

И. И. Катанаев, М. Б. Лига, Е. В. Цикалюк

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Работа выполнена в рамках
Государственного задания вузу Минобрнауки РФ, № 6.3634.2011

В статье дается описание структурно-функциональной модели организационной культуры вуза, выделяются ее компоненты. Объектом модели является социальное здоровье, субъектом модели — управленческий, преподавательский, административный, учебно-вспомогательный и технический персонал, студенты вуза. Особое внимание в статье уделяется механизмам формирования социального здоровья студенческой молодежи. Обосновывается мысль о том, что модель может быть успешно реализована при условии сочетания в ней положительных черт каждого из четырех типов организационной культуры вуза (кланового, адхократического, рыночного, иерархического). Выделяются условия эффективной реализации модели организационной культуры вуза, направленной на формирование социального здоровья.

Ключевые слова: модель, организационная культура вуза, типы организационной культуры, объект модели, субъект модели.

I. Katanaev, M. Liga, E. Tsikalyuk

A Model of University Organizational Culture as a Condition for the Development of Students' Social Health

The article describes the structural and functional model of university organizational culture and its components. The object of the model is social health; the subjects of the model are managerial, teaching, administrative, educational and technical staff and university students. A special attention is paid to the mechanisms of the development of students' social health. The article substantiates the idea that the model can be successfully implemented if it combines the positive features of each of the four types of the university organizational culture (clan, adhocratic, market-oriented, hierarchical). It emphasizes the conditions for the effective implementation of the university organizational culture model aimed at establishing social health.

Keywords: model, university organizational culture, organizational culture types, model object, model subject.

Особое значение в современных условиях развития высшего профессионального образования приобретает деятельность, направленная на формирование социального здоровья студентов, которое наряду с профессиональным уровнем входит в число показателей качества подготовки специалистов высокой квалификации, определяющих экономическое процветание и социальное

благополучие государства. Значительную роль в формировании социального здоровья студенческой молодежи играет организационная культура вуза, которая посредством декларируемых и реализуемых вузом целей, ценностей, норм, принятых образцов поведения и общения, отношений и деятельности влияет на процесс формирования социального здоровья студентов, определяя его

уровень, способствует выработке у студентов определенных способов социального функционирования. Организационная культура вуза понимается нами как система определенных ценностей, убеждений, обычаев и традиций, разделяемых сотрудниками и студентами вуза, выраженных в нормах, образцах, стандартах и стереотипах деятельности и мышления, которые наследуются ими в форме поведения и отношений, а также взаимных ожиданий руководителей, сотрудников и студентов вуза.

Однако ценности организационной культуры вуза не всегда способствуют формированию социального здоровья студенческой молодежи, которое может зависеть от ряда факторов: от факторов внешнего окружения (политические, правовые, социально-культурные, экономические, технологические процессы и др.) и от факторов внутреннего окружения (история вуза, особенности системы управления, социальной структуры и др.).

В связи с этим актуализируется проблема создания модели организационной культуры вуза, направленной на формирование социального здоровья студентов.

Моделирование сложных социальных процессов и явлений, к числу которых мы относим организационную культуру вуза как условие формирования социального здоровья студенческой молодежи, предполагает наличие следующих основных компонентов, а именно — совокупность тенденций развития объекта познания, побудительные силы развития и факторы внешних воздействий. Поэтому в ходе моделирования организационной культуры вуза необходимо учитывать различные технологии формирования социального здоровья студенческой молодежи; факторы и условия, в результате которых формируются способы социального функционирования данной группы, непосредственно определяющие уровень социального здоровья студентов.

Модель организационной культуры вуза как условия формирования социального

здоровья студенческой молодежи должна соответствовать требованиям полноты, адекватности и эволюционности; должна быть достаточно абстрактной, но не настолько, чтобы возникали сомнения в ее надежности и практической полезности; должна удовлетворять условиям, ограничивающим время решения задач; должна быть осуществимой на данном уровне развития общества; должна обеспечивать получение новой полезной информации о социальном объекте (явлении, процессе) в плане поставленной задачи исследования; должна строиться с использованием установившейся терминологии; должна предусматривать возможность проверки истинности и полноты соответствия изучаемому социальному объекту, явлению, процессу.

