

*Гнездилова К. Н.* Исследование корреляционных связей между параметрами компонентов корпоративной культуры преподавателей вуза / К. Н. Гнездилова // Научный диалог. – 2013. – № 8 (20) : Педагогика. – С. 52–64.

УДК 371.15+378.126:316.723

## **Исследование корреляционных связей между параметрами компонентов корпоративной культуры преподавателей вуза**

К. Н. Гнездилова

В статье сделана попытка обобщения некоторых результатов современных исследований, посвященных вопросу изучения корпоративной культуры вуза. Рассмотренные модели и соответствующие им методики не позволяют в достаточной мере определить те возможности, которые предоставляет корпоративная культура университета своим преподавателям. Предложенная автором модель корпоративной культуры вуза и разработанная методика положены в основу проведения экспериментальной работы, результаты которой позволяют определить составляющие корпоративной культуры преподавателя.

Ключевые слова: корпоративная культура вуза; корпоративная культура преподавателя; диагностика корпоративной культуры; модель корпоративной культуры.

На сегодняшний день вопрос о внесении изменений, коррективов в программу подготовки будущих преподавателей высшей школы остается чрезвычайно актуальным. Речь идет, прежде всего, о построении модели профессиональной деятельности преподавателя, включающей все необходимые структурные и функциональные составляющие, согласно которым станет возможным оценивание не только качества работы преподавателя, но и качества его профессио-

нальной подготовки в вузе. Среди таких составляющих следует отметить те, которые станут основой для формирования корпоративной культуры у будущих преподавателей высшей школы.

Заинтересованность проблемой подготовки преподавателей высшей школы продиктована изменениями, которые происходят в нашем обществе, что непосредственно отражается на работе вузов. Эффективная деятельность высшего учебного заведения во многом определяется быстротой и своевременностью реакции на вызовы общества. При этом важным остается сохранение, поддержание и усовершенствование традиционных и в то же время развитие иных видов деятельности. В новых для себя условиях «университетам необходимо стать более гибкими, соединив в себе в устойчивой форме старое и новое, стабильность и перемены» [Кларк, 2011, с. 11].

Как показывает проведенный анализ зарубежных и отечественных работ, посвященных модернизации (трансформации) вузов, все исследователи акцентируют внимание на том, что одним из решающих факторов повышения эффективности деятельности университета в сложившихся для него условиях является внутренняя интеграция всех сотрудников, которая обеспечивается корпоративной культурой вуза.

Реализация необходимых изменений в работе вуза, в частности введение инноваций, невозможна без поддержки и согласия со стороны преподавателей. Это, в свою очередь, влечет за собой внесение некоторых изменений и в корпоративную культуру вуза. Как показывает практика работы университетов, преподавательское сообщество не всегда оказывается готовым к нововведениям и, в частности, не стремится вносить коррективы в «традиционную» устоявшуюся культуру; как следствие, возникают трудности в деятельности самого вуза.

При определении изменения корпоративной культуры важно учитывать, что желаемое для коллектива состояние этой культуры (состояние «как хочется») чаще всего не соответствует вызовам внешней среды. К такому выводу пришли исследователи корпоративной культуры российских технических университетов [Похолков и др., 2011, с. 71].

Можно сказать, что корпоративная культура университета, впрочем, как и любой другой организации, играет двойственную роль: с одной стороны, это фактор (механизм), обеспечивающий эффек-

тивность деятельности вуза, с другой – введение необходимых изменений в самой культуре приводит к внутренней нестабильности в организации, что тоже отражается на ее результативности.

Реализации такого шага, как внесение изменений, предшествует изучение / диагностирование реального состояния корпоративной культуры университета. При этом считаем, что изучение корпоративной культуры вуза не только позволит определить направления изменений, а также и проблемы, связанные с этим, но и даст возможность выявить определенные закономерности, характерные для исследования корпоративной культуры самих преподавателей.

