

Секция «Современные инструменты в государственном, некоммерческом и бизнес
управлении»

Особенности организационной культуры университетов непризнанного государства

Научный руководитель – Котов Евгений Валериевич

Рощина Юлия Олеговна

Аспирант

Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой

Народной Республики, Донецк, Украина

E-mail: roschina.94@mail.ru

Военно-политические конфликты приносят разрушение всевозможных связей между некогда единой территорией, наиболее опасные из которых - социальные связи в системе воспитания молодого поколения. Преодоление последствий конфликтных ситуаций в университетской среде требует колоссальных затрат ресурсов и времени, которые связаны не столько с восстановлением старых связей, тем более, что часто это даже не целесообразно, сколько с созданием новых, более прогрессивных и соответствующих сложившимся условиям. Значительная роль в решении данной задачи отводится организационной культуре как сформированной в доконфликтный период, так пересобранной заново, после разрушительных воздействий.

Новое государство, рожденное в результате военно-политического конфликта, вынужденно существовать в агрессивной внешней среде, что с одной стороны, позволяет ей избавиться от неэффективных организационных связей доконфликтного времени, а с другой - создать собственные и(или) имплементировать, доказавшие свою эффективность в других системах, правила и процедуры, которые станут фундаментом формирования и последующего развития организационной культуры. При этом основным «строительным материалом» станут идеи, принципы и ценности, заявленные новым государством как приоритетные и которые, зачастую, стали причиной военно-политического конфликта.

Для системы высшего образования организационная культура становится ведущим фактором ее обновления и развития. Именно благодаря ей меняется отношение работника к работе и, соответственно, повышается эффективность и результативность работы организаций высшего образования. Через организационную культуру сотрудники высшего учебного заведения идентифицируют себя как профессиональное сообщество, что на качественном уровне отличает его от других операторов рынка образовательных услуг.

Сложность пересборки организационной культуры системы высшего образования в постконфликтный период состоит в том, что данное социальное явление существует на пересечении двух плоскостей: содержит набор неписаных, часто неосознаваемых правил, по которым живет организация в системе высшего образования, и одновременно сосуществует с формальными нормами повседневной жизни, которые оказывают на нее значительное формирующее влияние.

Особая роль в контексте рассматриваемой проблематики отводится влиянию на организационную культуру высшего образования со стороны государственных органов управления. В рассматриваемых условиях можно констатировать факт, что образование как ценность не является приоритетным в их деятельности. Господствуют требования, связанные с выполнением бюджетных, санитарно-технических нормативов и ситуативных задач, что искажает систему ценностей подведомственных учреждений.

Поведенческие ритуалы органов управления очень часто выходят не только за пределы действующего законодательства, но и элементарных этических норм. Двойная мораль,

запредельный авторитаризм, навязывание властного видения организационной культуры организаций высшего образования, приводит к тому, что последние вынуждены при формировании организационной культуры ориентироваться не на своих сотрудников, а на установки органов управления. В результате случаются казусы, когда отдельные символы, используемые для конкретизации задач организации, часто не соответствуют общепринятым нормам морали, а иногда в организациях одного уровня являются принципиально противоположными.

Таким образом, формирование качественной организационной культуры высшего образования непризнанного государства - сложный и ресурсоемкий процесс, требующий усилий всех заинтересованных сторон.