

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства»  
(ПГУАС)

**С.Д. Резник, М.В. Черниковская**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА  
РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА  
В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ**

Пенза 2014

УДК 378.013.43(0,75.8)  
ББК 74.58+71.0я73 Р34  
Р34

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор,  
декан факультета экономики и управления  
В.М. Володин (ПГУ);  
доктор экономических наук, профессор ка-  
федры «Экономика, финансы и менедж-  
мент» О.А. Лузгина (ПГУ)

**Резник С.Д.**  
Р34      Организационная культура российского студенчества в  
условиях изменений социально-экономической среды: моногр. /  
С.Д. Резник, М.В. Черниковская. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 200 с.  
**ISBN 978-5-9282-1114-1**

Представлены результаты теоретических и практических исследований в сфере изучения организационной культуры студенчества в условиях изменений социально-экономической среды, выполненных в рамках научно-исследовательского проекта на тему «Педагогические технологии формирования организационной культуры студенчества в условиях изменения социально-экономической среды» № гос. регистрации 01201273468 (2012-2013 гг.). Рассмотрены вопросы, касающиеся теоретических аспектов формирования и развития организационной культуры, разработаны концепции по управлению организационной культурой в студенческой среде, проведен мониторинг практики формирования организационной культуры в студенческой среде пензенских вузов, разработана система управления развитием организационной культуры в студенческой среде, а также принципы и механизмы ее реализации.

Монография подготовлена на кафедре «Менеджмент» и предназначена для научных, практических работников, преподавателей высших учебных заведений и аспирантов.

**ISBN 978-5-9282-1114-1**

© Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства, 2014  
© Резник С.Д., Черниковская М.В., 2014

## ПРЕДИСЛОВИЕ

В современных условиях изменения социально-экономической среды значение фактора организационной культуры существенно возрастает, так как заложенные в ней значительные ресурсы позволяют на качественно новом уровне решать повседневные задачи организации и строить долгосрочные планы. Однако эти возможности в настоящее время не до конца осознаны руководителями вузов, хотя сегодня процесс становления организационной культуры уже набирает силу, и этого нельзя не заметить.

На формирование личности будущего специалиста, способы и формы его жизнедеятельности в условиях переходных процессов оказывает влияние культурное пространство, обусловленное особенностями современного общественного развития, изменениями в системе социокультурных ценностей в сфере образования. Это культурное пространство, освоение которого происходит не только в рамках учебного процесса, но и в свободное от учебы время, как показывают результаты изучения мнения студентов, неоднозначно воздействует на развитие и самосовершенствование личности. Содержание, структура, социокультурная направленность, формы и методы организации свободного времени, активность или пассивность самого студента в освоении этой зоны культурного пространства во многом определяют уровень его культурно-эстетических потребностей и интересов, способ его жизнедеятельности как будущего молодого специалиста.

Что же представляет собой организационная культура в студенческой среде? Это система социальных качеств студента, непосредственно обеспечивающая уровень обучения, определяющая ее личностное содержание, отношение студентов к учёбе.

Организационная культура – это неуловимый, неосязаемый, не выражаемый прямо феномен, не требующий доказательств. Каждый вуз разрабатывает набор правил и предписаний, управляющих повседневным поведением студентов в своей группе.

Организационная культура, предлагаемая в качестве основы для ориентации в воспитании, формируется и развивается не только под влиянием своих собственных внутренних импульсов, но и в непрерывном взаимодействии со всей внешней средой (другими вузами и школами, предприятиями и фирмами, государственным и политическими структурами, учреждениями культуры и информации, религиозными организациями, и т.п.) и, следовательно, впитывает в себя все значимые ценности, формирующиеся в человеческом обществе, одновременно отсеивая все несущественное и второстепенное.

Организационная культура в студенческой среде напрямую затрагивает каждого студента на всех периодах его обучения в вузе.

На начальном этапе, когда степень сформированности знаний, умений и способностей еще недостаточно высока, организационная культура служит своего рода «путеводителем» для каждого студента, переносит его в совершенно новую атмосферу и помогает как можно быстрее адаптироваться в ней.

На последующих этапах студент обретает мастерство, которое выражается высокой степенью его творческой самоотдачи, широким профессиональным кругозором, большим объемом специальных знаний, интересов, умений, творческим пониманием проблемных ситуаций, развитыми продуктивными способностями, чему в первую очередь способствует организационная культура.

Чем выше уровень организационной культуры, тем в меньшей степени студенты и сотрудники нуждаются в директивах, наставлениях, детальных схемах и подробных инструкциях. Кроме того, чем выше уровень культуры учебного заведения, тем выше его престиж и конкурентоспособность.

С самого начала обучения студентам необходимо настроиться на серьезную инициативную самостоятельную работу. Самые ценные знания те, которые добыты самостоятельным трудом. Конечно, эта работа, особенно на младших курсах, должна вестись под постоянным контролем преподавателя. Преподаватель поможет в определении темы и задания для самостоятельной работы, подборе литературы, проконтролирует, как она выполняется, проанализирует успехи и недоработки. Результаты самостоятельной работы могут быть оформлены в виде выступления студента на практическом или семинарском занятии, доклада на студенческой конференции, должны стать частью курсовой и квалификационной работы. Умения и навыки, полученные в ходе самостоятельной работы в институте, стремление заниматься ею становятся хорошей основой для последующего профессионального самообразования. Для того чтобы облегчить процесс обучения студентов и создано предлагаемое вниманию читателя учебное пособие «Формирование организационной культуры в студенческой среде».

Студенту, который занимается самостоятельной работой, необходимо научиться разумному планированию свободного от аудиторных занятий времени, освоить рациональные умения и навыки учебного труда, в частности, технику эффективного быстрого чтения. Не менее важно для студента умение самостоятельного поиска литературы.

Профессиональное становление студента невозможно без самовоспитания и самообразования, которые так же неразрывно связаны между собой, как образование и воспитание. Непрерывное самовоспитание профессионала заключается в формировании необходимых для его профессиональной деятельности, социально ценных качеств. Уровень их сформированности и определяет необходимость в самовоспитании и самообразова-

нии. Люди не рождаются с готовым набором качеств, знаний и умений, работы. Не все из них успевают сформироваться за период обучения.

Ценность организационной культуры и ее компонентов состоит в том, что они усиливают организационную сплоченность и согласованность в поведении студентов. Хотя в определенный момент времени под воздействием внешней среды, введением инноваций в вузе организационная культура становится не соответствующей этим изменениям и тогда необходимо приспособляться к новым условиям, то есть формировать новую организационную культуру студентов в вузе.

## ВВЕДЕНИЕ

От уровня организационной культуры в молодежной и особенно в студенческой среде зависит не только общий уровень культуры вузов, предприятий и в целом страны, но во многом и социальная стабильность общества, качество межнациональных и межрелигиозных коммуникаций.

Изучение влияния организационной культуры вуза на различные стороны студенческой жизни представляется чрезвычайно важным в связи с тем, что студенты оказываются носителями особенностей культуры, традиций, ценностей, имиджа вуза не только в период своего обучения, но и спустя много лет после его окончания. Не менее важна и проблема соотношения содержательных характеристик организационной культуры вуза в представлениях студентов и преподавателей.

Чем выше уровень организационной культуры, тем в меньшей степени студенты и сотрудники нуждаются в директивах, наставлениях, детальных схемах и подробных инструкциях. Кроме того, чем выше уровень организационной культуры учебного заведения, тем выше его престиж и конкурентоспособность. Организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать студентов и сотрудников на общие цели, мобилизовать инициативу студентов, обеспечивать преданность, облегчать общение, оказывать воздействие на качество обучения.

Несмотря на значительные разработки по данной проблеме, вопросы развития организационной культуры в студенческой среде исследованы недостаточно.

Актуальность темы исследования, а также ее недостаточная проработанность определили цель и задачи исследования.

Основной **целью** работы является разработка системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде. Исходя из цели исследования, в работе поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Изучены и обобщены теоретические подходы к исследованию содержания организационной культуры.
2. Проведен анализ характеристик организационной культуры в студенческой среде (на примере пензенских вузов).
3. Выявлены факторы, оказывающие влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде.
4. Выявлены особенности развития организационной культуры в студенческой среде.
5. Предложена и обоснована модель системы управления развитием организационной культуры студенчества.

6. Разработаны механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

7. Обоснованы критерии и методические положения по оценке социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

**Предметом исследования** выступают характеристики, особенности развития, факторы организационной культуры в студенческой среде.

**Объектом исследования** является организационная культура в студенческой среде.

Научная новизна результатов монографического исследования заключается в разработке модели системы управления организационной культурой в студенческой среде, а также принципов и механизмов ее реализации, что представлено совокупностью следующих положений:

1. Раскрыто содержание понятия *«организационная культура в студенческой среде»*, которое рассматривается как совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских взаимоотношений и принимаемых большей частью студентов, преподавателей и сотрудников высшего учебного заведения.

2. На основе систематизации научных взглядов отечественных и зарубежных ученых уточнены понятия «развитие организационной культуры в студенческой среде», под которым понимается совокупность организационно-экономических мероприятий по управлению организационной культурой в студенческой среде», и «управление организационной культурой в студенческой среде», которое рассматривается как целенаправленные действия субъектов управления организационной культурой, обеспечивающие создание оптимальных условий функционирования студенческого коллектива, перевод его на новый, качественно более высокий уровень с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и действий.

3. Определены направления развития организационной культуры в студенческой среде, влияющие на технологию и качество обучения студентов, включающие личностные характеристики, взаимоотношения в студенческой среде, символику, традиции, базовые предположения, верования, обычаи, которые отличаются своей спецификой, направленностью на студенчество, способствуют детальному изучению практики развития организационной культуры в студенческой среде, разработке системы управления организационной культурой в студенческой среде.

4. Выявлены особенности развития организационной культуры в студенческой среде, которые свидетельствуют о недостаточном уровне и бессистемном характере работы субъектов управления, слабой информированности студентов. Выявленные особенности и специфика организацион-

ной культуры позволяют более целенаправленно сформулировать рекомендации по повышению качества управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

5. Предложена авторская модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, отображающая взаимосвязь факторов, оказывающих воздействие на процесс развития организационной культуры, и результатов функционирования системы, возможных при условии эффективного взаимодействия между участниками системы (субъектов и объектов управления), в процессе которого происходит повышение эффективности системы, а также позволяющая представить всех участников в контексте их взаимодействий и оценить результат.

6. Разработаны и обоснованы механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде для четырех уровней взаимодействия субъектов и объектов: университета, института (факультета), кафедры и личности, которые позволяют повысить эффективность системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

Монография включает пять основных разделов, посвященных изучению особенностей организационной культуры в студенческой среде.

В разделе 1 «Теоретические аспекты формирования и развития организационной культуры в условиях изменяющейся социально-экономической среды» отражена эволюция теоретических взглядов на содержание организационной культуры, определена классификация типологий организационной культуры, рассмотрены сущность и содержание организационной культуры в студенческой среде.

В разделе 2 «Разработка концепций по управлению организационной культурой в студенческой среде» рассмотрены субъекты управления организационной культурой в студенческой среде, определены факторы формирования и развития организационной культуры в студенческой среде, изучены особенности социально-психологической подготовки студентов к профессиональной деятельности.

В разделе 3 «Методический инструментарий исследования организационной культуры в студенческой среде» представлены выборочная совокупность, методы сбора и обработки информации, методы анализа исходной информации, методические положения по оценке социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

В разделе 4 «Результаты мониторинга практики формирования организационной культуры в студенческой среде» выявлены факторы, влияющие на развитие организационной культуры в студенческой среде. Изучены особенности развития организационной культуры в студенческой среде (на примере пензенских вузов). Проведен анализ характеристик организационной культуры в студенческой среде.



В разделе 5 «Система и механизмы повышения эффективности управления организационной культурой в студенческой среде» разработаны модель, принципы и механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, проведена оценка результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

Материалы монографического исследования апробированы в непосредственной деятельности Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Монография продолжает идеи, опубликованной ранее работы на тему «Развитие организационной культуры в студенческой среде высшего учебного заведения» (Резник С.Д., Черниковская М.В. Издательство ПГУАС, Пенза 2012 г.), дополнена теоретическими и практическими исследованиями, выполненными в рамках реализации государственного контракта на тему «Педагогические технологии формирования организационной культуры студенчества в условиях изменения социально-экономической среды» № гос. регистрации 01201273468 (2012-2013 гг.).

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ

## 1.1. Эволюция теоретических взглядов на содержание организационной культуры

Изучению проблем организационной культуры посвящено большое количество трудов зарубежных и отечественных ученых. Это обусловлено высокой степенью влияния типа организационной культуры как на успешность организации в целом, так и на успешность отдельных процессов и операций, происходящих в ней.

Изучение организационной культуры актуально по ряду причин. В менеджменте и в экономике это понятие становится ключевым при формировании эффективной работы коллектива и создания целостности организации. Ученые разработали различные методики влияния организационной культуры на рост мотивации сотрудников и на поведение коллектива. Публикуется немало работ, в которых анализируются и создаются структуры и схемы организационной культуры. Особое внимание в них придается ее составляющим: символам, артефактам, обстановке<sup>1</sup>.

Чтобы четко определить, что такое организационная культура, рассмотрим кратко понятие культуры как отдельной категории.

Общепотребимого определения культуры нет, хотя интуитивно ясно, что это такое. Культура придает смысл многим поступкам. Поэтому менять что-либо в жизни людей можно лишь с оглядкой на это значительное явление. Культура формируется годами и десятилетиями, поэтому она инерционна и консервативна. И многие нововведения не приживаются только потому, что противоречат освоенным людьми культурным нормам и ценностям<sup>2</sup>.

Термин «культура» возник от латинского «*cultura*», то есть возделывание, воспитание, образование, развитие. Жан-Жак Руссо, представитель французского Просвещения, трактовал культуру как то, что отдаляет человека от естественной природы. Немецкие просветители наоборот, считали, что культура – переход человека от животного состояния к общественному укладу. Гердер И.Г. считал, что культура – степень совершенствования человека, прежде всего степень развития наук и просвещения. Культура Гердера – то, что сплачивает людей, выступает стимулом развития.

---

<sup>1</sup> Лыгденова В.В. Организационная культура: аксиологический аспект // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. 2007. №5. С.69-74.

<sup>2</sup> Мильнер Б.З. Теория организации: учебник. М.: ИНФРА, 2006. 558 с. С.80.

К.Маркс в конце XIX в. расширил понятие культуры, включив в него не только духовные, но и материальные составляющие.

Английский ученый Эдуард Тейлор впервые определил культуру как сложное образование, состоящее из знаний, верований, искусства, нравственности, законов, обычаев и некоторых других способностей и привычек, усвоенных человеком как членом общества. Освальд Шпенглер рассматривал культуру как динамичное явление, находящееся в развитии, и имеющее определенные стадии жизненного цикла, как и биологический организм. Зигмунд Фрейд определял культуру как продукт биологических впечатлений, которые сублимируются. Соответственно, чем больше сублимация, тем выше уровень культурного развития. Таким образом, в понятие культуры была введена личность человека.

Культура – понятие коллективное, то есть культура представляет собой нечто общее для какой-либо группы людей, связанных определенной социальной организацией. Необходимым условием возникновения культуры является общение членов группы между собой<sup>3</sup>.

В социологии под культурой в широком смысле этого слова понимают специфическую, генетически не наследуемую совокупность средств, способов, форм, образцов и ориентиров взаимодействия людей со средой существования, которые они вырабатывают в совместной жизни для поддержания определенных структур деятельности и общения. В современной литературе существует много определений понятия организационной культуры<sup>4</sup>.

Впервые понятие «организационная культура» было введено отечественным психотехником А.К. Гастевым, который вкладывал в это понятие управленческий смысл. Теоретическое и концептуальное осмысление этого понятия началось с конца 30-х годов (Ч.Бернард 1938 г.) и продолжается до сих пор. Эмпирическое изучение организационной культуры впервые было проведено на крупных и средних предприятиях США и Канады в 50-х годах прошедшего столетия (М. Дантон)<sup>5</sup>.

Для четкого разграничения понятий «культура» и «организационная культура» рассмотрим перечисленные ниже функции (табл. 1)<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с. С.11.

<sup>4</sup> Введение в менеджмент: социология организаций и управления / А.А. Радугин, К.А. Радугин; Воронеж, гос. арх.-строит, акад. Воронеж: Высшая школа предпринимателей, 1995. 195 с. С. 42.

<sup>5</sup> Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004, 511 с. С. 458.

<sup>6</sup> Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: ГУТМиО, 2008. 154 с. С. 25.

Т а б л и ц а 1

Сравнительная оценка функций культуры и функций организационной культуры

Функции культуры	Функции организационной культуры
Формирование, накопление, передача, хранение ценностей.	Формирование системы ценностей, позволяющих выбрать допустимые методы достижения целей.
Функция целеполагания.	Определение целей, к которым нужно всем стремиться.
Коммуникативная функция; способ общения людей (интеллектуального и материального).	Формирование и контроль формы поведения и восприятия, целесообразные для организации; обеспечение контроля поведения, предотвращение нежелательных и запрещенных поступков.
Компенсаторная функция (обеспечение духовной и физической разрядки индивида и социализирующая функция).	Усиление вовлеченности в дела организации и формирование преданности ей. Усиление системы социальной стабильности в организации. Создание четкого критерия принадлежности к данному коллективу. Создание и сохранение границ группы, организации – членов культуры, обеспечение чувства единства.
Формирование норм, значений. Формирование системы идеалов и моделей мира. Нормативная функция.	Предоставление смысла деятельности работникам. Обеспечение единой интерпретации организационных событий.
Формирование системы знаний. Познавательная и информационная функция.	Формирование системы знаний организации.
Деятельностная функция.	Мобилизация персонала. Стимулирование работников.
Аналог отсутствует.	Формирование имиджа организации.
Игровая функция. Символическая функция.	Формирование системы внутренних коммуникаций.
Духовное творчество. Создание произведений искусства.	Аналог отсутствует.

Таким образом, выделяются следующие укрупненные блоки основных функций организационной культуры:

1. Формирование, накопление, передача, хранение ценностей организации.
2. Формирование системы знаний.
3. Формирование системы внутренних коммуникаций, и связей внутри организации по вертикали и горизонтали.
4. Формирование системы внешних коммуникаций и связей организации.

5. Целеполагание.

6. Формирование культуры трудового, производственного и других материальных процессов.

Условно можно выделить следующие этапы развития концепции организационной культуры<sup>7</sup>:

1. До 1970 г. Представители: М. Шериф, К. Левин, К. Арджирис, Д. Мак-Грегор. Особенность: понятие культуры организации введено не было, но упоминалось косвенно.

2. 1970–1980 гг. Представители: П. Тернер, А. Петтигру, К. Гертц. Особенность: понятие «культура» использовалось применительно к организации, было показано, как могут применяться термины антропологии в организационном анализе.

3. Начиная с 80-х гг. Представители: Э. Шейн, Т. Дил и А. Кеннеди, Л. Смирнич, Дж. Мартин и др. Особенность: появилось представление о качестве культуры, ее видах, изучение соотношения культуры с жизненными реалиями. Концепция организационной культуры прочно завоевала одно из ведущих мест в литературе по теории организации.

В России концепция организационной культуры начала развиваться примерно с 1992 г., когда появились диссертационные работы, монографии, статьи (В.А. Спивак, В.А. Гневко, И.П. Яковлев, Б.Ф. Усманов и др.).

Выделяется три школы изучения организационной культуры, отличающиеся пониманием ее сущности и направлением исследования<sup>8</sup>.

Первая школа – «поведенческая». Представители данной школы в изучении организационной культуры отталкивались от поиска и анализа закономерностей создания общих ценностей, понятий, правил и норм поведения персоналом в процессе своей деятельности в организации (Р.М. Сайерт и Дж.Г. Марч; Д. Хэмптон)

Вторая школа – «школа эффективности» – акцентировала внимание на влиянии организационной культуры на эффективность деятельности организаций (Т. Дил и А. Кеннеди; Томас Дж. Питерс и Роберт Уотерман, и др.).

В рамках третьей школы – «школы моделирования» – организационная культура воспринимается как самостоятельный объект исследования. Представителями разрабатываются модели ее формирования, предлагаются методики оценки, проводится классификация типов культур и т.п. (Э. Шейн, Ч. Хэнди, К. Камерон и Р. Куинн и др.).

Анализ определений данных организационной культуре многими зарубежными авторами говорит о том, что они склонны рассматривать ее как особый образ мышления, который формируется благодаря ценностям

---

<sup>7</sup> Кнышова Е.Н. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2005. 304с. С.8.

<sup>8</sup> Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: ГУТМиО, 2008. 154 с. С. 30.

и нормам. Особый образ мышления определяет поведение работников организации, и поведение самой организации в окружающей среде (табл. 2)<sup>9</sup>.

Отечественные ученые в своих определениях культуры организации переносят акцент с образа мышления на систему или набор ценностей, норм, традиций и образцов поведения.

Т а б л и ц а 2

Основные определения организационной культуры

Авторы	Содержание определений
1	2
<i>Зарубежные авторы</i>	
Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. <sup>10</sup>	Организационная культура – это набор неформальных ценностей и норм, контролирующих то, как сотрудники и группы в организации взаимодействуют друг с другом и с людьми, не входящими в организацию.
Жак Э. <sup>11</sup>	Культура предприятия – это вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими».
Шварц Х., Дэвис С. <sup>12</sup>	Культура организации представляет собой комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации. Эти убеждения и ожидания формируют нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп.
Оучи У. <sup>13</sup>	Организационная культура – символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях.
Шейн Э. <sup>14</sup>	Коллективные базовые представления, обретаемые группой в процессе внешней адаптации и внутренней интеграции.
Элдридж Д., Кромби А. <sup>15</sup>	Уникальная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей.
Дж. Л. Гибсон, Дж. Иванцевич и Дж.Х. Донелли <sup>16</sup>	Признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации.

<sup>9</sup> Организационное поведение: учебник для вузов / под общ. ред. проф. И.М. Короткова и проф. А.Н. Силина. Тюмень: Вектор-Бук, 1998. 308 с. С.37.

<sup>10</sup> Джордж Дж., Джоунс Г.Р. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 463 с. С. 365-366.

<sup>11</sup> Jaques E. The changing culture of a factory. New York: Dryden Press, 1952. P. 251.

<sup>12</sup> Schwartz H., Davis S. Matching corporate culture and business strategy // Organizational dynamics. 1981.

<sup>13</sup> Ouchi W. Theory "Z": How American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.

<sup>14</sup> Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учеб. пособие / под ред. Э. Шейн. СПб.: Изд-во «Питер», 2007. 336 с.

<sup>15</sup> Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. - London: Allen&Unwin, 1974.

<sup>16</sup> Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2000, 662 с. С. 55.

Продолжение табл. 2

1	2
<i>Отечественные авторы</i>	
Гневко В.А., Яковлев И.П. <sup>17</sup>	Организационная культура – это «определенная картина более или менее однородных и согласованных друг с другом представлений, значений и обобщений, которые не всегда видны, действуют в трудовом процессе и разделяются различными категориями специалистов, ориентируя их и придавая смысл их деятельности в определенной системе».
Стеклова О.Е. <sup>18</sup>	Организационная культура является результатом многократного взаимодействия работников, их индивидуальных ценностей, убеждений поиска приемлемых норм поведения, распределения ролей, выработки приемов и методов взаимодействия (эффективной коммуникации).
Усманов Б.Ф. <sup>19</sup>	Организационная культура представляет собой традиции и манеру поведения, в которых воплощаются основные ценности организации, кадрового ее состава.
Самойлова И.Г., Хандурова Е.Н. <sup>20</sup>	Организационная культура является интегральной характеристикой организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности, представленной в образе организации).
Шекшня С.В. <sup>21</sup>	Организационная культура – это ценности, отношения, поведенческие нормы, характерные для данной организации. Организационная культура показывает типичный для данной организации подход к решению проблем.
Масютин С. А. <sup>22</sup>	Организационная культура – неформальный образ реально существующего предприятия, который исторически сформировался в недрах предприятия и присущий этому предприятию набор ценностей, верований, символов, обычаев, традиций, заповедей, героев, следование которым позволяет коллективу достигать успехов и процветания предприятия.
Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Частухина Ю.Ю. <sup>23</sup>	Организационная культура – это набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации.

<sup>17</sup> Гневко В.А. Менеджмент: социально-гуманитарное измерение / В.А. Гневко, И.П. Яковлев. СПб.: Институт управления и экономики, 1996. 328 с. С. 75.

<sup>18</sup> Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособие / О. Е. Стеклова. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с. С.10.

<sup>19</sup> Усманов Б.Ф. Стиль управления: методологические и социологические аспекты. М.: Социум, 1993. С. 35.

<sup>20</sup> Самойлова И.Г. Социальные представления студентов-психологов об организационной культуре института педагогики и психологии / И.Г. Самойлова, Е.Н. Хандурова // Психологическое сопровождение процессов модернизации образования и профессионализации кадров: материалы международного симпозиума. Ч.2. Кострома, 2002. С.65-66.

<sup>21</sup> Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации. М.: Интел-Синтез, 1998. 344 с. С.24.

<sup>22</sup> Масютин С.А. Механизмы корпоративного управления: моногр. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002. 240 с.

<sup>23</sup> Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Частухина Ю.Ю. Организационное поведение: учеб. пособие. Пенза: Изд-во ун-та, 2004. 142 с. С.39.

## Окончание табл. 2

1	2
Тихомирова О.Г. <sup>24</sup>	Организационная культура – это идеология управления и организации социально-экономической системы.
Большаков А.С. <sup>25</sup>	Организационная культура – это комплекс ценностей, видений, ожиданий, верований, традиций и норм поведения, принимаемых большей частью членов организации.
Максименко А.А. <sup>26</sup>	Культура организации – отношения, нормы и ценности, стили поведения, которые воспроизводятся между людьми, считая признак воспроизводства ключевым в анализе и функционировании организационной культуры.
Вачугов Д.Д. <sup>27</sup>	Организационная культура – система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, выдержавших испытание временем.
Кибанов А.Я. <sup>28</sup>	Организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить преданность, облегчать общение.
Трушкин Е.В. <sup>29</sup>	Организационная культура – динамичная система формальных и неформальных правил и норм деятельности, стандартов, образцов поведения, традиций, убеждений и ценностей, выражающих характер взаимосвязей между субъектами внутрифирменный отношений и влияющих на эффективность деятельности организаций.

В понятие «*организационная культура*» входят идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д. Известно, что организации различаются социальной атмосферой, методами выполнения работ, степенью активности, индивидуальными целями – все эти факторы зависят от истории организации, ее традиций, настоящего положения, технологии производства и т.д. В этом смысле культура завода отличается от культуры банка и культуры торговой фирмы. О пользе определения культуры организации свидетельствует тот факт, что люди

<sup>24</sup> Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: ГУТМиО, 2008. 154 с. С.12.

<sup>25</sup> Большаков А. С. Менеджмент: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2000. 160 с. (Сер. «Краткий курс»). с.46.

<sup>26</sup> Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: учеб. пособие. Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2003. 168 с. С.39.

<sup>27</sup> Основы менеджмента: учебник для вузов / Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кислякова; под ред. Д.Д. Вачугова, 2-е изд., перераб. и доп. М.: Высшая школа, 2005. 376 с. С.124.

<sup>28</sup> Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006. 638 с.

<sup>29</sup> Трушкин Е.В. Организационная культура как основа // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Сер.: Социально-экономические науки. №2. 2010. С. 145–148.



могут лучше уживаться друг с другом или даже предсказывать поведение своих коллег, если понимают ее культуру<sup>30</sup>.

Таким образом, *организационная культура* – это набор формальных и неформальных правил и норм поведения, принимаемых всеми членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, традициях, обрядах, ритуалах, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Термин «организационная культура» является многогранным, что приводит к появлению множества определений, анализ которых позволяет выявить ее специфические особенности<sup>31</sup>:

– *Организационная культура* – сложное системное образование, в основе которого лежат ценности, подсознательно определяющие поведение людей. Эти ценности возникают и развиваются совместно с организацией.

– *Организационная культура* позволяет идентифицировать организацию, следовательно, культура каждой организации уникальна.

– *Организационная культура* способствует сплоченности членов организации и может приводить компанию к успеху, если соответствует провозглашаемой компанией миссии.

