

С. Д. Резник, М. В. Черниковская, В. Г. Камбург

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрено понятие «организационная культура в студенческой среде», описаны развитие и управление организационной культурой в студенческой среде. Представлены результаты исследования практики развития организационной культуры в студенческой среде вузов города Пензы. Обоснованы разработанные модель и механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

Ключевые слова: организационная культура, управление развитием организационной культуры, студенческая среда, высшее учебное заведение, механизмы управления организационной культурой, направления развития организационной культуры студенчества.

Abstract. The article considers concept of “organizational culture among students”, describes the development and management of the organizational culture among students. The work introduces the research results of student organizational culture actual development in Penza universities. The authors substantiate the developed management models and mechanisms for student organizational culture development.

Key words: organizational culture, organizational culture development management, student environment, higher education, administrative mechanisms of the organizational culture, student organizational culture development directions.

Современная цивилизация порождает кризисные явления в молодежной среде. Преобладает агрессивность, снижение этических, нравственных критериев. В студенческом обществе распространены пессимизм, неверие в жизненные перспективы, недостаточная самостоятельность. Эти тревожные явления – результат опустошенности внутреннего духовного мира личности молодого человека. Проблемы в духовном становлении студенческой молодежи – результат множества слагаемых: и неблагоприятных семейных, социальных условий, и массовой культуры с ее насилием и жестокостью, и особенностей групповой психологии молодежи, и, наконец, недостаточного школьного, а затем вузовского воспитания.

Существующая система формирования и развития организационной культуры в студенческой среде не удовлетворяет новым условиям деятельности высших учебных заведений. В результате этого заведующие кафедрами и деканы крайне медленно, опираясь лишь на собственный опыт, управляют организационной культурой, нередко сами становятся факторами, тормозящими реформирование и развитие высшей школы.

Организационная культура является сложным социальным явлением, которое формируется в студенческой среде под влиянием ряда факторов. В силу своей молодости студенты сильно подвержены влиянию организационной культуры. Вместе с тем они оказывают воздействие на формирование и изменение самой организационной культуры. Как и всякая культура, организационная культура – творение «рук человеческих», т.е., даже не предпри-

нимая никаких действий, направленных на ее формирование, она складывается на базе внутривузовских процессов и взаимодействий [1].

Организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения вуза и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу студентов, обеспечить преданность, облегчить общение [2]. Это понятие определяет то, ради чего студенты поступили именно в этот вуз; то, как строятся отношения между ними; какие устойчивые нормы и принципы они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что плохо, и многое другое из того, что относится к ценностям и нормам.

Студенты, разделяя веру и ожидания, создают свое физическое окружение, вырабатывают язык общения, совершают адекватно воспринимаемые другими действия и проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции. Все это, будучи воспринятым ими, помогает понять и интерпретировать культуру вуза, т.е. придать свое значение событиям и действиям и сделать осмысленным свое студенческое окружение. Поведение отдельных студентов и групп внутри учебного заведения тесно связано нормами, вытекающими из этих разделяемых верований, ожиданий и действий.

Организационная культура в студенческой среде – это совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских взаимоотношений и принимаемых большей частью студентов, преподавателей и сотрудников высшего учебного заведения.

С проявлениями организационной культуры мы сталкиваемся, едва переступив порог вуза. Она обуславливает адаптацию новичков, взаимоотношения в группах и межгрупповые, активность студентов, манеру поведения и внешний вид, а также многое другое. Культура оказывает всепроникающее воздействие на поведение студентов [3].

Развитие организационной культуры в студенческой среде – совокупность организационно-экономических мероприятий по управлению организационной культурой в студенческой среде.

Управление организационной культурой в студенческой среде – это целенаправленные действия субъектов управления организационной культурой, обеспечивающие создание оптимальных условий функционирования студенческого коллектива, перевод его на новый, качественно более высокий уровень с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и действий.

Одной из важных проблем современного студенчества является отсутствие слаженной организационной культуры, способствующей улучшению условий обучения, повышению успеваемости, реализации творческого потенциала.