Модель организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи включает следующие компоненты: объект, условия, субъекты и принципы целенаправленного воздействия на объект, функции, ресурсы и механизмы управления процессом формирования социального здоровья студенческой молодежи.

Объектом данной модели является социальное здоровье студенческой молодежи. Положительное воздействие на объект может быть реализовано, во-первых, посредством целенаправленного формирования и развития у студентов таких личностных качеств, которые будут способствовать успешному прохождению ими всех стадий формирования социального здоровья; во-вторых, посредством создания и поддержания условий, необходимых для формирования и развития данных качеств.

Для того чтобы организационная культура вуза могла рассматриваться в качестве условия формирования социального здоровья студенческой молодежи, она должна включать в себя сочетание кланового, адхократического, рыночного и иерархического типов культур в определенной пропорции.

В настоящее время проблемам систематизации и типологизации организационных культур посвящено достаточно много исследований. Однако все имеющиеся типологии условно можно разделить на две группы — интерорганизационные (среда-организация) и интраорганизационные (индивид-организация). Тем не менее, в основе всех типологий лежат ценностные ориентации, различие лишь в том, что:

– исследования, основанные на интерорганизационных типологиях, направлены на выявление роли ценностных ориентаций, характерных для тех или иных национально-государственных образований и этнических общностей, а также других организаций, как внутри страны, так и за рубежом, в становлении, развитии и функционировании культуры организации (Т. Дил, С. Йошимури, А. Кеннеди, У. Нойман, Г. Хофстед и др.);

– исследования, основанные на интраорганизационных типологиях, направлены на выявление роли ценностных представлений непосредственно членов организации и отдельных организационных субкультур в формировании и развитии культуры организации (Р. Блейк, К. Камерон, Р. Куинн, Дж. Мутон, С. Ханди и др.).

Наибольший интерес в рамках данного исследования представляют интраорганизационные типологии и, в частности, типология К. Камерона и Р. Куинна, которыми на основе эмпирических исследований была предложена рамочная конструкция конкурирующих ценностей, позволяющая сузить и четко сфокусировать поиск ключевых измерений культуры. В основу типологии К. Камерона и Р. Куинна положены две группы критериев:

1) главные индикаторы эффективности организации (гибкость и дискретность или стабильность и контроль);

2) фокус направленности деятельности (внутренний фокус и интеграция либо внешний фокус и дифференциация).

При наложении этих двух групп критериев друг на друга образуются четыре квадранта, характеризующие четыре типа организационной культуры (см. рис.). Представителям этих культур (в рамках нашего исследования это руководители, сотрудники и студенты вуза) соответствуют свои взгляды на эффективность организации, на ценности, нормы поведения и отношений, на стиль руководства и т. д. [1].

Рамочная конструкция конкурирующих ценностей



Таким образом, авторы типологии выделяют четыре типа организационной культуры:

1. *Клановая культура*, которая строится по подобию семьи, где ценится качество человеческих отношений, взаимная поддержка и забота. Это очень дружественное место работы, где у людей много общего. Высока обязательность организации, она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату, поощряет бригадную работу.

2. *Бюрократическая культура*, обладает жесткой многоступенчатой структурой. Это крайне формализованное и структурированное место работы. Для персонала, усвоившего такой тип культуры, главное — системность и стабильность. Организация представляет собой централизованную систему управления с четким распределением полномочий, когда расписаны стандартизированные правила и процедуры, развиты механизмы учета и контроля.

3. *Рыночная культура*, ориентированная на результат, прибыльность, выполнение поставленной задачи любыми средствами, предполагает достаточно агрессивное поведение организации во внешней среде, высокую динамичность развития. Персонал организации с данным типом культуры характеризуется целеустремленностью и соперничеством между собой.

4. *Адхократическая культура*, ориентированная на инновации и творчество. Главное в такой культуре — генерация новых идей, свобода, новаторство и экспериментирование. Адхократическая организация характеризуется как предпринимательское и творческое место работы.