– *Организационная культура* формируется как стихийно, так и благодаря целенаправленным управленческим воздействиям, поэтому должна быть объектом современного управления.

Э. Шэйн предложил рассматривать организационную культуру по трем уровням (рис.1.)<sup>32</sup>

Познание организационной культуры начинается с первого, «поверхностного», или «символического» уровня, включающего такие видимые внешние факты, как применяемая технология и архитектура, использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык, лозунги, или все то, что можно ощущать и воспринимать через известные пять чувств человека. На этом уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в терминах организационной культуры.

Те, кто пытаются познать организационную культуру глубже, затрагивают ее второй, «подповерхностный» уровень. На этом уровне изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Восприятие ценностей и верований носит сознательный характер и зависит от желания людей. Исследователи часто ограничиваются этим

---

<sup>30</sup> Резник С.Д. Организационное поведение: учебник. М.:ИНФРА-М, 2008. 464 с. С. 333.

<sup>31</sup> Слинкова О.К., Грудистова Е.Г. Управление организационной культурой // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. №21. 2009. С. 64-74.

<sup>32</sup> Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учеб. пособие / под ред. Э. Шейн. СПб.: Изд-во «Питер», 2007. 336 с.

уровнем, так как на следующем уровне возникают почти непреодолимые сложности.



Рис.1. Уровни изучения организационной культуры (по Э.Шейну)

Третий, «глубинный» уровень включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе. Эти скрытые и принимаемые на веру предположения направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру.

Организационная культура имеет собственные предмет, объект и методы исследования, отражающие ее специфику<sup>33</sup>.

Предметом организационной культуры является формирование взаимоотношений и взаимосвязей между элементами системы (людьми или/и подразделениями, индивидами в организации и с внешней средой), обеспечивающих самоорганизацию социально-экономической системы, а также процесс формирования основных ценностей организации.

<sup>33</sup> Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с. С. 24.

Объектом организационной культуры является любая социально-экономическая система, поддающаяся управлению.

Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются:

- эмпирический метод (наблюдение, восприятие, сбор информации);
- методы системного анализа, в том числе системный подход, синергетический подход, методы общей теории систем и теории организации.
- методы математического и экономического моделирования (метод линейного программирования, метод приоритетов и др.)

Несмотря на то, что организационная культура большинства организаций носит консервативный характер и подчинена задаче сохранения и поддержания сложившейся организационной среды, по большей части препятствующей переменам, однако за последнее время ряд организаций сумели сформировать систему инновационных ценностей<sup>34</sup>.

Организация – это люди, а люди, работая совместно, создают свою культуру. Складываясь как сложный конгломерат личного и совместного опыта, организационная культура, представленная в совместных ценностях, проявляется в мифах, ритуалах, установках, правилах взаимодействия и принятия решения и оказывает влияние на все компоненты деятельности организации. Являясь во многом неосознанной, культура автоматически воспроизводится своими носителями, проявляясь в поведении и совместных действиях. С этой точки зрения вся организация может быть представлена, как пронизанная культурой.<sup>35</sup>

Организационную культуру можно идентифицировать как продукт социального взаимодействия группы по решению проблем внешней адаптации и внутренней интеграции, который трансформируется в устойчивый комплекс базовых ценностей, воспринимаемых большинством организации как наиболее правильный образ мышления и поведения людей в группах и в организации в целом. На базе этого определения можно выделить пять существенных признаков организационной культуры<sup>36</sup>:

*1. Системность.* Важнейшим свойством организационной культуры, как сложной системы, объединяющей отдельные элементы в единое целое на основе определенных приоритетов, является системность. Элементы, составляющие организационную культуру, строго структурированы, иерархически соподчинены и обладают своей собственной приоритетностью.

*2. Диалектичность.* Организационная культура и организационные отношения – два аспекта организационной деятельности. Организацион-

---

<sup>34</sup> Безлепкин М.Н. Организационная культура как социальная технология развития инновационной активности персонала // 2008. №69. С. 30-34.

<sup>35</sup> Макарова А.В.. Воздействие организационного развития на организационную культуру организации//Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2008. №3. С. 53-59.

<sup>36</sup> Зродников А.В. Механизмы диагностики организационной культуры: социологический аспект// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2007. №1. С. 30-34.

ные отношения, воссоздаваемые организационной культурой, представляют собой одновременно систему коммуникаций, специализации и интеграции организационной деятельности по обмену ресурсами в процессе реализации организационных целей. Они принимаются через нормы, обычаи, ритуалы.

3. *Динамичность*. В своем движении организационная культура проходит стадии зарождения, формирования, поддержания, развития и совершенствования, кризиса, прекращения.

4. *Неоднородность*. Отличительной чертой организационной культуры является приоритетность формирующих ее базовых характеристик, указывающая на то, какие принципы должны превалировать в случае возникновения конфликта между ее разными составляющими.

5. *Ценностная консолидированность* – это свойство организационной культуры определяется сложностью и устойчивостью важнейших убеждений, норм, разделяемых работниками организации.

Только при наличии всех этих признаков имеет смысл говорить о феномене организационной культуры.

Культура эффективно-функционирующей организации должна иметь ряд особенностей<sup>37</sup>:

1. Организационная культура должна быть ценна; это должно позволять организации вести себя таким образом, чтобы получать высокие результаты при минимальных затратах усилий.

2. Организационная культура должна быть редка; должна иметь признаки и характеристики, которые не являются общими с культурами других фирм.

3. Организационная культура должна быть неподражаемой; нельзя копировать чью-то культуру, так как это всегда грозит предоставлением лишь второго места.

Вышеуказанные положения очень важны, но неразумно при проведении нескольких исследований давать общие рекомендации по проектированию и развитию организационной культуры, так как в каждом конкретном случае будет необходим подход, соответствующий условиям, в которых функционирует организация.

Говоря об эффективности организационной культуры, мы подразумеваем способность максимально полной реализации ее существенных функций. К их числу можно отнести следующие функции<sup>38</sup>:

1. *Ценностно-образующая*. Назначение этой функции заключается в формировании у людей взглядов и отношений правильного понимания тех

---

<sup>37</sup> Степанова Г.Н. Управление человеческим капиталом в инновационной экономике: моногр. М.:МГУП, 2006, 202 с. С. 187.

<sup>38</sup> Зродников А.В. Механизмы диагностики организационной культуры: социологический аспект// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2007. №1. С. 30-34.

ценностей, которые предлагает окружающая работника организационная среда.

2. *Нормативно-регулирующая.* Эта функция задает регулирующие нормы поведения работников, делая их поведение предсказуемым и управляемым и позволяет контролировать формы поведения и восприятия, вырабатывая наиболее целесообразные с точки зрения данной организации.

3. *Познавательная.* В рамках данной функции происходит усвоение организационной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, что способствует его включению в жизнь коллектива, в организационную деятельность.

4. *Коммуникационная.* Через познанные ценности, нормы делового поведения и принятой этики общения в организации осуществляется установление и использование эффективных коммуникационных потоков, обеспечивающих взаимопонимание, взаимодействие и единообразие в анализе и оценке любого вида информации, любого вида деятельности.

5. *Мотивирующая.* Организационная культура мобилизует персонал, ориентирует все подразделения и отдельных лиц на общие цели.

6. *Стабилизационная.* Эта функция заключается в обеспечении стабильности в организации, достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива.

7. *Функция идентификации* позволяет провести границу между «мы» (организация) и «они» (внешняя среда). Она обеспечивает лояльность сотрудников компании, их преданность и приверженность фирме.

Степень реализации этих функций, несомненно, зависит от наличия четких и ясных всем сотрудникам представлений о решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.

Варнеке Х.-Ю. делает акцент на следующих функциях организационной культуры<sup>39</sup>: идентификационной, охранной и стабилизационной. На наш взгляд, эти функции являются необходимыми, но при этом их нельзя назвать достаточными, так как при данном подходе отсутствует ориентация на внешнюю среду. Они характеризуют организационную культуру, как некий консервативный фундамент, который в перспективе способен отрицательно влиять на развитие организации и ее адаптацию к постоянно изменяющимся условиям внешней среды.

Также несколько ограниченным в плане описания внешних функций представляется нам и набор функций организационной культуры, представленный Стивеном П. Роббинзом<sup>40</sup>:

---

<sup>39</sup> Варнеке Х.-Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие/ Х.-Ю. Варнеке; пер. с немецкого. М.: МАИК "Наука/Интерпериодика", 1999. 280 с.

<sup>40</sup> Роббинз С.П. Основы организационного поведения/ С.П. Роббинз; пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. 448 с. С.322.

– *разграничительная* – указывает на отличия данной организации от других;

– *идентифицирующая* – создает у служащих ощущение уникальности их организации;

– *побуждающая к лояльности и развитию* – формирует преданность работников своей организации и заставляет их стремиться к чему-то большему, чем достижение личных целей;

– *стабилизирующая* – повышает стабильность социальной системы;

– *скрепляющая* – задает служащим определенные стандарты, на которые они должны ориентироваться в своих словах и поступках;

– *формирующая* – механизм, формирующий представления и поведения людей, определяющий правила поведения.

Более полный перечень функций предложен Т.О. Соломанидиной<sup>41</sup>:

– *познавательная* – позволяет человеку познать самого себя, определить свой статус, силы, потенциал, реализовать себя в рамках конкретной организации;

– *ценностеобразующая* – личностные ценности развиваются или изменяются, преломляясь сквозь призму ценностей определенной социальной группы;

– *коммуникационная* – установление и использование эффективных для данной организации коммуникационных потоков, обеспечивающих взаимодействие и взаимопонимание в оценке любого рода информации;

– *нормативно-регулирующая* – задает определенные нормы поведения работнику, делая это поведение предсказуемым и управляемым;

– *мотивирующая* – принадлежность к сильной оргкультуре само по себе является сильным стимулом к желанию действовать на благо своей организации;

– *инновационная* – основу этой функции составляют система целей, ориентированная на потребности клиентов, готовность к риску и внедрению инноваций, социальная ответственность. Результатом ее является создание позитивного имиджа организации и завоевание высокого авторитета, как у поставщиков, так и у потребителей;

– *стабилизационная* – развитие системы социальной стабильности, рост сплоченности коллектива.

Ряд авторов предлагает объединить все функции организационной культуры в две большие группы<sup>42,43,44</sup>:

1. *функции внутренней интеграции* – эта группа обеспечивает целостность организации и внутреннее единство ее членов;

<sup>41</sup> Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: ИНФРА-М, 2009. 624 с. С. 18.

<sup>42</sup> Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Организационная культура: возможности реализации // Управление корпоративной культурой. М.: Издательский дом «Гребенников», 2010. №2 (6). С. 69–80.

<sup>43</sup> Организационная культура / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Изд-во «Экзамен», 2006. 652 с.

<sup>44</sup> Шэйн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с английского под ред. Т.Ю. Ковалевой. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

2. *функции внешней адаптации* – обеспечивают приспособление организации к условиям внешней среды и выживание в ней.

Ядром организационной культуры являются ценности, на основе которых вырабатываются нормы и формы поведения в компании. Именно ценности являются тем ключевым звеном, от которого зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, тем самым обеспечивается достижение целей компании<sup>45</sup>.

Каждая организация заинтересована в определении своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире. Все это определяет понятие организационной культуры, без которой нельзя добиться эффективной работы компании<sup>46</sup>.

Организационная культура, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации, придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании. Знание основ организационной культуры помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное. Организационная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Признавая и награждая успешных сотрудников, она идентифицирует их в качестве ролевых моделей – образцов для подражания<sup>47</sup>.

Создавшаяся в фирме организационная культура влияет на развитие организации независимо от того, изменение по какой из динамических линий происходит. Если оно ориентировано лишь на абстрактную логику, не учитывает особенности культуры, то культура не позволяет ему произойти, сопротивляется, и настолько сильно, что часто приводит просто к самораспаду организации<sup>48</sup>.

Существующая в организации система вознаграждений, политика и процедуры формируют типы поведения и установки, которые необходимы для достижения успеха<sup>49</sup>. Большинство исследователей придерживаются мнения, что сегодня культура фирмы стала фактором номер один в деле

---

<sup>45</sup> Гнеденко М.В., Щуров И.В., Гнеденко В.В. Организационная культура в современном менеджменте // *Фундаментальные исследования*. 2005. №9. С. 98-99.

<sup>46</sup> Резник С.Д. *Организационное поведение: учебник*. М.: ИНФРА-М, 2008. 464 с. С. 333.

<sup>47</sup> Иванычева Т.А. Особенности анализа сущности организационной культуры: теория и практика // *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. 2008. №1. С.35-37.

<sup>48</sup> Макарова А.В.. Воздействие организационного развития на организационную культуру организации // *Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики*. 2008. №3. С. 53-59.

<sup>49</sup> Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // *Университетское управление*. 2006. №2. С. 32.

обеспечения ее конкурентоспособности. И действительно, высокая организационная культура позитивно влияет на все стороны ее деятельности – обеспечивает требуемое качество; необходимый уровень деловых контактов и формирует внешний имидж организации.

Управление организационной культурой подвергается влиянию внешней среды, но остается достаточно самостоятельным процессом. На управление организационной культурой активно воздействует стиль руководства организацией, формирование информационного пространства и информационных потоков.<sup>50</sup>

Таким образом, несмотря на то, что пока еще не сложилось единого общепризнанного определения этой категории и единого ее толкования, очевидно, что все то, что связано с организационной культурой, играет огромную, а подчас и главенствующую роль в деятельности любой организации, определяет поведение ее коллектива и каждой отдельной его личности, взаимодействие организации с внешним окружением, ее устойчивость, эффективность решения организацией своих задач и достижения поставленных ею целей.

## 1.2. Классификация типологий организационной культуры

Одним из распространенных инструментов описания свойств культуры организации является типология, которая представляет собой попытку классифицировать исследуемые культуры по определенному характерному признаку. Различными исследователями было предложено большое количество таких моделей, которые необходимо рассмотреть для понимания современного уровня изученности свойств организационной культуры, а также для оценки эффективности предложенных типологий как инструмента диагностики и управления развитием культуры организации.

Под *типом* организационной культуры понимается определенная группа культур, объединенных по общему, наиболее существенному признаку, отличающему данный тип от других.<sup>51</sup>

Анализ западной и отечественной литературы свидетельствует о том, что в настоящее время исследователями предложен широкий спектр подходов к типологии организационной культуры, поэтому очень важна систематизация, которая призвана повысить эффективность использования различных типологий.

Типологии организационных культур можно классифицировать по количеству используемых критериев (наиболее часто встречаются двумерные

---

<sup>50</sup> Чайковская И.А. Организационная культура в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды// Вестник Оренбургского государственного университета. 2010. №118. С. 148-153.

<sup>51</sup> Мальцева, Г.И., Горшкова О.В. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета// Университетское управление. 2006. №2. С.40-41.



типологии, которые изображаются в виде матрицы или системы координат), а также по количеству выделяемых типов (чаще всего выделяют четыре типа). Однако такой подход не позволяет делать содержательные выводы, сравнивать инструментальные возможности. Многообразие типологий может быть значительно сужено, если провести систематизацию на основании методологических принципов, заложенных в них.

Классифицировать организационные культуры можно по характерным свойствам (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Классификация организационных культур

Классификация	Присущие свойства
1	2
Сильные и слабые	Сила определяется толщиной культуры (множеством уровней веры); степенью разделяемости культуры членами организации; ясностью приоритетов культуры. Сильная культура оказывает существенное формирующее влияние своих членов, возникает большая приверженность организации. Люди знают как себя вести и не испытывают чувства неопределенности. Для слабой характерно отсутствие четких установок и единой программы деятельности. Взаимоотношения между отдельными составляющими организационной культуры отличаются внутренней противоречивостью.
Динамические и статические	Динамические и статические. Динамические – готовы к быстрым и существенным изменениям: быстро меняют формы, методы, способы и ориентиры деятельности. Они легко набирают знания и осваивают новые средства и предметы материальной культуры. Статические основаны на жестких поведенческих нормативах, силе традиций. База знаний и предметов материальной культуры меняется медленно.
Активные и пассивные	Статические изначально являются пассивными. Активные культуры – сила в совершенствовании ее собственной внутренней организации, т.е. нужен не только внешний импульс.
Целенаправленные и неориентированные	Целенаправленные – действия всех подсистем скоординированы (результат должен быть достигнут наиболее рациональным способом). Неориентированные – нет эффективного обеспечения реализации миссии. Ценит главным образом не результат, а процесс.
Экстравертные и интравертные	Экстравертные – обращены во вне, к другим культурам, находятся в области внешнего функционирования. Интравертные культуры – это культуры, обращенные во внутрь себя. Культура реализует внутренние цели организации, при этом все необходимое есть в ее арсенале, либо она может выработать сама.

1	2
Открытые и закрытые	Открытые культуры способны осуществлять культурный обмен. Закрытые – наоборот. Но эти понятия относительны. Активно открытые: культуры заимствования; культуры вторжения. Пассивно открытые – культуры допуска.
Конформистские и конфронтационные	Конфронтационные – очень слабые культуры зависимости и приспособленчества. Они обладают особенностью подстраиваться под другую, более сильную культуру. Конформизм, как правило, связан с кризисом в культуре и в самой организации. Конфронтация – способна к противоборству, к защите своих ценностей, к борьбе за утверждение своего превосходства.
Субъективистские и объективистские	Субъективистская – это не культура организации, а культура тех лиц, которые реализуют миссию. Объективистская культура мало зависит от личностных качеств и культурных позиций отдельных членов. Она содержит единые, разделяемые членами организации ценности и нормы поведения, ясные ориентиры деятельности, возможные варианты реагирования на самые разнообразные изменения окружающей действительности.
Индивидуалистические и коллективистские	Индивидуалистические – члены организации действуют исходя из собственных интересов, реализуя собственные цели. Коллективистские – каждая организация действует исходя из коллективных интересов и коллективных целей.

Канадские исследователи Ф.Р. Манфред, Ке де Ври и Денни Миллер осуществили попытку перенести на типологию организаций и их культур психопатологические культуры, которые используются в психологии в отношении отдельных личностей. В данной типологии имеет место перенос на целую организацию психопатологических критериев, присущих личностям. Эти критерии определяют параметрическое состояние и развитие культуры организации. Учеными была разработана соответствующая классификация организаций, согласно которой следует различать<sup>52</sup>:

*1. Параноидельные организации.* В этих организациях имеют место недоверчивость и страх перед возможностью подвергнуться преследованиям в широком смысле слова, это создает соответствующий климат чрезмерного контроля и наблюдения. Что касается климата в коллективе, то данным организациям свойственна холодность в отношениях, лишенная эмоций и рациональность в работе.

*2. Принудительные организации.* Особенности таких организаций проявляются в следующем: все предписано, систематизировано, утверждено; ошибки, неточности, неясности должны избегаться любой ценой;

<sup>52</sup> Гнеденко, М.В., Щуров И.В., Гнеденко В.В. Организационная культура в современном менеджменте// *Фундаментальные исследования*. 2005. №9. С. 98-99.

на все случаи имеются принципы, руководящие установки и указания; планирование выступает в качестве закона; патриархальный стиль управления.

3. *Драматические (демонстративные) организации.* Из самого названия следует, что нормальные производственные процессы в этих организациях превращены в драматические инсценировки и представления.

4. *Депрессивные организации.* Такие организации выживают, скорее всего, в стабильном окружении, в условиях поддерживаемого и регулируемого рынка, без существенной конкуренции.

5. *Шизоидные организации.* В данных организациях руководители представляются окружающим холодными, бесчувственными, замкнутыми и иногда даже страшноватыми. Здесь, как и в депрессивных организациях, возникает вакуум в руководящем звене.

Наряду с уровнями и элементами выделены типы организационной культуры. Одна из самых популярных типологий предложена К. Камероном и Р. Куинном<sup>53</sup>. В ее основу положены четыре группы критериев, определяющих стержневые ценности организации:

- гибкость и дискретность,
- стабильность и контроль,
- внутренний фокус и интеграция,
- внешний фокус и дифференциация.

Данные авторы разработали рамочную конструкцию конкурирующих ценностей, при этом для выделения типов использовали следующие два измерения. Первое измерение отделяет критерии эффективности, которые подчеркивают гибкость, дискретность и динамизм, от критериев, акцентирующих стабильность, порядок и контроль. Второе измерение отделяет критерии эффективности, которые подчеркивают внутреннюю ориентацию, интеграцию и единство, от критериев, ассоциируемых с внешней ориентацией, дифференциацией и соперничеством. Континуум этого измерения простирается от организационной сплоченности и согласованности на одном краю до организационной разобщенности и независимости на другом. Оба измерения образуют четыре квадрата, каждый из которых представляет собой четко различимый набор индикаторов организационной эффективности. Другими словами, эти четыре группы критериев определяют стержневые ценности, по которым выносятся суждения об организации.

Названия квадратов соответствуют главным организационным формам, разрабатываемым наукой об организациях.

*Клановая организационная культура:* очень дружественное место работы, где у людей масса общего. Организации (подразделения) похожи

---

<sup>53</sup> Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер с англ. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Высока ее обязательность. Организация делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется как доброе чувство к потребителям и забота о людях. При этом типе организационной культуры организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.



Рис. 2. Типология организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну

*Адхократическая организационная культура* (от лат. ad hoc – «по случаю»): динамичное предпринимательское и творческое место работы. Ради общего успеха работники готовы на личные жертвы и риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации становится преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Успех означает производство/предоставление уникальных и новых продуктов и/или услуг. Важно быть лидером на рынке продукции или услуг. Организация поощряет личную инициативу, творчество и свободу.

*Иерархическая организационная культура*: очень формализованное и структурированное место работы. Часто ее называют бюрократическим типом организационной культуры. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они – рационально мыслящие коорди-

наторы и организаторы. Ценится поддержание главного хода деятельности организации. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Управление работниками предполагает озабоченность гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.

*Рыночная культура.* Этот тип организационной культуры доминирует в организациях, ориентированных на результаты. Ее главная забота – выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты. Они непоколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать. Репутация и успех составляют предмет общего радения. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность.

Многообразие факторов влияющих на свойства культуры организации, является одной из причин появления разнообразных типологий, призванных упорядочить задачи управления формирование культуры организации.

Распространенным в практике научного исследования является деление организационной культуры на субъективную и объективную.<sup>54</sup> Как правило, это деление представляет собой еще одну попытку определить структуру культуры, разделить ее идеальный и материальный уровень, выделить наиболее очевидные элементы. Так как объективную культуру связывают с физическим окружением, создаваемым на предприятии. В это окружение включают здание и его дизайн, место расположения, мебель и оборудование, цвет, объем пространства, различные удобства, наличие и вид внутренних услуг, например кафе, а также комнаты приема, организацию стоянки для автомобилей и даже сами автомобили. Эти предметы отражают ценности, которых придерживается предприятие. В эту категорию относят и другие явления, которые можно непосредственно наблюдать, такие как различные элементы символики, герои предприятия и истории о предприятии, обряды и ритуалы, язык общения и лозунги, фирменный стиль. Выделение объективной культуры может быть полезно с точки зрения практического исследования, фиксирования количества форм в которых непосредственно находят выражение ценности организации, а также для оценки качества этого выражения. С другой стороны, на наш взгляд, к объективной культуре логично относить все наблюдаемые процессы на предприятии, в том числе и производственные, а не только те формы, которые определяют первое впечатление от организации. Описывая элементы объективной культуры, некоторые исследователи причисляют к ней также корпоративные стандарты, как вид фирменного стиля. В свою очередь к корпоративным стандартам относят, среди прочего, миссию и философию.

---

<sup>54</sup> Бычкова А.В. Управление персоналом: учеб. пособие. Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. 200 с.

Другую классификацию, основанную на доминировании тех или иных элементов организационной среды, предложил Чарльз Хэнди. Он выделил также четыре типа организационных культур, ассоциировав их с греческими богами, характер которых, по мнению Ч. Хэнди, наиболее точно соответствует определенному типу культуры.

*Культура власти, или культура Зевса.* В такой культуре доминирует руководитель, он оказывает определяющее влияние на деятельность организации. Чаще всего это маленькие, динамичные и инновационные организации, созданные этим руководителем.

*Культура роли (процедуры), или культура Аполлона.* В этой культуре вся деятельность организации и ее членов четко регламентирована и формализована. В ней четко описаны должностные обязанности, правила и процедуры работы и принятия решений. Она чаще всего встречается в органах власти, промышленных гигантах и подобных им, а также других организациях, работающих в относительно стабильной и предсказуемой внешней среде.

*Культура заданий, или культура Афины.* Внимание руководства и персонала сконцентрировано на выполнении задач и проектов, и организация строится вокруг команд и проектных групп. Такая культура характерна для венчурных, высокотехнологичных, исследовательских, консалтинговых организаций – организаций, где особую роль играют знания и профессионализм персонала.

*Культура личности, или культура Диониса.* В фокусе этой культуры – личность. Как правило, такая культура господствует в творческих, «звездных» организациях или общественных ассоциациях, ориентированных на возможно полное удовлетворение потребностей их членов.

Исходя из таких обстоятельств, как ориентация культуры на людей или материальные условия, с одной стороны открытость и закрытость – с другой, выделяют следующие ее *типы*:<sup>55</sup>

✓ *бюрократическая культура* основывается на регулировании всех сторон деятельности организации на основе документов, четких правил, процедур; оценке персонала по формальным принципам и критериям. Источником власти, сконцентрированной в руках руководства, здесь является собственность, должность. Такая культура гарантирует людям стабильность, безопасность, избавляет от конфликтов;

✓ *опекунская культура* основывается на благоприятном морально-психологическом климате, сплоченности людей, групповых нормах и ценностях, неформальном статусе сотрудников, их личной активности, взаимопонимании, гармонии отношений. Культура гарантирует персоналу стабильность, развитие, участие в делах организации;

---

<sup>55</sup> Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2000. 662 с.

✓ *праксиологическая* (греч. *praktikos* – деятельный) культура нацелена на обеспечение наивысшей эффективности работы. Она покоится на порядке, рациональности, планах, тщательном контроле за их выполнением, оценке деятельности работника по результатам.

По различию в стратегической ориентации деятельности выделяют также организации реактивные, антисипационные и исследовательские типы организационной культуры<sup>56</sup>.

Реактивная культура ориентирует организацию на настоящее, выстраивая стратегии осторожно, с учетом предыдущего опыта и с минимальным риском. Кризисы в таких организациях возникают из-за неудовлетворительной эффективности.

Организационная культура антисипационных компаний ориентирована на будущее. Руководство стремится к постоянному росту возможностей и поэтому склонно принимать рискованные решения. Причиной изменений может стать частичное снижение эффективности деятельности.

Организации, имеющие культуру исследовательского типа обладают особенными характеристиками. Такая культура свойственна научно-исследовательским и проектным организациям. В них ориентируется на глобальные возможности в будущем, происходит постоянный поиск эффективных изменений, проводится соотношение рисков и выгод. Творческий характер работы заложен в саму природу таких организаций.

Стоит заметить, что организаций, культура которых полностью соответствует какому-либо из типов, описанных в различных типологиях, найти крайне сложно. Как правило, культура организации содержит в себе отличительные свойства нескольких типов, занимает промежуточное значение между типами культур выделенных в той или иной модели.

Голландский исследователь Гирт Хофстед, разделяет организационные культуры по следующим аспектам<sup>57</sup>:

- ✓ по степени индивидуализма или коллективизма;
- ✓ по степени неприятия неопределенности, то есть степени комфорта сотрудников при необходимости принимать решения, определении будущего;
- ✓ по степени мужественности или женственности. Мужественность определяет степень настойчивости, независимости, индивидуального доминирования, поощряемого в организации;
- ✓ по дистанции между людьми, имеющими различный статус (дистанции власти), то есть в какой степени члены организации воспринимают статус и социальное положение лиц;

---

<sup>56</sup> Басовский Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. 216 с. (сер. «Высшее образование»).

<sup>57</sup> Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: учеб. пособие. Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2003. 168 с.

✓ по степени значимости настойчивости, статуса, бережливости, и незначительности личной стойкости, репутации, уважение традиций, взаимность услуг (Г. Хофстед назвал этот аспект «конфуцианский динамизм»).

