

С. Д. Резник, М. В. Черниковская

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Рассмотрены основные компоненты организационной культуры, позволяющие студентам стать интересными и привлекательными для общества, наладить взаимоотношения в студенческой среде и с преподавателями, развить умение выступать публично, грамотно излагать устно и письменно свои мысли, проявлять творческую активность, научиться управлять своим временем, освоить приемы планирования личной работы.

К л ю ч е в ы е с л о в а: организационная культура, управление организационной культурой, студенческая среда, высшее учебное заведение, внешняя привлекательность, взаимоотношения, культура поведения, умение излагать мысли устно и письменно, пример преподавателя, личная организованность.

S. D. Reznik, M. V. Chernikovskaya

Management mechanisms of the organizational culture in the student's environment

The basic components of organizational culture allowing students to be interesting and attractive to society, to establish mutual relations in the student's environment and with academic staff, to develop ability to elocutionize, to articulate competently one's ideas orally and in writing, to show creative activity, to learn to manage one's own time, to master the planning methods of personal work are considered.

К e y w o r d s: organizational culture, management of organizational culture, student's environment, higher educational institution, external attractiveness, mutual relations, standards of behaviour, ability to articulate one's ideas orally and in writing, academic's example, self-discipline.

Основы личностного становления молодого человека, формирование стереотипов его поведения в будущем закладывают семья и школа. Однако по-настоящему нравственное и профессиональное становление личности происходит в студенческие годы. Студенчество — наиболее активная, восприимчивая к воздействию и ориентированная на перспективу часть молодежи. Учитывая, что элита общества (в искусстве, бизнесе, политике, государственном и муниципальном управлении) на 90 % состоит из тех, кто получил высшее образование, можно без преувеличения считать, что будущее государства, его кадровый потенциал формируется в вузах. Учеба — основной вид деятельности студентов, поэтому она играет наиважнейшую роль в формировании культуры будущего специалиста. Учебная деятельность и ее продолжение — непрерывная практическая подготовка закладывают основы профессионального мастерства. Учебной деятельности принадлежит особое место в становлении личности будущего специалиста, его мышления, кругозора, социальных установок, характера, работоспособности.

Организационная культура — сложное социальное явление, которое формируется в студенческой среде под влиянием ряда факторов. В силу своей молодости студенты сильно подвержены влиянию организационной культуры. Вместе с тем они оказывают воздействие на формирование и изменение самой организационной культуры. Как и всякая культура, организационная культура — творение «рук человеческих», и даже если не предпринимать никаких действий, направленных на ее формирование, она все равно будет формироваться в результате внутривузовских процессов и взаимодействий [2]

Организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения вуза и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу студентов, обеспечивать преданность, облегчать общение [4].

Это понятие определяет то, ради чего студенты поступили именно в данный вуз; то, как строятся отношения между ними; какие устойчивые нормы и принципы они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что плохо, и многое

другое из того, что относится к ценностям и нормам.

Студенты создают свое физическое окружение, вырабатывают язык общения, совершают адекватно воспринимаемые другими действия и проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции. Все это помогает им понять и интерпретировать культуру вуза, т. е. придать свое значение событиям и действиям и сделать осмысленным свое студенческое окружение. Поведение отдельных студентов и групп внутри учебного заведения тесно связано нормами, вытекающими из этих разделяемых верований, ожиданий и действий.

Организационная культура — это ценности, убеждения, ожидания и нормы, которые связывают высшее учебное заведение в единое целое и разделяются его сотрудниками, студентами и преподавателями.

С проявлениями организационной культуры мы сталкиваемся, едва переступив порог вуза. Она обуславливает адаптацию новичков, взаимоотношения в группах и межгрупповые отношения, активность студентов, их манеру поведения и внешний вид, а также многое другое. Культура оказывает всепроникающее воздействие на поведение студентов.

Управление организационной культурой в студенческой среде — это воздействие с помощью определенных механизмов с целью изменения ее направления.

Субъектами управления организационной культурой могут выступать преподаватели, семья, общество и, конечно же, сами студенты.

Одной из важных проблем современного студенчества является отсутствие слаженной организационной культуры, способствующей улучшению условий обучения, повышению успеваемости, реализации творческого потенциала.

Цель нашей научно-исследовательской работы — разработать модель и механизмы управления организационной культурой в студенческой среде.

В рамках этой цели поставлены следующие задачи: рассмотреть теоретические и методологические основы управления организационной культурой в студенческой среде; раскрыть сущность и значение организационной культуры; разработать модель управления организационной культурой в студенческой среде; провести исследование состояния организационной культуры среди студентов высших учебных заведений г. Пензы; раскрыть содержание практических приемов и механизмов, реально формирующих организационную культуру; предложить практи-

ческие рекомендации по управлению организационной культурой в студенческой среде.

Разработанная нами модель управления организационной культурой в студенческой среде включает следующие основные механизмы (см. рисунок):

1. *Имидж и внешний вид студента.* Внешний облик — это первый шаг к успеху, отличной успеваемости, поскольку для преподавателей внешний вид служит кодом, свидетельствующим о серьезных намерениях студента. Студент, освоивший во время учебы в вузе правильную манеру одеваться, может потом использовать это на работе.

2. *Организация взаимоотношений в студенческой среде.* Культура взаимоотношений в студенческом коллективе основана на принципе равенства и взаимного уважения. К сожалению, в вузах практически не осуществляется управление взаимодействием студентов. Считается, что они уже взрослые люди, готовые к установлению адекватных межличностных взаимоотношений. Однако далеко не всегда это так.

3. *Подготовка к публичным выступлениям.* Умение выступать перед аудиторией эффективно и убедительно — один из самых ценных навыков современного человека, в том числе и студента. Это ключ к высокой успеваемости, творческой активности, результативным презентациям.

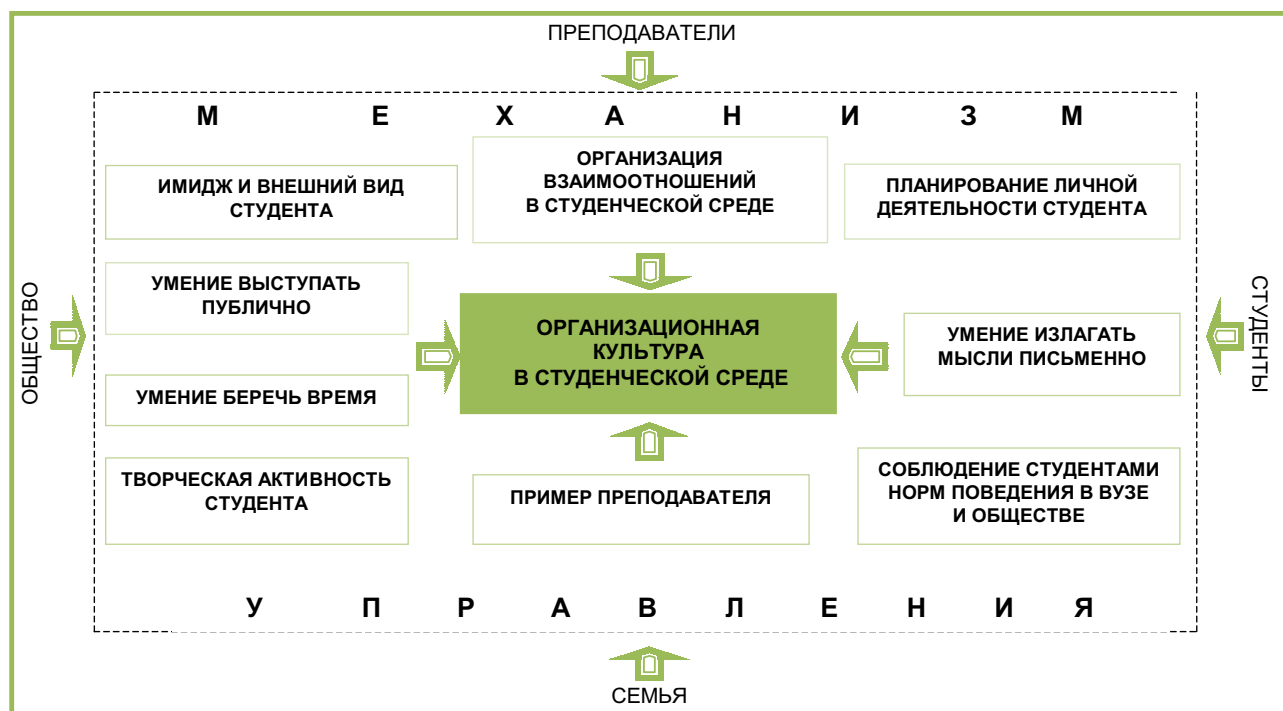
4. *Соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе.* Знание этикета позволит студенту произвести приятное впечатление на преподавателей вуза, а в дальнейшем — и на работодателей.

5. *Повышение творческой активности студента.* Активность студента — его способность преобразовывать учебную информацию на основе овладения организационной культурой проявляется в творчестве, эмоциональных, волевых и интеллектуальных действиях, направленных на освоение профессии, общения и отношении к учебной работе.

6. *Умение излагать мысли письменно.* Для каждого студента особенно важно научиться излагать свои мысли письменно, так как учебный процесс предполагает выполнение различного рода письменных работ.

7. *Умение беречь время.* Временем как ресурсом студенты располагают изначально в равном количестве. Но результаты его использования у разных студентов различны.

8. *Планирование студентом личной деятельности.* Задача студента по управлению своим временем заключается как в сокращении количества часов, проводимых за делами,



Модель управления организационной культурой в студенческой среде

так и в достижении больших результатов за одинаковое количество часов. Этому может способствовать только грамотное планирование.

9. *Пример преподавателя.* В современном вузе возрастает роль преподавателя, расширяется диапазон его психологического и педагогического воздействия на учащихся. Преподаватель уже не может быть только проводником знаний и информации, он должен быть педагогом и психологом.

Вышеотмеченные характеристики культуры вуза, взятые вместе, отражают и придают смысл концепции организационной культуры. Помощь в понимании этой концепции может оказать модель отношений между содержанием культуры учебного заведения, ее проявлением и восприятием и интерпретацией этой культуры студентами.

С целью анализа практики формирования организационной культуры в студенческой среде нами проведено исследование основных ее компонентов. Генеральной совокупностью нашего исследования являлись вузы г. Пензы. Выборочную совокупность составили наиболее крупные вузы города — Пензенский государственный университет архитектуры и строительства (ПГУАС), Пензенский государственный университет (ПГУ), Пензенский государственный педагогический

университет (ПГПУ), Пензенская государственная технологическая академия (ПГТА). С помощью анкеты были опрошены 300 респондентов — студенты старших и младших курсов, преподаватели пензенских вузов.

В исследовании приняли участие 150 (60 %) девушек и 100 (40 %) юношей. Анализ организационной культуры в студенческой среде позволил выявить следующие тенденции:

55,2 % студентов считают, что внешний вид служит показателем организованности человека. 37,2 % опрошенных студентов отмечают влияние внешнего вида на успех в жизни. Эти студенты уже сейчас относятся к своей внешности как необходимому атрибуту, связанному с обучением в вузе и дальнейшим поступлением на работу, поэтому всегда выглядят аккуратно и привлекательно. Данную точку зрения поддержали 90 % преподавателей (табл. 1).

Среди преподавателей также большинство — 31 чел. (62 %) отмечают, что внешний вид — важный показатель организованности, и 14 чел. (28 %) говорят о его влиянии на успех и удачу в жизни. Но даже среди преподавателей 5 чел. (10 %) считают влияние внешнего вида маловажным в жизни.

Анализируя ситуацию в вузах, в которых проводилось исследование, можно сделать вывод о

Значение внешнего вида человека, %

Что для вас значит внешний вид?	Студенты	Преподаватели	Всего
Показатель организованности человека	55,2	62	56
Способствует успеху в жизни	37,2	28	35,6
Главное сам человек, а не то, как он выглядит	7,6	10	7,7
<i>Всего ответов</i>	100	100	100

том, что наибольшее число респондентов, уделяющих особое внимание внешнему виду как показателю организованности человека, в ПГУАС (85 %) и ПГУ (83 %).

Рассматривая в целом внешний вид как важную составляющую часть организационной культуры в студенческой среде, можно сделать вывод о том, что многие респонденты считают внешний вид значимым показателем организованности человека. Внешний вид способствует успеху в жизни, от него зависит настроение человека в той или иной ситуации и первое впечатление о человеке.

Анализ внутригрупповых взаимоотношений в студенческой среде показал, что 70 % студентов считают свою группу сплоченной, большинство из них (60 %) довольны работой старосты своей группы и имеют с ним (с ней) отличные взаимоотношения.

59,6 % опрошенных общаются со студентами других курсов и групп, оказывают друг другу взаимопомощь.

Сплоченность группы является одним из важных показателей, влияющих на успеваемость, высокую оценку преподавателей и их отношение к студентам. Большинство студенческих групп вузов Пензы считают себя сплоченными, что также благоприятным образом сказывается на организационной культуре.

54 % студентов легко идут на контакт с преподавателем, что способствует повышению уровня знаний, а следовательно, приводит к росту успеваемости. Остальные респонденты сталкиваются с проблемами во взаимоотношениях с преподавателями. Часть респондентов предложили свои варианты ответов на поставленный вопрос:

- многое зависит от преподавателя;
- не всегда это удается, зависит от настроения преподавателя;
- преподаватель не всегда располагает к общению;
- иногда изначально возникают конфликты с преподавателем;

- зависит от ситуации;
- если общение происходит в интересах преподавателя, то легко.

Большинству преподавателей удается наладить взаимоотношения со студентами. Некоторые преподаватели имеют свое мнение по данному вопросу:

- многие студенты изначально не вызывают доверия и не располагают к общению;
- иногда студенты ведут себя некорректно по отношению к преподавателю;
- студенты должны проявлять инициативу, чтобы заинтересовать преподавателя.

77 % студентов считают, что культура поведения и соблюдение общепринятых норм в вузе и обществе никак не отражаются на их успеваемости. Это является одной из главных проблем управления организационной культурой в студенческой среде.

Исследование умений выступать публично выявило всего лишь 30 % студентов, высоко оценивших собственные способности к этому. По мнению преподавателей, большинство студентов имеют ораторские способности, но лишь незначительная часть применяет их на практике (табл. 2).

Таблица 2

Оценка студентами своих ораторских способностей

Как вы оцениваете свои ораторские способности?	%
Высокий уровень	30
Требуют совершенствования	23
Низкий уровень	47
<i>Итого</i>	100

Из данных табл. 2 следует, что студенты должны развивать свои ораторские способности как самостоятельно, так и при помощи преподавателей. Освоив умение выступать публично в вузе, студент сможет применять его и в будущем.

Практически все студенты и преподаватели знакомы с проблемой нехватки времени. Несмотря на это лишь 39 % студентов и 64 % преподавателей планируют свои дела на каждый день (табл. 3). Большинство студентов (78 %) и преподавателей (90 %) не используют еженедельник.

В целом исследование показало, что уровень организационной культуры в вузах пока недостаточно высок и требует совершенствования. Необходимо использовать различные меры по формированию личных качеств студентов как носителей организационной культуры в студенческой среде.

Институт экономики и менеджмента при Пензенском государственном университете архитектуры и строительства имеет многолетний опыт работы со студентами, который включает в себя:

1) довузовскую систему подготовки будущих студенческих лидеров;

2) интенсивное введение в специальность на младших курсах;

3) включение студента в реальные практические проекты на базе постоянно действующего института студенческих лидеров и учебно-научно-производственного отряда;

4) практическую направленность на работодателя производственных практик, курсового и дипломного проектирования;

5) непрерывное практическое образование путем активного погружения обучаемого в будущее экономическое пространство, рейтинговую систему учета, контроля и стимулирования качества практической подготовки студентов в течение всего периода обучения;

6) ресурсное самообеспечение системы и непрерывный контроль ее результатов.

Реализуемый Институтом экономики и менеджмента педагогический проект, имеющий относительно самостоятельное значение в разработанной комплексной системе непрерывной практической подготовки студентов, получил образное название «Институт студенческих лидеров». Назначением такого института является: подготовка лидерского звена студенчества как элитной части молодежи к реальной практической

деятельности; приобретение студентами первичного опыта предпринимательской и общественной активности, достаточного для получения работы в период обучения в вузе.

