

Организационная культура ВУЗа как среда профессионального становления личности студента.

Короткова Ольга Игоревна

Студент

*Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Факультет психологии, Ярославль, Россия
E-mail: angela_petrovna@mail.ru*

Факультет высшего учебного заведения – это общность специалистов объединенных конкретными производственными целями, являясь собой по факту организацией, факультет ВУЗа это такая же организация, как и небольшое коммерческое предприятие или отдел крупного производственного холдинга [1]. Факультет является сегодня одним из основных звеньев системы высшего образования, объединяющей тех, кто создает, использует, воспроизводит, хранит знания [4]. Специфику факультета определяет его основная деятельность – образовательная, главная задача которой – воспитание и подготовка специалистов, конкурентоспособных на рынке труда. Особый интерес имеет исследование организационной культуры применительно к факультету. Организационная культура, как в случае предприятия, так и в случае вуза (факультета), обеспечивает более эффективную деятельность своей организации, а также – и это главное предназначение организационной культуры в вузе – участвует в формировании человеческого капитала студентов – будущих специалистов [6], [3], [2].

Понятие организационная культура используется в анализе преимущественно производственных, коммерческих и административных предприятий, данное обстоятельство требует расширение применения понятия и методов анализа для исследования направленности культуры образовательного учреждения [5], [1]. Итак, в целом все выше обозначенное показывает, что существует необходимость теоретического и практического изучения феномена организационной культуры факультета и ее культурных особенностей. В исследовании используется методика изучения конкурирующих ценностей организации разработанной Ким Камерон и Роберт Э. Куин. Основная гипотеза состояла в том, что тип организационной культуры будет зависеть от принадлежности к определённой статусной группе (студенты, преподаватели).

Полученные данные свидетельствуют о том, что культура, желаемая и актуальная у преподавателей и студентов, принимает тип клановой культуры.

Что касается качественной специфики различий, можно выделить следующие моменты. Преподаватели чётко отождествляют актуальную и желаемую культуру факультета, что говорит о том, что сформированная несколькими десятилетиями культура стала, прежде всего, атрибутом, который отделился от сотрудников факультета и самостоятельно влияет на поведение и направленность учреждения. Студенты скорее подстраиваются под устоявшиеся традиции многолетней истории существования факультета, чем приносят какие-то изменения в научную деятельность учреждения. Учащихся можно сравнить с гостями, которые вносят долю рыночной направленности.

Преподаватели как авторы и носители культуры факультета не имеют в оценках культуры такой гибкости как студенты, они её однозначно оценивают как клановую. Желаемая культура студентов и преподавателей отличается тем что, у преподавателей

желание большей стабильности выражается в ценностях бюрократии. Для студентов характерно стремление увеличить вес ценности рынка, и это вполне объясняется тем, что студенты, прежде всего, смотрят на свою будущую профессиональную принадлежность. Идеальной они видят культуру, которая будет готовить их как специалистов, востребованных на рынке труда, но форма преподавания и форма управления на факультете должна иметь вид так называемой «клановости».

Литература

1. Гайдаржи Е. С. Организационная культура и вуз. Тюмень, 1999.
2. Глазычева. В. Л. Высшее образование в России: состояние и направления развития: Аналитический доклад // Фонд «Наследие Евразии». М, 2004.
3. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В.Андреевой. - СПб.: Питер, 2001.
4. Сафонова М. В. Формирование корпоративной культуры вуза: проблема и возможные способы решения. Красноярск, 2005.
5. Черных Е. А. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом. дисс. канд. эконом. наук. Москва, 2006.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование / Пер. с англ. С. Жильцова А. Чеха, Под ред. В. А. Спивака - СПб., Питер, 2002.