Американский исследователь Уильям Оучи выделил три типа организационной культуры<sup>58</sup>:

1. *Рыночная культура*, которая характеризуется господством стоимостных отношений и ориентацией на прибыль. Источником власти в рамках такой культуры является собственность на ресурсы.

2. *Бюрократическая культура*, основанная на господстве регламентов, правил и процедур. Источником власти служит должность членов организации.

3. *Клановая культура*, дополняющая предыдущие. Ее основу составляют внутренние ценности организации. Источником власти здесь служат традиции.

В зависимости от того, какие аспекты интересуют исследователя организационной культуры, а они могут быть связаны между собой, можно выделить следующие виды организационных культур<sup>59</sup>:

- 1) по стилю управления (авторитарные и демократические);
- 2) по типу организационной культуры (бюрократическая, органическая, предпринимательская и партисипативная);
- 3) по возрасту (молодая или старая);
- 4) по силе воздействия (сильная или слабая);
- 5) по направлению воздействия (функциональная или дисфункциональная);
- 6) по степени инновационности (инновационная или традиционная).

Организационные культуры можно определять с точки зрения степени *авторитарности и демократичности* управления организацией. Тяготение к определённому стилю руководства определяет основные принципы, требования к поведению и деятельности сотрудников, характеристики коммуникационного процесса, ориентацию на человека или на результат, характер отношений с сотрудниками и т. п.

В литературе представлены *четыре типа организационной культуры*, которые последовательно развиваются в ходе эволюции организаций. Отнесение организационной культуры к одному из этих четырех типов позволит, с одной стороны, определить уровень организационного развития, а с другой – установить соответствие этого уровня общему состоянию внешней среды.

---

<sup>58</sup> Коротков Э.М. Организационное поведение: учеб. пособие / под ред. Э.М. Короткова. М.: Тюмень, 2002. 320 с.

<sup>59</sup> Макарова А.В.. Воздействие организационного развития на организационную культуру организации // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2008. №3. С. 53-59.



Доминирование бюрократической, органической, предпринимательской, партиципативной организационной культуры можно определить по критериям. Основные критерии отнесения культур к определённому типу<sup>60</sup>:

1) предположение о свойствах работников (лентяи, общественные существа, личности, профессионалы, работяги, ориентированные на сообщество);

2) основные мотивы деятельности работника (личные доходы, социальные отношения в сфере труда, вызов, влекущий самореализацию, ситуативные мотивы);

3) организационная структура (разновидности бюрократической структуры, неопределённая, гибкая, подвижная, органическая, команда);

4) форма контроля (жёсткий контроль, групповое давление, конкуренция, мягкий, корректирующий, самоконтроль);

5) стиль управления (авторитарный, либерально-демократический, демократический)

Также существует другая классификация типологии организационных культур<sup>61</sup>.

*По возрасту (молодая или старая).* Здесь анализируется длительность существования и ситуация создания организации. Срок существования мог быть не очень долгим, однако если темпы роста организации и развития общества были высоки, то организацию можно считать более зрелой (т. е. интенсивность приобретения совместного опыта была выше).

*По силе воздействия.* Необходимо различать *сильную* и *слабую* культуру: сильная культура характеризуется главными (стержневыми) ценностями организации, которые интенсивно поддерживаются, четко определены и широко распространяются. Чем больше членов организации, которые разделяют эти главные ценности, признают степень их важности и привержены им, тем сильнее культура.

*По направлению воздействия* (функциональная или дисфункциональная). Какое влияние оказывает организационная культура на эффективность деятельности организации – способствует повышению эффективности, препятствует или никак не влияет и определяет ее функциональность.

Оценку организационной культуры по степени инновационности, ориентации на новое и развитие можно исследовать при помощи следующих признаков:

1) степень ригидности персонала (данный признак необходимо брать с обратным значением, т.е. 1 / на значение признака, т.к. увеличение значения данного признака уменьшает значение исследуемого параметра);

---

<sup>60</sup> Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА, 2006. – 558 с. – с.80

<sup>61</sup> Максименко, А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. - Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2003. - 168 с.

2) количество нововведений, рационализаторских предложений, изобретений и т.п. (значение признака влияет напрямую на значение параметра);

3) степень доверия персонала руководству;

4) уровень квалификации работников (работники с низким уровнем квалификации боятся по различным причинам перемен, связанных с изменениями);

5) уровень (степень) стимулирования инновационного поведения определяется количеством стимулирующих инновационное поведение воздействий к общему количеству стимулирующих воздействий (на основании приказов, распоряжений, системы оплаты, премирования).

Отнести культуру к определённому виду, в соответствии с перечисленными параметрами, можно по различным признакам, перечень которых определяется либо самим исследователем, либо группой экспертов, компетентных в данных вопросах.

Типологии как инструмент исследования культуры организации имеют свои преимущества и свои недостатки. Они позволяют по отдельным признакам предположить состояние других элементов организаций. Типологии могут оказать существенную пользу при первичной, общей диагностике культуры предприятия, которая должна предшествовать созданию программы по ее совершенствованию.

Вместе с тем, типологии являются жесткими моделями, описывающими крайние состояния культуры организации. В их основу, как правило, положен один максимум два признака культуры организаций, которые и определяют количество ее типов. Можно с большой уверенностью сказать, что типологии представляют собой полезный, но ограниченный в своих возможностях инструмент оценки культуры организации. Он может применяться только в комплексе с другими методами. Отнесение культуры организации к тому или иному типу на основе типологии, нельзя считать достаточным для составления заключения о свойствах конкретной организационной культуры и тем более, для формирования рекомендаций по ее использованию и совершенствованию.

Знание типа организационной культуры позволяет выявить наиболее характерные ее черты, особенности управления, тенденции развития, положительные и отрицательные характеристики, соответствие условиям внешней и внутренней среды.

Особый интерес в этом смысле и в свете настоящей работы имеет исследование организационной культуры применительно к вузу и ее взаимосвязям с воспитательным процессом, который является одной из важнейших составляющих всей внутренней жизни учебного заведения и как бы принижается всей организационной культурой.

### 1.3. Сущность, содержание и теоретические подходы к исследованию организационной культуры в студенческой среде

Введение понятия организационная культура в педагогическое пространство является оправданным, поскольку под культурой в широком смысле понимается целенаправленная деятельность людей по созданию новых значительных приращений в области социальных отношений, в экономике, искусстве, производстве, в создании новых технологий, В специфическом педагогическом понимании «культура в студенческой среде» выступает как его содержательная составляющая, источник знаний о природе, обществе, способах деятельности, эмоционально-волевого и ценностного отношения человека к окружающим людям, труду, общению.

В современных условиях изменения социально-экономической среды значение фактора организационной культуры существенно возрастает, так как заложенные в ней значительные ресурсы позволяют на качественно новом уровне решать повседневные задачи организации и строить долгосрочные планы. Однако эти возможности в настоящее время не до конца осознаны руководителями вузов, хотя сегодня процесс становления организационной культуры уже набирает силу, и этого нельзя не заметить<sup>62</sup>.

На формирование личности будущей специалиста, способы и формы его жизнедеятельности в условиях переходных процессов оказывает влияние культурное пространство, обусловленное особенностями современного общественного развития, изменениями в системе социокультурных ценностей в сфере образования. Это культурное пространство, освоение которого происходит не только в рамках учебного процесса, но и в свободное от учебы время, как показывают результаты изучения мнения студентов, неоднозначно воздействует на развитие и самосовершенствование личности. Содержание, структура, социокультурная направленность, формы и методы организации свободного времени, активность или пассивность самого студента в освоении этой зоны культурного пространства во многом определяют уровень его культурно-эстетических потребностей и интересов, способ его жизнедеятельности как будущего молодого специалиста.

Чем выше уровень организационной культуры, тем в меньшей степени студенты и сотрудники нуждаются в директивах, наставлениях, детальных схемах и подробных инструкциях. Кроме того, чем выше уровень культуры учебного заведения, тем выше его престиж и конкурентоспособность. Организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать студентов на общие цели,

---

<sup>62</sup> Коровина О.Ю. Подготовка педагогических кадров по проблеме формирования организационной культуры образовательного учреждения// Ярославский педагогический вестник. 2008. №4. С. 66-69.

мобилизовать инициативу студентов, обеспечивать преданность, облегчать общение, оказывать воздействие на качество обучения.

Вуз как и любая другая организация, являющаяся социальным институтом, функционирует на основе системы отношений, норм, убеждений, ценностей и символов, определяющих его внутреннюю среду и способы взаимодействия с внешним окружением. Данная совокупность отношений и условий составляет культуру организации<sup>63</sup>.

Организационная культура в студенческой среде 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 ценностей.

Концепция вузовской *организационной культуры* предполагает, прежде всего, расширительное толкование понятия «научно-педагогическое сообщество вуза». Его членами должны быть признаны как преподаватели, так и все категории обучающихся, включая абитуриентов. При этом кафедра в системе высшего образования выступает модельным коллективом для студенческих групп и всех подразделений вуза. Столь сильное допущение основывается на интуиции единства организационной культуры любой успешной организации. Во всяком случае, оно позволяет сосредоточиться на концептуализации доминирующей культуры – культуры научно-педагогического сообщества<sup>64</sup>.

Усиливая конкурентоспособность вуза, организационная культура способствует повышению его имиджа, приобретению им хорошей репутации. Следует заметить, что, выбирая вуз для профессионального образования, будущие студенты руководствуются не столько его имиджем, сколько репутацией. Престиж образовательного учреждения имеет общий характер, а репутация относится к конкретным аспектам его деятельности.

Студенчество определяется как «особая социальная группа, характеризующаяся специально организованными, пространственно и временно структурированными бытием, условиями труда, быта и досуга, социальным поведением и психологией, системой ценностных ориентаций». К системообразующим признакам студенчества различные исследователи относят маргинальность всех сторон его жизнедеятельности, субкультуру, относительную независимость социальной психологии и поведения, доминантное влияние половозрастного фактора<sup>65</sup>.

---

<sup>63</sup> Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю. Организационная культура вуза в условиях реформ // Университетское управление: практика и анализ. 2009. №6. С. 23-30.

<sup>64</sup> Безгодков Д. Концептуальные основания организационной культуры вуза // Высшее образование в России. 2008. №7. С. 125-130.

<sup>65</sup> Маркова О.Ю. Философия образования о менталитете и ценностных ориентациях современных студентов // Россия и Грузия: диалог и родство культур. Вып. 1 / под ред. В.В. Парцванения. СПб., 2003. С.232.

Студенчество как социальная группа, обладает весьма неустойчивой структурой и функциями. Интенсивная составляющая структуры студенчества связана с высотой его потребностей, амбиций, намерений, способностей и запросов материальных, культурных, духовных, политических и рациональных<sup>66</sup>.

Организационная культура определяет то, ради чего студенты поступили именно в вуз; 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 организационной культуре. Организационная культура не так явно проявляется на поверхности, ее трудно «пощупать». Если можно говорить о том, что организация, а в нашем случае вуз имеет «душу», то этой душой является организационная культура.

Студенчество включает людей, целенаправленно, систематически овладевающих знаниями и профессиональными умениями, занятых усердным учебным трудом. Как социальная группа оно характеризуется профессиональной направленностью и сформированностью отношения к будущей профессии.

Студенты, по сравнению с другими группами населения отличаются наиболее высоким образовательным уровнем, наиболее активным потреблением культуры и высоким уровнем познавательной мотивации. Во время обучения в вузе формируется основа трудовой профессиональной деятельности. Знания, умения, навыки, усвоенные в процессе обучения, выступают в качестве средств профессиональной направленности<sup>67</sup>.

Попробуем сформулировать теперь понятие организационной культуры в студенческой среде, здесь сделать это несколько сложнее, нежели для предприятий и фирм, применительно к которым это понятие разрабатывается в теории управления, из-за своеобразной и неизмеримо более сложной и динамичной структуры коллектива – не только сотрудники, а сотрудники в совокупности со студентами, также являющимися носителями отношений внутренней культуры вуза, но состав, которых непрерывно изменяется (ежегодный прием-выпуск).

В большинстве определений организационной культуры, в том числе и в вышеприведенных, можно выделить одни и те же или очень близкие по смыслу исходные элементы и послышки. К ним можно отнести, во-первых, так называемые базовые предположения, т.е. предположения, которые принимаются всеми членами организации или их большинством и которых они придерживаются во всех своих действиях и поведении. Эти предпо-

---

<sup>66</sup> Петрова Т.Э. Социология студенчества в России. Этапы и закономерности становления. СПб., 2000. С.23.

<sup>67</sup> Гладышева И.А. Педагогические условия воспитания социальной ответственности студентов негосударственного вуза: дис.... канд. пед. наук: КГУ им. Некрасова. Кострома, 2006.

ложения, хотя они и касаются самой сути организации, часто не поддаются точному формулированию и принимаются бездоказательно, нередко на интуитивном или полуинтуитивном уровне<sup>68</sup>. Это может быть, например, предположение о демократизме высшего учебного заведения или, наоборот, о господствующем здесь авторитаризме, особой его роли в образовании, науке, просветительстве, культуре.

Во-вторых, общим для всех определений является понятие ценности или ценностных ориентаций задающих некоторые нормы поведения для членов организации, позволяющих определиться в вопросе о том, какое поведение следует считать допустимым или, напротив, недопустимым. Такой ориентацией применительно к студенческой среде может быть, например, утверждение, что не бывает плохих учащихся, а бывают плохие преподаватели. А, следовательно, нельзя обвинять студентов в неудачах учебного заведения, низкой успеваемости или недостаточной воспитанности.

В-третьих, к необходимым посылкам, лежащим в основе определения организационной культуры, можно отнести также символику, под которой можно понимать те средства духовного и материального внутриорганизационного окружения, с помощью которых нормы и ценности доводятся до членов организации. Элементами символики являются, в частности, традиционные ритуалы и обряды, организационные запреты, язык общения. Применительно к вузу это могут быть, например, ритуал посвящения в студенты, торжественные заседания Ученого совета, истории крупных научных открытий.

У студентов, поступивших в вуз, первое впечатление складывается благодаря организационной культуре. Всё, с чем они сталкиваются, несёт на себе отпечаток организационной культуры.

Организационная культура предстаёт перед студентами в виде поведения окружающих, подчиняющихся неизвестным законам, согласующихся с неизвестными ценностями. Если работа по адаптации студентов, поступивших на первый курс, поставлена хорошо, то до них доводится свод правил и норм, согласно которым он должен вести себя, те ценности, на которые он должен ориентироваться.

Студенты последних курсов, как правило, не замечают проявлений культуры, поведение окружающих им кажется нормальным. Осознать собственную организационную культуру они могут лишь при сравнении её с другими вузами. Организационная культура оказывает немалое влияние на мировоззрение человека, зачастую общие ценности превращаются в ценности личности и остаются в дальнейшем.

---

68 Виханский О.С, Наумов А.И. Менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2006. 670 с. С. 326.

Одним из современных и весьма конструктивных подходов к анализу проблемы формирования деловых качеств студента является изучение организационной культуры в студенческой среде, где происходит обучение молодого специалиста. Анализ возможностей формирования деловых качеств студента, выходящего на рынок труда. Определение соответствия этих качеств запросам рынка во многом сводится к изучению организационных культуры<sup>69</sup>.

Все образовательные учреждения, подобно любым другим организациям, имеющим свою историю, имеют и собственную культуру. В самом общем виде это совокупность базовых гипотез и убеждений, становление которых, зачастую неявное и почти неосознанное, начинается одновременно с возникновением учреждения. Организационная культура в студенческой среде действует как мощная сила, определяющая индивидуальное и групповое поведение<sup>70</sup>.

Организационная культура в высшем учебном заведении, представляющая собой объединение различных субкультур – общей, педагогической, научно-исследовательской, информационной, технологической и других, может рассматриваться как система артефактов, накопленных вузом в ходе его эволюции. Артефакты культуры – это искусственно созданные сущности, являющиеся продуктами и результатами целенаправленной деятельности ее носителей<sup>71</sup>.

Культура в любом сообществе, в том числе и в вузе, является мощным регулятором деятельности людей. Культура задает целевой ориентир (общественно одобряемые цели), ограничивает способы достижения целей (социально приемлемые средства – нормы поведения, принятые в данном сообществе), а также даёт психологическую поддержку и одобрение со стороны сотрудников, студентов и преподавателей, если они действуют в рамках правил.

Задачи формирования целостной культуры студента решает вся совокупность преподаваемых в вузе дисциплин. В рамках обретения узкой специальности вряд ли возможно формирование всесторонне развитой культуры студента, не способен он и проявиться как яркая индивидуальность. Личностная культура складывается как результат именно всесторонности подготовки, ориентированной на профессиональное мастерство. Таков один из принципов организации учебной деятельности студентов в учебно-воспитательном процессе в вузе.

---

<sup>69</sup> Захарова Л.Н. Психология управления. Н.Новгород: Изд-во Гладкова, 2004. 271 с. С. 165.

<sup>70</sup> Шендель Т.В. Организационная культура как интегративный фактор педагогической технологии // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 77. С. 425-428.

<sup>71</sup> Гуревич Л.И., Бойченко Г.Н. Информационно-технологические артефакты организационной культуры вуза в трансформации ментальных ценностей педагогического сообщества // Высшее образование сегодня. 2009. № 6. С. 24-27.

Учеба – основной вид деятельности студентов, поэтому она играет наиважнейшую роль в формировании целостной культуры будущего специалиста. Учебная деятельность и являющаяся ее продолжением непрерывная производственная практика закладывают основы профессионального мастерства. Учебной деятельности принадлежит особое место и в становлении личности будущего специалиста, его мышления, кругозора, социальных установок, характера, работоспособности.

*Организационную культуру в студенческой среде* можно определить как совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских отношений, в том числе между студентами и преподавателями.

Авторское понятие «организационная культура в студенческой среде» состоит в совокупности формальных и неформальных правил и норм поведения, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, принимаемых студентами и преподавателями в качестве основы внутривузовских взаимодействий, отличающееся от других конкретностью изложения и позволяющее наиболее четко представить смысл и толкование данной категории.

Очень многие практики и теоретики, говоря об организационной культуре, делают упор на ее внешнюю сторону – на порядки, традиции, на организационную символику. При этом недооценивается тот факт, что носителями организационной культуры являются люди, а в нашем случае студенты, преподаватели и сотрудники университета. Именно в их головах отражается тот порядок вещей, те системы отношений и те образцы поведения, которые складываются в вузе в силу тех или иных обстоятельств. Организационная культура – это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми неписаными правилами, определяющими, как должны вести себя студенты, преподаватели и сотрудники. При этом речь идет об убеждениях и ценностях, которые в большей или в меньшей степени разделяются подавляющим большинством.

Студенты, разделяя веру и ожидания, создают свое физическое окружение, вырабатывают язык общения, совершают адекватно воспринимаемые другими действия и проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции. Все это, будучи воспринятым ими, помогает понять и интерпретировать организационную культуру в студенческой среде, то есть 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.

Успех и эффективность формирования организационной культуры вуза тесно связаны с возрастанием роли человеческого, личностного фактора, с



привлечением преподавателей и студентов к участию и соучастию в управлении этими процессами. В отличие от обычных организаций воздействие организационной культуры в вузе осуществляется не только на сотрудников, но и на студентов. В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется положительная или отрицательная информация о вузе. Студенты вуза являются одновременно представителями внутренней и внешней среды. Если косвенное воздействие организационной культуры (имидж вуза, средства массовой информации, рекламная продукция и т. д.) оказывают влияние на всех студентов в равной степени, то прямое воздействие – особая атмосфера вуза, информационная и социальная среда, внутриорганизационное поведение действуют на студентов по-разному.

Высшая школа как любая организация системна и иерархична. Она обладает подсистемами, которые одновременно выступают как составные части единой системы. Сотрудники и студенты в подсистемах группируются в соответствии со структурой организации и с их основной функцией. В подсистемах зарождаются субкультуры, несформулированные ценности, неформальные нормы. Они невидимы, влияют на членов организации опосредованно. Субкультуры отражают разнообразие интересов разных подразделений, отделов, служб. В связи с этим можно предположить, что студенты вуза как представители подсистемы и носители молодежных субкультур (микро-культур) участвуют в формировании организационной культуры вуза. Исходя из определения, важными в формировании организационной культуры вуза являются психические и социальные свойства личности студента.

Немаловажную роль в формировании организационной культуры играют такие качества личности студента как коммуникативность, внимательность к другим людям, способность сочувствия, умение влиять на людей, развивающиеся в процессе общения и межличностного взаимодействия.

Из этого вытекают свойства организационной культуры студенческой в студенческой среде:

- *общность*: знания, ценности, установки, обычаи используются группой для удовлетворения потребностей ее студентов;
- *иерархичность и приоритетность*: любая культура предполагает ранжирование ценностей;
- *системность*: организационная культура является сложной системой, объединяющей отдельные элементы в единое целое;
- *коллективность*: культура не может быть произведена средствами изолированных друг от друга индивидов, является прерогативой коллектива, члены которого находятся в тесном регулярном взаимодействии;
- *эмоциональность*: организационная культура обладает огромной эмоциональной силой;

– *историчность*: формирование организационной культуры является процессом трудным и медленным, особенно на уровне тех допущений, которые представляются как само собой разумеющееся;

– *динамичность*: несмотря на свою кажущуюся стабильность, организационная культура претерпевает изменения на протяжении всей истории существования.

Среди *функций* организационной культуры в студенческой среде выделяются *общие и специфические*.

*Общие* функции делятся на регулирующие и функции воспроизводства. Функции регулирования обеспечивают адаптивно-приспособительные (внешние) и интегрированные (внутренние) задачи деятельности студенческой среды вуза. Специфика адаптации проявляется в процессах приведения вуза в состояние динамического равновесия с внешней средой. При этом внутриорганизационная интегрированность управленческих процессов во многом влияет на успешность адаптации. Функции воспроизводства выполняют в вузе, с одной стороны, репродуктивные, стандартизирующие и сохраняющие, а с другой – творческие, развивающие инновационные задачи.

К *специфическим* относятся следующие функции организационной культуры в студенческой среде<sup>72</sup>:

– *охранная*: культура служит своеобразным барьером для возникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, характерных для внешней среды;

– *интегрирующая*: прививая определенную систему ценностей, синтезирующую интересы всех уровней организации, организационная культура создает ощущение идентичности интересов индивидуумов и отдельных групп;

– *регулирующая*: организационная культура включает неформальные, неписанные правила, которые указывают, как студенты должны вести себя в процессе обучения;

– *образовательная и развивающая*;

– *функция управления качеством обучения*.

Высшее учебное заведение с сильной культурой в студенческой среде имеют согласованный набор ценностей и норм, тесно связывающих ее членов друг с другом и способствующих их вовлеченности в процесс достижения организационных целей. Слабая культура дает расплывчатые рекомендации в отношении того, как студенты должны себя вести. В вузах со слабой культурой для координирования организационного поведения в

---

<sup>72</sup> Основы менеджмента: учебник для вузов /Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кислякова; под ред. Д.Д. Вачугова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Высшая школа, 2005, 376 с. С. 127.

первую очередь применяются не ценности и нормы, а используется формальная организационная культура.

Опыт зарубежных вузов свидетельствует, что университеты, которые ставят своей целью создать репутацию в какой-то конкретной области, достигают большей эффективности, чем те, кто стремится к престижности». Достаточный уровень организационной культуры позволяет каждому члену педагогического коллектива самостоятельно определять возможность достижения им наибольшего успеха в повышении и своей собственной репутации (как исследователя и как преподавателя), и вуза в целом<sup>73</sup>.

Организационная культура в студенческой среде представляет собой совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Организационные отношения в вузе – это взаимодействие, противодействие или нейтральное отношение элементов (т.е. студентов, преподавателей) вуза.

Характеристика организационной культуры в студенческой среде охватывает:

- *индивидуальную автономность* – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в вузе;
- *структуру* – взаимодействие преподавателей, студентов, действующих правил;
- *направление* – степень формирования целей и перспектив деятельности;
- *интеграция* – степень, до которой части (субъекты) в рамках вуза пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;
- *поддержку* – уровень помощи, оказываемой преподавателями своим студентам;
- *стимулирование* – степень зависимости вознаграждения от результатов в научной сфере, общественной жизни;
- *управление конфликтами* – степень разрешаемости конфликтов;
- *управление рисками* – степень, до которой студенты поощряются в инновациях и принятии на себя риска.

Эти характеристики включают как структурные, так и поведенческие измерения. Тот или иной вуз может быть подвергнут анализу и подробно описан на основе перечисленных выше параметров и свойств.

Таким, образом, вуз, а именно годами проверенная организационная культура в студенческой среде оказывает огромное влияние на успеваемость и качество обучения студентов.

---

<sup>73</sup> Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. 2007. N11. С.62-64.

## 2. РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

### 2.1. Субъекты управления организационной культурой в студенческой среде

Организационная культура – это новая область знаний, которая выделась также из сравнительно новой области знаний – организационного поведения, и изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации, в том числе и в сфере высшего образования.

Основная цель организационного поведения в вузе – сформировать у студентов модель поведения, как в вузе, так и в любой другой организации, дать представление о том, как более продуктивно осуществлять свои обязанности и получать от этого большее удовлетворение.

Для реализации данной цели требуется, кроме всего прочего, сформировать ценностные установки студентов в непосредственной связи с установками вуза. Речь идет о нормах, правилах, или стандартах, на организационном поведении. Любое поведение должно оцениваться или самооцениваться по наиболее общественно прогрессивным меркам. Это довольно большая область приложения сил и для теоретиков, и для практиков. Актуальность изучения и применения таких норм, правил и стандартов несомненна. В результате из организационного поведения начинает выделяться новое научное направление – организационная культура, которая всегда будет его составной частью.

Для каждого направления организационного поведения существует своя организационная культура и все они составляют единое целое.

Организационная культура вуза – это совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Организационные отношения в вузе – это взаимодействие, противодействие или нейтральное отношение элементов (т.е. студентов, преподавателей) вуза.

Субъектами управления организационной культурой в студенческой среде могут быть:

- ректорат (руководство вуза, структурные подразделения, разрабатывающие приказы и положения по управлению студентами);
- деканаты (руководство институтов (факультетов), задающие ориентиры поведения студентов);
- кафедры (руководство кафедры, преподаватели, осуществляющие взаимоотношения со студентами);
- преподаватели, кураторы, осуществляющие управление посредством взаимоотношений в студенческой среде;

– студенты, старосты групп, обучающиеся в студенческой среде и управляющие организационной культурой;

– студенческие организации (профсоюзные организации, студенческие кружки, самостоятельные объединения студентов).

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде осуществляется на трех уровнях:

– *уровень стратегического управления*, который осуществляет *руководство вуза*, выполняя стратегические, аналитико-прогностические, проектировочные, координационные функции, а также функции нормативно-правового, материального, финансового обеспечения и стимулирования, направленные на получение эффекта развития организационной культуры в студенческой среде;

– *уровень тактического управления*, который осуществляют заместители по учебной, воспитательной, научно-методической, административно-хозяйственной работе, выполняя функции текущего планирования, мониторинга, трансляции инновационного опыта, учебно-методического, материально-технического, социально-педагогического, информационного обеспечения, организации эксперимента, учета и отчетности;

– *уровень оперативного управления*, осуществляемый педагогическим коллективом. Субъекты этого уровня управления реализуют функции текущего планирования образовательного процесса, выполнения качества обеспечивающих мер, текущего и итогового мониторинга качества, экспериментальной апробации инновационных образовательных программ и технологий, учета и отчетности.

Совокупность действий, связанных с формированием организационной культуры в студенческой среде, свидетельствует о ее человекоцентристской направленности. Такая организационная культура, порождая высокую мораль, чувство ответственности за решение проблем, побуждает к высокому уровню деловой активности, которая способствует обеспечению качественного образования.

Под качеством результата деятельности по управлению развитием организационной культуры следует понимать:

– соответствие общественным требованиям;

– удовлетворенность выпускников полученным образованием;

– востребованность выпускников на рынке труда и их компетентность со стороны работодателя;

– качество обучения и уровень знаний студента;

– конкурентоспособность, престиж и высокая репутация вуза.

