

Список литературы

1. Ковалева Е.А., Ковалева Т.В. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. №219-З в Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Минск: Изд-во Амалфея, 2019. – 124 с.

2. Самосейко В. Алгоритм лишения дополнительных выплат стимулирующего характера как меры дисциплинарного взыскания // Юсиас 7.0 СООО «ИПА «Регистр». – Минск, 2020.

ГРНТИ 06.81.23

УДК 378

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА В ОПРЕДЕЛЕНИИ ОТНОШЕНИЯ ВЫПУСКНИКА К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

О.А. Шахова

ФГБОУ ВО «Государственный аграрный университет Северного Зауралья»,
г. Тюмень, Россия

Аннотация. Культура образовательного учреждения определяет отношение выпускника к будущей профессии, её престижности, общественной миссии, ценности и значении для социума. Ключевым фактором решения этого является организационная культура: организационная культура администрации ВУЗа, которая определяет характер управления; организационная культура профессорско-преподавательского состава ВУЗа; также организационная культуры студенческого состава.

Ключевые слова: организационная культура, университет, выпускник, профессия.

ROLE OF THE UNIVERSITY'S ORGANIZATIONAL CULTURE IN DETERMINING THE RELATIONSHIP OF THE GRADUATE TO THE FUTURE PROFESSION

O.A. Shakhova

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «State Agrarian University of the Northern Trans-Urals», Tyumen, Russia

Abstract. The culture of an educational institution determines the attitude of the graduate to the future profession, its prestige, social mission, value and signifi-

cance for society. The key factor in solving this problem is the organizational culture: the organizational culture of the University administration, which determines the nature of management; the organizational culture of the University faculty; and the organizational culture of the student body.

Keywords: organizational culture, University, graduate, profession.

У любого ВУЗа имеется своя сформированная, воспринимаемая сотрудником, регламентирующая его поведение, выступающая средством объединения сотрудников, выделяющая университет и определяющая его уникальность совокупность ценностей и норм, то есть организационная культура.

Интерес к теории организации, структуры и функционирования, поведение людей и взаимодействия групп внутри нее возник с начала XX века. Однако термин «корпоративная культура» широкое распространение получил только в 1980-х гг., после публикации в США книги Т. Дила и А. Кеннеди под названием «Корпоративная культура». В отечественной же науке проблемы организационной (корпоративной) культуры получили внимание только с начала 90-х гг. XX века [5, 7-8].

Но как мы видим, это интерес к значимости организационной культуры ВУЗа не потерян. Почему? Потому что именно культура образовательного учреждения определяет отношение выпускника к будущей профессии, о ее престижности, общественной миссии, ценности и значении для социума. Потому что, в настоящее время в России перед ВУЗами поставлена задача повышения их конкурентоспособности, что актуализируют проблему повышения эффективности деятельности ВУЗов. И ключевым фактором решения этой задачи называют организационную культуру [2-3,11].

Организационные культуры в моем университете ничем не отличаются от других ВУЗов [1] – это организационной культуры администрации ВУЗа, которая определяет характер управления; организационной культуры профессорско-преподавательского состава ВУЗа; также организационной культуры студенческого состава.

Бесспорно, доминирующей является организационная культура профессорско-преподавательского состава как основного носителя и транслятора ее специфики во внешнюю и внутреннюю среду [4, 9]. Мобильность и динамичность для студенческой культуры; презентационность как специфическую черту организационной культуры администрации. Одновременно выражает особенности организационной культуры всего университета.

Нормативный конфликт, соблюдения и нарушения профессиональных и социальных норм типичны для структурных подразделений нашего университета. Решить эти нарушения, возможно только в случаи воспитания

у коллектива научной и профессиональной этики. Хотя, на мой взгляд, воспитать порядочность у НПП не возможно, если ее в принципе нет....

В условиях нашего университета работает управленческий подход раскрывающий концепцию «сотрудник – точка пересечения конфликтующих субкультур». В настоящее время активно ведутся поиски средств оптимизации и гармонизации социально-трудовых отношений и процессов, одним из которых является формирование организационной культуры и трансляция ее как внутри организации, так и вне ее, что актуализирует необходимость изучения роли организационной культуры в управлении.

Именно этот подход дает широкие возможности управления доминирующей организационной культурой, например:

1. формированию организационной культуры [6, 10], формулировке ее ключевых составляющих (например, миссии, корпоративного духа, деловой этики, имиджа и т.д.);

2. рефлексивное изменение сотрудниками собственных субкультур за счет принятия ответственности за будущее университета (посредством вовлечения массы людей в управление университетом – это участие в учебно-методическом, техническом, ученом советах; балансовой комиссии; рабочих группах по принятию и согласованию устава, нормативных документах, положениях и так далее). В последние годы принимаемые администрацией решения стали прозрачны и доступны к пониманию рядовых сотрудников;

3. навязывания выбора за счет отсекаания неприемлемых вариантов (например, вопросы касающиеся объединения кафедр; данный механизм запущен, но он болезненный, воспринимается в штыки);

4. в последние годы высоковозрастные доктора и профессора переведены в должности старших научных сотрудников, освобожденные ставки заняты более «продвинутыми», перспективными или сделавшими вклад, но молодыми научно-педагогическими работниками;

5. усиление одной субкультуры за счет ослабления другой (например, усиление профессионально-ориентированных студентов за счет профориентационной работы, целевого обучения и просветительская работа через проекты «Агропоколение» и «Агроцивилизация» с учащимися в средних общеобразовательных учреждениях).

Это основные части стратегии работы с организационными культурами в нашем университете, которые выполняются одновременно.

Список литературы

1. Гугелев А.В., Чистякова С.В. Исследование организационной культуры Саратовского социально-экономического института (филиала) Российского

экономического университета им. Г.В. Плеханова // Современная экономика и управление: подходы, концепции, модели: материалы II Международной научно-практ. конф. – Саратов: Изд-во Саратовского СЭИ, 2016. – С. 146-149.

2. Игловиков А.В. Воспитательная работа в агротехнологическом институте // Проблемы формирования ценностных ориентиров в воспитании сельской молодежи: сб. материалов Международной научно-практ. конф. – Тюмень: Печатный цех «Ризограф», 2014. – С. 211-212.

3. Игловиков А.В., Моторин А.С. Проблемы современного образования в России // Проблемы формирования ценностных ориентиров в воспитании сельской молодежи: сб. материалов Международной научно-практ. конф. – Тюмень: Печатный цех «Ризограф», 2014. – С. 298-299.

4. Козлов И.И. Современные тенденции влияния организационных ценностей на индивидуальные ценности сотрудников // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 1. – С. 25.

5. Морозова Е.А., Сухачева А.В. Диагностика и развитие корпоративной культуры факультета ВУЗа // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8 (часть 6). – С. 1450-1454.

6. Рыбченко М.Г., Кошевенко С.В. Организационная культура ВУЗа глазами студентов // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 3. – С. 22.

7. Сазыкина О.А., Кошев А.Н. Организационная культура регионального ВУЗа: особенности и возможности развития // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 522-527.

8. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка – СПб.: ИТМО, 2012. – 154 с.

9. Шахова О.А. Междисциплинарность как методологический инструмент подготовки высококвалифицированных выпускников // Развитие научной, творческой и инновационной деятельности молодежи: сб. статей по материалам X Всероссийской (национальной) научно-практ. конф. молодых ученых, посвящ. 75-летию Курганской ГСХА имени Т.С. Мальцева. – Курган: Изд-во Курганской ГСХА, 2018. – С. 326-328.

10. Щербинина Д.А. Корпоративная культура как способ повышения эффективности работы сотрудников // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 2. – С. 38.

11. Якубышина Л.И., Логинов Ю.П. Роль куратора в воспитании студентов направления «Агрономия» в современных условиях // Проблемы формирования ценностных ориентиров в воспитании сельской молодежи: сб. материалов Международной научно-практ. конф. – Тюмень: Печатный цех «Ризограф», 2014. – С. 256-257.