

случая, наиболее часто встречающегося в хозяйственной практике) рассмотренные выше соотношения обязательно будут принимать значения, больше нуля, но меньше единицы.

Говоря о смешанном способе воспроизводства, следует уточнять, идёт ли речь о преимущественно экстенсивном (т.е. когда преобладают экстенсивные инвестиции) или же о преимущественно интенсивном (т.е. когда преобладают интенсивные инвестиции) способе воспроизводства [1]. Важно учитывать также то, что говоря об экстенсивном, интенсивном и смешанном типах воспроизводства, всегда следует уточнять, идёт ли речь о воспроизводстве с учётом использования всех ресурсов в целом (и лишь только в этом случае, на наш взгляд, имеет смысл использовать термин «общественное воспроизводство»), либо же речь идёт об экстенсивном, интенсивном и смешанном типах воспроизводства, основанных на использовании лишь определённого вида ресурсов (или же совокупности некоторых, но не всех видов ресурсов).

Список литературы

1. Александров Г.А. Курсом интенсификации. М.: Экономика, 1998. 158 с.
2. Андреев В.А., Павлов К.В. Интенсификация общественного производства в свете институциональной теории / Общество и экономика. 2006. № 6. С. 152-162.
3. Павлов К.В. Интенсификация экономики в условиях неопределённости рыночной среды. М.: Магистр, 2007. 271 с.

И.Ю. Парфенова

СибИУ филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И КУЛЬТУРНО-ПРАВСТВЕННОЙ СРЕДЫ ВУЗЫ

Основой жизнедеятельности каждого человека являются убеждения, культура и мировоззрение, которые складываются под воздействием той культурно-нравственной среды, в которой происходит его формирование как личности. Период обучения в вузе – один из ключевых этапов данного процесса. Причем студенты являются носителями особенностей культуры вуза, его традиций, ценностей, имиджа не только на протяжении своего обучения в вузе, но и спустя много лет по его окончании. Именно поэтому формирование культурно-нравственной среды вуза, способной заложить ценности нравственной зрелости, профессиональной компетентности, творческой устремленности, работе в команде приобретает большое значение.

Понятие среды имеет множество значений. Синонимами среды выступают такие понятия, как условия, сфера, окружение, мир, сообщество. Под культурно-нравственной средой обычно понимается сложившаяся система отношений и культурно-воспитывающих условий, которые отражают национально-культурные и исторические традиции, состояние духовно-нравственной сферы общества (в данном случае – вузовского сообщества), развивают и формируют личность.

Важнейшим инструментом создания культурно-нравственной среды вуза, на наш взгляд, является организационная культура. По одному из определений организационная культура – это набор принятых в нем и разделяемых большинством ее работников ценностных установок, норм, правил, традиций, которые и ведут к формированию системы отношений, которая в вузе складывается из отношений руководителя и подчиненного, коллег, преподавателя и студента, а также отношений между подразделениями.

Исследованию различных аспектов организационной культуры вузов посвящены работы таких отечественных авторов, как Т.Ю. Базаров, Т.О. Соломанидина, И.В. Грошев, П.В. Емельянов, А.В. Карпов, И.М. Скитяева, Н.В. Волкова, И.А. Ямщиков, Л.В. Карташов, Т.В. Никонова, В.В. Козлов, Р.Л. Кричевский, Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев, В.В. Томилов, А.О. Блинов и др. Также проблемы организационной культуры раскрываются в работах таких зарубежных ученых, как У. Оучи, Л. Смирнич, Э. Шейн, Г. Хофстеде, Ч. Ханди, М. Элвессон и др. Вопросам организационной культуры высших учебных заведений посвящено не так много публикаций. Среди них можно назвать Ю.Г.Семенова, 2003, Н.Л. Яблонскене, Н.Н. Могутнову, 2005, А. Беляева, 2007, А.Б. Зигаленко, 2008, М.Б. Сокурченко, 2010).