Характеристика организационной культуры охватывает:

• индивидуальную автономию – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в вузе;

- структуру – взаимодействие преподавателей, студентов, действующих правил;
- направление – степень формирования целей и перспектив деятельности;
- интеграция – степень, до которой части (субъекты) в рамках вуза пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;
- поддержку – уровень помощи, оказываемой преподавателями своим студентам;
- стимулирование – степень зависимости вознаграждения от результатов в научной сфере, общественной жизни и т.д.;
- управление конфликтами – степень разрешаемости конфликтов;
- управление рисками – степень, до которой студенты поощряются в инновациях и принятии на себя риска.

Эти характеристики включают как структурные, так и поведенческие измерения. То или иное высшее учебное заведение может быть подвергнуто анализу и подробно описан на основе перечисленных выше параметров и свойств.

Обобщая сказанное, можно дать более общее определение организационной культуре. Организационная культура – это система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения студентов и преподавателей вуза, стиля руководства, показателей удовлетворенности студентов качеством образовательных услуг, а сотрудников вуза – условиями труда, уровня взаимного сотрудничества студентов между собой и с преподавателями, перспектив развития.

Целью организационной культуры является формирование у студента комплекса знаний и практических навыков, которые должны обеспечить студентам умение самостоятельно и на достаточно высоком уровне решать задачи, связанные с убеждениями, ценностями и моделями поведения, грамотно выстраивать межличностные отношения.

Организационная культура выражает лицо, имидж, самую сущность или дух учебного заведения (как и любой другой организации). Понятие организационная культура многоаспектно, и охватывает различные компоненты.

Организационная культура оказывает непосредственное влияние на качество обучения студентов, что выражается в формировании норм поведения в вузе и обществе, способности беречь свое время, в умении планировать личную деятельность, грамотно излагать свои мысли, в умении публично выступать. Имидж, внешний вид студента, развитие твор-

ческой активности также складывается под влиянием организационной культуры.

Поступая в вуз, молодой человек (как юноши, так и девушки) оказывается в новой социальной позиции – студент. Этот социальный статус требует от студента освоения новых ролей, определяющих его активную позицию в обществе, и большей ответственности – как за собственное образование, так и за саморазвитие. Личность студента это целостная самоорганизующаяся достаточно устойчивая система. Однако считать ее законченной и полностью сформировавшейся еще рано, т.к. психосоциальное развитие студента продолжается. Образование в этом процессе играет значительную роль, но является не единственным побудителем развития.

Способность взаимодействия человека с обществом и предметным миром формируется в обучении и является сущностью повседневного поведения людей. В первую очередь обращается внимание на личный пример преподавателя, который является образцом культуры речи и мышления, культуры преподавания, взаимоуважения, корректности, чувства меры в выражении своих чувств, такта в общении с другими людьми, умения слушать собеседника.

Повседневное поведение осуществляется через участие в разнообразных социальных ситуациях, часто определяемых общением с другими.

Поведение одного человека в общении может быть также мерой поведения другого человека и таким образом может быть ориентировано на определенные социальные и культурные нормы. Когда встает вопрос о культурных нормах, можно говорить о культуре поведения и как о ее разновидностях – культуре общения, культуре самовыражения.

Культура поведения – это совокупность сформированных, социально значимых качеств личности, повседневных поступков человека в обществе, основанных на нормах нравственности, этики, эстетической культуры.

Таким образом, культура поведения выражает нравственные требования общества, закрепленные в нормах, принципах и идеалах, а также то, как они интегрированы в личностный опыт и проявляются в следующем:

- как студент выглядит;
- как себя предъявляет другим;
- как выбирает себя и свои действия в той или иной ситуации;
- в стиле организации собственной жизни и общения.

Культура общения, в свою очередь, предполагает:

- гуманное отношение друг к другу;
- наличие у студентов знания о психологических последствиях для другого человека той или иной формы поведения.

Она выражается в устойчивом стремлении сохранить собственное достоинство и не унижить достоинство другого; уважать его индивидуальность, быть терпимым к непосредственным партнерам, а также не

переносить деловые конфликты на эмоциональную и личностную сферу взаимоотношений; щадить самолюбие собеседника, коллеги; выдержать при необходимости психологическую паузу в споре; понять логику и мотивы собеседника; снять ненужный эмоциональный накал в общении.

Формирование личности происходит в процессе активного освоения человеком той или иной культуры. В освоении личностью культуры можно выделить два уровня: овладение знаниями о ценностях (на этом уровне знания о ценностях могут только декларироваться) и формирование собственной культурной системы на основе ассимилированной модели культуры. Второй уровень выстраивается на основе возникновения личного отношения к чему-либо, например, ценностям, через переживание личной сопричастности. Самовыражение как творение себя в ситуации является возможностью проявления сопричастности.

## 2.2. Факторы формирования и развития организационной культуры в студенческой среде

Культурную систему студента определяют культурные установки, сформированные воспитанием в его соотнесенности с личным опытом. Эти установки ложатся в основу его поведения, но не всегда могут быть проявлены. В поведении проявляется только внешняя часть культурной системы личности. Определенные условия (ситуация) формируют модель поведения. В нестандартных ситуациях, неожиданных для индивида, могут быть проявлены скрытые (неосознаваемые человеком) или скрываемые характеристики личности. Выделяются следующие модели поведения в нестандартных ситуациях:

- модель спонтанного поведения в ситуации с новыми внешними условиями;
- модель поведения в ситуации инсайта с новыми внутренними условиями;
- модель поведения в ситуации фрустрации (в ситуации личной неопределенности);
- модель поведения в ситуации неопределенности внешних условий;

Модели поведения можно рассматривать:

- относительно класса ситуаций (через ситуацию можно оказывать педагогическое влияние);
- относительно типа реакции на ситуацию (можно диагностировать определенные индивидуально-типологические особенности);
- относительно типа взаимодействия в ситуации, т.к. мнение и поведение других участников оказывает влияние.



Выбор своего поведения зависит от: типа личности, психологической зрелости индивида, уровня воспитанности, психологического состояния и психологического здоровья.

Человек обладает способностью к самовыражению, но это не только его способность, но и потребность. В. Франкл писал о двух важнейших потребностях человека: «быть нужным» и «быть кем-то». А.Г. Асмолов пишет, соответственно, о «культуре полезности» и «культуре достоинства», имея в виду, что способ жизнедеятельности индивидов в тот или иной период основывается на доминирующей потребности.

Поведение, направленное на коммуникацию, приобретает формы выразительности, приобретает часто сигнально-коммуникативную функцию. Самовыражение, это способ предъявлять себя в различных ситуациях с целью проявить свою уникальность, непохожесть, свою позицию, свой выбор. Самовыражение это потребность «быть кем-то». Самовыражение – характеристика желаний личности выразить во внешнем внутреннее индивидуальное, основываясь на индивидуальных способностях, в то время как стиль общения и стиль поведения складываются под влиянием общественного мнения.

Культура самовыражения студента – внешние проявления в поведении устойчивых качеств, свойств личности, основанных на ценностях. Личность выбирает на разных этапах своего развития ценности переживания, ценности отношения, ценности творчества.

Критерии оценки поведения студента:

- тип реакции в нестандартных ситуациях (тип реакции – тип акции);
- наличие или отсутствие выбора (пассивность – активность в отношении условий);
- способ самовыражения (отсутствие или наличие индивидуального стиля во внешности, в деятельности, в образе жизни);
- ценности, определяющие выбор в ситуации (ценности переживания, ценности отношения, ценности творчества).

Принципы воспитания культуры поведения студентов:

- личность студента должна рассматриваться как целостная система, образование в этой системе занимает только часть жизненных целей, т.к. наряду с ней появляются другие: создать семью, иметь детей, занять определенное положение в обществе;
- необходимо учитывать большую потребность взрослого учащегося в психосоциальном образовании, которое предполагает осознание собственной гражданской позиции, социального статуса, личностной и профессиональной компетенции и этнической и культурной идентичности;
- важным принципом работы со студентами является ориентация на осознании жизненных целей, образовательных смыслов в их контексте,

собственного поведения и соответствия его уже сформировавшемуся представлению о собственной поведенческой модели;

- необходимы формы, предполагающие проживание и интеграцию чувств в процессе обучения, такие, например, как групповая дискуссия по актуальным проблемам возраста и жизненных целей, психодраматическая проработка ценностных ориентаций и жизненных смыслов;

- важно учитывать, что взрослый учится в конкретных ситуациях и ориентирован в результате обучения не на знания, а на целостный личностный и профессиональный опыт.

Усиление воспитательных функций высших учебных заведений с целью повышения культуры поведения студентов возможно при следующих условиях:

- если учитываются потребности студентов, как взрослых обучающихся;

- если учитываются личностные особенности студентов как взрослых обучающихся;

- если к личности студента подходить как к целостной системе и рассматривать образование как важную, но не единственную составляющую этой системы;

- если учитывать необходимость психосоциального

- образования.

В условиях глобальных социокультурных преобразований и формирования новой концепции развития общества, особо обнаруживает себя ориентация на личность, интеллект, культуру, науку.

В связи с этим одной из приоритетных стратегий повышения качества образования в вузе является создание необходимых и достаточных условий для воспитания человека культуры, немаловажным компонентом, в характеристике которого является высокая культура научного мышления, самопознания, самореализации, межличностного научного диалога. Воспитание культуры учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности студентов в процессе обучения в вузе является фундаментом вышеуказанных стратегий.

При этом весьма важно изжить сложившийся в условиях авторитарного подхода взгляд на воспитание как целенаправленное жесткое управление процессом воспитания студентов, личностный потенциал которых мобилизовался на уровне извне заданного содержания воспитания, норм и правил поведения и общения.

Учебно-исследовательская и научно-исследовательская деятельность студентов рассматривается как целостная, многомерная, многоуровневая, открытая личностно-ценностно-ориентированная система творческой самореализации, саморазвития, самовоспитания, основанная на интеграции

логических, интуитивных, эвристических, рефлексивных, эмпатийных компонентов.

Культура учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности может быть представлена в виде следующих ее содержательно-структурных компонентов.

В осмыслении сущности и особенностей методологической культуры особое место занимает логика мыслительного процесса, в котором, вместе с тем, есть много индивидуального, неповторимого. Строгость и точность аргументации в нем сочетаются с образностью, метафоричностью, при этом четко проявляется субъектность стиля мышления. Однако свобода мысли не должна быть свободна от методологической направленности. Методологическая, интеллектуальная, креативная, информационная культуры являются, с одной стороны, необходимым и достаточным условием, для развития личностного опыта творческой, исследовательской деятельности, который обеспечивает постоянную интеллектуальную и креативную активность студентов, а, с другой стороны, его результатом и личностной основой самовоспитания научной культуры и самосовершенствования.

Критериями интеллектуальной культуры являются:

- обобщенность понятий;
- способность к само моделированию вариативной учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности;
- способность к систематизации и интеграции научных знаний, методов познания;
- устойчивая ценностная ориентация на наращивание личностного опыта творческой, исследовательской деятельности;
- устойчивая потребность в повышении качества учебного и научного познания, обеспечивающего их системное, целостное развитие;
- ориентация на культуру-творческий диалог;
- проявление толерантности в культуру-творческом диалоге.

Методологическая культура обеспечивает следующие образовательно-воспитательные функции: мировоззренческую, интегративную, эвристическую, креативную, прогностическую.

При разработке вариативных моделей учебно-исследовательской деятельности необходимо принять во внимание положения о том, что их основанием является ориентация на развитие, воспитание и самовоспитание личности студента как субъекта учебно-исследовательской деятельности и жизнедеятельности в целом. При этом особое значение приобретает интериоризация объективных ценностей научного познания и самопознания во внутриличностный план. Этот процесс будет более эффективным, если эти ценности будут адекватны разнообразным уровням развития их субъектности.

Динамика субъектного саморазвития и самовоспитания студентов в условиях учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности имеет место при соблюдении следующих этапов:

Первый этап – формирование навыков самопознания, развитие рефлексивных, эмпатийных способностей, обучение приемам самообладания; актуализация ценностно-мотивационной и потребностной сфер познавательной, исследовательской деятельности; развитие способности студентов рассматривать учебно-исследовательскую деятельность как жизненно важное и значимое явление, событие; поиск альтернативных способов самореализации, саморазвития, самосовершенствования в этой деятельности.

Второй этап – овладение основами субъектного жизнетворчества. На этом этапе должен быть создан некий «субъектный фон», актуализирующий рефлексию в овладении ценностями и смыслами учебно-исследовательской деятельности, способствующий созданию индивидуальных проектов самореализации, саморазвития и самовоспитания. Для этого необходимо создание ценностно-смыслового субъектного поля.

Третий этап – актуализируются способности студентов к профессиональному самоопределению, формированию будущей профессиональной научной культуры. Особое значение придается «развитию регулятивных механизмов» исследовательской деятельности, поведения, общения.

Четвертый этап – практическая реализация индивидуальных моделей самореализации, саморазвития и самовоспитания в учебно-исследовательской, научно-исследовательской деятельности. На этом этапе активно развивается активная субъектная позиция в рамках моделируемой будущей профессиональной деятельности. Особое внимание уделяется актуализации процессов самоактуализации и самореализации в созданном субъектно-смысловом поле, совершенствованию регулятивов поведения, общения, деятельности, самооценке личностных достижений и их динамики.

В процессе многолетних исследований были выделены наиболее эффективные педагогические технологии, обеспечивающие саморазвитие и самовоспитание студентов в соответствии с изложенными выше стратегиями:

- технология проблемно-поискового обучения;
- личностно-ориентированные технологии организации учебно-исследовательской деятельности студентов;
- тренинги творческого саморазвития, личностного роста, релаксации, аутотренинга;
- игры-исследования;
- субъектно-ориентированные исследовательские практикумы.

Таким образом, эффективность воспитания студентов в учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности обеспечивается

реализацией и интеграцией личностного, деятельностного, культурологического, аксиологического, акмеологического подходов.

Это позволяет создать единое воспитательное пространство, обеспечивающее гармонизацию процессов нравственного, эстетического, интеллектуального, креативного и других видов воспитания и самовоспитания. В связи с этим имеет место, с одной стороны, целостная, а с другой стороны, многомерная и многоуровневая гуманизация воспитательного процесса студентов. В результате наблюдается био-социально-психологическая-интеллектуально-креативная целостность личности, открытая к культуротворческому диалогу с социумом и научным сообществом.

Факторы формирования и развития организационной культуры в студенческой среде (рис. 3):

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. Внешность человека свидетельствует также о его уважении к людям. Студент, освоивший настоящую манеру одеваться в вузе, может потом использовать это на работе в будущем.

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 их взаимодействием. Считается, что студенты уже взрослые люди, готовые к установлению адекватных межличностных взаимоотношений. Однако это далеко не всегда 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. Это обязательное качество настоящего студента-лидера.

4. *Соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе.* Знание этикета позволит студенту произвести приятное впечатление своим внешним видом, манерой говорить, умением поддерживать разговор, правильно вести себя в вузе и обществе.

5. *Повышение творческой активности студента.* Активность студента – его способность преобразовывать учебную информацию на основе овладения организационной культурой. Она 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 каждый студент располагает изначально в равном количестве. Но результаты его использования у разных студентов различны.

8. *Планирование личной деятельности студента.* Задача студента по лучшему управлению своим временем заключается как в сокращении количества часов, проводимых за делами, так и в достижении больших результатов за одинаковое количество часов. А 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.



Рис. 3. Схема компонентов организационной культуры в студенческой среде

Вышеотмеченные характеристики организационной культуры в студенческой среде, взятые вместе, отражают и придают смысл концепции организационной культуры высшего учебного заведения. Помощь в понимании этой концепции может оказать модель отношений между содержанием культуры учебного заведения, ее проявлением и восприятием и интерпретацией этой культуры студентами. Студенческая среда является ключевым элементом образовательной среды высшего учебного заведения. Именно поэтому многие характеристики являются общими для этих понятий, например, имидж и внешний вид студента, творческая активность, организация взаимоотношений, где учитываются внутригрупповые, межгрупповые взаимоотношения и общение с преподавателями, соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе. Также присутствуют характеристики, относящиеся только к студенчеству, такие как умение управлять временем, планирование, грамотное изложение информации и умение выступать публично, которые отражаются на организационной культуре вуза, но зависят в первую очередь от студента.

Отдельные составляющие организационной культуры могут сохраняться в относительно неизменном виде неопределенно долгое время, столько же, сколько существует сам вуз. Они как бы образуют остов организационной культуры, на котором постепенно нарастает все остальное. Организационная культура образует в целом устойчивую систему отношений, выполняющую, в частности, функцию коллективной памяти вуза. Она образует своеобразный очаг стабильности в непрерывно изменяющемся образовательно-воспитательном пространстве и в этом своем качестве может служить главной опорой для построения модели системы воспитания вместо общепризнанной концептуальной идеи или в ее дополнение, если такая идея есть.

Организационная культура – это неуловимый, неосязаемый, не выражаемый прямо феномен, не требующий доказательств. Каждый вуз разрабатывает набор правил и предписаний, управляющих повседневным поведением студентов в своей группе<sup>74</sup>.

Таким образом, ценность организационной культуры и ее компонентов состоит в том, что они усиливают организационную сплоченность и согласованность в поведении студентов. Хотя в определенный момент времени под воздействием внешней среды, введением инноваций в вузе организационная культура становится не соответствующей этим изменениям и тогда необходимо приспособливаться к новым условиям, то есть формировать новую организационную культуру студентов в вузе.

Основная цель организационной культуры в студенческой среде – сформировать у студентов модель поведения, как в вузе, так и в любой

---

<sup>74</sup> Каргашова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 1999. 220 с. С. 190.

другой организации, дать представление о том, как более продуктивно осуществлять свои обязанности и получать от этого большее удовлетворение.

Для реализации данной цели требуется, кроме всего прочего, сформировать ценностные установки студентов в непосредственной связи с установками вуза.

Роль организационной культуры в осуществлении стратегии университета состоит в «одушевлении» происходящих изменений, создании организационной идеологии. Она отражает специфику и уникальность университета. Инновационную культуру, ориентированную, прежде всего на готовность к изменениям, должны усвоить по возможности все сотрудники и руководители университета. Происходящие изменения нуждаются в понимании и одобрении сотрудниками, так как речь идет о новых ценностях и нормах.

Современный университет воспринимается позитивно, если он обеспечивает высокий уровень и качество подготовки специалистов, а это предполагает формирование у выпускников готовности вхождения в организационную культуру своего предприятия<sup>75</sup>.

Эффективность современного высшего образования связана с реализацией его различных функций, основной из которых является подготовка кадров высокого профессионального уровня. Этот уровень определяется сегодня не только наличием фундаментальных знаний и профессиональных умений, но и сформированностью адекватных условиям профессиональной деятельности мотивационных установок, а также целым рядом качеств личности, дающих возможность выпускникам успешно самореализоваться в современных социально-экономических условиях. Уровень знаний и профессиональных умений выпускников обеспечивается, прежде всего, содержательной стороной образовательного процесса. Мотивационные установки, ценности, деловые качества личности, модели поведения и самооценки будущих менеджеров, реализуемые в дальнейшем на рабочем месте, – «поведенческой средой» образовательного учреждения или его организационной культурой<sup>76</sup>.

Обобщая сказанное, можно дать более общее определение организационной культуре. *Организационная культура в студенческой среде* – это система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения студентов и преподавателей вуза, стиля руководства, показателей удовлетворенности студентов качеством образовательных услуг, а сотрудников вуза – условиями труда, уровня

---

<sup>75</sup> Мальцева Г.И., Горшкова О.В. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета // Университетское управление. 2006. №2. С.40-41.

<sup>76</sup> Кузьмина С.В. Организационная культура вуза как фактор обеспечения психологической готовности спортивных менеджеров к работе в рыночных условиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. № 2. С. 294-300.



взаимного сотрудничества студентов между собой и с преподавателями, перспектив развития<sup>77</sup>.

Разработка новых концепций долгосрочного развития образовательных учреждений имеет для идущих в стране преобразований огромное практическое значение. Конечно, реальное формирование эффективной организационной культуры в российских образовательных учреждениях – вопрос будущего. Но беспрецедентный динамизм современной эпохи требует от организаций образовательного типа выбора новых ориентиров стратегического развития. Любое российское образовательное учреждение, стремящееся идти в ногу со временем, не может не иметь в качестве одного из таких ориентиров формирования эффективной организационной культуры, дающей каждому студенту и преподавателю возможность самоутвердиться, осознать значимость своей личности.

### 2.3. Социально-психологическая подготовка студентов к профессиональной деятельности как инструмент воздействия организационной культуры на качество и технологию обучения студентов

Учебные занятия, домашние задания, полная или частичная занятость на работе, и столько возможностей для развлечений – жизнь студента может показаться очень насыщенной и занятой.

Большинство взрослых скажут, что после получения образования дел становится еще больше. Появится руководитель, который будет ждать от вас работы; будут дети, которых нужно кормить, одевать и водить к врачу; интересы и увлечения, которым нужно уделять время; общественная деятельность, учеба и т.д.

Современный карьерный менеджмент требует обеспечения эффективного психологического сопровождения карьеры специалиста уже на самых ранних этапах его профессионального становления. Очевидно, что решение проблемы должно приниматься как на государственном, так и региональном уровне и система высшего образования должна внести свой вклад в формирование трудовой мотивации выпускников.

Термин психологическая подготовка чаще всего используется для обозначения обширного круга действий людей, которые направлены на формирование и развитие психических процессов и качеств личности для успешной деятельности.

Под *психической готовностью студентов к активной деятельности* подразумевается состояние студента, приобретенное в результате подго-

---

<sup>77</sup> Воронова О.В. Организационная культура и качество образования// Вологдинские чтения. 2005. № 51. С. 9-10.

товки и позволяющее достигнуть определенных результатов в будущей профессии.

*Психологическая подготовка к работе* – подготовка человека как личности к существованию в организации в соответствии с требованиями этой организации и с собственными потребностями, мотивами и интересами.

*Психологическая подготовка студента к работе* – один из аспектов использования научных достижений психологии, реализации ее средств и методов для повышения эффективности будущей профессиональной деятельности. В связи с этим психологическая подготовка связана с повышением психологической культуры студента.

Также, *психологическая подготовка студента к работе* – это единство его психических характеристик, обеспечивающих успешное начало трудовой деятельности в организации.

Чаще всего психологическая подготовка рассматривается как один из видов подготовки. В этом случае ей, наряду с другими видами, отводится определенная роль в планировании учебного процесса, назначаются соответствующие цели, формы и методы.

Например, студент принял большое количество сложных решений, сдал экзамен, зачет или другой или выполнил другой вид работы, но не занимался психотренингом. В логике рассмотрения психологической подготовки как одного из видов подготовки он носил свою теоретическую подготовленность, но не продвинулся в психологической. Однако принятие сложных решений потребовало от него значительных волевых усилий, сосредоточение внимания и проявление других психических качеств. В результате произошли изменения и в его психологической готовности, но они не были учтены.

Из этого следует, что студенту просто необходимо иметь психологическую подготовку, которая позволяет студенту результативно выполнять свои профессиональные функции. Исходя из этого, можно выделить следующие критерии:

- сформированность у студентов внутренних мотивов к управленческой и ведущей к ней учебной деятельности;
- наличие профессионально важных качеств;
- удовлетворенность студентов теми сторонами учебной деятельности, которые наиболее значимы для становления профессионала в будущем.

Из выше сказанного следует, что психологическая подготовка необходима студентам для дальнейшего развития и реализации своей деятельности в профессиональном будущем.

Таким образом, психологическая подготовка может быть рассмотрена не только как особый вид подготовки, наряду с физической, специальной, теоретической, но и как особая функция каждого из этих видов подготовки –

функция формирования отношения, оценки значимости всех видов проделанной работы (в том числе и вне учёбы) для успеха в будущей профессии.

Только в этом случае достигается более высокий системный уровень подготовки студента, когда все его действия организуются в соответствии с логикой высоких достижений, имеют четкую мотивационную структуру. И именно это способствует включению целенаправленных действий студента в состав деятельности.

Психология вуза как наука и практика призвана обеспечить психологическую подготовку студентов к активной деятельности, сформировать или развить их психологическую культуру, создать необходимые предпосылки для теоретического понимания и практического применения важнейших проблем.

Известно, что, получив диплом о высшем образовании, молодой специалист рано или поздно становится руководителем отдела, цеха, участка, предприятия. Высшая школа готовит сегодня не руководителей производства, а всего лишь специалистов с дипломом о высшем образовании. Управленцами они становятся, поработав на производстве, после чего наиболее ответственных и знающих специалистов администрация выдвигает на руководящие должности. Управление – сложная область человеческой деятельности, и руководитель должен обладать не только определенными личными качествами, но и целым набором теоретических и практических навыков. Отсюда вполне логично заключить, что каждого выпускника вузов следует рассматривать как потенциально возможного будущего руководителя, и поэтому его необходимо готовить и теоретически, и практически к выполнению этой важной социальной функции.

В выработке нравственной культуры, в формировании эрудиции и умении руководить людьми немалую роль играют приёмы самосовершенствования.

Самоприказ – это короткое распоряжение, сделанное самому себе: «Разговаривать спокойно!», «Не поддаваться на провокацию!». Он помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики.

Самовнушение помогает вести себя, не выходя за рамки принятых в данном обществе правил культурного поведения, владеть собой в самых трудных ситуациях.

Самокорректировка позволяет преобразовать негативные мысли и чувства, разрушающие жизненный потенциал, в гармоничную структуру. Если такое преобразование происходит сознательно, то оно приводит к более эффективному использованию жизненной энергии личности.

Таким образом, в результате такого рода психологической подготовки студенты обретают качества лидера. Это проявляется как возможность принятия творческих решений, как естественная непринужденность и

уверенность, возросшая работоспособность, как возможность бесконфликтного общения, способность быть лидером. Эти качества присутствуют на подсознательном уровне и реализуются в конкретных ситуациях.

Основное внимание уделяется таким традиционно развиваемым направлениям, как профориентирование и профконсультирование, формированию профессиональной идентичности, развитию мотивации к достижениям, организации консультирования по проблемам личностного роста и выбора индивидуальной траектории карьерного продвижения. На первый план, соответственно, выходят психологические факторы адаптации, в число которых входят, в том числе и формирование стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности молодых специалистов, закрепление у них установки на ведущую роль личностного ресурса, ответственной позиции по отношению к управлению карьерным продвижением.

Привлечение студентов старших курсов, демонстрирующих успешное поведение на рынке труда, в процесс формирования мотивации карьеры у студентов младших курсов обеспечивает более успешную профессионализацию последних. При этом реализуется модель наставничества и обеспечивается адаптация студентов к реалиям рынка труда уже с первых курсов обучения в высшем учебном заведении. Подобное курирование играет значительную роль не только в профессиональной, но и социальной адаптации студентов. При этом «кураторы» – старшекурсники получают навыки реального управления, развивая навыки эффективной межличностной коммуникации.

Молодые специалисты ещё на студенческой скамье должны быть убеждены, что их интеллектуальный и творческий потенциал будет востребован, у них должны быть не только сформированы профессиональные знания и умения, но и развито стремление к самореализации в труде, и личностная готовность действовать в условиях рыночной экономики.

Рассмотрим компоненты психологического сопровождения карьеры молодого специалиста на ранних этапах его профессионального становления.

1. *Планирование карьеры студентов* имеет первостепенное значение. Традиционные взгляды на молодого специалиста как на неопытного, социально незрелого, недостаточно подготовленного, но обладающего завышенными притязаниями человека в большинстве случаев мешают при поиске достойного места работы. Студенты, знающие заранее чего они хотят, реально оценивают свое положение на рынке труда, владеют современными технологиями, в том числе информационными, при поиске работы ориентированы не столько на уровень заработной платы, сколько на возможности самореализации, карьерного роста, условия трудовой деятельности.

2. *Анализ изменений в личности выпускника.* Выпускник вуза становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде размера заработной платы, условий труда, возможности для развития своих способностей и карьерного роста. Таким образом, вуз активно участвует в управлении карьерным продвижением своих выпускников. Из числа наиболее успешных студентов-старшекурсников они формируют кадровый резерв для предприятий, организаций, компаний и фирм, погружая будущего выпускника в специфику профессиональной деятельности через целый ряд процедур: задание на прохождение производственной практики; заказ на выполнение дипломного проекта, имеющего реальное практическое значение для конкретного производства или деятельности компании на рынке; организацию стажировок на будущем рабочем месте.

3. *Помощь в адаптации студентов.* Основное внимание в данном случае уделяется таким традиционно развиваемым направлениям, как профориентирование и профконсультирование, формированию профессиональной идентичности, развитию мотивации к достижениям, организации консультирования по проблемам личностного роста и выбора индивидуальной траектории карьерного продвижения. На первый план, соответственно, выходят психологические факторы адаптации, в число которых входят, в том числе и формирование стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности студентов, ответственной позиции по отношению к управлению карьерным продвижением.

4. *Включение в практическую деятельность.* Умение включаться в реальную ситуацию, нести ответственность за свою часть деятельности является одной из ключевых компетенций, обеспечивающих успех выпускника вуза. Высшее учебное заведение может создать условия для самого активного участия студентов в различных областях деятельности: профессиональной, общественной, культурной. Включение студентов в работу различных профессиональных, творческих и научных объединений и сообществ обеспечивает накопление разнообразного опыта и, соответственно, возможность выбора различных вариантов и моделей карьеры. Вуз может инициировать и поощрять создание научно-исследовательских рабочих групп в рамках подготовки крупных научно-практических конференций, форумов.

5. *Формирование профессиональных качеств и раскрытие потенциала.* В обучении технологиям планирования и реализации карьеры современные вузы, претендующие на роль лидеров в бизнес-образовании, смешивают акцент на освоение будущими специалистами методов адекватной самооценки деловых и личностных качеств, раскрытии собственного потенциала. Только после наработки содержательной стороны профессио-

нальной карьеры можно переходить к формированию технологических умений – навыков уверенного поведения при трудоустройстве, ведения телефонных переговоров, эффективной самопрезентации и т.д.

6. *Внутривузовское наставничество.* Привлечение студентов старших курсов, демонстрирующих успешное поведение на рынке труда, в процесс формирования мотивации карьеры у студентов младших курсов обеспечивает более успешную профессионализацию последних. При этом реализуется модель наставничества и обеспечивается адаптация студентов к реалиям рынка труда уже с первых курсов обучения в высшем учебном заведении. Подобное курирование играет значительную роль не только в профессиональной, но и социальной адаптации студентов. При этом старшекурсники получают навыки реального управления, развития навыки эффективной межличностной коммуникации.

Реализация технологии может стать основой создания эффективной системы психологического и организационного сопровождения карьеры специалиста на ранних этапах его профессионализации.

Таким образом, выпускник вуза становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде размера заработной платы, условий труда, возможности для развития своих способностей и карьерного роста. Заранее спланированные жизненные цели помогут студенту быть стрессоустойчивым и обеспечат психологический настрой при поиске работы.

### 3. МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

#### 3.1. Выборочная совокупность, методы сбора и обработки информации

Эффективность современного высшего образования связана с реализацией его различных функций, основной из которых является подготовка квалифицированных кадров. Этот уровень определяется не только наличием фундаментальных знаний и профессиональных умений, но и сформированностью адекватных условиям профессиональной деятельности мотивационных установок, а также целым рядом качеств личности, дающих возможность выпускникам успешно самореализоваться в современных социально-экономических условиях.

В рамках монографического исследования были проведены углубленные исследования с целью изучения организационной культуры в студенческой среде.

**Цель исследования** – выявить особенности развития организационной культуры в студенческой среде пензенских вузов.

**Предмет исследования** – процессы формирования и развития и организационной культуры в студенческой среде.

Проведенный нами анализ развития организационной культуры в студенческой среде послужил основанием для выводов, касающихся существующих положительных и отрицательных сторон в развитии культуры студенчества.

Исследование проводилось в несколько этапов. На первом этапе осуществлялась подготовка к исследованию, разрабатывались его программа и инструментарий. На втором этапе проведено пилотажное обследование вузов, неформализованное интервью с экспертами по программе исследования, в результате чего была осуществлена коррекция методики и инструментария. На третьем этапе были обследованы высшие учебные заведения, вошедшие в выборочную совокупность, проведен экспертный опрос. На четвертом этапе осуществлялась статистическая обработка первичных данных. Пятый этап – заключительный, на котором проводился анализ и интерпретация полученных результатов, формулировались выводы и подводились итоги исследования.

*Формы сбора первичной информации.* Первичные данные были получены в ходе опроса студентов старших и младших курсов следующих вузов г. Пензы:

1. Пензенский государственный университет;

2. Пензенский государственный университет архитектуры и строительства;

3. Пензенская государственная технологическая академия;

4. Пензенская государственная сельскохозяйственная академия.

Требования репрезентативности выборки означают, что по выделенным параметрам состав обследуемых объектов должен приближаться к соответствующим пропорциям в генеральной совокупности. Строго репрезентативную выборку по всем важным для проблематики исследования параметрам обеспечить невозможно. Мера подобия выборочной модели структуре генеральной совокупности оценивается ошибкой выборки. Повышенная надежность допускает ошибку выборки до 3 %, обыкновенная – от 3 до 10 %, приближенная – от 10 до 20 %, ориентировочная – от 20 до 40 %, а прикидочная – более 40 %.

По расчетам Ядова В.А.<sup>78</sup>, если иметь в виду генеральную совокупность численностью от 5 тыс. и больше, то можно указать величины фактической ошибки выборки в зависимости от ее объема (табл. 4), что весьма важно, т.к. величина допустимой ошибки зависит от цели исследования и должна приближаться к 5 %.

Объем выборки при анкетировании студентов составил от генеральной совокупности (больше 5000 чел.) 400 респондентов с учетом величины фактической ошибки выборки в зависимости от ее объема. Фактическая ошибка выборки в нашем исследовании составляет 5 %, что вполне допустимо и соответствует уровню «обыкновенной надежности».

Т а б л и ц а 4

Соотношение объема выборки и фактической ошибки

№ п/п	Показатели	Значения							
		25	45	100	123	156	204	400	625...
1	Объем выборки, если генеральная совокупность $\geq 5000$	25	45	100	123	156	204	400	625...
2	Фактическая ошибка при данном объеме, %	20	15	10	9	8	7	5	4

Выбор количественного и качественного состава группы экспертов проводился в соответствии с научными разработками ряда авторов<sup>79, 80, 81</sup>.

<sup>78</sup> Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. Изд-во: Академкнига, Добросвет, 2003. 600 с. С. 73.

<sup>79</sup> Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Математико-статистические методы экспертных оценок. М.: Статистика, 1980. 252 с.

<sup>80</sup> Мюллер П., Нойман П., Шторм Р. Таблицы по математической статистике: пер. с нем. и предисловие В.М. Ивановой. М.: Финансы и статистика, 1982. 278 с.

<sup>81</sup> Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. Изд-во: Академкнига, Добросвет, 2003. 600 с.



Минимальное количество экспертов, исходя из заданной достоверности результата ( $A=0,95$ ), определяется по уравнению

$$m = h^2 \cdot r_a \cdot \frac{r_0}{\Delta^2}, \quad (1)$$

где  $h$  – доверительный коэффициент (0,95);

$r_a$  – доля элементов выборки с наличием заданного признака (0,95);

$r_o$  – доля элементов выборки с отсутствием заданного признака (0,05);

$\Delta$  – ошибка репрезентативности (0,05).

$$m = \frac{(0,95)^2 \cdot 0,95 \cdot 0,05}{(0,05)^2} = 17,2 \approx 18 \text{ чел.}$$

В качестве экспертов были привлечены 29 высококвалифицированных специалиста ведущих вузов России, из них: 21 % – заведующие кафедрами, 13,7 % – деканы, 6,8 % – проректоры, 41,3 % – доценты, 17,2 % – старшие преподаватели, в том числе члены экспертного совета ВАК. Их средний возраст 45 лет, 10 % – в возрасте 20-25 лет, 24 % – в возрасте 26-40 лет, 48 % – в возрасте 41-60 лет, 17 % – свыше 60 лет. Их средний стаж работы в данном вузе – 19 лет. Он равен стажу работу в качестве преподавателя.

### 3.2. Методы анализа исходной информации

Уровень знаний и профессиональных умений выпускников обеспечивается, прежде всего, содержательной стороной образовательного процесса. Мотивационные установки, ценности, деловые качества личности, модели поведения и самооценки будущих специалистов, реализуются в дальнейшем на рабочем месте, – «поведенческой средой» образовательного учреждения или его организационной культурой<sup>82</sup>.

Главная проблема состоит в том, что организационная культура остается аморфным понятием, не имеющим количественных оценок и коэффициентов подсчета ее влияния на успеваемость и жизненный успех организации<sup>83</sup>. В случае изучения организационной культуры применительно к студенческой среде также трудно провести расчеты, поэтому показатели исследования в основном качественные.

В зависимости от категории респондента использовались следующие виды формализованных вопросников по изучению практики управления организационной культурой в студенческой среде:

1. Анкета для студентов;

<sup>82</sup> Кузьмина С.В. Организационная культура вуза как фактор обеспечения психологической готовности спортивных менеджеров к работе в рыночных условиях// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. № 2. С. 294-300.

<sup>83</sup> Левина С.Ш., Бузаева Е.Г. Механизмы и инструменты управления организационной культурой предприятия: моногр. Пенза: ПГУАС, 2007. 188 с. С.38.

2. Анкета для экспертов;

3. Опросный лист №1 для экспертов (ранжирование факторов, оказывающих влияние систему управления организационной культурой в студенческой среде

4. Опросный лист №2 для экспертов (определение весовых коэффициентов по показателям для расчета социально-экономической эффективности системы управления организационной культурой в студенческой среде

Задачей анкеты для студентов было изучение мнений студентов разных курсов, специальностей и вузов по нескольким аспектам развития организационной культуры в студенческой среде. Вопросы задавались в закрытой и открытой форме для последующего их обобщения и статистической обработки.

Вопросы изложены в наиболее приемлемой, простой, дружелюбной и понятной форме, что у студентов не возникло ни единого затруднения, более того, чтобы у них осталось приятное впечатление и ощущение собственной значимости после окончания заполнения анкеты. Анкета включала три блока вопросов:

1. Оценка особенностей развития организационной культуры в студенческой среде.

2. Оценка характеристик организационной культуры в студенческой среде.

3. Личная информация.

Раздел *«Оценка особенностей развития организационной культуры в студенческой среде»* включает вопросы об оценке уровня организационной культуры в студенческой среде, составе субъектов управления развитием организационной культуры в студенческой среде, оценке работы субъектов по управлению развитием организационной культуры, средствах реализации эффективного управления, о мотивах вуза и задачах управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

В раздел *«Оценка характеристик организационной культуры в студенческой среде»* входят вопросы о состоянии основных компонентов организационной культуры в разных вузах, оценка таких компонентов, как организация взаимоотношений в студенческой среде, умение грамотно излагать мысли письменно, имидж и внешний вид студента, умение выступать публично, творческая активность студентов, соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе, управление временем, личная организация студента, воздействие преподавателя.

Раздел *«Личная информация»* включает вопросы о поле, возрасте, вузе, специальности, наличии работы у студентов, месте проживания и служит основой для сравнения степени управления организационной культурой в студенческой среде.

Эксперты также должны были проранжировать факторы, оказывающие влияние на уровень организационной культуры в студенческой среде по степени значимости (табл.5).

Т а б л и ц а 5

Факторы, определяющие уровень организационной культуры  
в студенческой среде

Групповые факторы	Обозначение
Наличие общих традиций, предположений, символики	К1
Эффективность внутригрупповых и межгрупповых взаимоотношений	К2
Грамотная организация взаимоотношений с преподавателями	К3
Признание общепринятых ценностей и норм	К4
Сплоченность студенческих групп	К5
Культура поведения в вузе и обществе	К6
Личностные факторы	
Соблюдение норм поведения в вузе и обществе	К7
Наличие организаторских качеств	К8
Способность работать в команде	К9
Умение грамотно излагать мысли письменно	К10
Коммуникативные навыки	К11
Ценностные ориентации студента	К12
Результативность творческой деятельности	К13
Способность к сотрудничеству с коллегами и преподавателями	К14
Умение студента беречь время	К15
Понимание общественной значимости выполняемой задачи	К16
Трудолюбие и работоспособность	К17
Умение решать конфликты	К18
Способность к научно-исследовательской работе	К19
Соответствующий внешний вид студента	К20
Стремление к высокой успеваемости	К21

Анкета для экспертов включает вопросы, где нужно определить степень актуальности, дать оценку, выбрать один или несколько вариантов ответа, дать свой ответ и другие вопросы, позволяющие в полной мере охарактеризовать уровень развития организационной культуры в студенческой среде.

По результатам мнений экспертов при оценке перечня компонентов, по каждому из массивов, составляющих факторы, оказывающие влияние на организационную культуру в студенческой среде, были установлены:

– суммы присвоенных баллов  $S_p$  :

$$S_p = \sum_{j=1}^m b_{ij} , \quad (2)$$

где  $m$  – количество экспертов;

$b_{ij}$  – оценочный балл в ранжировочном ряду;

$i$  – номер фактора;

$j$  – номер, присвоенный эксперту;

– средние суммы рангов  $T_p$  при  $n$  факторах:

$$T_p = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m b_{ij}}{n}, \quad (3)$$

– отклонения  $J_i$  от средней суммы рангов:

$$J_i = S_p - T_p. \quad (4)$$

Для количественной оценки степени согласованности мнений всех специалистов определялся коэффициент конкордации:

$$W_k = \frac{12 \cdot \sum_{i=1}^n J_i^2}{m^2 \cdot (n^3 - n)}. \quad (5)$$

Данный коэффициент является самым распространенным, поскольку обладает рядом преимуществ:

– прост в вычислении;

– позволяет выявить согласованность мнений экспертов по нескольким факторам, оказывающим влияние на один конечный результат, то есть является общим коэффициентом ранговой корреляции для группы экспертов;

– результат его вычисления нагляден, чем ближе его значение к 1, тем согласованнее мнение экспертов.

Расчет всех этих значений осуществляется на ЭВМ с использованием стандартных программ. Значимость коэффициентов конкордации  $W_k$  может изменяться от 0 до 1, причем его равенство единице означает, что все эксперты дали одинаковые оценки по данному фактору, а равенство нулю означает, что связи между оценками, полученными от разных экспертов, не существует. Таким образом, чем больше связь между коррелируемыми признаками, тем ближе коэффициент к 1. Качественную оценку тесноты связи можно провести при помощи шкалы Чедока (табл.6).

Т а б л и ц а 6

Шкала Чедока для качественной оценки коэффициента конкордации

Показатель тесноты связи	0,1-0,29	0,3-0,49	0,5-0,69	0,7-0,89	0,9-0,99	1
Характеристика связи	Слабая	Умеренная	Заметная	Тесная	Очень тесная	Функциональная

Отбор значимых факторов из общей совокупности (массива) осуществляется по среднему рангу  $\bar{b}$ . Средний ранг определяется по формуле:

$$\bar{b} = \frac{b_{ij}^{\max} + b_{ij}^{\min}}{2}, \quad (6)$$

где  $b_{ij}^{\max}$  – максимальный оценочный балл в ранжировочном ряду;

$b_{ij}^{\min}$  – минимальный оценочный балл в ранжировочном ряду.

Значимые факторы отбираются, исходя из соотношения:  $\bar{b}_i < \bar{b}$ .

Средний ранг  $i$ -го фактора рассчитывается как

$$\bar{b}_i = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m b_{ij}. \quad (7)$$

Кроме того, можно оценить важность качественных характеристик влияния организационной культуры в студенческой среде (весовой коэффициент) по формуле

$$\mathcal{E}_i = \frac{\max\{b_i\} - b_i}{\max\{b_i\}}, \quad (8)$$

где  $b_i$  – сумма рангов  $i$ -го показателя (фактора),

$$b_i = \sum_{j=1}^m b_{ij}. \quad (9)$$

По показателям весовых коэффициентов и полученным балльным значениям определяется средневзвешенное значение уровня организационной культуры в студенческой среде по формуле

$$K_p = \frac{\sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n a_i b_{ij}}{m}, \quad (10)$$

где  $K_p$  – средневзвешенный интегральный показатель организационной культуры в студенческой среде;

$m$  – количество экспертов;

$n$  – количество качественных характеристик;

$a_i$  – весомость  $i$ -й качественной характеристики;

$b_j$  – оценка  $j$ -м экспертом  $i$ -й качественной характеристики организационной культуры.

Данная методика составляет основу разработки модели системы управления организационной культурой в студенческой среде, а также потенциальной оценки использования выделенных факторов.

### 3.3. Методические положения по оценке социально-экономических результатов реализации системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Следующим этапом исследования стало определение социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде (прил. 4). Экспертам предлагалось проставить удельные веса по специально выделенным показателям для оценки социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

При оценке будут рассчитаны фактические и плановые результаты. Помимо сопоставления с плановыми индикаторами, систематический анализ фактических результатов обеспечивает целенаправленное использование существующих результатов деятельности системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде. Нами были использованы следующие индикаторы оценки социально-экономических результатов реализации системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде (табл. 7).

Т а б л и ц а 7

Перечень индикаторов для оценки социально-экономических результатов реализации системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Индикаторы	
<i>Результаты воздействия организационной культуры в студенческой среде на внешний вид студента</i>	
П <sub>1</sub>	Индикатор, учитывающий стремление студентов к совершенствованию внешнего вида
П <sub>2</sub>	Индикатор, учитывающий значение внешнего вида студента
П <sub>3</sub>	Индикатор, характеризующий соответствие внешнего вида студента предъявленным требованиям
П <sub>4</sub>	Индикатор, характеризующий издание учебно-методической литературы, затрагивающей проблему внешнего вида студента
П <sub>5</sub>	Индикатор, характеризующий наличие учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента
П <sub>6</sub>	Индикатор, характеризующий наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студента
<i>Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде</i>	
П <sub>7</sub>	Индикатор, характеризующий наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов
П <sub>8</sub>	Индикатор, характеризующий работу старост студенческих групп
П <sub>9</sub>	Индикатор, характеризующий сотрудничество во взаимоотношениях студентов
П <sub>10</sub>	Индикатор, определяющий характер взаимоотношений с преподавателями
П <sub>11</sub>	Индикатор, характеризующий сплоченность студенческих групп

## Окончание табл. 7

<i>Результаты воздействия организационной культуры на поведение студента</i>	
П <sub>12</sub>	Индикатор, характеризующий существование некультурного поведения студентов
П <sub>13</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие культуры поведения на успеваемость студента
П <sub>14</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в конкурсе «Семестр без вредных привычек»
<i>Результаты развития навыков публичного выступления у студентов</i>	
П <sub>15</sub>	Индикатор, характеризующий ораторские способности студентов
П <sub>16</sub>	Индикатор, характеризующий активность выступлений студентов перед аудиторией
П <sub>17</sub>	Индикатор, характеризующий выступления студентов на конференциях
<i>Результаты развития умений грамотного изложения информации студентами</i>	
П <sub>18</sub>	Индикатор активности публикаций студенческих статей
П <sub>19</sub>	Индикатор, характеризующий наличие трудностей в написании письменных работ
П <sub>20</sub>	Индикатор, характеризующий качество выполнения письменных работ
П <sub>21</sub>	Индикатор, характеризующий результативность участия в конкурсах научных работ
<i>Творческая активность студента</i>	
П <sub>22</sub>	Индикатор, характеризующий интерес студентов к посещениям учебных занятий
П <sub>23</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в дискуссиях на учебных занятиях
П <sub>24</sub>	Индикатор, описывающий участие студентов в различных сферах деятельности вуза
П <sub>25</sub>	Индикатор, характеризующий качество обучения студентов
<i>Результаты развития у студентов навыков управления временем</i>	
П <sub>26</sub>	Индикатор, характеризующий наличие у студентов проблем нехватки времени
П <sub>27</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами еженедельника
П <sub>28</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами жизненного плана
<i>Воздействие преподавателя</i>	
П <sub>29</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие преподавателя личным примером
П <sub>30</sub>	Индикатор, характеризующий наличие взаимопомощи студента и преподавателя

На основе предложенных индикаторов смоделирован интегральный показатель оценки социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

В исследовании применялся метод декомпозиции, суть которого заключается в расчленении сложных элементов на более простые. В процессе применения данного метода нами были выделены основные характеристики организационной культуры в студенческой среде: умение выступать публично, имидж и внешний вид студента, организация взаимо-

отношений в студенческой среде, умение грамотно излагать мысли письменно, творческая активность студента, соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе, управление временем, личная организация студента, воздействие преподавателя.

Определение степени эффективности и важности каждого элемента осуществляется методом анкетирования студентов. Расчет важности осуществляется по следующей формуле: (методика расчета составлена по аналогии с подсчетом важности элементов организационной культуры предприятия из монографии С.Ш. Левина, Е.Г. Бузаева. Механизмы и инструменты управления организационной культурой предприятия. Пенза: ПГУАС, 2007. 188 с. С.42):

$$K_{вэ} = \sum_{i=1}^N V_{вэi} \quad (11)$$

где  $K_{вэ}$  – коэффициент относительной важности элемента организационной культуры;

$N$  – количество элементов организационной культуры;

$V_{вэi}$  – вес соответствующего элемента в общей системе организационной культуры.

Параметр  $V_{вэi}$  определяется на основании выбранного ответа по следующей системе: 5 – наивысшая оценка компонента, 4 – хороший уровень, 3 – средний уровень организационной культуры, 2 – низкий уровень компонента, 1 – очень низкий уровень.

Первый шаг – подсчет коэффициента важности для каждого элемента в отдельности. В соответствии с выбранными ответами определяются уровни их значимости. Для элементов, относящихся к 1-й категории ответа, уровень значимости, будет равен 0; 2-я ответа – уровень значимости равен 0,25; 3-я категория – 0,5; 4-я категория – 0,75; 5-я категория – 1. Сначала определяется вес данной категории по формуле

$$V_{pm1} = \frac{\text{процент респондентов, выбравших категорию} \times \text{уровень значимости}}{100\%}. \quad (12)$$

Допустим 30 % респондентов ответили, что элемент организационной культуры «взаимоотношения в студенческой среде» наивысшего уровня, тогда вес данного компонента будет равен  $(30 \cdot 1) / 100 \% = 0,3$ .

Следующая группа респондентов (20 %) ответили, что данный элемент имеет средний уровень, тогда важность для этих элементов будет равна  $(15 \cdot 0,25) / 100 \% = 0,0375$ . Общий вес соответствующего элемента ( $V_i$ ) будет найден путем сложения полученных данных:

$$V_i = V_i \cdot 1 + V_i \cdot 2 + \dots$$

В данном случае:  $0,3 + 0,15 + 0,075 + 0,0375 + 0 = 0,5625$ .



Аналогично подсчитывался уровень каждого элемента организационной культуры. В итоге можно произвести сравнение каждого элемента, выделить элементы наивысшего уровня и элементы с низким уровнем развития. В соответствии с этим выделить элементы, требующие пристального внимания руководства вузов и студентов, внедрения мероприятий по их развитию.

Таким образом, для детального изучения и анализа практики развития организационной культуры в студенческой среде были использованы следующие методы:

1. Проведен обзор вторичной информации, то есть различных литературных источников: книг, учебников, периодической литературы. На основании изученной информации была теоретически обоснована необходимость формирования и управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

2. На основе разработанных форм сбора исходной информации был проведен опрос студентов и экспертов.

3. Из уже собранных данных созданы базы данных, отдельно по каждой форме сбора исходной информации. Эти базы данных обработаны с помощью программного средства статистической обработки данных SPSS и Microsoft Excel. В результате получены аналитические таблицы, на основе которых детально изучены процессы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

Анализ развития организационной культуры в студенческой среде предусматривал обобщение и формулирование окончательных выводов и рекомендаций по направлениям анализа.

В данной работе использованы методы декомпозиции, экспертно-аналитический метод, метод сравнения, структуризации целей, параметрический метод анализа, метод групповых оценок, метод моделирования и нормативный метод.

Использованные нами методики анализа организационной культуры позволяют оценить существующий уровень развития организационной культуры в студенческой среде пензенских вузов. Математическая и логическая обработка суждений и оценок позволяют установить в достаточной степени достоверные и объективные сведения. Данные, получаемые при анализе ответов, выражены в единой системе, что позволяет сравнить разнородные и разновеликие группы.

Расчет показателей основывается на конкретных фактах, именно он решает проблему количественной оценки организационной культуры и представляет собой результат сочетания нескольких методов исследования. Шкала оценки того или иного показателя в данном случае составлена так, чтобы осуществить сопоставление оценок фактического

применения элементов организационной культуры и их предполагаемой важности.

Сбор данных для оценки фактических элементов организационной культуры в студенческой среде осуществляется с помощью моментного или активного наблюдения в течение учебного времени и анкетирования.

По итогам проведенного исследования разработаны система и механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, которые при их использовании позволят повысить уровень культуры высшего учебного заведения.

Результаты исследования дадут возможность организовать научно-исследовательскую работу по дальнейшему совершенствованию системы управления развитием организационной культуры студенчества в высших учебных заведениях.

## 4. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

### 4.1. Особенности организационной культуры в студенческой среде

В ходе анализа практики развития организационной культуры в студенческой среде была проведена оценка основных характеристик организационной культуры и их влияния на ее развитие. Выборочную совокупность составили 400 студентов пензенских вузов. Исходная информация получена на основе анкетного опроса студентов.

Для исследования были выбраны студенты дневной очной формы обучения ведущих крупнейших вузов г. Пензы: ПГУ, ПГУАС, ПГТУ, ПГСХА: из них 214 – юношей и 186 – девушек.

Воспитание личности в период ее обучения в вузе – важнейший и сложный этап становления человека, в процессе которого окончательно оформляется система ее чувств, идей, идеалов, ее мировоззрение. В вузе в основном завершается институциональное воспитательное воздействие на человека.

В рамках научно-исследовательской работы был проведен анализ характеристик организационной культуры в студенческой среде, таких как взаимоотношения в студенческой среде, творческая активность студента, внешний вид студента, ораторские способности студента, умение студентов излагать мысли письменно, умение студента управлять временем, наличие способностей студента к планированию личной деятельности. Рассмотрим каждый из показателей более подробно.

Немаловажным в построении организационной культуры высокого уровня является правильная организация взаимоотношений в студенческой среде. Взаимоотношения являются важнейшей частью учебного процесса и всей жизни в целом. Через общение мы узнаем нужды людей, представляем свои результаты, воздействуем, убеждаем. От того, насколько это взаимодействие будет результативным, зависит уровень организационной культуры.

В основе проведения анализа взаимоотношений в студенческой среде лежит исследование форм межгрупповых взаимоотношений студентов, отношения студентов к работе старост групп, характера взаимоотношений студентов с преподавателями.

Анализ форм межгрупповых взаимоотношений студентов (рис.4) показал, что строятся они на основе сотрудничества и взаимопомощи (39 %), а также соперничества (38 %) практически в равных соотношениях. Большинство экспертов (48 %) отмечают преобладание сотрудничества,

студенты (39 и 38 %) отмечают соответственно сотрудничество и соперничество. Значительная часть респондентов (21 %) обозначили присутствие во взаимоотношениях студентов разных курсов вынужденное общение, что отрицательным образом сказывается на атмосфере высшего учебного заведения, исключает взаимопомощь и сотрудничество и, как следствие, снижает успеваемость.

Исследование межгрупповых взаимоотношений студентов позволило выявить то, что у большинства юношей (39 %) строятся они на основе соперничества, у 33 % юношей – на основе взаимопомощи и сотрудничества. Многие из них (27 %) отметили то, что взаимоотношения со студентами других курсов имеют характер вынужденного общения, что является отрицательной тенденцией. Большинство девушек (43 %) строят взаимоотношения на основе взаимопомощи и сотрудничества, что положительно сказывается на уровне данных отношений. 38 % девушек относят характер данных взаимоотношений к соперничеству, 17 % что меньше чем у юношей, но также является значительным, строят свои взаимоотношения с коллегами других курсов на основе вынужденного общения.

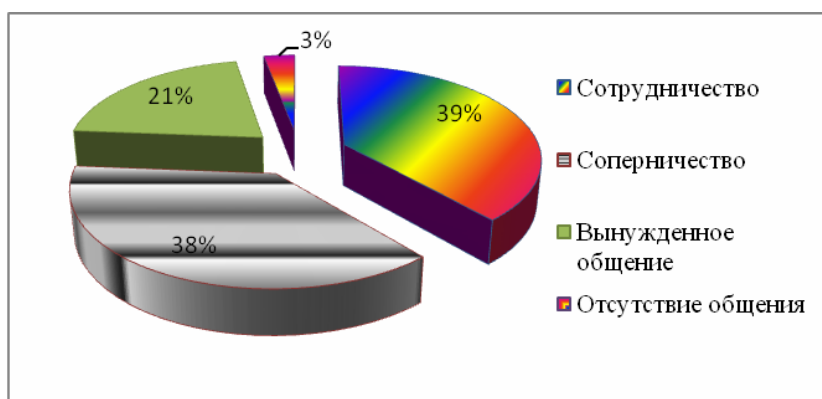


Рис. 4. Формы межгрупповых взаимоотношений студентов

По данным 2011 года взаимоотношения студентов первого курса имеют характер соперничества (42 %), второго курса – также соперничества (36 %), третьего курса – взаимопомощи и сотрудничества (40 %), четвертого – также взаимопомощи и сотрудничества (46 %), пятого курса – соперничества (48 %). Исследование 2013 года показало те же результаты. Здесь прослеживается закономерность, заключающаяся в том, что в начале учебы студенты проходят стадию адаптации и, естественно, соперничают с коллегами, среди которых ищут друзей. Ближе к третьему курсу, когда сплоченность студенческих групп достигает высокого уровня, студенты сотрудничают друг с другом, оказывая взаимовыручку и взаимопомощь. На последнем году обучения многие студенты меняют круг интересов, а следовательно, и характер взаимоотношений и готовятся соперничать с коллегами уже после окончания высшего учебного заведения.

Важными направлениями воспитательной работы в вузе являются: формирование коллективов студенческих групп; выстраивание межличностных отношений студентов друг с другом и с преподавателями; сплочение коллектива факультета (института). В этих направлениях должна быть четко организована работа старост групп, которая способствует вовлечению студентов в деятельность группы, формированию благоприятного психологического климата в группах, профилактике конфликтов.

Анализ работы старост студенческих групп (рис. 5), как в 2011, так и в 2013 году, показал, что большинство из них недостаточно активны, по мнению большинства респондентов (53 %). Многие студенты (42 %), тем не менее, довольны работой старост своих групп.

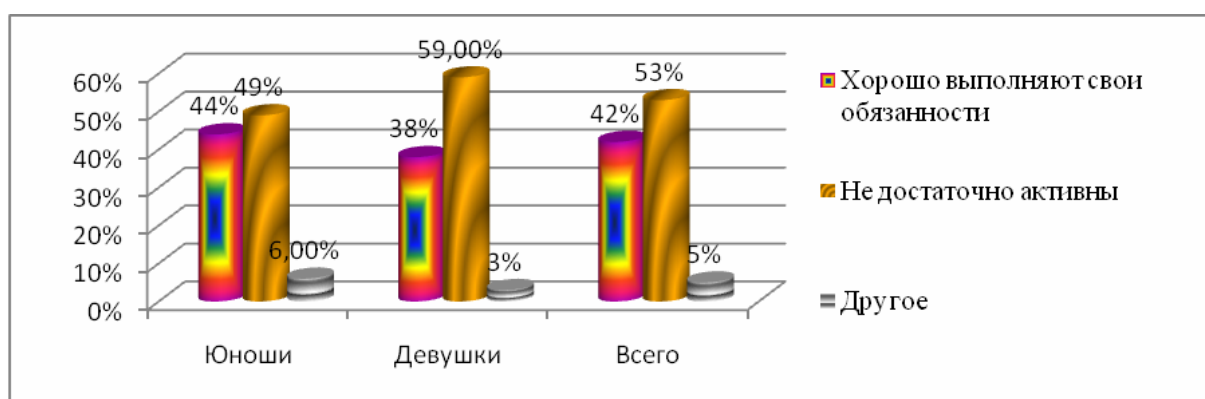


Рис. 5. Активность старост студенческих групп

Однако 5 % респондентов предложили свои варианты ответа, среди них были такие, как:

- пользуются своим положением в личных интересах;
- ничего не делают для группы;
- не отличаются от остальных студентов в группе;
- демонстрирует вынужденное общение;
- не посещают занятия и другое.

Мнение респондентов свидетельствует о существующих проблемах во взаимоотношениях со старостами студенческих групп, вызванных недобросовестным отношением к своей должности. Необходимо осуществлять постоянный контроль работы старост студенческих групп, анализировать удовлетворенность группы их работой. В противном случае необходимо осуществлять их переизбрание, так как связанные с этим проблемы оказывают влияние на морально-психологический климат в группах, тем самым задерживают развитие организационной культуры в студенческой среде.

Анализ взаимоотношений с преподавателями позволил выявить проблемы в общении. Многие студенты (32 %) сталкиваются с трудностями во взаимоотношениях с преподавателями (рис. 6, 7). 32 % студентов указывают на отсутствие взаимопонимания в общении с преподавателем.

Выявленные утверждения свидетельствуют о существующих проблемах во взаимоотношениях студентов и преподавателей, снижают результативность совместной деятельности и, как следствие, уровень организационной культуры в студенческой среде.



Рис. 6. Проблемы с преподавателями

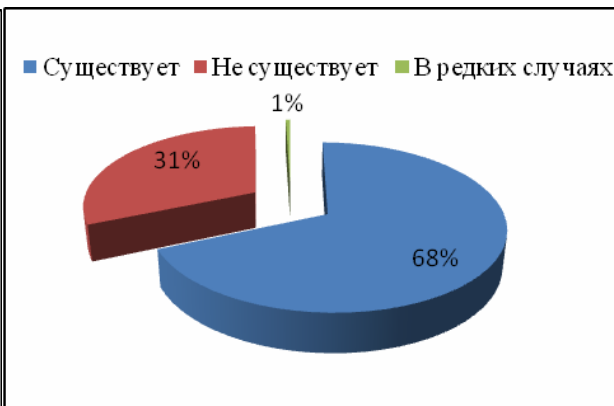


Рис. 7. Взаимопонимание в общении с преподавателями

Положительными особенностями является то, что у 51 % студентов не возникало проблем во взаимоотношениях с преподавателями и 68 % студентов осуществляют общение с преподавателем на основе взаимопонимания.

Преподаватель является центральной фигурой и, несомненно, оказывает прямое влияние на управление организационной культурой в студенческой среде. По мнению большинства студентов (65 %), преподаватель оказывает огромное влияние на студента личным примером. Это подтверждает то, что воздействие преподавателя, как субъекта управления организационной культурой в студенческой среде, может быть очень эффективно, вызовет необходимые изменения, тем самым повысит ее уровень.

Т а б л и ц а 8

Наличие воздействия преподавателя на студента личным примером в зависимости от пола студента

	Юноши		Девушки		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Существует	146	68	115	38	261	65
Не существует	69	32	71	38	140	35
Всего	214	100	186	100	400	100

В ходе анализа было выяснено наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов. Большинство респондентов (41 %) не наблюдали конфликтов во взаимоотношениях студентов, что является положительной тенденцией и выражается в грамотной организации студенческих взаимоотношений. Тем не менее, 35 % респондентов наблюдали конфликты, 19 % респондентов еженедельно сталкиваются со студенческими конфликтами.

Анализ взаимоотношений в студенческой среде позволил сделать следующие выводы: большинство юношей (50 %) редко сталкиваются с конфликтами и трудностями во внутригрупповых взаимоотношениях, 31 % юношей никогда не были участниками данного рода конфликтов; аналогичная ситуация преобладает и в женском коллективе: редко возникали конфликты во взаимоотношениях у 61 % девушек, а не возникали – у 25 % девушек. Уровень организации внутригрупповых взаимоотношений можно оценивать положительно, так как отсутствие конфликтов является главным критерием высокой сплоченности студенческих групп.

Хорошо сформированная организационная культура в студенческой среде является стабилизирующим фактором предупреждения конфликтов в коллективе. Особенно важен в этом отношении такой аспект организационной культуры как наличие положительных традиций, являющихся серьезными ограничительными рамками для разных типов конфликтных личностей.

Таким образом, в результате анализа взаимоотношений в студенческой среде было установлено, что межгрупповые взаимоотношения строятся на основе соперничества и сотрудничества, существуют трудности во взаимоотношениях с преподавателями, многие студенты не довольны работой старост своих групп. Положительным является то, что большинство студентов грамотно построили общение с преподавателями, не испытывают трудностей и затруднений, довольны работой старост своих групп, что оказывает положительное влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде.

Важной характеристикой организационной культуры в студенческой среде является соблюдение студентами общепринятых норм поведения в вузе и обществе. Некультурное поведение студентов является серьезной проблемой для каждого вуза и общества в целом. Существование некультурного поведения подтвердили ответы большинства респондентов. Сами студенты отмечают, что практически 100 % из них сталкивались с некультурным поведением со стороны своих коллег.

Традиционно главным институтом воспитания является семья. То, что ребенок в детские годы приобретает в семье, он сохраняет в течение всей последующей жизни. Важность семьи как института воспитания обусловлена тем, что в ней ребенок находится в течение значительной части своей жизни, и по длительности своего воздействия на личность ни один из институтов воспитания не может сравниться с семьей. В ней закладываются основы личности ребенка, и к поступлению в школу он уже более чем наполовину сформировался как личность. Воздействие морально-психологического климата в семье на успеваемость также является важным критерием совершенствования организационной культуры в студенческой среде.

Большинство респондентов (50 %) отмечают прямую зависимость между этими понятиями. Воспитание нравственной культуры личности формируется в семье.

Многие (46 %) утверждают, что морально-психологический климат в семье косвенно влияет на успеваемость студентов. Среди них 48 % – эксперты и 45 % – студенты. 4 % респондентов не отмечают связи данных показателей.

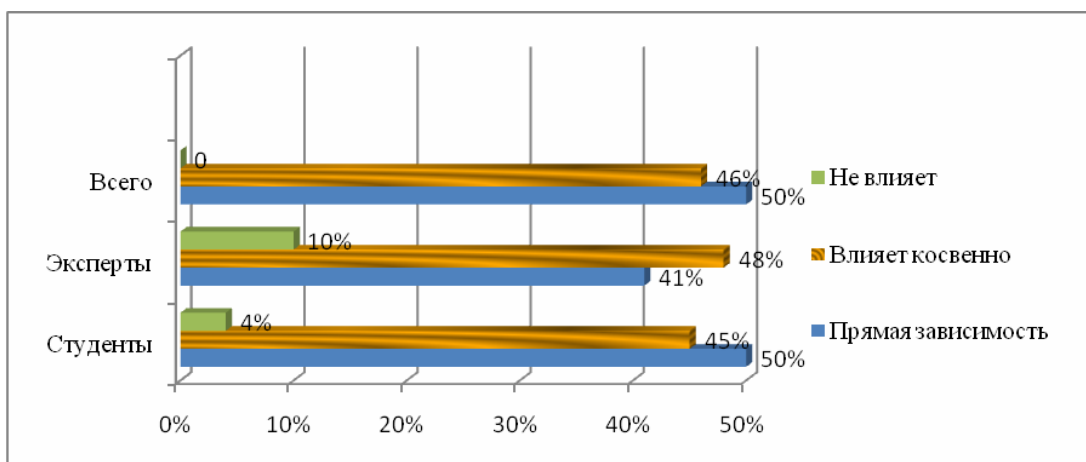


Рис. 8. Влияние морально-психологического климата в семье на успеваемость студентов

Внешняя привлекательность студента оказывает существенное влияние на впечатление, которое возникает у преподавателей, сотрудников и коллег в результате зрительного восприятия.

Большинство студентов и экспертов отмечают важность внешнего вида личности, 30 % респондентов доминирующим считают внутренний мир.

Студенты третьего курса (26 %) придают большое значение собственному внешнему виду, в отличие от студентов первого (37 %) курса, которые считают, что главное – внутренний мир человека, а не то, как он выглядит. Студенты второго (36 %), четвертого (40 %) и пятого (42 %) курсов подтвердили утверждение о том, что аккуратный внешний вид – залог успеха и высокой успеваемости.

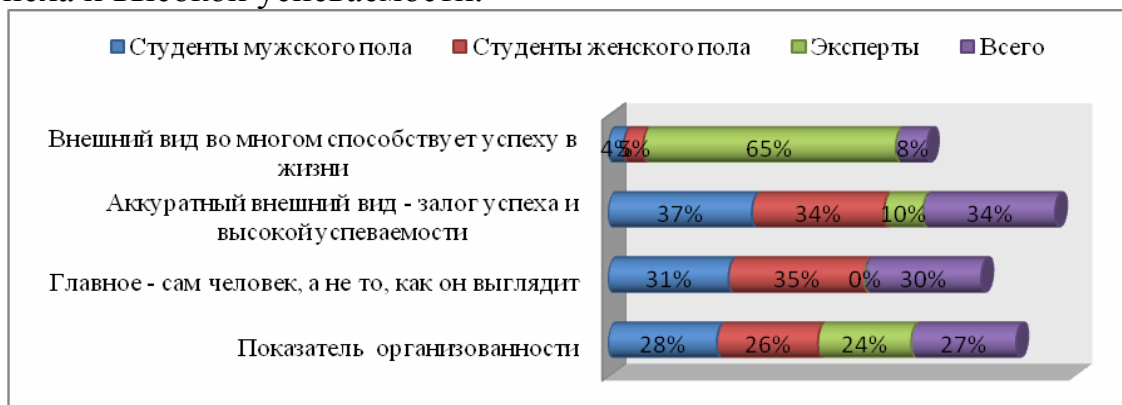


Рис. 9. Значение внешнего вида студента



Руководство вуза, а также все субъекты управления организационной культурой в студенческой среде также должны проявить воздействие на внешний вид студента. Среди методов изменения внешнего вида студентов большинство респондентов (45 %) выделило предъявление требований к посещениям занятий. Из них 44 % – студенты, 59 % – эксперты. На втором месте также, по мнению большинства респондентов (23 %), обсуждение проблем с родителями, далее, по мнению 21 % респондентов, – организация соревнований студентов по внешнему виду.

Развитие организационной культуры в студенческой среде происходит также за счет повышения уровня личных качеств студента, профессиональных навыков и способностей. В ходе анализа изучены такие способности студента как умение выступать публично, умение грамотно излагать мысли письменно, инициатива и творческая активность студента, личная организация и планирование личной деятельности студентами.

Умение выступать перед аудиторией эффективно и убедительно – один из самых ценных навыков современного человека. Это ключ к успешной карьере, эффективному управлению людьми, результативным презентациям.

Большинство экспертов (79 %) дали среднюю оценку ораторским способностям студентов. Многие студенты отмечают низкий уровень своих умений выступать публично, среди них студенты первого курса – (49 %), студенты второго курса – (51 %), третьего курса – (55 %), четвертого курса – (60 %), пятого курса – (52 %). Только 14 % респондентов высоко оценили ораторские способности студентов (табл.9).

Анализ активности выступлений студентов перед аудиторией показал, что большинство из них (49 %) редко выступают публично, не проявляют инициативу и творческую активность. В совокупности такие студенты отрицательным образом влияют на уровень организационной культуры в студенческой среде. Так 56 чел. (14 %) студентов раз в неделю выступают перед аудиторией. Из них 11 % – юноши и 17 % – девушки. Только 7 % студентов стараются ежедневно развивать свои способности, приобретать новые умения.

Т а б л и ц а 9

Оценка ораторских способностей студентов

	Студенты по курсам										Эксперты		Всего	
	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс		чел.	%	чел.	%
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%				
Высокие	11	12,5	15	19	13	17	10	12	10	13,3	3	10,3	62	14
Средние	34	38,6	23	29	22	28	22	27	26	35	23	79,3	150	35
Низкий уровень	43	48,8	40	51	43	55	49	60	39	52	3	10,3	217	50
Всего	88	100	78	100	78	100	81	100	75	100	29	100	429	100

Развитию ораторских навыков студентов способствует, по мнению многих респондентов (4,8 балла), практический опыт, на втором месте (4,6 балла) – чтение соответствующей литературы, далее (4 балла) – личностные качества, и на последнем месте (3,5 балла) – желание студента. Все же большинство респондентов (4,9 балла) отметили, что все перечисленные средства развития ораторских способностей эффективны в совокупности.

Следующим компонентом организационной культуры, изученным в работе, является умение студентов излагать мысли письменно. Студенту просто необходимо научиться грамотному изложению своих мыслей письменно, так как это напрямую влияет на успеваемость, а соответственно, на уровень организационной культуры в студенческой среде. Для этого необходимо как можно чаще принимать участие в различных конференциях, публиковать статьи, обсуждать с преподавателями проблемы, возникающие при написании письменных работ.

Большинство студентов (41 %) считают, что умение грамотного изложения информации зависит от личностных качеств. Многие (29 %) полагают, что только саморазвитие позволяет студентам писать статьи и письменные работы, 25 % студентов причиной считают образование, а 4,5 % студентов – воспитание (рис. 10).

Развитию письменных умений способствует систематическое участие студентов в конференциях. Большинство студентов (55 %) (табл.10) не принимали участие в конференциях, что также оказывает негативное влияние, на уровень их умений излагать мысли письменно, а соответственно на уровень организационной культуры в студенческой среде.

Большинство экспертов (75 %) редко принимают участие в конференциях со студентами, что также свидетельствует об отсутствии мотивации с их стороны.

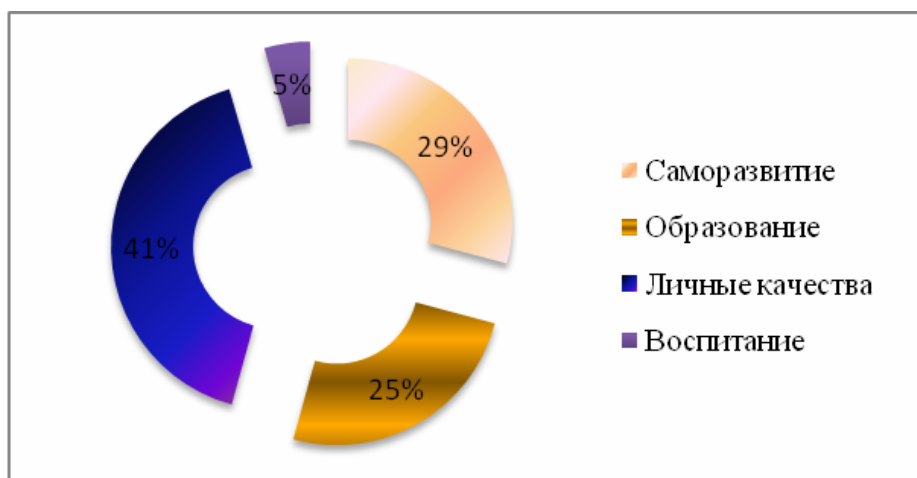


Рис. 10. Факторы, влияющие на развитие умений грамотного изложения информации студентами

Отсутствие опыта участия в конференциях, написания статей влечет за собой возникновение трудностей в написании письменных работ студентами. Большинство студентов (39 %) иногда сталкивается с данными проблемами, 37 % студентов часто не могут самостоятельно грамотно выполнить письменную работу. У 23 % студентов не возникают вопросы в процессе выполнения письменных работ.

Т а б л и ц а 1 0

Анализ участия студентов в конференциях

	Студенты по полу				Эксперты		Всего	
	юноши		девушки					
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Принимали участие часто (более 10 раз)	30	14	36	19,3	2	6,9	68	16
Принимали участие редко (менее десяти раз)	65	30,3	49	26,3	22	75	78	18
Не принимали участие	119	55,6	101	54,3	5	17,2	225	52
Всего	214	100	186	100	29	100	429	100

Анализ данной ситуации показал, что большинство юношей (56 %) и девушек (54 %) практически не принимают участия в конференциях, что является отрицательной тенденцией и напрямую снижает уровень организационной культуры в студенческой среде.

Постоянно участвуют в конференциях 16 % студентов, из них студенты первого курса – 18 %, второго – 13 %, третьего – 9 %, четвертого – 21 %, пятого – 21 %. Как следствие, у большинства студентов либо редко (39 %), либо часто (37 %) возникают трудности в написании письменных работ.

Повышению уровня организационной культуры в студенческой среде способствует также творческая активность студента, которая выражается в желании посещать занятия, участия в дискуссиях, конкурсах, олимпиадах, конференциях, спортивной, культурной, общественной, научной жизни вуза, получении наград и достижений студентами.

Большинство студентов (63 %) редко принимают участие в дискуссиях на учебных занятиях, 28 % студентов обсуждают изучаемые проблемы, получают опыт в данной сфере, развивают новые навыки и приобретают лидерские качества. 8 % студентов просто посещают учебные занятия, сидя на последних партах, не проявляя инициативы и творческой активности.



Рис. 11. Активность участия студентов в дискуссиях



Рис. 12. Активность участия в различных сферах деятельности вуза

Наблюдения показывают, что многие студенты учатся не в полную меру своих возможностей. Объясняется это частично тем, что преподаватели не всегда применяют формы и методы обучения, способствующие повышению активной познавательной работы студентов. Хотя и сами студенты не проявляют должного внимания учебному процессу.

Большинство студентов (40 %) не принимают участие в спортивной, научной, общественной, культурной жизни вуза. Многие (39 %) только в некоторых случаях проявляют свою активность. Всего 21 % студентов активно занимаются развитием творческих способностей, проявляя интерес к различным сферам деятельности вуза.

Многие юноши (30 %) по сравнению с девушками (26 %) активно участвуют в дискуссиях на учебных занятиях, хотя большинство их них делают это редко.

Научно-исследовательская работа студентов является обязательной, неотъемлемой частью подготовки квалифицированных специалистов, как неразрывная составляющая образовательного процесса: учебно-воспитательного, научного и практического.

Преподаватели высшей школы в последние годы отмечают падение интереса студентов к научно-исследовательской работе. Это обусловлено многими объективными причинами. В первую очередь, это происходит из-за того, что возможность получения высшего образования на коммерческой основе допустила в вузы большое количество молодых людей с низким уровнем знаний, полученных в средней школе, и поэтому с низким интересом к знаниям вообще и к научно-исследовательской деятельности в частности. Процесс образования в высшем учебном заведении должен формировать желание и умение осуществлять исследовательскую деятельность, так как это лежит в основе творческого отношения будущего специалиста к своим профессиональным обязанностям.

Существующую проблему подтвердило и наше исследование, по результатам которого выявлено что большинство студентов (50 %) не участвуют в конкурсах, олимпиадах, конференциях. 134 чел. (33 %) студентов редко проявляют свои способности, принимая участие в науке. Все опрошенные эксперты подтвердили своё неоднократное участие в научных конкурсах со студентами, что свидетельствует о наличии мотивации с их стороны (табл. 11).

Большинство студентов всех курсов (63 %) редко принимают участие в дискуссиях на учебных занятиях. Большинство из них – студенты пятого курса (69 %). Студенты первого курса в редких случаях принимают участие в спортивной, научной, общественной, культурной жизни вуза (44 %), второго (46 %), третьего (45 %), четвертого (40 %), пятого (40 %) не принимают участие в различных сферах деятельности вуза, что свидетельствует о низкой творческой активности и нереализованном потенциале студентов.

Т а б л и ц а 11

Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Принимали участие неоднократно	67	16,7	29	100	96	23
Принимают участие редко	134	33,5	0	0	134	31
Не принимают участие	199	49,7	0	0	199	46
Всего	400	100	29	100	429	100

Анализ участия студентов в спортивной, научной, общественной, культурной жизни вуза также подтвердил нежелание студентов проявлять свою активность. Большинство юношей (42 %) никогда не принимали участие в мероприятиях. Девушки (41 %) лишь иногда проявляют свою активность. Это объясняется многими причинами: отсутствие мотивации со стороны преподавателя, нехватка квалифицированных кадров по работе со студенческой молодежью, нежелание студентов развивать новые качества и приобретать способности и навыки и др.

Тем не менее, большинство студентов – 199 чел. (50 %) отмечают получение ими наград и достижений за участие в конкурсах и олимпиадах, что положительно влияет на уровень организационной культуры в студенческой среде, повышая конкурентоспособность вуза.

К личным навыкам и способностям студентов, оказывающим влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде, относятся личная организация студента и управление временем.

Количество времени, которое студент тратит на учебу, зависит только от количества занятий, от личных способностей, нужд и поставленных целей, которые, без сомнения, отличаются от потребностей и способностей

других людей. Как долго студент занимается – это гораздо менее важно, нежели то, насколько эффективно он занимается. Целью является не тратить больше времени на учебу, но тратить столько же или меньше, успевая при этом намного больше

Очевидным является тот факт, что практически все люди сталкиваются с проблемой нехватки времени. Студенты – не исключение. Большинство из них (66 %) постоянно ощущают нехватку времени, а значит, не систематизируют свой труд и, как следствие, не достигают поставленных целей, что отрицательным образом сказывается на их успеваемости. К причинам нехватки времени большинство студентов (57 %) отнесли все предложенные им причины (рис. 13).

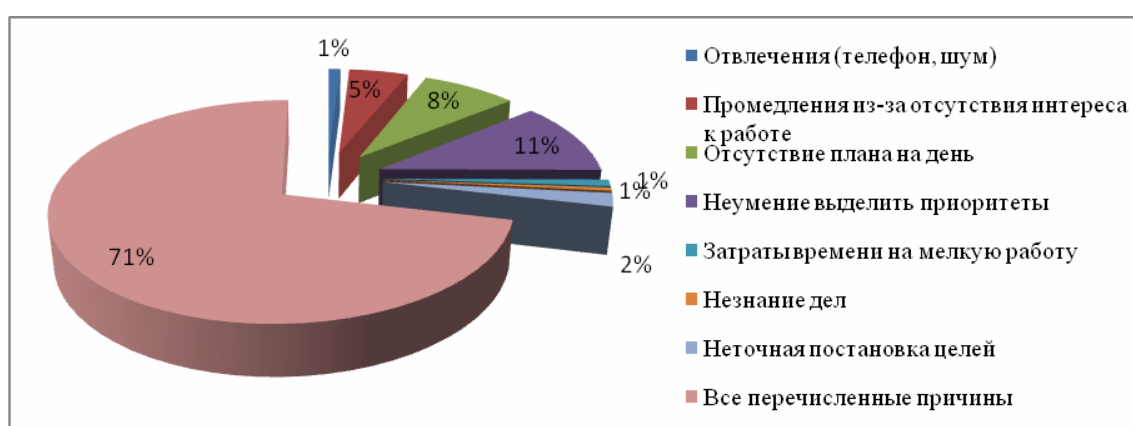


Рис. 13. Причины нехватки времени

Среди наиболее важных компонентов планирования студенты выделяют, в первую очередь, систематизацию дел, то есть способность жить и работать по системе (21 %), на втором месте – ликвидация помех, поглотителей времени (19 %), далее – самоанализ (18 %) и расстановка приоритетов (18 %) и только потом, по мнению студентов, план жизни и деловой карьеры (17,5 %) (рис.14).

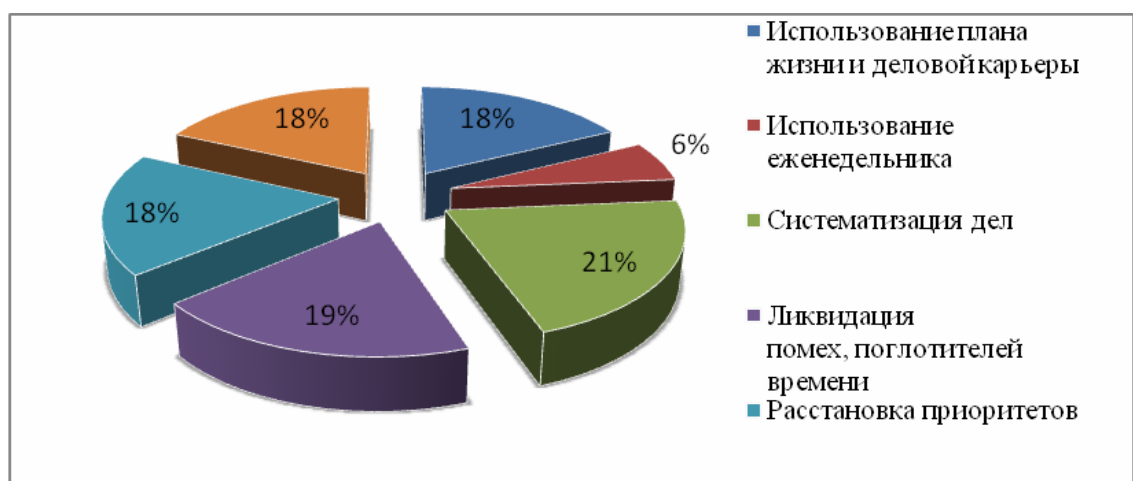


Рис. 14. Компоненты планирования личной деятельности студента

В заключение анализа респондентам предлагалось оценить основные характеристики организационной культуры в студенческой среде по степени их важности и воздействия с целью изменения ее уровня.

На первом месте по важности – ценностные ориентации студентов ( $V=0,47$ ), на втором – взаимоотношения в студенческой среде ( $V=0,45$ ), на третьем – культура поведения студента ( $V=0,41$ ) и внешний вид ( $V=0,41$ ).

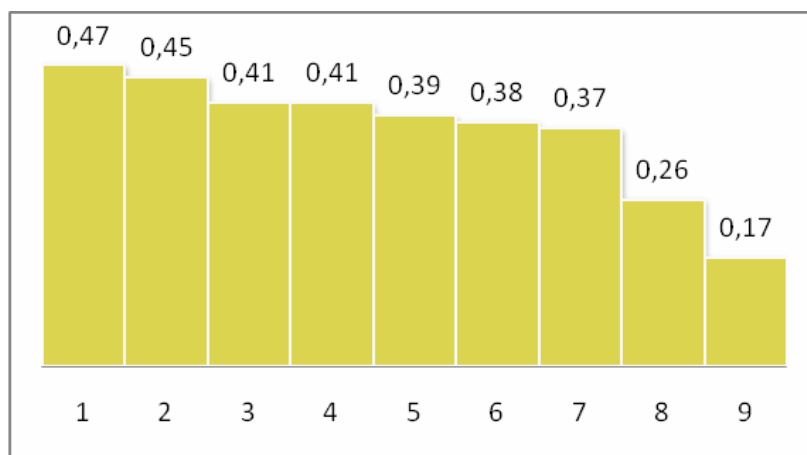


Рис. 15. Рейтинг важности характеристик организационной культуры в студенческой среде

1. Ценностные ориентации студента.
2. Взаимоотношения в студенческой среде.
3. Культура поведения.
4. Внешний вид студента.
5. Творческая активность студента.
6. Развитие умений грамотно излагать мысли письменно.
7. Умение выступать публично.
8. Управление временем.
9. Воздействие преподавателя.

По мнению респондентов, именно этим компонентам необходимо уделить внимания для повышения уровня организационной культуры в студенческой среде.

Задача высшего учебного заведения в сфере управления организационной культурой в студенческой среде – предоставить своим студентам возможность самореализации, это возможно при грамотном подходе к ранжированию направлений воспитательной деятельности по приоритетности. Эффективная воспитательная работа вуза должна реализовываться в учебное и во внеучебное время. Вовлечение студенческой молодежи во внеучебную деятельность влияет на внутренний мир личности студента. Внеучебная деятельность учит важности и ценности служения обществу, гражданской ответственности и этике. Воспитание зависит не только от

тех направлений, которые вуз реализует в большей или меньшей степени, но и от специалистов, которые непосредственно занимаются воспитанием со студентами, от их уровня квалификации и компетентности.

Анализ характеристик организационной культуры в студенческой среде позволил сделать следующие выводы:

1. Анализ взаимоотношений студентов разных курсов показал, что строятся они на основе соперничества (38 %), а также сотрудничества и взаимопомощи (39 %) практически в равных соотношениях. Большинство респондентов – 178 чел. (41 %) не наблюдали конфликтов во взаимоотношениях студентов, что является положительной тенденцией и выражается в грамотной организации студенческих взаимоотношений.

2. Анализ активности выступлений студентов перед аудиторией показал, что большинство из них – 197 чел. (49 %) редко выступают публично, не проявляют инициативу и творческую активность. Большинство студентов – 253 чел. (63 %) редко принимают участие в дискуссиях на учебных занятиях. 113 студентов (28 %) обсуждают изучаемые проблемы, получают опыт в данной сфере, развивают новые навыки и приобретают лидерские качества, 34 чел. (8 %) просто посещают учебные занятия, сидя на последних партах, не проявляя инициативы и творческой активности.

3. Большинство студентов (40 %) не принимают участие в спортивной, научной, общественной, культурной жизни вуза. Многие (39 %) только в некоторых случаях проявляют свою активность. Всего 21 % студентов активно занимаются развитием творческих способностей, проявляя интерес к различным сферам деятельности вуза.

4. Большинство студентов и экспертов отмечают важность внешнего вида личности, 131 чел. (30 %) доминирующим считают внутренний мир.

5. Среди наиболее важных компонентов планирования студенты выделяют, в первую очередь, систематизацию дел, то есть способность жить и работать по системе (21 %), на втором месте – ликвидация помех, поглотителей времени (19 %), далее – самоанализ (18 %) и расстановка приоритетов (18 %) и только потом, по мнению студентов, план жизни и деловой карьеры (17,5 %)

6. На первом месте по важности среди характеристик организационной культуры – ценностные ориентации студентов ( $V=0,47$ ), на втором – взаимоотношения в студенческой среде ( $V=0,45$ ), на третьем – культура поведения студента ( $V=0,41$ ) и внешний вид ( $V=0,41$ ). По мнению респондентов, именно этим компонентам необходимо уделить внимания для развития организационной культуры в студенческой среде.

Система высшего профессионального образования не только адаптировалась к новой экономической реальности, но и успешно действует как социальный институт, удовлетворяющий потребности общества в



воспроизводстве специалистов различного профиля и воспитания современной молодежи.

Своевременная информация об интересах и жизненных ценностях студентов позволяет более эффективно выстраивать стратегию и осуществлять управление организационной культурой в студенческой среде.

Вместе с тем в сложившихся условиях становления новых социально-политических реальностей администрация вузов, профессорско-преподавательский состав делают пока что редкие и нерешительные попытки воздействия на организационную культуру в студенческой среде. Ведется поиск демократических форм социальной работы с молодежью, зарождается процесс институционализации сферы вузовского воспитания. Предпринимаются некоторые шаги, направленные на развитие студенческого самоуправления в вузе. Но в целом, несмотря на локальные достижения, данная деятельность в высшей школе до сих пор носит бессистемный характер.

Деловая культура организации – это одновременно и механизм, способ ее работы, и «зеркало», в котором потребители могут видеть, насколько организация надежна и эффективна, каков уровень ее деятельности. Организационная культура определяет степень отлаженности механизма реализации основной деятельности и проявляется в трех срезах: в модели выполнения работ, модели делового взаимодействия и модели межличностного общения. Каждая из моделей характеризуется рядом элементов. Для того, чтобы создать желаемую организационную культуру, очень важно попытаться проанализировать существующее положение и уже на этой основе скорректировать те элементы, которые нуждаются в реформировании<sup>84</sup>.

В ходе проведенного исследования были выявлены отрицательные особенности развития организационной культуры в студенческой среде.

Интенсивное влияние вневузовской среды на студенческую молодежь привело к появлению у нее стремления к «красивой жизни», а престиж материального благополучия стал для некоторой ее части основным жизненным ориентиром, во многом перечеркнувшим прежние идеалы, традиционные представления о добре и зле, чести, справедливости. Все это приводит к проявлениям в молодежной среде эгоизма, взяточничества, связям с организованной преступностью, вызывает некультурное поведение как в вузе, так и в обществе. Нарастает опасность дегуманизации подрастающего поколения, снижения уровня интеллектуального потенциала студентов, духовности и морали, что чревато серьезными последствиями. Многие студенты, поступившие в вуз, показывают низкий уровень успеваемости, не проявляют творческую активность и инициативу, не

---

<sup>84</sup> Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета// Университетское управление: теория и практика. 2006. №2. С.7.

могут наладить отношения с коллегами и преподавателями, что негативным образом снижает уровень организационной культуры в студенческой среде.

Наряду с этим выявлены также и положительные особенности, свидетельствующие о высоком уровне культуры поведения студента, сплоченности студенческих групп, ценностных ориентациях, направленных на получение качественного образования и высокую успеваемость, желании студента быть организованным, участии в культурной, научно-исследовательской, общественной, спортивной сферах деятельности вуза и получение за это поощрений и наград.

Результаты проведенного нами исследования (рис.16) свидетельствуют о том, что существующий уровень организационной культуры в студенческой среде, по мнению экспертов, ниже среднего (2,7 балла). Большинство студентов оценили уровень организационной культуры в студенческой среде на 3,34 балла, что также характеризует его как «низкий».

Эксперты среди факторов, оказывающих влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде, отметили ценностные ориентации студента (4,8 балла), воздействие преподавателя (3,1 балла). Студенты акцентировали внимание на ценностных ориентациях студента (4,5 балла), творческой активности (4,3 балла), воздействии преподавателя (4,2 балла), умении студентов излагать мысли письменно, под которыми понимается способность студентов выполнять письменные работы (3,7 балла).

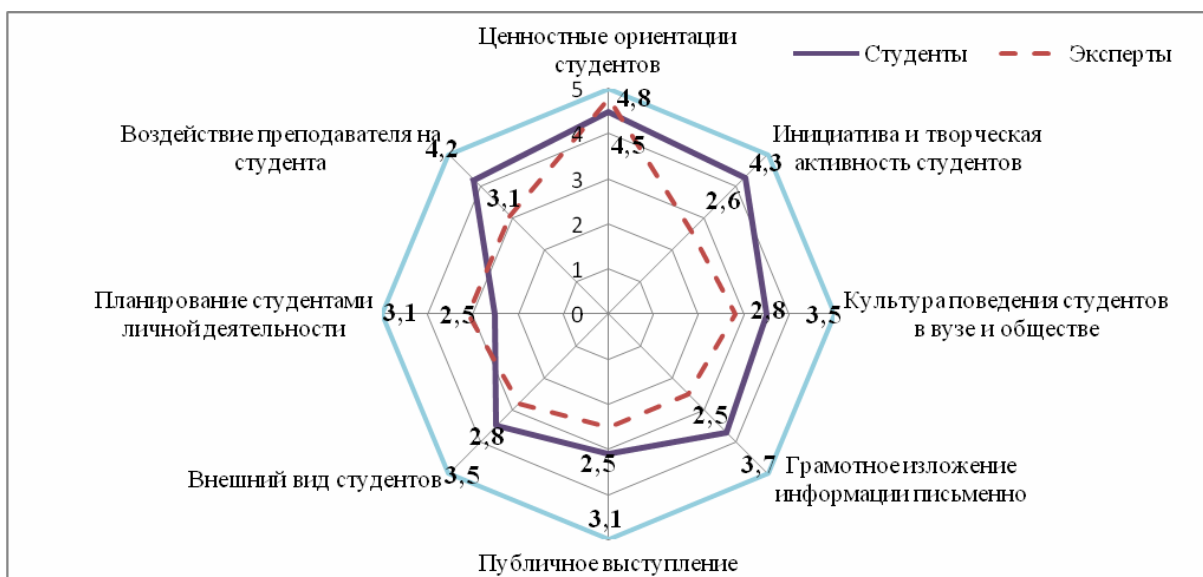


Рис. 16. Оценка личностных факторов, определяющих уровень организационной культуры в студенческой среде

Личностные факторы организационной культуры в студенческой среде оказывают влияние на ее развитие посредством взаимоотношений студентов. Студентам и экспертам предлагалось выяснить уровень данного общения, результативность развития организационной культуры в

студенческой среде, оценив степень внутривузовских коммуникаций (рис.17).

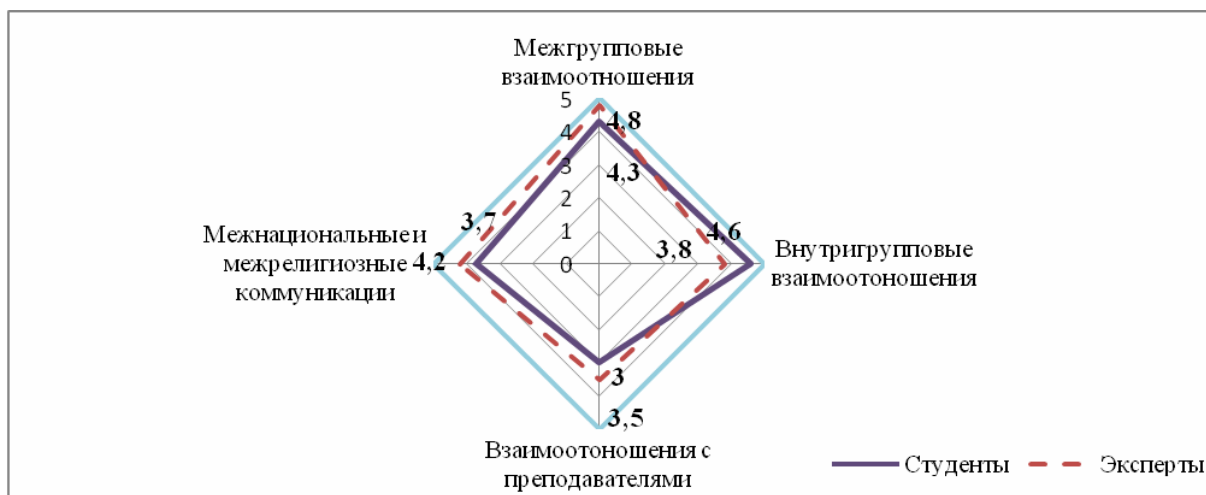


Рис. 17. Оценка взаимоотношений в студенческой среде

По мнению экспертов в вузах наиболее высокий уровень межгрупповых взаимоотношений (4,8 балла) и международных и межрелигиозных коммуникаций (4,2 балла). Студенты наиболее высоко оценили внутригрупповые (4,6 балла) и межгрупповые взаимоотношения (4,3 балла).

Анализ уровня организационной культуры в студенческой среде в зависимости от пола студентов показал, что 36 % юношей оценивают атмосферу высшего учебного заведения высоко, и столько же юношей имеют противоположную точку зрения, дав низкую оценку (рис. 18), 27 % юношей оценили уровень организационной культуры в студенческой среде их вуза как средний, имеющий множество недостатков и требующий совершенствования.

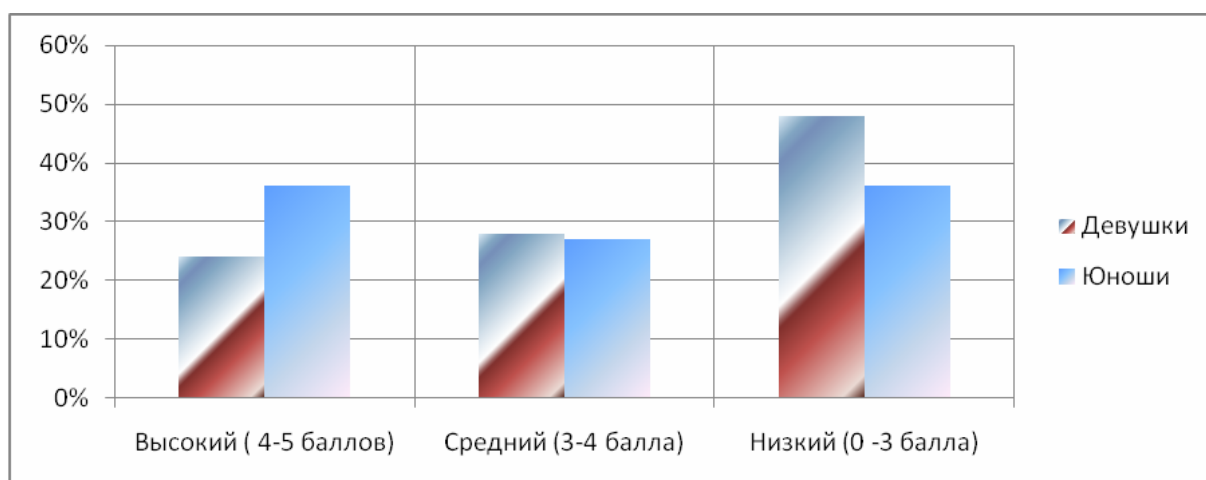


Рис. 18. Уровень организационной культуры в студенческой среде в зависимости от пола респондентов

Большинство девушек (48 %) дали низкую оценку уровня организационной культуры в студенческой среде, что является отрицательной тенденцией, требующей внимания субъектов управления, реализации мероприятий по устранению существующих проблем. 28 % девушек подтвердили то, что организационная культура в студенческой среде имеет средний уровень, и лишь 24 % девушек высоко оценили уровень организационной культуры в студенческой среде.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что пол респондентов имеет значение при анализе уровня организационной культуры в студенческой среде, так как значительная часть юношей оценили его высоко.

Развитию организационной культуры способствует проведение мероприятий, направленных на мотивацию студентов, контроль внешнего вида, предоставление возможности развития потенциала, инициативы и творческой активности студентов.

Существует множество проблем, касающихся управления развитием организационной культуры в студенческой среде: низкая творческая активность студенческой молодежи, низкая инициативность со стороны студентов, слабо развитая система мотивации, низкая квалификация специалистов по работе с молодежью, неразвитые взаимоотношения в студенческой среде, низкая результативность совместной деятельности студентов и преподавателей, нерациональность контроля со стороны органов управления вузам.

Руководство вузов, по мнению респондентов, проводит мероприятия для их устранения. Большинство экспертов (31 %) и студентов (41 %) отмечают тот факт, что в вузах происходит обсуждение проблем развития организационной культуры на занятиях, студентам предоставляется возможность самоуправления, контролируется внешний вид студентов и успеваемость, предоставляется возможность развития творческого потенциала.

Большинство юношей (41 %) и девушек (40 %) также отмечают проведение вузами всех заявленных мероприятий (табл.12): обсуждение проблем организационной культуры в студенческой среде на занятиях, предоставление студентам возможности самоуправления, контроль внешнего вида студента, контроль успеваемости студентов, предоставление возможности развития творческого потенциала студентов. При этом 28 % юношей и 31 % девушек среди всех предложенных мероприятий выделяют предоставление студентам возможности самоуправления.

Это свидетельствует о наличии условий, способствующих самореализации студентов и решению вопросов в различных сферах студенческой жизни. Важным является то, что студенты, которые активно работают в органах студенческого самоуправления, приобретают первый опыт организаторской и творческой работы.

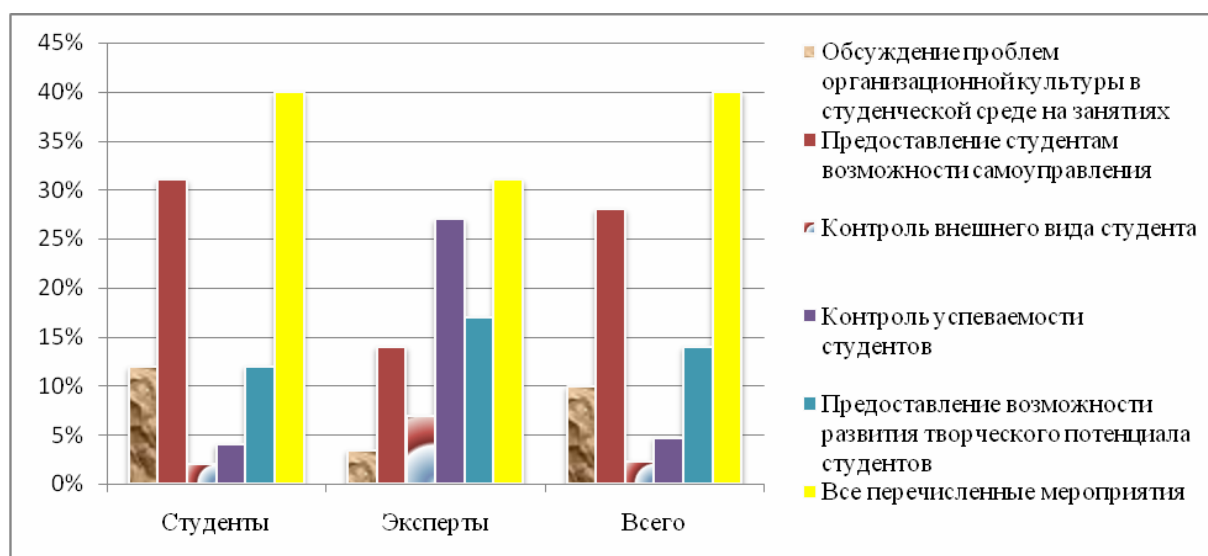


Рис. 19. Мероприятия, проводимые вузами по совершенствованию организационной культуры в студенческой среде

Т а б л и ц а 1 2

Оценка мероприятий, проводимых вузами по развитию организационной культуры в студенческой среде в зависимости от пола респондентов

	Студенты по полу				Всего	
	мужской		женский			
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Обсуждение проблем организационной культуры в студенческой среде на занятиях	20	9	22	12	42	10,5
Предоставление студентам возможности самоуправления	60	28	58	31	118	29,5
Контроль внешнего вида студента	35	16	22	12	57	14
Контроль успеваемости студентов	5	2	3	2	8	2
Предоставление возможности развития творческого потенциала студентов	5	2	7	4	12	3
Все перечисленные мероприятия	89	41	74	40	163	41
Всего	214	100	186	100	400	100

Большинство студентов пятого курса (37 %) среди мероприятий, проводимых вузами по совершенствованию организационной культуры в студенческой среде, выделяют предоставление студентам возможности самоуправления. Студенты остальных курсов солидарны во мнениях и подтверждают проведение вузами всех заявленных мероприятий.

Предложенные мероприятия – это, безусловно, не полный перечень возможных мероприятий, способствующих улучшению морально-психологического климата в вузе.

Необходимо активно управлять организационной культурой в студенческой среде каждого университета, проводить специальные мероприятия, заниматься развитием творческого потенциала студентов.

Помимо руководства вузов существует еще несколько субъектов управления организационной культурой в студенческой среде. Кто в большей или в меньшей степени является таковым, также определили респонденты (табл. 13).

Субъектами управления развитием организационной культуры в студенческой среде, по мнению респондентов, выступают чаще всего ректорат, деканаты и кафедры. И соответственно работу субъектов по управлению развитием организационной культуры в студенческой среде респонденты оценивают следующим образом: максимальную суммарную оценку получили сами студенты (4,8 балла), ректорат (3,9 балла), деканаты (3,9 балла) и кураторы (3,9 балла), далее кафедры (3,8 балла) и студенческие организации (3,8 балла), на последнем месте преподаватели (3,3 балла). Это свидетельствует о том, что более заинтересованы в реализации молодежной политики непосредственно сами студенты.

Т а б л и ц а 13

Оценка субъектов управления развитием организационной культуры в студенческой среде (средний балл)

	Студенты по вузам				Всего
	ПГУАС	ПГУ	ПГТУ	ПГСХА	
Ректорат	4,2	3,7	4,2	4,1	3,7
Деканаты	4,6	4,2	4,1	4,3	4,9
Кафедры	3,8	2,5	3,6	4,6	3,7
Преподаватели	2,6	3,6	4,1	3,2	3,1
Кураторы	2,1	4,3	4,3	2,1	3,0
Студенческие организации	4,8	3,1	2,1	4,1	3,3
Сами студенты	3,5	3,1	2,5	3,7	3,4
Родители	1,3	2,1	3,0	2,1	2,1

К субъектам управления развитием организационной культуры в студенческой среде девушки относят в первую очередь деканаты (4,8 балла), потом ректорат (4,2 балла) и кураторов (4,2 балла); юноши – деканаты (5 баллов), кафедры (3,9 балла) и студенческие организации (3,6 балла).

Анализ работы субъектов управления развитием организационной культуры в студенческой среде юношами выявил активную работу самих студентов (4,6 балла), на втором месте – кураторов (4,4 балла), далее – ректората (4,1 балла).

Студенты женского пола также отмечают активность студентов по управлению развитием организационной культуры (4,8 балла), на втором месте – кураторов и кафедр (4,1 балла), далее – студенческих организации (3,9 балла).

Респондентам предлагалось оценить необходимость управления развитием организационной культуры в студенческой среде (рис. 20), отвечая

на вопрос: «Как Вы думаете, нуждается ли студенчество в организующем и объединяющем управлении организационной культурой в вузе?»

Большинство студентов всех курсов (54 %) считают, студенчество нуждается в организующем объединяющем воздействии. Также многие студенты (6 %) первого курса, 5 % – третьего курса, 6,5 % – пятого курса отмечают, что студентам нужен не контроль, а задание направления действий и предоставление возможности развития личных качеств. То есть студенты сами либо через органы студенческого самоуправления вполне смогли бы управлять организационной культурой в студенческой среде, а остальные субъекты управления в этом случае оказывали бы лишь направляющее воздействие. С этим утверждением согласилось и большинство экспертов (59 %). То есть, обобщая ответы экспертов и студентов, 52 % респондентов относятся положительно к управлению организационной культурой в студенческой среде.

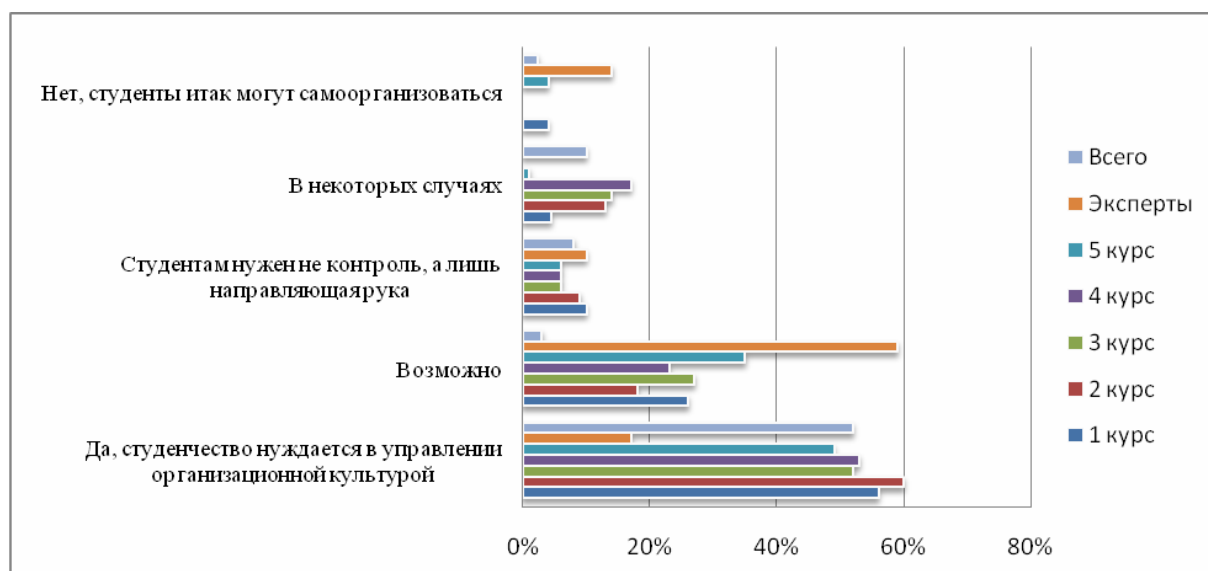


Рис. 20. Оценка необходимости управления развитием организационной культуры в студенческой среде студентами и экспертами

Большинство юношей (56 %) и девушек (52 %) отмечают необходимость управления развитием организационной культуры в студенческой среде (табл.25). Многие юноши (22 %) и девушки (29 %) считают, что студентам нужен не контроль, а лишь нужна направляющая рука со стороны субъектов управления.

Среди средств развития организационной культурой в студенческой среде (рис.21) большинство респондентов выделяют разработку основных положений по управлению развитием организационной культуры в студенческой среде 26 % (111 чел.), на втором месте – наличие квалифицированных кадров по работе с молодежью – 24 % (105 чел.), 16 % (70 чел.) респондентов отметили все перечисленные средства. С ними согласилось большинство экспертов – 34 % (10 чел.).