Обобщая сказанное, отметим, что для включения в модель подготовки будущего преподавателя вуза компонентов, которые непосредственно обеспечивают эффективность процесса формирования корпоративной культуры, необходимым представляется изучение вопроса диагностирования корпоративной культуры вуза.

Анализ литературы указывает на активную заинтересованность исследователей (Н. Н. Богдан и И. Ю. Парфенова, В. С. Ефимов и А.В. Лаптева, С. А. Липатов, А. В. Погодина и С. Д. Крылова, Ю. П. Похолков, В. А. Пушных и М. В. Митрофанова и др.) проблемой изучения / диагностирования корпоративной / организационной культуры высшего учебного заведения.

При этом следует указать на применение исследователями различных моделей и соответственно диагностических методик. Однако, как показывает анализ существующих работ, изучению корпоративной культуры вуза с целью выявления составляющих корпоративной культуры преподавателя высшей школы и на основе этого внесению коррективов в программу подготовки будущих преподавателей, к сожалению, уделяется недостаточное внимание.

Все вышеизложенное дало возможность сформулировать следующие задачи исследования: обобщить опыт изучения / диагностирования корпоративной культуры вуза на основе анализа существующих научных достижений; в контексте заявленной проблематики предложить модель корпоративной культуры вуза и, соответственно, методику ее покомпонентного изучения.

Проведение любой диагностики подразумевает прежде всего определение объекта, формулирование цели и выбор средств для

ее осуществления. В большинстве работ, в которых объектом исследования является корпоративная культура вуза, цель состоит в изучении вопроса о сравнении реальной и желаемой ее модели. Иными словами, при диагностировании корпоративной культуры университета исследуется реальная картина, а также то, что хотелось бы видеть в перспективе.

Трудность проведения диагностики корпоративной культуры вуза, как отмечают исследователи, состоит в том, что университет относится к «сложным» организациям. При этом указывается на его своеобразную структуру, специфичность целей и задач деятельности, что в совокупности влияет на формирование носителя этой культуры - преподавателей, сотрудников и студентов, наличие различных видов деятельности вуза (учебной, исследовательской, инновационной, воспитательной) [Сокуренок, 2010; Ефимов и др., 2010]. Считаем нужным добавить, что представление общей картины корпоративной культуры вуза невозможно без внимания к комплексу образов субкультур его структурных подразделений.

Как уже упоминалось, повышенный интерес исследователей к феномену корпоративной культуры вуза привел к поиску и использованию различных методик диагностирования / изучения реального ее состояния. Анализ существующих на сегодняшний день научных работ указывает на то, что в своем большинстве исследователями применяются методики, прошедшие апробацию во время диагностировании корпоративной / организационной культуры различных организаций. Среди таких методик следует отметить: инструмент оценки организационной культуры ОСАИ (Ким С. Камерон и Роберт Э. Куинн), тест на выявление типа культур Ч. Хенди, опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина. Каждая из перечисленных методик базируется на определенной модели корпоративной / организационной культуры.

В ряде исследований (Н. Н. Богдан и И. Ю. Парфенова, А. В. Погодина и С. Д. Крылова, Ю. П. Похолков, В. А. Пушных и М. В. Митрофанова) используется модель организационной культуры «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей», предложенная Ким С. Камерон и Робертом Э. Куинном. В основе указанной модели заложены содержательные характеристики (измерения), отображаю-

щие ценности культуры организации: важнейшие характеристики; общий стиль лидерства в организации; управление наемными работниками; связующая сущность организации; критерии успеха. В соответствии с измерениями по представленной методике выделяются четыре типа организационных культур: иерархическая (бюрократическая), клановая (культура семьи), адхократическая и рыночная [Камерон Ким С. и др., 2001].

Авторы исследования Ю. П. Похолков, В. А. Пушных и М. В. Митрофанова, используя для изучения корпоративной культуры российских технических вузов вышеупомянутую методiku, приходят к выводу о том, что культура большинства университетов отражает иерархические ценности, а ведущей тенденцией в ее изменении является усиление культуры семьи. Заметим, что исследователи предложили модель, включающую в себя следующие компоненты: система управления, стиль лидерства, система целеполагания, объединяющие силы (целостность), критерии эффективности, система мотивации, процессы принятия решений и разрешение конфликтов [Похолков и др., 2011, с. 69].