Организационная культура вуза имеет свои специфические черты. Так, неоднородная структура носителей организационной культуры в вузе предопределяет ее многоуровневость. В организационной культуре высших учебных заведений, как правило, кроме доминирующего типа культуры, можно обнаружить различные типы субкультур, носители которых различным образом относятся к сложившейся в вузе системе целей и ценностей. Так, представители подразделений, занимающихся учебной, методической, научной работой (кафедры, деканаты, учебные отделы и пр.) чаще всего разделяют ценности доминирующей культуры, но привносят в нее отличительные особенности, связанные со спецификой их деятельности, и тем самым формируют свою субкультуру. Данную субкультуру можно охарактеризовать условно как идентификационную.

Представители подразделений, занимающиеся вспомогательными видами деятельности (отделы технических средств обучения, программирования, столовая, библиотека и т.д.), могут не разделять ценности доминирующей культуры, но обычно не вступают с ними в противоречия и формируют своего рода нейтральную субкультуру.

В современных вузах проявляется и такой вид субкультуры (так называемая контркультура), представители которой вступают в противоречия и конфликты с ценностями доминирующей культуры. К контркультурам можно отнести культуру подразделений, активно развивающих предпринимательскую деятельность. Их основные ценности – это приобретение самостоятельности, нацеленность на результат и получение прибыли – вступают в противоречие с ключевыми ценностями доминирующей академической культуры вуза, которые вытекают из основной функции образования: воспроизводства духовных ценностей, обеспечение трансляции культурного опыта, воспитание и развитие человеческой личности, что предопределяет гуманный, демократический характер достижения корпоративных целей, необходимость следования культурным образцам педагогической деятельности. Студенческое сообщество, в силу своей многообразности и динамичности, также формирует субкультуры[3].

Таким образом, организационная культура современного вуза имеет двойственную природу: с одной стороны это культура достижения интересов на рынке образовательных услуг, культура конкурентной борьбы; с другой – это традиционная академическая культура, основанная на сохранении и приращении педагогических и научных ценностей [2].

Проведенное нами исследование организационной культуры высших учебных заведений Новосибирска¹ на основе применения деятельностного, ценностного и феноменологического подходов позволило сделать ряд выводов.

Характер внутривузовской системы отношений и в целом культурно-нравственной среды существенно зависит от преобладающего типа организационной культуры.

¹ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Новосибирская государственная архитектурно-художественная академия. Исследование проводилось в течение 2010-2012 гг.

Иерархический тип организационной культуры, как правило, преобладающий в вузах, которому свойственны формализованность и структурированность деятельности, осуществление управления на основе процедур и планов, объединение работников на основе формальных правил, приводит к доминированию отношений, строящихся на зависимости от формального статуса, строгости соблюдения иерархии, высоких требованиях к соблюдению внешних правил взаимодействия, формальной этичности и др.) В работниках и студентах ценятся такие качества, как ответственное отношение к работе, исполнительность, дисциплинированность, ответственный подход к выполнению всех поручений.

Клановому типу организационной культуры, наиболее предпочитаемому работниками и студентами, присущи атмосфера взаимного доверия и уважения, высокая степень сплочённости коллектива и хорошо налаженные межличностные отношения. Гармоничные отношения между студентами, студентом и преподавателем, вежливость, умение найти общий язык, готовность прийти на помощь, взаимное уважение, внимательность к людям; тактичность, то есть – хороший психологический климат, благоприятная и плодотворная атмосфера сотрудничества и взаимоподдержки.

Рыночный тип культуры предполагает потребность в изменениях, введения инноваций в работе, желание иметь больше возможностей для проявления инициативы, творчески подходить к работе; стремление к достижению реальных результатов, увеличению доли, занимаемой на рынке образовательных услуг и повышению престижности.

Адхократическому типу культуры свойственно проявление творчества, поощрение личной инициативы [4].

Таким образом, ценности, присущие тому или иному типу сложившейся в вузе организационной культуры, лежат в основе системы отношений и формируют характеристики культурно-нравственной среды.