В организационной культуре вуза приоритет должен отдаваться ценностям клановой и адхократической культуры, а затем рыночной и иерархической.

Это, на наш взгляд, вполне обоснованно, так как первоочередное значение на всех этапах формирования социального здоровья

студентов (социальная адаптация, индивидуализация, социальная интеграция и социальное функционирование) имеют условия, создание которых возможно преимущественно в рамках кланового типа организационной культуры вуза. Данный тип характеризуется следующими признаками: дружественной атмосферой работы и обучения, наличием большого количества общих интересов у сотрудников и студентов, их преданностью вузу, общей сплоченностью коллектива, существованием традиций. Ректор, сотрудники вуза и преподаватели воспринимаются студентами как воспитатели, иногда — как родители. Основными ценностями для людей являются совершенствование личности каждого человека, забота о других, открытость и соучастие. В вузе с преобладанием кланового типа организационной культуры поощряется командная работа, стремление помочь или научить. Все это непосредственно способствует успешной адаптации и интеграции студентов в вузовскую среду, а также полноценному социальному функционированию (просоциальность, конформность, инертность, асоциальность, антисоциальность) как в условиях вуза, так и за его пределами.

Второе по степени важности значение для формирования социального здоровья студентов имеет культура адхократического типа, дающая максимальную возможность проявления личной инициативы и творчества, свободы деятельности и реализации новаторских идей. Особую роль культура данного типа играет на этапе индивидуализации, поскольку именно в адхократической культуре ярко выражена направленность на индивидуальность и активность, что способствует минимизации конформных и инертных проявлений и позволяет студентам интегрироваться в общую среду вуза и успешно функционировать, максимально реализуя свои индивидуальные способности.

Рыночная и иерархическая культуры в наименьшей степени способствуют формированию социального здоровья студентов.

Однако их существование необходимо для функционирования вуза и для выполнения им основных задач. Так, в рамках рыночной культуры сделан акцент на необходимости поиска дополнительных источников денежных поступлений с целью повышения финансовой устойчивости вуза. Оказание платных образовательных услуг, реализация продуктов научно-исследовательской, опытно-конструкторской, инновационной деятельности, профессиональная подготовка и повышение квалификации кадров на договорной основе являются в настоящее время одними из основных источников финансирования вузов и необходимой предпосылкой их развития.

Иерархическая культура также является неотъемлемым компонентом организационной культуры вуза, так как способствует обеспечению системности и стабильности в деятельности вуза, стандартизации правил и процедур, развитию механизмов учета и контроля. Особенно это проявляется в ходе организации и реализации учебного процесса — ключевого в деятельности вуза. Данный процесс осуществляется в соответствии с официальной системой методических норм и основополагающей документацией, способствующих соблюдению государственных и общеузовских требований к методическому обеспечению как учебных дисциплин, так и всех процессов, проходящих в рамках календарного учебного графика: учебных и производственных практик, итоговой государственной аттестации, дипломного проектирования. В качестве основных документов, требующих четкого исполнения, следует назвать ГОС (ФГОС) высшего профессионального образования, учебный план, программы учебных дисциплин, график учебного процесса, расписание занятий, различные положения, регулирующие деятельность подразделений вуза и обеспечивающие все процессы, связанные с поступлением в вуз, с обучением студентов и с окончанием вуза.

Помимо этого, значимость иерархической культуры для вуза возрастает в связи с присоединением российской высшей профессиональной школы к Болонскому процессу. Образование единого европейского образовательного пространства возможно на основе согласованных стандартов качества, построение которых предполагается на базе системы ISO 9000. Система управления качеством ISO 9000 представляет собой в высшей степени формализованную процедурную систему, для работы с которой нужны устойчивые профессиональные навыки исполнителей.

Таким образом, в наиболее обобщенном виде общий профиль организационной культуры вуза, способствующей формированию социального здоровья студенческой молодежи, можно представить в виде пирамиды, в основании которой лежит культура кланового типа, последовательно дополняемая адхократической, рыночной, а затем иерархической культурой. Именно такое сочетание в общем профиле базовых типов организационной культуры является наиболее оптимальным как для формирования социального здоровья студентов, так и для функционирования вуза в целом.