С целью анализа практики развития организационной культуры в студенческой среде нами проведен экспертный опрос, ранжирование факторов, оказывающих влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде. В качестве экспертов были привлечены 29 высококвалифицированных специалистов ведущих вузов России, из них: 21 % – заведующие кафедрами, 13,7 % – деканы, 6,8 % – проректоры, 41,3 % – доценты, 17,2 % –

старшие преподаватели, в том числе члены экспертного совета ВАК. Их средний возраст – 45 лет, 10 % – в возрасте 20–25 лет, 24 % – в возрасте 26–40 лет, 48 % – в возрасте 41–60 лет, 17 % – свыше 60 лет. Их средний стаж работы в данном вузе – 19 лет. Он равен стажу работы в качестве преподавателя.

На рассмотрение экспертам была представлена 21 качественная характеристика, способствующая развитию организационной культуры в студенческой среде (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, определяющие уровень организационной культуры в студенческой среде

Групповые факторы	Обозначение
Наличие общих традиций, предположений, символики	K1
Эффективность внутригрупповых и межгрупповых взаимоотношений	K2
Грамотная организация взаимоотношений с преподавателями	K3
Признание общепринятых ценностей и норм	K4
Сплоченность студенческих групп	K5
Культура поведения в вузе и обществе	K6
Личностные факторы	
Соблюдение норм поведения в вузе и обществе	K7
Наличие организаторских качеств	K8
Способность работать в команде	K9
Умение грамотно излагать мысли письменно	K10
Коммуникативные навыки	K11
Ценностные ориентации студента	K12
Результативность творческой деятельности	K13
Способность к сотрудничеству с коллегами и преподавателями	K14
Умение студента беречь время	K15
Понимание общественной значимости выполняемой задачи	K16
Трудолюбие и работоспособность	K17
Умение решать конфликты	K18
Способность к научно-исследовательской работе	K19
Соответствующий внешний вид студента	K20
Стремление к высокой успеваемости	K21

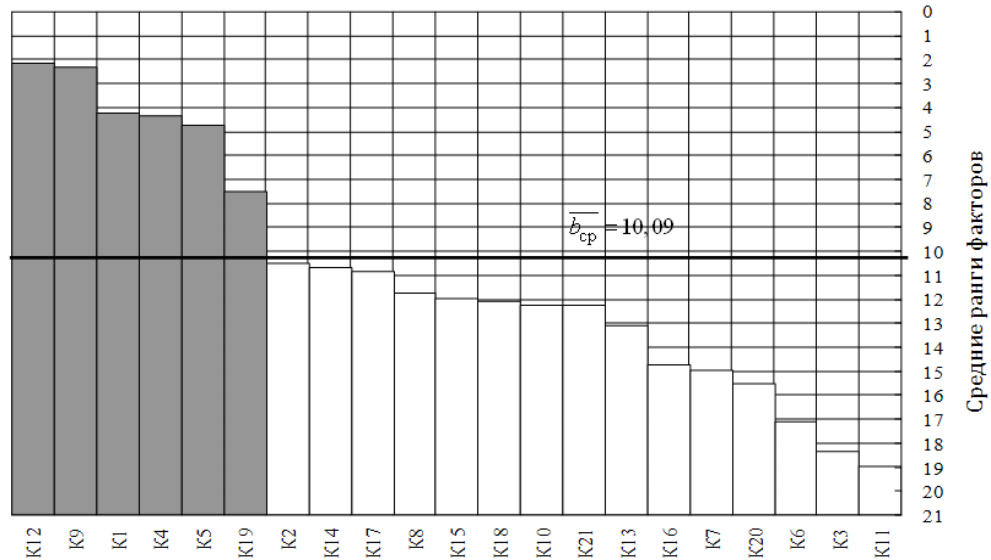
В результате обработки данных экспертного опроса были рассчитаны ранги и удельные веса факторов, оказывающих влияние на уровень организационной культуры в студенческой среде, даны количественные оценки необходимым параметрам.

Для количественной оценки степени согласованности мнений всех специалистов был определен коэффициент конкордации:

$$W_k = \frac{12 \sum_{i=1}^n J_i^2}{m^2(n^3 - n)}, \quad (1)$$

$$W_k = \frac{12 \cdot 430183}{841 \cdot (9261 - 21)} = \frac{5162196}{7770840} = 0,664.$$

Согласно проведенным расчетам он составил 0,664, что свидетельствует о заметной связи между мнениями экспертов (рис. 1).