Так, изучение отношения к вузу в целом показало, что в оценках работников и студентов нет единодушия и взгляды иногда полярны: одни воспринимают свое учебное заведение метафорически как «сосновый бор» или «ухаженный сад», т.е. считают свое место работы и учебы здоровым и комфортным, другие как «непаханое поле», «дремучий лес», то есть как организацию, в которой все необходимо начинать с нуля, или организацию, где нет четких и понятных целей, норм, все запутано и трудно для понимания.

Как место, лишенное движения, где наблюдаются застойные явления, нет ярко выраженного развития («тихое болото») воспринимают свой вуз около 20 % опрошенных.

В оценках отношений работников с руководством также присутствует несоответствие. В вузах с иерархическим типом организационной культуры работники часто считают, что руководитель воспринимает их как простых исполнителей, для самих же работников характерно в целом формальное отношение к руководителю. Однако при этом работники хотят, чтобы руководитель воспринимал их как ценных сотрудников, разносторонних личностей.

В отношениях с коллегами чаще всего отмечается взаимное уважение и признание, сотрудничество, но признается, что в недостаточной степени выражены неформальные, дружеские отношения, общение не всегда деловое, корректное.

В целом в вузах складывается в основном благоприятная деловая атмосфера, основанная на традиционных для высшей школы коллегиальных, уважительных и доброжелательных отношениях, признании ценности профессиональной деятельности и хорошем уровне само- и взаимоорганизации. Однако, отсутствует единство мнений, выявляются противоречия в восприятии работниками своей роли, оценке стиля отношений между подчиненными и руководителями, характера взаимодействия между подразделениями, отношений преподавателей и студентов. Определенная часть вузовских работников и студентов настроена резко негативно и выражает недовольство сложившейся практикой отношений.

При оценке педагогического аспекта отношений выявлено, что студенты в большинстве случаев ценят преподавателей, отмечая профессионализм, высокую духовность, интеллигентность, то есть преподаватели выступают для них образцом нравственного отношения к своей работе и людям. Однако, довольно часто студентами отмечается, что среди нарушений, допускаемых преподавателями, имеют место опоздания на занятия, занижение оценки на экзамене, иногда – неуважение и уничижительные высказывания. Это отрицательно влияет на удовлетворенность качеством отношений и образовательного процесса в целом, может негативно сказаться на эффективности деятельности вуза.

Таким образом, основной проблемой, выявленной в ходе исследования, является несовпадение в вузах доминирующего и предпочтительного типов организационной культуры, что ведет к возникновению ряда противоречий

в оценке отношений с руководством, коллегами, преподавателями и студентами.

Характеристики культурно-нравственной среды вуза, сложившейся системы отношений влияют на целостность организационной культуры, и наоборот, вузовская среда формирует особенности организационной культуры. Понимание данной взаимосвязи позволяет целенаправленно управлять этими процессами.

Формирование организационной культуры в вузе представляет собой целенаправленную деятельность и проводится по определенным этапам. Наличие ясно обозначенной траектории перехода организационной культуры вуза из исходного состояния в желаемое позволяет эффективно управлять ею на всех этапах. Главным является понимание, что организационная культура – это целостное явление, и только комплексный подход к процессу ее формирования и изменения позволят сформировать такую систему отношений и среду, при которой для работников и студентов будет характерно чувство причастности к общему делу не только профессионального обучения, но формированию духовно-нравственных личностей.

Список литературы

1. Беляев, А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62–64.
2. Богдан, Н. Н. Взаимосвязь организационной культуры вуза и качества профессионального образования / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское образование : практика и анализ. – 2010. – № 4. – С. 18–27.
3. Богдан, Н. Н. Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское образование : практика и анализ. – 2009. – № 6. – С. 23–30.
4. Камерон, К. С. Диагностика и изменение организационной культуры / К. С. Камерон, Р. Э. Куин ; пер. с англ. ; под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
5. Могутнова, Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н. Н. Могутнова // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 130–136.

А.А. Пенкина, И.А. Ахьямова

*Детская школа искусств, п. Бисерть
УрГПУ, г. Екатеринбург*

РОЛЬ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ В РАЗВИТИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Известно, что корпоративная культура как система взаимодействующих между собой материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя