

СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Макарова Л.Н., Курин А.Ю.

Россия, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
mako20@inbox.ru
kurinandrey@mail.ru

Трибунская У.Г.

Россия, Администрация г. Тамбова
ulyana_tribunskaya@mail.ru

Аннотация. Обосновывается необходимость изучения организационной культуры преподавателя вуза. Дается характеристика структурных компонентов данного вида культуры, взаимосвязанных и взаимозависимых между собой: целевого, личностного, информационного, нормативного, управленческого, гуманистического, этического, ресурсного.

Ключевые слова: преподаватель вуза, организационная культура, структура, компоненты.

Успех деятельности любого вуза в значительной степени зависит от того, насколько преподаватели объединены общими целями и каково их отношение к деятельности, т.е. от качества их организационной культуры. Подобно тому, как характер влияет на поведение человека, организационная культура влияет на поведение, мнения и действия людей в коллективе. В российских вузах в целом качество организационной культуры выражается сложившимися традициями подбора преподавателей необходимой квалификации и проведением корпоративных мероприятий.

Организационная культура может быть использована для повышения эффективности организации, поскольку она контролирует то, как ее члены принимают решения, как они интерпретируют и управляют средой организации. Данный вид культуры можно рассматривать как один из основных субъектов, формирующих отношения, рабочие процессы, процессы принятия решений и решение проблем в университете. Именно она оказывает значительное влияние на эффективность работы организации и конкурентоспособность в своей среде.

В связи с этим следует подчеркнуть, что образовательные организации всех уровней должны сосредоточиться на создании и поддержании организационной культуры своих преподавателей. Считается, что человеческие ресурсы имеют первостепенное значение. Именно благодаря повышению уровня их знаний, компетенций и способностей все задачи и виды деятельности происходят общее функционирование вуза. Помимо обладания знаниями, преподаватели вуза должны быть хорошо подготовлены с точки зрения подходов и стратегий, необходимых для того, чтобы эффективно и грамотно выполнять свои должностные обязанности.

Организационная культура преподавателя как системное образование представляет собой единство ценностных установок личности, педагогических технологий, норм и правил, стандартов поведения и отношений в вузе. Когда преподаватели используют ресурсы и реализуют на практике свои личностно-профессиональные компетенции для выполнения своих должностных обязанностей, у них есть цель. Независимо от того, являются ли организации образовательными или производственными, их главная цель состоит в том, чтобы убедиться, что все задачи и виды деятельности, которые они выполняют, приносят пользу обществу. Другими словами, содействие благосостоянию общества рассматривается как одна из основных целей. Но использование знаний, навыков и способностей для содействия благосостоянию общества рассматривается как один из жизненно важных факторов, который реализуется через компоненты организационной культуры [1].

Преподаватели, а также другие сотрудники вуза, не могут работать в одиночестве. Адекватное выполнение задач и функций происходит, когда преподаватели способствуют взаимопониманию и командной работе. Признавая важность компонентов организационной культуры, они должны работать в условиях координации, интеграции и получать поддержку и помощь от других. Руководители, директора, преподаватели, студенты, исследователи должны взаимодействовать друг с другом. Например, когда преподаватели выполняют свои должностные обязанности по обучению студентов, они следят за тем, чтобы их методы обучения оказались полезными для студентов, а их руководители также чувствовали себя удовлетворенными [2].

Структурные компоненты организационной культуры бывают разных типов. Признавая их необходимость, преподаватели должны понимать важность их составляющих, таких как цель, значение эффективного общения, обеспечение равных прав и возможностей, проявление морали и этики, управление ресурсами, формирование приятной и доброжелательной обстановки на рабочем месте и т.д. Кроме того, преподаватели понимают, что им необходимо поддерживать корректные отношения с другими преподавателями. Для того, чтобы привести к эффективному функционированию высшего учебного заведения и достижению желаемых целей и задач, необходимо также реализовать лидерские компетенции [3]. Охарактеризуем структурные компоненты организационной культуры преподавателя вуза:

– *Целевой.* Должностные обязанности преподавателей в значительной степени сосредоточены на предоставлении научно-значимой информации студентам и обеспечении их эффективного личностно-профессионального роста и развития. Педагогическая, научная, инновационная деятельности – это основные

области, на которых сосредоточены все преподаватели, независимо от их категорий и происхождения, для поддержания своих условий жизни надлежащим образом. Использование образовательных квалификаций, компетенций и способностей для получения источника дохода и поддержания хороших условий жизни рассматривается в качестве основной цели. Преподаватели должны четко понимать цель и задачи реализации своих должностных обязанностей, задач и видов деятельности. Следует констатировать, что через данный компонент организационной культуры можно понять, что реализация различных типов задач и мероприятий имеет определенную цель.

– *Личностный* рассматривается как один из важнейших компонентов организационной культуры. Речь идет о предоставлении возможностей отдельным людям с точки зрения эффективного использования их способностей. Другими словами, когда они работают над повышением своей профессиональной квалификации, им должны быть предоставлены возможности для использования новых компетенций, например, возможность взять на себя руководящие роли. Таким образом, утверждается, что им предоставляется право на реализацию права собственности. Можно утверждать, что собственность – это компонент организационной культуры, который касается предоставления возможностей отдельным лицам с точки зрения реализации их талантов и возможностей [4].

– *Информационный*. Это прошлые события и аспекты, о которых преподаватели говорят внутри и за пределами высшего учебного заведения. Когда преподаватели в вузе прилагают усилия для передачи информации другим с точки зрения практик и методов, которые используются и приносят пользу, они передают истории. Истории должны быть точными и интересными, а также вызывать интерес и энтузиазм. Значение историй можно объяснить с помощью примера. Неправительственные организации, которые, в первую очередь, сосредоточены на задачах и функциях, направленных на повышение градации лиц, принадлежащих к экономически более слабым слоям общества, размещают на своем веб-сайте истории о лицах, которые воспользовались их услугами. Учебные заведения всех уровней размещают статьи на веб-сайтах, а также в журналах для научных достижений отдельных лиц. Когда преподаватели получают доступ к журналам, а также веб-сайтам и читают истории, они могут генерировать информацию с точки зрения целей и задач, методов, процедур, видов деятельности и культуры организации. Поэтому можно констатировать, что истории являются содержанием данного компонента организационной культуры, которые облегчают важную задачу передачи необходимой информации.

– *Нормативный*. В учебных заведениях, а также в других типах организаций признаются ритуалы. Существует ряд задач и мероприятий, которые необходимо выполнять в соответствии с нормами, принципами и ценностями. Следовательно, исполнение ритуалов внесет значительный вклад в успешное решение задач и проведение мероприятий. Лица, занимающие руководящие должности, передают точку зрения другим членам с точки зрения значимости ритуалов. Когда ритуалы соблюдаются, задачи и действия могут успешно проходить в хорошо упорядоченной манере [5]. Символы относятся к знакам, кодам и шифрам. В некоторых высших учебных заведениях символы являются постоянными, в некоторых они меняются. Когда преобразования осуществляются в символах, они должны быть выгодными. Различные вузы используют символы для иллюстрации своей миссии и целей. Когда руководство вуза и преподаватели сосредотачиваются на создании символов, они должны убедиться, что они используют различные типы современных, научных и инновационных методов. Символы должны быть привлекательными и понятными, они рассматриваются как визуальные представления организаций, включая логотипы, а также дресс-коды. Таким образом, символы и ритуалы вносят значительный вклад в облегчение обмена информацией между отдельными лицами с точки зрения миссии и целей организаций.

– *Управленческий*. Системы управления – это системы внутри организаций, которые ориентированы на обеспечение желаемой реакции путем управления результатами. Система управления направляет и регулирует поведение отдельных лиц. Кроме того, отдельные лица должны быть хорошо осведомлены о методах и стратегиях контроля за управлением ресурсами. Структура власти в вузах действует сообща, чтобы повлиять на то, что будет сделано и как это должно быть сделано. Однако характер взаимоотношений между отдельными структурами власти может варьироваться. Принимаемые решения должны быть продуктивными и конструктивными. Лица, занимающие руководящие должности, наделены полномочиями и несут ответственность за принятие решений. Кроме того, они должны обеспечить, чтобы их должностные обязанности соответствовали целям и задачам. Власть и полномочия, которые осуществляются отдельными лицами, должны соответствовать миссии, цели, задачам и общей структуре образовательной организации.