Механизм формирующего воздействия организационной культуры вуза на социальное здоровье студенческой молодежи можно представить следующим образом: организационная культура вуза сочетает в своем профиле четыре базовых типа — клановый, адхократический, рыночный, иерархический. Каждый из типов организационной культуры соответственно способствует выполнению основополагающих функций вуза как социальной системы — интеграции, адаптации, целедостижению, легитимности. Соответственно средствами успешного выполнения данных функций являются доминирующие и декларируемые в каждом из обозначенных типов ценности — сплоченность и отлаженность внутренних отношений, гибкость и адаптирован-

ность, активность и эффективность, стабильность и контроль.

С целью трансляции данных ценностей, во-первых, вырабатывается миссия вуза, определяются его главные цели и приоритеты в соответствии с данными ценностями, которые находят свое отражение в принципах, нормах и образцах поведения, закрепленных в кодексе вуза; во-вторых, разрабатываются и реализуются мероприятия, направленные на формирование, развитие и закрепление желательных ценностей и образцов поведения. В частности, данные мероприятия должны быть направлены на развитие у студентов чувства истории, единства и принадлежности к вузу; на активизацию творческого потенциала и инициативности; на развитие конкурентоспособности студентов; на развитие коммуникативных и организаторских навыков; на формирование потребности в соблюдении общечеловеческих норм и др. Все это будет способствовать формированию главных компонентов социального здоровья студенческой молодежи — ориентации студентов на позитивные ценности, гармонизации их взаимоотношений с окружающими, адаптивности в социальной среде, проявлению социальной активности, адекватному отношению к социальным нормам.

Субъектами модели организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи являются управленческий, преподавательский, административный, учебно-вспомогательный и технический персонал вуза, а также сами студенты. Субъекты оказывают целенаправленное воздействие на объект на всех стадиях формирования социального здоровья через основные направления деятельности вуза: учебный процесс, научно-инновационную деятельность, воспитательную работу и деятельность по обеспечению инфраструктуры вуза. Данное воздействие осуществляется посредством следующих мер: корректировка либо изменение миссии вуза; корректировка целей

вуза; разработка кодекса вуза; восстановление, поддержание и формирование новых традиций вуза; система мероприятий, способствующих освоению организационной культуры вуза.

Для того чтобы цели университета являлись реальным отражением провозглашенной миссии, а также способствовали формированию социального здоровья студенческой молодежи, при их выработке необходимо учитывать наиболее оптимальное соотношение целей, свойственных для кланового, адхократического, рыночного и иерархического типов культуры. Необходимо также, чтобы цели вуза были известны и понятны всем сотрудникам и студентам; совпадали с их интересами, жизненными планами, разделялись значительным числом сотрудников и студентов; чтобы сотрудники и студенты видели связь между своими действиями и движением к целям вуза, оценивали свой вклад в их достижение; чтобы сотрудники и студенты имели возможность влиять на формирование и изменение этих целей, а также оценивать степень их достижения вузом в различные периоды.

Все это, на наш взгляд, также будет способствовать созданию в вузе условий, способствующих формированию социального здоровья студенческой молодежи.

Важным элементом формирования и изменения организационной культуры вуза является разработка кодекса вуза. Под кодексом вуза понимается свод взаимосвязанных правил труда, поведения и отношений, действующий наряду с административно-правовым порядком, однако, в отличие от последнего, не имеющий юридической силы, а выступающий в качестве «морального контракта» между университетом и его сотрудниками и студентами. Кодекс вуза может быть общим, касающимся всей системы деятельности данного вуза; специальным, касающимся отдельных вопросов жизни и деятельности университета (кодекс качества, кодекс работы со студентом и т. д.) и частным (кодекс обязательности, кодекс совещаний и т. д.).