Факторы, определяющие уровень организационной культуры в студенческой среде

Рис. 1. Средняя априорная диаграмма рангов при ранжировании основных факторов, влияющих на развитие организационной культуры в студенческой среде

На следующем этапе были определены средние ранги по всем факторам, на основе чего производился отбор наиболее значимых качеств. С этой целью была построена средняя априорная диаграмма.

Кроме того, в данном исследовании оценивалась важность влияния факторов (\mathcal{E}_i) на эффективность организационной культуры в студенческой среде.

Факторы, для которых $\mathcal{E}_i < 42,2\%$ (эффект от влияния i -го фактора на конечный результат), из дальнейшего рассмотрения исключались (рис. 2.)

Результаты анализа мнений экспертов показали, что на развитие организационной культуры в студенческой среде влияет совокупность факторов, основными из которых являются:

1. Ценностные ориентации студента (K12).
2. Способность работать в команде (K9).
3. Наличие общих традиций, предположений, символики (K1).
4. Признание общепринятых ценностей и норм (K4).
5. Сплоченность студенческих групп (K5).
6. Способность студентов к научно-исследовательской работе (K19).

По показателям весовых коэффициентов и полученным балльным значениям было определено значение интегрального показателя управления развитием организационной культуры в студенческой среде, которое служит ос-

новой для определения эффективности использования имеющихся ресурсов в формировании и развитии организационной культуры в студенческой среде.

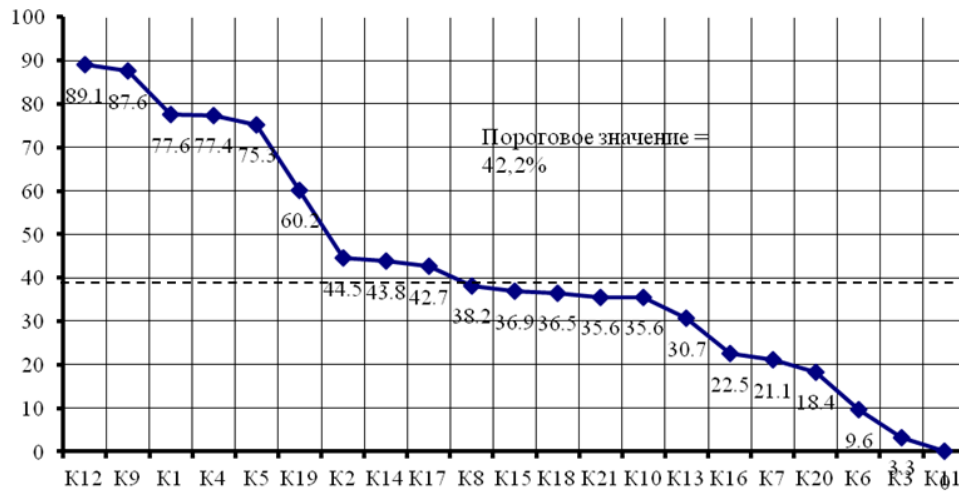


Рис. 2. Ранжирование эффектов (весовых коэффициентов (Ξ_i)) факторов, определяющих уровень развития организационной культуры в студенческой среде

Взаимосвязь между максимальным уровнем интегрального показателя, определяющего уровень развития организационной культуры в студенческой среде, и фактическим значением использования ресурсов развития организационной культуры представлена в виде графика (рис. 3).

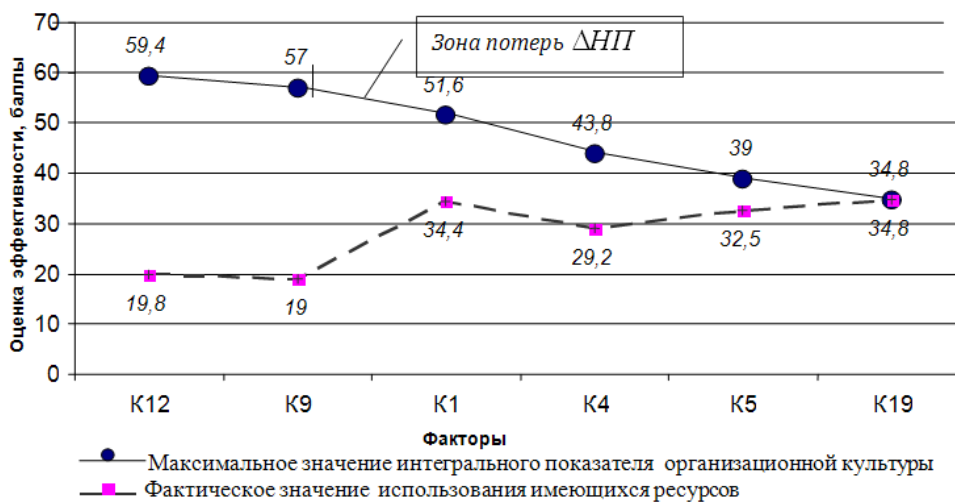


Рис. 3. Потенциальная оценка наличия использования факторов, оказывающих влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде

В данном случае фактический показатель сравнивался с предельным значением. Итоговые данные экспертной оценки приведены в табл. 2.

Итоговые данные экспертной оценки факторов, определяющих уровень организационной культуры в студенческой среде

№ п/п	Наименование группы качеств	Весовой коэффициент, a_i	Максимальная оценка		Экспертная оценка		Отклонение	
			Балл	Итого (3×4)	Балл	Итого (3×6)	Итого (5 – 7)	%
1	K12	9,9	6	59,4	2	19,8	39,6	66,7
2	K9	9,5	6	57	2	19	38	66,7
3	K1	8,6	6	51,6	4	34,4	17,2	33,3
4	K4	7,3	6	43,8	4	29,2	14,6	33,3
5	K5	6,5	6	39	5	32,5	6,5	16,7
6	K19	5,8	6	34,8	6	34,8	0	0
				285,6		169,7	115,9	40,6

Абсолютная эффективность (\mathcal{E}_A) использования факторов, формирующих организационную культуру в студенческой среде, определялась как отношение величины фактического значения использования анализируемых факторов к максимальному значению интегрального показателя по формуле

$$\mathcal{E}_A = \frac{K_P}{K_{P_{MAX}}} \cdot 100\%, \quad (2)$$

где \mathcal{E}_A – абсолютная эффективность использования факторов; K_P – средневзвешенный фактический интегральный показатель уровня использования организационной культуры в студенческой среде; $K_{P_{MAX}}$ – максимальное значение интегрального показателя.

Результаты расчетов показали, что наличие и эффективность использования факторов, оказывающих влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде, составляет 59,4 %, соответственно неиспользованная часть (потенциал) ДНП – 40,6 %.

Проблемы вуза в сфере управления развитием организационной культуры в студенческой среде достаточно многочисленны и сложны. В такой ситуации решение поставленных задач управления развитием организационной культуры в студенческой среде лежит в нескольких плоскостях: повышение уровня ресурсного обеспечения, создание управленческой технологии, обеспечивающей интеграцию и мобилизацию потенциала всех субъектов управления развитием организационной культуры, устранение кадрового дефицита и т.д.

На основе материалов исследования разработана модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, отображающая взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды, оказывающих воздействие на процесс функционирования системы, и результатов ее функционирования, возможных при условии эффективного взаимодействия между участниками системы (субъектов и объектов управления), в процессе которого происходит повышение эффективности системы.

Разработанная модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде (рис. 4.) отражает сущность и структуру коллективных процессов проектирования учебной, внеучебной и общественной деятельности студентов, аспирантов, преподавателей.

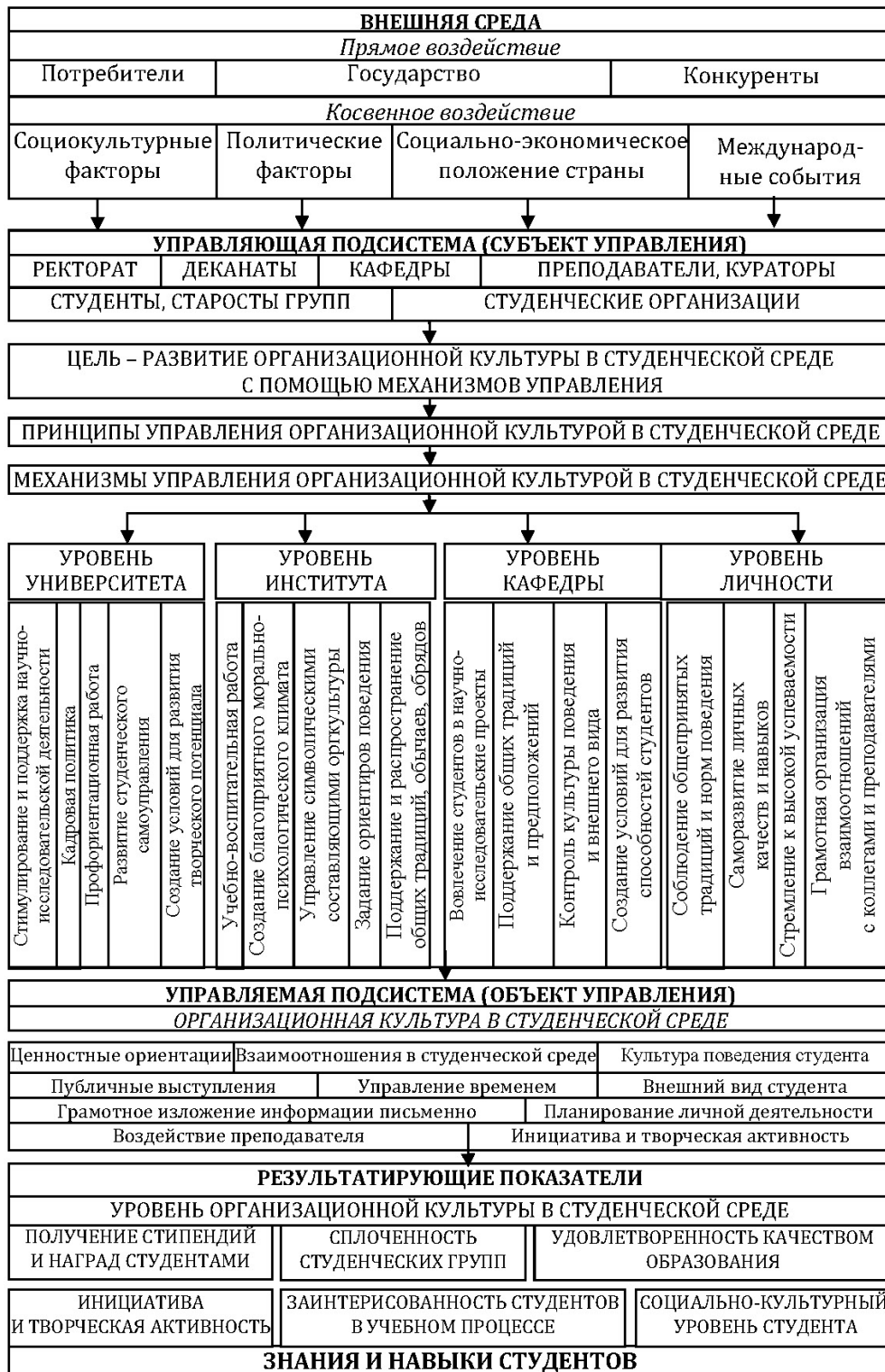


Рис. 4. Модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Основной *целью* системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде является развитие организационной культуры студенчества с помощью реализации разработанных механизмов управления, посредством поддержания студентами общепринятых традиций, норм, символики, роста культуры поведения, творческой активности, развития личных умений и навыков студентов, управления взаимоотношениями в студенческой среде.

Задачами системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде являются:

- 1) создание благоприятного морально-психологического климата;
- 2) улучшение культуры поведения и внешнего вида студента;
- 3) развитие ораторских способностей студентов;
- 4) формирование нравственной культуры личности;
- 5) развитие умений грамотно излагать мысли письменно;
- 6) повышение инициативности студентов;
- 7) развитие сплоченности студенческих групп;
- 8) формирование грамотной организации взаимоотношений в студенческой среде;
- 9) развитие студенческого потенциала и творческой активности студента;
- 10) развитие умения управления информацией и временем;
- 11) рост заинтересованности в учебном процессе;
- 12) улучшение личной организации студентов.

Разработанная система управления развитием организационной культуры в студенческой среде, а в соответствии с ней и модель, предполагает взаимодействие двух подсистем – управляющей и управляемой.