– *Гуманистический*. В рамках различных типов организаций преподаватели отличаются друг от друга по ряду факторов, таких как вероисповедание, раса, религия, этническая принадлежность, пол, личностные качества, образовательная квалификация, компетенции, способности и социально-экономическое положение. В учебных заведениях распределяют должностные обязанности и ответственность между отдельными лицами в соответствии с их возможностями и поведением. Компонент равных прав и возможностей акцентирует внимание на том аспекте, что всем студентам, а также преподавателям должны быть предоставлены возможности использовать свое образование, навыки и способности. Когда преподаватели испытывают какие-либо проблемы и трудности, им следует оказывать помощь и поддержку. Таким образом, можно утверждать, что равные права и возможности являются содержанием гуманистического компонента организационной культуры.

– *Этический*. Наличие профессиональной морали и этики необходимо для всех преподавателей. Чем выше у педагога уровень культуры, тем больше его стиль соответствует требованиям профессиональной этики, целям совестной деятельности, конкретной ситуации. В педагогической деятельности мотивы общения тесно связаны с индивидуальностями преподавателя и студентов. И хотя общение – двусторонний феномен, все же от преподавателя в данном случае зависит гораздо больше, чем от студентов [7]. Высокая продуктивность данного компонента связана с эмпатией, уровнем вербального и невербального общения, рефлексией, эмоциональной устойчивостью, элементами педагогической техники, общей коммуникабельностью педагога. Неэффективная реализация данного компонента связана с личностью самого преподавателя, который, зная свой предмет, не ориентируется в вопросах социальной психологии и педагогики, не владеет комплексом рефлексивных и эмпатийных умений, плохо понимает студентов и коллег, с трудом строит отношения с ними. Многие образовательно-воспитательные задачи могут быть решены через общение с преподавателем во внеучебное время, но реальные возможности (и потребности) субъектов вузовского общения (дефицит времени, перегрузка учебными занятиями, формализм в оценке педагогического труда) приводят к тому, что отношения студентов и преподавателей в системе образования нередко близки к функционально-ролевому типу.

– *Ресурсный*. Различные ресурсы, которыми необходимо управлять, это финансовые ресурсы, человеческие ресурсы, технические ресурсы и материальные ресурсы. Финансовые ресурсы – это денежные средства, которые необходимо использовать для содействия изменениям, улучшениям и для обеспечения общего функционирования образовательной организации. Человеческие ресурсы – это персонал. Необходимо обратить внимание на повышение градации компетенций и способностей, необходимых для выполнения различных должностных обязанностей. Технические ресурсы – это технологии. В настоящее время во всех типах организаций образовательные технологии имеют огромное значение: преподаватели используют их для эффективного выполнения различных задач и видов деятельности. Материальные ресурсы – это материалы, инструменты, устройства и расходные материалы, которые используются для повышения производительности педагогической и научной деятельности [6].

К сожалению, приходится констатировать, что в вузах уделяется недостаточное внимание целенаправленному формированию организационной культуры преподавателей, что является актуальным, так как обеспечиваются мобильность, конкурентоспособность, адаптивность коллектива преподавателей к новым условиям, а также конкурентоспособность выпускников вуза.

Литература

1. Колосов В.А. Организационная культура. Москва: Юрайт, 2022. 343 с.
2. Магомедтагирова М.А., Халилова А.А., Шарбузова Х.А. Понятие организационной культуры // Форум молодых ученых. 2020. № 4 (44). С. 190-194.
3. Масилова М.Г. Организационная культура вуза: нетрадиционные подходы к ее восприятию и изучению // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2015. № 1 (28). С. 52-57.
4. Непомнящий А.В. Организационная культура как фактор повышения эффективности деятельности организации. автореф. дис... канд.полит.наук. Новосибирск, 2011. 20 с.
5. Катанаев И.И., Лига М.Б., Цикалюк Е.В. Организационная культура вуза: методика исследования // Вестник Забайкальского государственного университета. 2012. № 5 (84). С. 93-102.
6. Бероева З.М. Роль организационной культуры в деятельности вузы // Апробация. 2015. № 11 (38). С. 84-86.
7. Макарова Л.Н. Взаимодействие преподавателей и студентов вуза и результативность образовательной деятельности // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2019. Т. 24. № 178. С. 7-12.