Для того чтобы кодекс вуза стал действующим, в него необходимо включить как официальные, так и неофициальные положения, сопоставленные с миссией, целями, ценностями и нормами, принятыми и поощряемыми в данном вузе. В целом кодекс вуза должен быть ориентирован на ценности организационной культуры конкретного вуза и практику повседневной деятельности его сотрудников и студентов. Структура кодекса вуза может состоять из таких разделов, как: общие правила отношений; общие правила работы; общие правила учебы; отношение руководителей к подчиненным; отношение подчиненных к руководителям; отношение преподавателей к студентам; отношение студентов к преподавателям и т. д.

Следует заметить, что кодекс вуза облегчает и ускоряет адаптацию новых сотрудников и студентов, формирует ожидаемые нормы жизнедеятельности коллектива вуза, способствует интеграции вуза, способствует повышению согласованности и взаимопониманию в целях и действиях сотрудников и студентов, укреплению вертикальных, горизонтальных и диагональных связей в вузе.

Таким образом, кодекс вуза — существенно значимый элемент организационной культуры вуза. Поэтому очень важно, чтобы каждый из компонентов кодекса вуза строился с учетом его благоприятного влияния на процесс адаптации студентов в вузе, на их индивидуализацию, интеграцию и полноценное социальное функционирование.

Восстановление, поддержание и формирование новых традиций университета, их закрепление и целенаправленная передача новым сотрудникам и студентам также являются неотъемлемым компонентом процесса изменения организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи. В частности, нам представляется необходимым принятие, организация и реализация различного рода мер, направленных на освоение традиций организационной культуры университета сотрудниками и студентами, например, таких, как:

- проведение для новых сотрудников и студентов лекций, семинаров, круглых столов, викторин, дающих информацию об истории вуза, о его современных достижениях;
- целенаправленное знакомство с символикой университета, с гимном вуза;
- проведение ежегодного корпоративного праздника — Дня университета;
- организация встреч выпускников разных лет;
- организация большего количества вузовских мероприятий, позволяющих одновременно задействовать в них представителей различных структурных подразделений и факультетов;
- вовлечение в подобные мероприятия не только преимущественно студентов, но и сотрудников университета.

Субъекты при проведении данных мероприятий должны соблюдать следующие основные принципы: гуманное развитие; демократичность; научность; культуросообразность; единство целей и задач; системность и последовательность; сознательность, творческая активность и самостоятельность; единство рационального и эмоционального; сотрудничество, взаимосвязь уважения и требовательности.

Для наиболее эффективного целенаправленного развития организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи в качестве субъекта описываемой модели необходимо создание инициативной команды сотрудников и студентов. Эта команда будет непосредственно заниматься вопросами анализа, диагностики и оценки организационной культуры вуза, разработкой специальных предложений и мер по ее изменению и формированию основных элементов. Прежде чем создавать подобную команду, следует учесть то, что организационная культура имеет три основных источника формирования: взгляды, ценности и представления основателей организации; коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации; новые взгляды,

ценности и представления, привнесенные новыми членами организации и руководителями. Поэтому важно, чтобы членами инициативной команды стали представители каждого подразделения университета, независимо от занимаемых ими определенных позиций в организационной структуре вуза и выполняемых соответствующих социальных ролей. В такую команду обязательно должны быть включены представители административного, управленческого, преподавательского, учебно-вспомогательного и технического персонала, а также студенты, магистранты и аспиранты.

Помимо этого, при формировании команды необходимо обеспечить разновозрастную ее состав. Сочетание этих условий позволит наиболее объективно и всесторонне оценить организационную культуру вуза, проанализировать то, что может быть использовано из прошлого опыта, из укоренившихся традиций и процедур и выработать новые цели и идеологические установки. Существенное значение будет иметь также и то, что работа студентов в такой команде позволит им успешно адаптироваться, проявить свою индивидуальность и интегрироваться.

Структура целенаправленного воздействия субъектов модели на ее объект включает в себя четыре компонента: гностический, конструктивный, организационный и информационно-коммуникативный.