Результаты исследования Н. Н. Богдан и И. Ю. Парфеновой состояния организационной культуры вуза в условиях реформы также свидетельствуют о доминирующей выраженности иерархичности и предпочтительной склонности к клановости [Богдан и др., 2008].

Изучая возможность существования единой универсальной модели корпоративной культуры вуза, другие исследователи приходят к выводу о том, что в университетах, имеющих долгую историю существования, формируется культура, которую можно назвать кланово-бюрократической. В вузах, имеющих недолгую историю, доминирует модель, для которой характерны признаки рыночного, бюрократического и адхократического типов корпоративной культуры [Погодина и др., 2008].

Следует отметить, что для некоторых исследователей основой изучения состояния корпоративной культуры вузов послужила концепция организационных парадигм Л. Константина, в соответствии с которой существуют четыре базовые организационные парадигмы / модели («закрытая», «случайная», «открытая» и «синхронная»), характеризующиеся совокупностью свойств в области управления,

лидерства, принятия решений, организации взаимодействия и коммуникации, психологических особенностей людей. Так, результаты проведенного М. Б. Сокуренько исследования по методике «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина, показали, что, по мнению преподавателей и студентов, организационной культуре вуза соответствует иерархическая бюрократическая модель. Желаемый образ организационной культуры вуза респонденты представляют в виде демократической, совместной модели [Сокуренько, 2010].

Таким образом, в соответствии с предложенными моделями для изучения организационной культуры вузов и методиками (ОСАИ Ким С. Камерон и Роберт Э. Куинн, «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина) для университетов характерным является иерархический тип корпоративной культуры с тяготением к клановому типу.

Как отмечалось выше, проведенный анализ научных работ и публикаций, посвященных вопросу диагностирования корпоративной культуры вуза, свидетельствует о применении авторами различных моделей и методик. Однако в рамках заявленной проблематики исследования необходима модель культуры университета и соответствующая ей методика, которые позволят прояснить вопрос об основных компонентах корпоративной культуры преподавателей. Последнее даст возможность сформировать теоретическую и практическую составляющие, внесение которых в программу подготовки будущих преподавателей высшей школы будет способствовать формированию их корпоративной культуры.

В ходе проведения исследования были отмечены некоторые моменты, характеризующие влияние корпоративной культуры университета на профессиональную деятельность преподавателей независимо от принадлежности к вузу. Поэтому, создавая свою модель, мы ориентировались на компоненты (параметры), с помощью которых можно оценить возможности, предоставляемые корпоративной культурой университета своим преподавателям.

Среди таких параметров Е. М. Коротков называет:

– проявление в деятельности личной инициативы: степень ответственности, творческий подход, самостоятельность, отношение к инновациям;

- допустимый риск: оценка ситуаций, система ограничений, готовность к риску;
- организованность в работе: ясность и реальность ожиданий, распределение функций, система контроля;
- интеграция деятельности: степень согласованности, знание смежных функций, взаимодействие;
- система коммуникаций: информационное обеспечение деятельности, ценность информации, взаимопонимание сотрудников;
- контроллинг: система мониторинга деятельности, характер отклонений и противоречий, механизмы ликвидации отклонений;
- идентификация сотрудников с организацией: система интересов и ценностей, общие цели, миссия и идеалы организации;
- мотивация персонала: критерии поощрения, ротация персонала, приоритеты в оценке деятельности;
- способы решения конфликтов: своевременность, распознавание, результаты;
- ритуалы делового поведения: субординация, оформление документов, одежда и формы деловых контактов.

По мнению автора, тип корпоративной культуры можно определить по указанным характеристикам: степень открытости, креативность, демократичность, результативность и рефлексия [Коротков, 2006, с. 279].

Учитывая выше перечисленные параметры, а также основываясь на результатах ранее проведенных наблюдений и анкетирования, мы разработали модель корпоративной культуры университета, предполагающую наличие таких параметров, как:

- *ценности вуза и ценности преподавателей*: ценности, лежащие в основе деятельности вуза; роль руководителя в процессе декларирования ценностей; мера согласованности ценностей вуза и ценностей преподавателей; нормы и правила поведения в вузе и их соблюдение со стороны преподавателей;
- *интеграция деятельности*: успешность работы коллектива и роль преподавателя в ней; взаимодействие преподавателей в процессе выполнения совместной работы / проекта; степень доверия, прежде всего к себе, в ходе выполнения совместной работы;
- *система коммуникаций*: своевременность получения преподавателями информации о внедрении инноваций в вузе; характер ком-

муникационных связей вуза; оценка преподавателями системы внутривузовских коммуникаций;

– *конфликты в вузе*: способы решения конфликтов; участие коллектива в разрешении конфликтов; участие руководителя в решении конфликтных ситуаций;

– *система мотивации преподавателей*: существование различных способов поощрения преподавателей; общая оценка системы мотивации в вузе и ее действенности одинаково для всех;

– *принятие решений*: свобода выбора преподавателя в принятии решений в профессиональной деятельности; свобода выбора преподавателя в принятии решений, связанных с деятельностью отдельно взятого подразделения, вуза в целом;

– *проявление в деятельности личной инициативы*: создание условий в вузе для проявления личной инициативы; самостоятельность, отношение к инновациям.

В соответствии с представленной выше моделью разработан опросник, состоящий из незаконченных утверждений, раскрывающий каждый из параметров, и вариантов их продолжения. Следует отметить, что в опросе принимали участие преподаватели разных структурных подразделений вуза, имеющие различный стаж работы именно в этом вузе. Для обработки полученных данных (рис. 1) применялись методы математической статистики; в соответствии с ними получены результаты (уровень значимости  $p < 0,01$ ), на основе которых можно сделать следующие выводы:

1) мера согласованности ценностей вуза и преподавателей значительно влияет на свободу выбора преподавателя в принятии решений ( $r=0,726$ ) и создание условий в вузе для проявления преподавателем личной инициативы ( $r=0,516$ ), а также на выполнение сотрудниками университета норм и правил поведения в вузе ( $r=0,511$ );

2) своевременность получения преподавателями информации о внедрении инноваций в вузе в целом зависит от меры согласованности ценностей вуза и преподавателей ( $r=0,57$ );

3) созданные в вузе условия для проявления преподавателем личной инициативы дают возможность преподавателю реализовать свободу выбора в принятии решений по вопросам, связанным с деятельностью своего подразделения и вуза в целом ( $r=0,618$ );



4) положительная корреляционная связь прослеживается между свободой выбора в принятии решений и существующими способами мотивации преподавателей в вузе ( $r=0,584$ ).

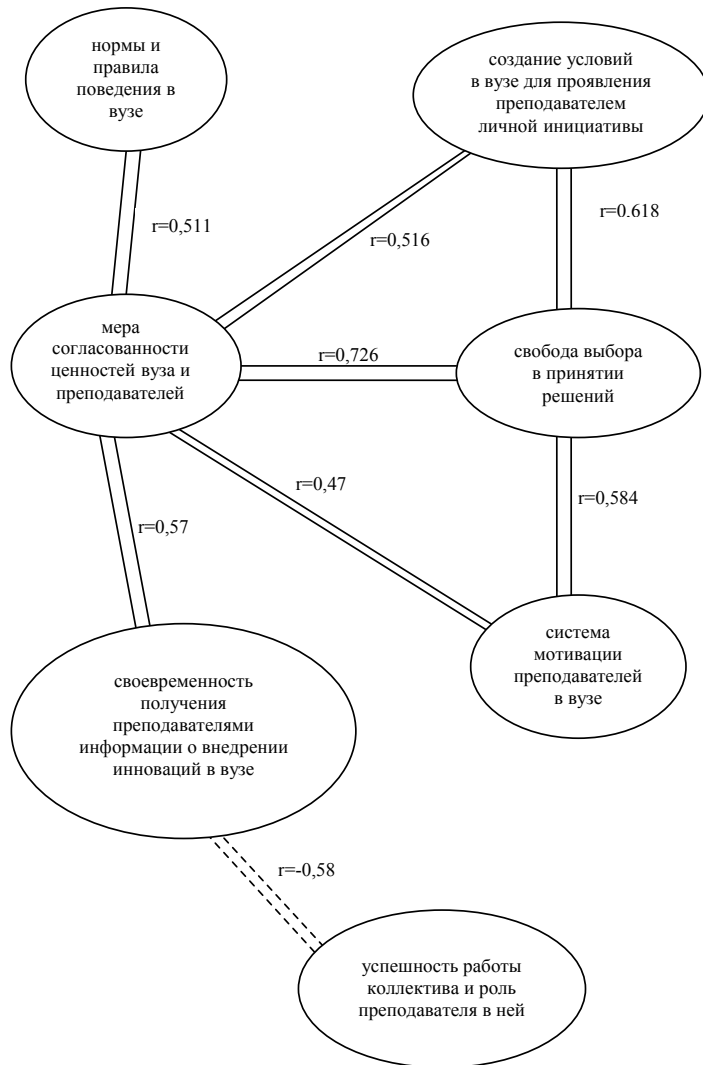


Рис. 1. Корреляционная плеяда

Основываясь на полученных данных, отметим, что мера согласованности ценностей университета и преподавателя позволяют последнему проявление большей свободы выбора в принятии решений и проявлении личной инициативы, иными словами, следует говорить о степени идентификации преподавателя с вузом. Важным аспектом является и создание в вузе системы мотивации, которая также влияет на предоставление свободы выбора преподавателю в решении различных вопросов профессиональной деятельности.

Можно утверждать, что для таких специфических организаций, как высшее учебное заведение, и для преподавателя, как представителя социномических профессий, огромную роль в становлении корпоративной культуры играют социальный престиж, социальный имидж, творческая свобода, ответственность за принятие решений и свобода выбора. Меркантильные интересы и мотивы в профессиональной деятельности имеют не настолько выраженный характер, как в иных профессиях, и не так явно влияют на корпоративную культуру.

Отдельно следует сказать о взаимодействии преподавателей между собой в ходе совместной работы над проектом, темой. По результатам проведенного исследования установлено, что для большинства преподавателей помощь со стороны коллег зависит от характера отношений между ними ( $r=0,68$ ).

В своем исследовании мы рассматриваем корпоративную культуру преподавателя как целостное интегративное образование, критериями которого являются ценностно-мотивационный, когнитивный, деятельностно-творческий и рефлексивный.

Компонентами корпоративной культуры преподавателя высшей школы являются *корпоративная идентичность*, основным показателем которой выступает лояльность к вузу; *организационное (корпоративное) поведение* и *корпоративные отношения* (характер отношений, диктуемый корпоративной структурой и корпоративной этикой, связанный с характером взаимодействия с другими представителями вуза).

Подводя итоги, отметим, что актуальность проблемы изучения корпоративной культуры продиктована требованиями современного общества к вузам, что, в свою очередь, ориентирует университеты на

внесение соответствующих изменений в свою деятельность. Сложность работы вузов состоит в стремлении сохранить традиции, характерные для учреждений высшего образования, и одновременно развиваться в рыночных условиях в новом для себя направлении – предпринимательском.

Корпоративная культура высшего учебного заведения выступает в роли одного из действенных механизмов в управлении им. Стоит отметить и то обстоятельство, что корпоративная культура вуза, в частности университета, определяется уровнем сформированности корпоративной культуры каждого его сотрудника / преподавателя. Безусловная связь между ними определяет важность и актуальность изучения проблемы формирования корпоративной культуры будущих преподавателей вуза в условиях магистратуры. Изучение корпоративной культуры вуза дает возможности для исследования составляющих корпоративной культуры преподавателей, что позволит создать основу для построения системы формирования корпоративной культуры будущих преподавателей высшей школы.