Цель педагогического проекта — получение студентами реального опыта предпринимательской работы еще в период обучения в вузе. Конкретными задачами проекта являются: создание самоуправляемой системы формирования, подготовки и самореализации студенческих лидеров; формирование и постоянное поддержание в студенческой среде благоприятного психологического климата; укрепление горизонтальных и вертикальных связей между студентами разных курсов, групп и в самих группах, между студентами и преподавателями; организация студенческих фирм по интересам, удовлетворяющим те или иные потребности общества (студенты выступают предпринимателями, владельцами собственных фирм); развертывание реальных практических бизнес-полигонов, позволяющих студентам совершенствовать навыки работы «в команде» и будущей практической менеджерской деятельности в целом.

Все звенья структуры института студенческих лидеров возглавляют сами студенты и аспиранты. Роль официального (взрослого) руководства Института экономики и менеджмента, заведующих кафедрами, преподавателей заключается в консультациях, координации взаимных усилий, в создании благоприятных условий для развития студенческой активности и ее согласования с учебными целями.

В целях решения проблем планирования времени в ПГУАС студентам предлагается использование делового блокнота-еженедельника. Разработанный нами деловой блокнот — это личная рабочая картотека, которая благодаря рациональному подбору нужной информации удобна для пользования. Блокнот является одновременно настольным календарем, записной книжкой, дневником времени, инструментом планирования, списком адресов, справочником, картотекой идей и инструментом контроля.

Это постоянный спутник студента, его «письменная память», которая всегда и всюду под ру-

Таблица 3

Анализ планирования времени студентами и преподавателями, %

Планируете ли вы свое время?	Студенты	Преподаватели	Всего
Да	39	64	43
Нет	61	36	57
<i>Итого</i>	100	100	100

кой. Блокнот представляет собой, кроме того, практическую составную часть последовательной системы планирования времени студента, а именно рабочий накопитель всех планов дня, формуляров и листков, используемых в повседневной практике.

Таким образом, все личные дела можно интегрировать, и никакая важная информация не будет утеряна при условии регулярного заполнения блокнота и контроля.

Итогом научно-исследовательской работы стали разработанные рекомендации — памятки для студентов по совершенствованию своей организационной культуры. Результаты нашли отражение в методических разработках кафедры менеджмента ПГУАС. На основе проведенных исследований и разработанных механизмов по управлению организационной культурой в студенческой среде написано учебное пособие для студентов «Формирование организационной культуры в студенческой среде».

Новизна и ценность проведенной работы состоит в создании специальной модели, определяющей формирование у студентов необходимых качеств, способствующих управлению организационной культурой в студенческой среде. Ее практическая значимость заключается в возможности формировать культуру будущего специалиста.

Следуя разработанным рекомендациям, студенты без особых проблем налаживают уважительные взаимоотношения с коллегами и препода-

вателями, осваивают навыки ораторского мастерства, культуру поведения в вузе и обществе, заводят новые знакомства, учатся грамотно излагать свои мысли письменно, а также решать многие другие проблемы, связанные с обучением в вузе.

Организационная культура обеспечивает преемственность ценностей в студенческой среде вуза, способствует становлению личности студентов. Вплетение организационной структуры в систему действующего вузовского управления повышает эффективность деятельности студенческого самоуправления. В связи с этим устанавливается баланс интересов всех групп, вовлеченных в функционирование вуза.

1. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры : монография. М. : Акад. проект Трикта, 2007. 303 с.

2. Стеклова О. Е. Организационная культура : учеб. пособие. Ульяновск : УлГТУ, 2007. 127 с.

3. Студент вуза: технологии учебы и профессиональной карьеры : учеб. пособие. Пенза : ПГУАС, 2009.

4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 1998. 638 с.

5. Шакурова А. В. Организационная культура образовательного учреждения как системный фактор формирования мотивационной готовности учащихся к трудовой деятельности : дис. ... канд. соц. наук. Н. Новгород, 2005. 177 с.