Гностический компонент направлен на повышение профессионального и общекультурного уровня субъектов, которые должны в полной мере владеть широким спектром знаний и технологий в области развития организационной культуры вуза и формирования социального здоровья студенческой молодежи. Компонент реализуется через процессы самообразования и саморазвития, а также через систему повышения квалификации. Он предусматривает:

- анализ и синтез информации об организационной культуре вуза, ее оценку как условия формирования социального здоро-

вья студенческой молодежи, прогнозирование дальнейших перспектив развития;

- разработку теоретических основ развития организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи.

Конструктивный компонент предполагает:

- обоснованное целеполагание, направленное на разработку содержательных идей и проектирование развития организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи;

- конструирование перспективных направлений деятельности студентов, соответствующих их ожиданиям, интересам и возможностям и способствующих их адаптации, индивидуализации и интеграции;

- конструирование развития студенческого самоуправления через выявление и стимулирование лидирующей группы, микрогрупповую деятельность и определение функций и меры ответственности органов самоуправления в реализации планов работы вуза.

Организационный компонент включает:

- решение вопросов, связанных с организацией процесса формирования социального здоровья студенческой молодежи на основе целеполагающих элементов организационной культуры вуза (миссия, цель, задачи, принципы);

- организацию взаимодействия всех субъектов и структурных подразделений вуза, целью которой является осуществление процесса формирования социального здоровья студенческой молодежи;

- создание условий для быстрой адаптации и самоопределения студентов к включению в продуктивные виды деятельности вуза, направленные на их развитие, принятие норм и традиций вуза на основе общечеловеческих ценностей общения, отношений и сотрудничества.

Информационно-коммуникативный компонент предусматривает:

- обеспечение актуальной и достоверной информацией всех субъектов учебного и воспитательного процессов;

– включение студентов в различные виды деятельности, способствующие эффективному усвоению ими организационной культуры вуза;

– регулирование внутри- и межличностных отношений, препятствующих возникновению конфликтных ситуаций и появлению аутсайдеров;

– создание позитивного эмоционального настроения, атмосферы доброжелательности и отзывчивости, творчества и сотрудничества, стимулирование активной позиции каждого студента, органов студенческого самоуправления, микрогрупповой деятельности.

Ожидаемым результатом реализации представленной модели является формирование сплоченного коллектива сотрудников и студентов, объединенных общими целями и традициями и ориентированных на проявление активности и инициативности в различных сферах деятельности. Это, в свою очередь, поможет создать условия для успешной адаптации и интеграции студентов в вузе, для их гармоничных взаимоотношений с окружающими, их адекватного отношения к социальным нормам, ориентации на позитивные ценности.

Важно отметить, что основными условиями эффективной реализации модели организационной культуры вуза, способствующей формированию социального здоровья студенческой молодежи, являются:

- многосубъектность управления процессом формирования социального здоровья студенческой молодежи (управленческий, преподавательский, административный, учеб-

но-вспомогательный, технический персонал вуза, а также сами студенты);

- этапность и комплексность воздействия на процесс формирования социального здоровья студенческой молодежи на всех его стадиях: социальной адаптации, индивидуализации личности, интеграции в вузовскую среду, социального функционирования;

- наличие кадрового, финансового, материально-технического, правового, организационного, методического и информационного обеспечения процесса формирования социального здоровья студенческой молодежи.

Делая вывод, отметим, что разработанная модель организационной культуры вуза как условия формирования социального здоровья студенческой молодежи будет способствовать выработке и трансляции таких ценностей, как сплоченность и сотрудничество, гибкость и адаптированность, инициативность и активность, уважение к социальным нормам и традициям. Усвоение и принятие данных ценностей позволит сформировать у студентов наиболее оптимальные способы социального функционирования, непосредственно определяющие уровень социального здоровья студенческой молодежи. Создание в рамках модели специального органа, занимающегося вопросами организационной культуры вуза и ее влияния на социальное здоровье студентов, предоставит возможность удовлетворения основных условий эффективной реализации данной модели.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

REFERENCES

1. Kim S. Kameron, Robert Je. Kuinn Diagnostika i izmenenie organizatsionnoj kul'tury. SPb.: Piter, 2001. 320 s.