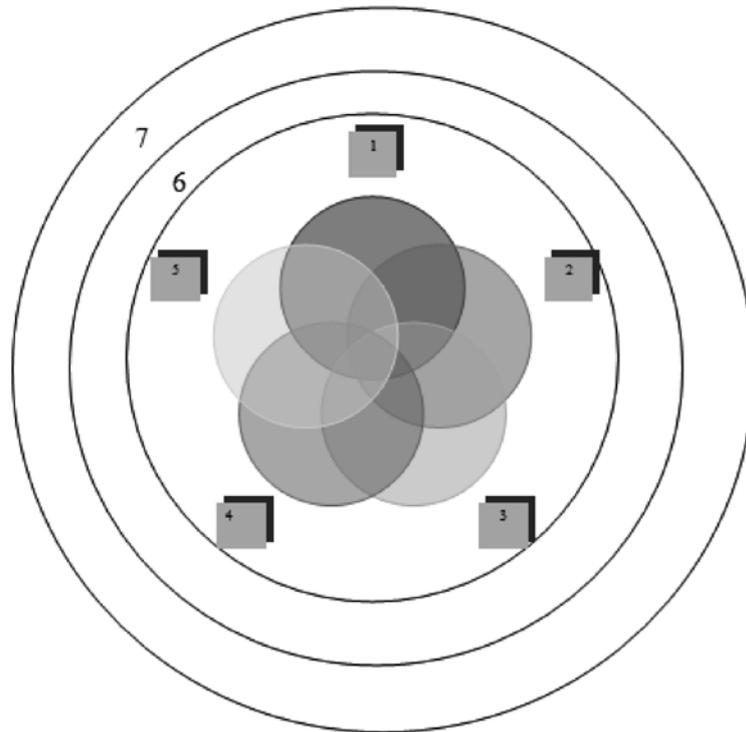


Рис. 2. Уровни организационной культуры вуза:

- 1 – организационная культура администрации вуза, определяющая характер управления, менеджмента в вузе;
- 2 – организационная культура профессорско-преподавательского состава; 3 – организационная культура учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, методисты, документоведы и др.); 4 – организационная культура административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного и обслуживающего состава;
- 5 – организационная культура студентов; 6 – организационная культура единицы структуры вуза (институт, факультет, кафедра, лаборатория, центр, отдел и т. д.); 7 – организационная культура вуза, как элемента системы образования и мирового образовательного пространства.

Компоненты приведенной модели организационной культуры вуза не могут рассматриваться исключительно аналитически дифференцированно, так как находятся в непрерывном взаимном влиянии и взаимодействии. Их дифференциация носит достаточно умозрительный аналитический характер и зависит от позиции наблюдателя, осуществляющего процедуру анализа. Системное единство представленных компонентов основывается на их взаимообращенности, что позволяет в экстраполяции данной модели на конкретную организационную культуру придерживаться постулатов кибернетики второго порядка и теории Н. Лумана об аутопоиетических и самореферентных свойствах социальных систем.

Литература

1. Антопольская Т. А. Организационная культура вуза в теории, социальных представлениях студентов и технологии обучения // Вестник высшей школы. 2005. № 7. С. 3–9.
2. Мальцева Г. И. Университетская корпоративная культура // Университетское управление. 2005. № 2 (35). С. 95–103.
3. Мальцева Г. И., Горшкова О. В. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета // Университетское управление. 2006. № 2 (42). С. 40–44.
4. Стрекалова Н. Д. Корпоративная культура и стратегия вуза: проблемы взаимодействия // Мир гуманитарной культуры академика Д. С. Лихачева: международные лихачевские научные чтения (г. Санкт-Петербург, 14–24 мая 2002 г.). Секция 5. СПб., 2002. С. 205–208.
5. Сухорукова М. В. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11. С. 39–44.
6. Тюнников Ю. С., Мазниченко М. А. Корпоративная культура как фактор конкурентоспособности вуза // Высшее образование в России. 2005. № 10. С. 69–77.

УДК 343.82-053.6

Корольков Константин Васильевич

ДЕСОЦИАЛИЗАЦИЯ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ КАК ПРИЧИНА РЕЦИДИВА

В статье рассматривается десоциализация индивидов, отбывающих наказание за совершенное преступление в местах лишения свободы. На основе анализа данных источников и сравнения исправительных колоний с другим «тотальным институтом» - армией делается вывод о том, что именно десоциализация в местах лишения свободы является основной причиной повторного совершения индивидом преступления.

Ключевые слова: десоциализация, места лишения свободы, преступление, рецидив, тотальный институт, пенитенциарная политика, интеграция в общество.

Korolkov Konstantin V. DESOCIALIZATION AT CORRECTION FACILITIES AS REASON BEHIND REPEATED OFFENSE

The item offers a view on desocialization in people serving their terms at correction facilities. An analysis of the respective data and a comparison with another type of "total institution" – military service – allow concluding that desocialization at correction facilities stands behind repeated offenses.

Key words: desocialization, correction facilities, offense, repeated offense, total institution, penitentiary policy, integration into society.

Анализ статистических данных показывает, что в России среди людей, освободившихся из мест лишения свободы, велик процент тех, кто вновь совершает преступления [1, с. 3]. В то же время основной задачей уголовно-исполнительного законодательства, регулирующего функционирование