Несмотря на существование предложенных современными исследователями различных моделей корпоративной культуры организации и методик ее диагностирования, возникла необходимость построить модель корпоративной культуры вуза. Основные параметры модели (ценности вуза и ценности преподавателей; интеграция деятельности; система коммуникаций; конфликты в вузе; система мотивации преподавателей; принятие решений; проявление в деятельности личной инициативы) позволяют оценить возможности, предоставляемые корпоративной культурой университета своим преподавателям.

Безусловно, эта модель отражает лишь общие компоненты и связи процесса становления корпоративной культуры будущего преподавателя. Реальные условия профессиональной деятельности конкретизируют общую схему, приведут ее в соответствие с конкретными условиями вуза с учетом особенностей корпоративной этики, организационной иерархии, характера личностного и должностного взаимодействия. Тем не менее, считаем, что ознакомление будущих преподавателей с основами корпоративной культуры позволит им избежать типичных ошибок и стрессов при адаптации к условиям работы в высшей школе.

Результаты проведенного исследования позволяют акцентировать внимание на таких составляющих корпоративной культуры, как корпоративная идентичность и корпоративное поведение преподавателя. Полагаем, что дальнейшего научного изучения и обсуждения в контексте заявленной проблематики заслуживают особенности взаимодействия преподавателей в процессе совместной работы в рамках корпоративной культуры вуза.

### Литература

1. *Богдан Н. Н.* Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское управление : практика и анализ. – 2009. – № 6. – С. 23–30.

2. *Ефимов В. С.* Корпоративная культура – инструмент развития университета / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 1. – С. 23–29.

3. *Камерон Ким С.* Диагностика и изменение организационной культуры [пер. с англ.] / Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн ; под ред. И. В. Андреевой. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 320 с.

4. *Кларк Б. Р.* Поддержание изменений в университетах : Преимущество кейс-стади и концепций : [пер. с англ. Е. Степкина] / Б. Р. Кларк ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 312 с. – (Теория и практика образования).

5. *Коротков Е. М.* Управление качеством образования : учебное пособие [для вузов] / Е. М. Коротков. – Москва : Академический Проект : Мир, 2006. – 320 с.

6. *Погодина А. В.* Модели корпоративной культуры вузов / А. В. Погодина, С. Д. Крылова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 5. – С. 92–97.

7. *Похолков Ю. П.* Корпоративная культура российских технических университетов / Ю. П. Похолков, В. А. Пушных, М. В. Митрофанова // Alma Mater : Вестник высшей школы. – 2011. – С. 66–71.

8. *Сокуренок М. Б.* Реальная и желаемая модели организационной культуры вуза в представлении преподавателей и студентов [Электронный ресурс] / М. Б. Сокуренок // Психологическая наука и образование : электронный журнал. – 2010. – № 3. Режим доступа : [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru).

## **Study on Correlation Relationships between Components of University Lecturers' Organizational Culture**

K. Gnezdilova

The article attempts to summarize some results of the modern studies on organizational culture in higher education institutions. The analyzed models and corresponding methods do not allow for proper determination of the opportunities which the university organizational culture provides for its lecturers. The university organizational culture model and methods developed by the author formed the basis of an experimental work which results help to identify the components of the lecturer's organizational culture.

Key words: university organizational culture; lecturer's organizational culture; organizational culture diagnostics; organizational culture model.

---

**Гнездилова Кира Николаевна**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Педагогика высшей школы и образовательный менеджмент», Черкасский национальный университет имени Богдана Хмельницкого (Украина), [kiiiiirra@meta.ua](mailto:kiiiiirra@meta.ua).

**Gnezdilova, K.**, PhD in Pedagogic Sciences, associate professor, Department of Higher School Pedagogy and Educational Management, National Bohdan Khmelnytsky University of Cherkasy (Ukraine), [kiiiiirra@meta.ua](mailto:kiiiiirra@meta.ua).