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде осуществляется на трех уровнях:

– *уровне стратегического управления*, который осуществляет *руководство вуза*, выполняя стратегические, аналитико-прогностические, проекторочные, координационные функции, а также функции нормативно-правового, материального, финансового обеспечения и стимулирования, направленные на получение эффекта развития организационной культуры в студенческой среде;

– *уровне тактического управления*, который осуществляют заместители по учебной, воспитательной, научно-методической, административно-хозяйственной работе, выполняя функции текущего планирования, мониторинга, трансляции инновационного опыта, учебно-методического, материально-технического, социально-педагогического, информационного обеспечения, организации эксперимента, учета и отчетности;

– *уровне оперативного управления*, осуществляемом педагогическим коллективом. Субъекты этого уровня управления реализуют функции текущего планирования образовательного процесса, выполнения качествообеспечивающих мер, текущего и итогового мониторинга качества, экспериментальной апробации инновационных образовательных программ и технологий, учета и отчетности.

Совокупность действий, связанных с формированием организационной культуры в студенческой среде, свидетельствует о ее человекоцентристской

направленности. Такая организационная культура, порождая высокую мораль, чувство ответственности за решение проблем, побуждает к высокому уровню деловой активности, которая способствует обеспечению качественного образования.

Под качеством результата деятельности по управлению развитием организационной культуры следует понимать:

- соответствие общественным требованиям;
- удовлетворенность выпускников полученным образованием;
- востребованность выпускников на рынке труда и их компетентность;
- качество обучения и уровень знаний студента;
- конкурентоспособность, престиж и высокая репутация вуза.

К объекту управления (управляемой подсистеме), согласно разработанной модели, относится организационная культура в студенческой среде, включающая основные характеристики: ценностные ориентации студента, взаимоотношения в студенческой среде, культуру поведения и внешний вид студента, умение студентов выступать публично и излагать мысли письменно, инициативу и творческую активность, воздействие преподавателя, планирование личной деятельности и управление временем.

Модель подразумевает взаимодействие основных элементов внешней и внутренней среды. В основе внутренней среды системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде лежит воздействие субъектов управления на объект управления с помощью механизмов управления. Основной целью данного воздействия является повышение уровня основных характеристик организационной культуры в студенческой среде.

Таким образом, разработанная модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде представляет собой схематическое проектирование компонентов организационной культуры, их положение и взаимосвязь. Модель позволяет не только теоретически осмыслить процесс создания системы управления организационной культурой в вузе, но и проследить ход, понять сущность и оценить структуру совместной деятельности студентов, аспирантов, преподавателей и руководства вузов, что впоследствии будет способствовать развитию организационной культуры в студенческой среде.

Модель и механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде использованы в практике деятельности первичной профсоюзной организации аспирантов и студентов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (ПГУАС), Министерства образования Пензенской области. Результаты работы нашли свое отражение в методических разработках кафедры менеджмент ПГУАС. Результаты исследования отмечены дипломом и медалью за лучшую научную работу открытого конкурса Министерства образования и науки РФ, премией Президента РФ для поддержки талантливой молодежи за первое место в конкурсе научных работ «Россия сильна тобой».

Список литературы

1. Резник, С. Д. Механизмы управления организационной культурой в студенческой среде / С. Д. Резник, М. В. Черниковская // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 1. – С. 58–63.

2. **Резник, С. Д.** Организационная культура студенчества: система и механизмы управления / С. Д. Резник, М. В. Черниковская // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 9. – С. 35–42.
3. **Резник, С. Д.** Студент вуза: технологии учебы и профессиональной карьеры : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2012.

Резник Семен Давыдович

доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента,
Пензенский государственный
университет архитектуры
и строительства

E-mail: sdr@sura.ru

Reznik Semyon Davydovich

Doctor of economic sciences, professor,
head of sub-department of management,
Penza State University of Architecture
and Construction

Черниковская Марина Витальевна

ассистент, кафедра менеджмента,
Пензенский государственный
университет архитектуры
и строительства

E-mail: cherimar@rambler.ru

Chernikovskaya Marina Vitalyevna

Assistant, sub-department of management,
Penza State University of Architecture
and Construction

Камбург Владимир Григорьевич

доктор технических наук, профессор,
заведующий кафедрой прикладной
математики и информатики, Пензенский
государственный университет
архитектуры и строительства

E-mail: pmi@pguas.ru

Kamburg Vladimir Grigoryevich

Doctor of engineering sciences, professor,
head of sub-department of applied
mathematics and informatics, Penza State
University of Architecture and Construction

УДК 378.1

Резник, С. Д.

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде высшего учебного заведения / С. Д. Резник, М. В. Черниковская, В. Г. Камбург // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2 (22). – С. 127–136.