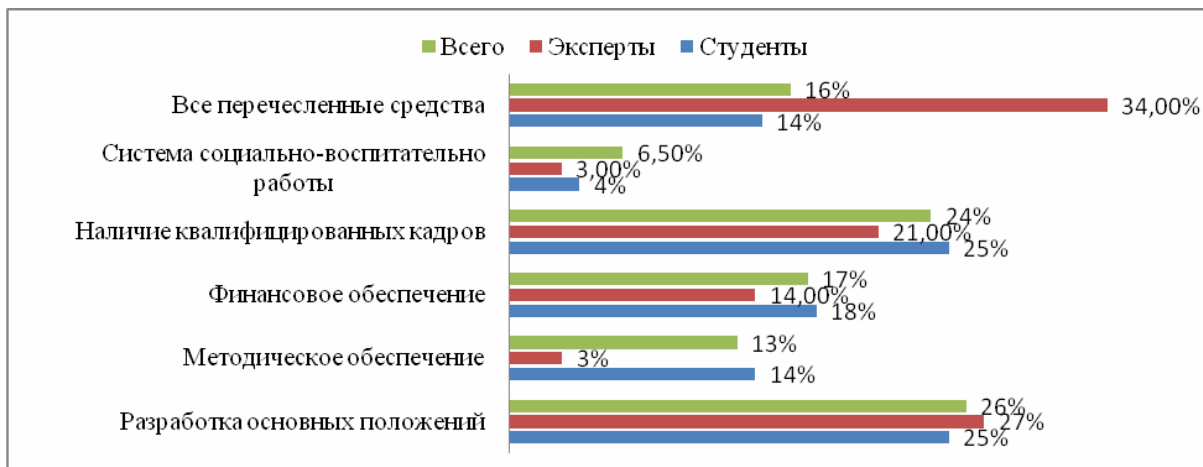


Рис. 21. Средства развития организационной культуры в студенческой среде

Действительно, использование всех средств управления организационной культурой в студенческой среде поможет в большей степени повысить ее уровень.

Т а б л и ц а 1 4

Необходимость управления развитием организационной культуры в студенческой среде в зависимости от пола студентов

	Студенты по полу				Всего	
	мужской		женский		чел.	%
	чел.	%	чел.	%		
Да, студенчество нуждается в управлении организационной культурой	120	56	97	52	217	54
Возможно	22	10	9	5	31	8
Студентам нужен не контроль, а лишь направляющая рука	48	22	55	29	103	26
В некоторых случаях	21	10	22	12	43	11
Нет, студенты сами могут самоорганизоваться	3	1	3	2	6	1
Всего	214	100	186	100	400	100

Студенты мужского пола выделяют квалифицированные кадры по работе со студенческой молодежью (27 %), на втором месте, по мнению респондентов, разработка основных положений управления организационной культурой в студенческой среде (26 %). По мнению девушек, разработка положений по управлению организационной культурой в студенческой среде является наиболее эффективным средством (25 %), не менее важным является наличие квалифицированных кадров (21 %).

К наиболее значимым средствам развития организационной культуры в студенческой среде большинство студентов первого и четвертого курсов (25 %) относят квалифицированные кадры по работе с молодежью, студенты второго, третьего и пятого курсов (25 %) среди средств управления



выделяют разработку регламентированных положений по работе со студенческой молодежью.

К средствам развития организационной культуры в студенческой среде большинство студентов ПГУАС (32 %) относят все перечисленные средства в совокупности. Студенты ПГУ (26 %) выделяют наличие квалифицированных кадров по работе со студенческой молодежью. С ними согласились многие студенты ПГПУ, но многие из них (26 %) считают основным средством разработку основных положений по управлению организационной культурой в студенческой среде. С ними согласны студенты ПГТА (27 %) и студенты ПГСХА (27 %). Таким образом, в вузах не хватает квалифицированных кадров по работе с молодежью и разработанных положений по управлению организационно культурой в студенческой среде.

В ходе исследования мы также попытались выявить основные мотивы вуза в повышении уровня организационной культуры в студенческой среде. Большинство респондентов (23 %) считают, что рост уровня организационной культуры в студенческой среде повлечет за собой рост конкурентоспособности вуза, а также увеличение количества поощрительных стипендий и наград студентов.

На втором месте, по мнению 14 % респондентов – повышение творческой активности студентов и грамотная организация взаимоотношений в студенческой среде, которая проявляется, в том числе во взаимоотношениях студента и преподавателя. Большинство экспертов (31 %) среди основных мотивов выделили подготовку к итоговой аттестации вуза.

Если рассмотреть проблему в разрезе всех анализируемых вузов, можно заметить некоторые сходства во мнениях студентов разных вузов (табл. 15).

Т а б л и ц а 1 5

Основные мотивы вуза в повышении организационной культуры в студенческой среде

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Повышение творческой активности студентов	48	12	5	17	53	12
Подготовка к итоговой аттестации вуза	32	8	9	31	41	9,5
Получение поощрительных стипендий и наград студентами	73	18,3	4	14	77	18
Повышение конкурентоспособности вуза	100	25	2	7	102	24
Сплоченность студенческих групп	51	12,8	3	10	54	12,5

Студенты всех анализируемых вузов кроме ПГТА среди первоочередных мотивов деятельности вузов выделяют получение поощрительных наград студентами.

Студенты ПГТА (30 %), считают основным мотивом деятельности вуза сплоченности студенческих групп, что также является немаловажным в процессе учебы, стимулирует желание и творческую активность студентов.

По мнению большинства девушек (24 %) и юношей (26 %) наиболее важным мотивом вуза в повышении организационной культуры в студенческой среде является рост его конкурентоспособности.

Респондентам также предлагалось определить степень актуальности задач управления организационной культурой в студенческой среде (табл. 16).

Юноши среди основных задач выделяют формирование богатой духовно-нравственной личности (4,6 балла), девушки – формирование личности студента, способной к самореализации, самовоспитанию и самообучению (4,5 балла). Большинство экспертов поддерживают мнение юношей (4,9 балла.) Формирование духовно–нравственной личности – важное направление деятельности вуза, которое способствует также высокой успеваемости, успешному трудоустройству, соблюдению студентами норм поведения в вузе и обществе, а также многому другому, что связано с организационной культурой в студенческой среде.

Т а б л и ц а 1 6

Степень актуальности задач управления развитием организационной культуры в студенческой среде (средний балл) в зависимости от пола студентов

	Студенты по полу		Средняя оценка
	мужской	женский	
Подготовка конкурентоспособного специалиста	4,1	3,5	3,8
Формирование богатой духовно-нравственной личности	3,2	4,6	3,9
Формирование личности студента способной к самореализации, самовоспитанию, самообучению	2,6	5,0	3,8
Создание необходимых условий для обучения и развития студенческого потенциала	3,3	3,1	3,2
Создание дружеской атмосферы.	3,0	3,4	3,2

Таким образом, анализ развития организационной культуры в студенческой среде показал:

1. Существующий уровень развития организационной культуры в студенческой среде невысокий, требует внимания со стороны субъектов управления, реализации мероприятий по его совершенствованию.

2. Руководство вузов проводит мероприятия по совершенствованию организационной культуры в студенческой среде, однако ограничивает возможность развития студенческого самоуправления, что отрицательным образом влияет на ее уровень.

3. Субъектами управления развитием организационной культуры в студенческой среде, по мнению респондентов, выступают чаще всего

ректорат, деканаты и кафедры. И соответственно работу субъектов по управлению развитием организационной культуры в студенческой среде респонденты оценивают соответственно: максимальную суммарную оценку получили сами студенты (4,8 балла), ректорат (3,9 балла), деканаты (3,9 балла) и кураторы (3,9 балла), далее кафедры (3,8 балла) и студенческие организации (3,8 балла), на последнем месте преподаватели (3,3 балла).

4. Межгрупповые взаимоотношения строятся на основе соперничества и сотрудничества, существуют трудности во взаимоотношениях с преподавателями, многие студенты не довольны работой старост своих групп. Положительным является то, что большинство студентов грамотно построили общение с преподавателями, не испытывают трудностей и затруднений, довольны работой старост своих групп, что оказывает положительное влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде.

5. Большинство студентов (40 %) не принимают участие в спортивной, научной, общественной, культурной жизни вуза. Многие (39 %) только в некоторых случаях проявляют свою активность. Всего 21 % студентов активно занимаются развитием творческих способностей, проявляя интерес к различным сферам деятельности вуза.

6. Ответы респондентов подтвердили необходимость управления развитием организационной культуры в студенческой среде. Среди средств реализации управления организационной культурой в студенческой среде большинство респондентов выделяют разработку основных положений по управлению организационной культурой в студенческой среде, на втором месте – наличие квалифицированных кадров по работе с молодежью.

7. Основными мотивами деятельности вуза по управлению развитием организационной культуры в студенческой среде являются рост конкурентоспособности вуза, а также увеличение количества стипендий и поощрительных наград студентов.

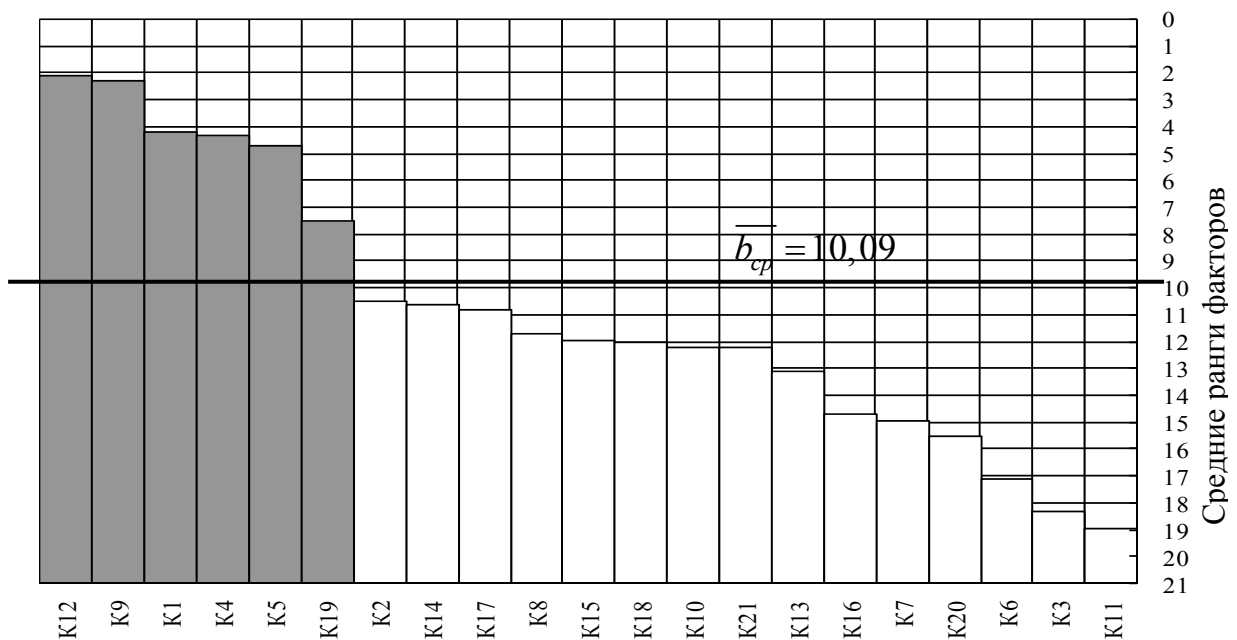
8. Основной задачей управления развитием организационной культуры в студенческой среде, по мнению респондентов, является формирование богатой, духовно-нравственной личности.

## 4.2. Факторы, влияющие на развитие организационной культуры в студенческой среде

Для определения воздействия на организационную культуру в студенческой среде тех или иных факторов был применен метод экспертных оценок – один из эвристических методов, который применяется тогда, когда затруднено нахождение решения чисто математическими методами. Сущность метода заключается в изучении и систематизации мнений экспертов при помощи анкетирования.

На рассмотрение экспертам была представлена 21 качественная характеристика, способствующая развитию организационной культуры в студенческой среде.

В результате обработки данных экспертного опроса были рассчитаны ранги и удельные веса факторов, оказывающих влияние на уровень организационной культуры в студенческой среде, даны количественные оценки необходимым параметрам.



Факторы, определяющие уровень организационной культуры в студенческой

Рис. 22. Средняя априорная диаграмма рангов при ранжировании основных факторов, влияющих на развитие организационной культуры в студенческой среде

Для количественной оценки степени согласованности мнений всех специалистов был определен коэффициент конкордации (см. формулу (5)):

$$W_k = \frac{12 \cdot 430183}{841(9261 - 21)} = \frac{5162196}{7770840} = 0,6.$$

Согласно проведенным расчетам он составил 0,664, что свидетельствует о заметной связи между мнениями экспертов.

На следующем этапе были определены средние ранги по всем факторам, на основе чего производился отбор наиболее значимых качеств. С этой целью была построена средняя априорная диаграмма.

Кроме того, в данном исследовании оценивалась важность влияния факторов ( $\Xi_i$ ) (формула (8)) на эффективность организационной культуры в студенческой среде.

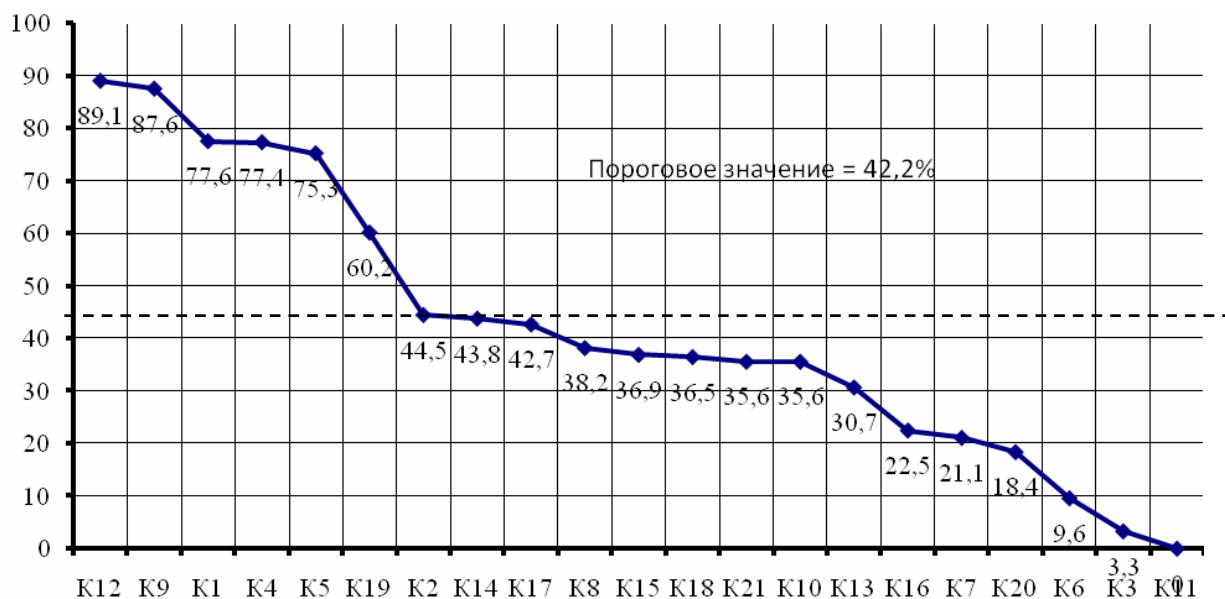


Рис. 23. Ранжирование эффектов (весовых коэффициентов ( $\Xi_i$ )) факторов, определяющих уровень развития организационной культуры в студенческой среде

Факторы для которых  $\Xi_i < 42,2\%$  (эффект от влияния  $i$ -го фактора на конечный результат) из дальнейшего рассмотрения исключились.

Результаты анализа мнений экспертов показали, что на развитие организационной культуры в студенческой среде влияет совокупность факторов, основными из которых являются:

1. Ценностные ориентации студента (K12).
2. Способность работать в команде (K9).
3. Наличие общих традиций, предположений, символики (K1).
4. Признание общепринятых ценностей и норм (K4).
5. Сплоченность студенческих групп (K5).
6. Способность студентов к научно-исследовательской работе (K19).

Взаимосвязь между максимальным уровнем интегрального показателя, определяющего уровень развития организационной культуры в студенческой среде и фактическим значением использования ресурсов развития организационной культуры представлена в виде графика (рис.23)

По показателям весовых коэффициентов и полученным балльным значениям было определено значение интегрального показателя управления развитием организационной культуры в студенческой среде, которое служит основой для определения эффективности использования имеющихся ресурсов в формировании и развитии организационной культуры в студенческой среде.

В данном случае фактический показатель сравнивался с предельным значением.

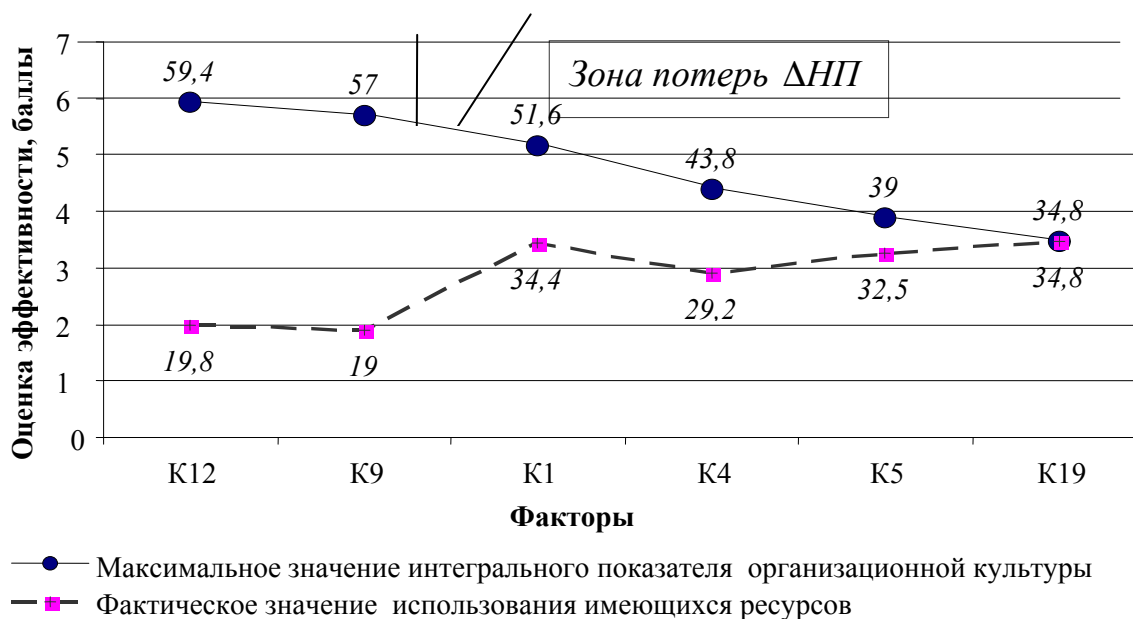


Рис. 24. Потенциальная оценка наличия использования факторов, оказывающих влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде

Абсолютная эффективность ( $\mathcal{E}_A$ ) использования факторов, формирующих организационную культуру в студенческой среде, определялась как отношение величины фактического значения использования анализируемых факторов к максимальному значению интегрального показателя по формуле

$$\mathcal{E}_A = \frac{K_P}{K_{P_{\max}}} \times 10, \quad (13)$$

где  $\mathcal{E}_A$  – абсолютная эффективность использования факторов;

$K_P$  – средневзвешенный фактический интегральный показатель уровня использования организационной культуры в студенческой среде;

$K_{P_{\max}}$  – максимальное значение интегрального показателя.

Т а б л и ц а 1 7

Итоговые данные экспертной оценки факторов, определяющих уровень организационной культуры в студенческой среде

№п/п	Наименование группы качеств	Весовой коэффициент, $a_i$	Максимальная оценка		Экспертная оценка		Отклонение	
			балл	итого (3*4)	балл	итого (3*6)	Итого (5-7)	%
1	K12	9,9	6	59,4	2	19,8	39,6	66,7
2	K9	9,5	6	57	2	19	38	66,7
3	K1	8,6	6	51,6	4	34,4	17,2	33,3
4	K4	7,3	6	43,8	4	29,2	14,6	33,3
5	K5	6,5	6	39	5	32,5	6,5	16,7
6	K19	5,8	6	34,8	6	34,8	0	0
				285,6		169,7	115,9	40,6

Результаты расчетов показали, что наличие и эффективность использования факторов, оказывающих влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде, составляет 59,4 %, соответственно неиспользованная часть (потенциал)  $\Delta НП$  – 40,6 %.

Становится понятным, что проблемы вуза в сфере управления развитием организационной культуры в студенческой среде достаточно многочисленны и сложны. В такой ситуации решение поставленных задачи управления развитием организационной культуры в студенческой среде лежит в нескольких плоскостях: повышение уровня ресурсного обеспечения, создание управленческой технологии, обеспечивающей интеграцию и мобилизацию потенциала всех субъектов управления развитием организационной культуры, устранение кадрового дефицита и т.д.

### 4.3. Анализ связи компонентов организационной культуры

Выводы о значимости характеристик организационной культуры в студенческой среде, а также их влиянии на технологию и качество обучения студентов подтверждает и корреляционно-регрессионный анализ, с помощью которого была определена связь каждого из компонентов с уровнем организационной культуры в студенческой среде.

Оценка тесноты связи между анализируемыми показателями проведена на основе шкалы Чедока (табл. 18).

Т а б л и ц а 1 8

Шкала Чедока для качественной оценки коэффициента совместимости показателей

Показатель тесноты связи	0,1-0,29	0,3-0,49	0,5-0,69	0,7-0,89	0,9-0,99	1
Характеристика связи	Слабая	Умеренная	Заметная	Тесная	Очень тесная	Функциональная

В первую очередь необходимо отметить влияние такого компонента организационной культуры, как «взаимоотношения в студенческой среде» (табл. 19).

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,043+0,13x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Организация взаимоотношений в студенческой среде» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,66$ , что свидетельствует о сильной корреляционной связи данного показателя с уровнем организационной культуры в студенческой среде.

Т а б л и ц а 1 9

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Взаимоотношения в студенческой среде» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	3,4	4,2	11,56	14,28	17,64
2.	2,5	3,4	6,25	8,5	11,56
3.	4,1	3,7	16,81	15,17	13,69
4.	2,1	2,5	4,41	5,25	6,25
5.	3,7	3,3	13,69	12,21	10,89
$\Sigma$	15,8	17,1	52,72	55,41	60,03
Средняя величина	3,16	3,42	10,544	11,082	12,006

*Студенческая группа* – это группа людей, ежедневно находящаяся в тесном общении и взаимодействии. Они не имеют общей цели, но у каждого есть свои цели, при достижении которых может быть важна помощь коллеги по группе, студента старшего или младшего курса, а также преподавателя. Грамотная организация взаимоотношений позволит студенту избежать многих проблем и затруднений, связанных с обучением в вузе.

Не менее значимым компонентом является умение студентов выступать публично (табл. 20).

Т а б л и ц а 2 0

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Умение студентов выступать публично» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	2,5	4,2	6,25	10,5	17,64
2.	2,3	3,4	5,29	7,82	11,56
3.	3,6	3,7	12,96	13,32	13,69
4.	2,1	2,5	4,41	5,25	6,25
5.	3,0	3,3	9	9,9	10,89
$\Sigma$	13,5	17,1	37,91	46,79	60,03
Средняя величина	2,7	3,42	7,5	9,3	12,006



Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,23-0,786x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Умение студентов выступать публично» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,25$ , что свидетельствует о прямой зависимости данного показателя с уровнем организационной культуры в студенческой среде.

Умение выступать публично просто необходимо каждому студенту, стремящемуся к высокой успеваемости. Под этим подразумевается выступление с докладом на занятиях, конференциях, защитах курсовых работ и дипломных проектов (табл. 21). Свободно чувствующий себя студент перед аудиторией всегда ответит на вопрос преподавателя, не растеряется в волнительной ситуации, поэтому навыки публичного выступления необходимо развивать, практикуя в этом как можно больше.

В процессе учебной деятельности студенты сталкиваются с написанием различного рода письменных работ. Качество их выполнения характеризует умение студентов излагать мысли письменно.

Т а б л и ц а 2 1

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Умение студентов излагать мысли письменно» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	2,5	4,2	6,25	10,5	17,64
2.	1,7	3,4	2,89	5,78	11,56
3.	1,8	3,7	3,24	6,66	13,69
4.	3,4	2,5	11,56	8,5	6,25
5.	2,1	3,3	4,41	6,93	10,89
$\Sigma$	11,5	17,1	28,35	38,37	60,03
Средняя величина	2,3	3,42	5,67	7,674	12,006

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,322+0,38x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Умение студентов излагать мысли письменно» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,312$ , что также подтверждает важность данного показателя и его влияние на уровень организационной культуры в студенческой среде.

Одним из базовых факторов, оказывающих влияние на организационную культуру в студенческой среде, является соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе, или культура поведения студента.

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,001+0,277x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Культура поведения студента» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,27$ . Культура поведения студента является показателем организационной культуры всего университета, это пример для студентов младших курсов и собирающихся поступать в вуз школьников, к тому же это показатель имиджа и репутации вуза.

Т а б л и ц а 2 2

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Культура поведения студента» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	2,1	4,2	4,41	8,82	17,64
2.	4,1	3,4	16,81	13,94	11,56
3.	4,2	3,7	17,64	15,54	13,69
4.	2,7	2,5	7,29	6,75	6,25
5.	2,6	3,3	6,76	8,58	10,89
$\Sigma$	15,7	17,1	52,91	53,63	60,03
Средняя величина	3,14	3,42	10,58	10,73	12,006

Особенно значимым компонентом организационной культуры в студенческой среде является проявление студентами инициативы и творческой активности. Это определяет повышение качества обучения, повышение авторитета вуза за счет наград и достижений студентов и, как следствие совершенствование организационной культуры в студенческой среде (табл. 23).

Т а б л и ц а 23

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Творческая активность студента» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	2,1	4,2	4,41	8,82	17,64
2.	2,4	3,4	5,76	8,16	11,56
3.	1,7	3,7	2,89	6,29	13,69
4.	3,4	2,5	11,56	8,5	6,25
5.	2,4	3,3	5,76	7,92	10,89
$\Sigma$	12	17,1	30,38	39,69	60,03
Средняя величина	2,4	3,42	6,07	7,93	12,006

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,290+0,324x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Творческая активность студента» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,027$ . Данная положительная связь свидетельствует о взаимосвязи данного компонента с уровнем организационной культуры в студенческой среде.

Следующим не менее значимым компонентом является «имидж и внешний вид студента», или «внешняя привлекательность» (табл. 24).

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,21+0,11x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Имидж и внешний вид студента» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,08$ . Анализ подтверждает прямую взаимосвязь внешнего вида студента и уровня организационной культуры в студенческой среде.

Специфика учебной деятельности в вузе предъявляет определенные требования к внешнему облику студентов. Внешний облик – это шаг к успеху, отличной успеваемости. Опрятный внешний вид характеризует личность и способствует повышению авторитета студента. Преподаватели, коллеги составляют свое впечатление о студенте по его внешности в

первые секунды встречи. Это впечатление остается доминирующим в течение достаточно долгого времени. Чтобы изменить его в дальнейшем, потребуется потратить много сил и времени.

Т а б л и ц а 2 4

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Имидж и внешний вид студента» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	2,5	4,2	6,25	10,5	17,64
2.	3,1	3,4	9,61	10,54	11,56
3.	3,3	3,7	10,89	12,21	13,69
4.	2,7	2,5	7,29	6,75	6,25
5.	2,1	3,3	4,41	6,93	10,89
$\Sigma$	13,7	17,1	38,45	46,93	60,03
Средняя величина	2,74	3,42	7,69	9,386	12,006

Студенту также необходимо научиться управлять временем. Данные навыки позволяют студенту систематизировать учебную деятельность, добиться больших результатов в учебной деятельности.

Количество времени, которое студент отводит на учебу, зависит только от количества его занятий, от его способностей, нужд и поставленных целей, которые отличаются от потребностей и способностей его друзей. Как долго студент занимается – это гораздо менее важно, нежели то, насколько эффективно он занимается. Целью является не тратить больше времени на учебу, но тратить столько же или меньше, успевая при этом намного больше (табл. 25).

Т а б л и ц а 2 5

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Управление временем» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	4,2	4,2	17,64	17,64	17,64
2.	3,5	3,4	12,25	11,9	11,56
3.	3,6	3,7	12,96	13,32	13,69
4.	2,1	2,5	4,41	5,25	6,25
5.	3,1	3,3	9,61	10,23	10,89
$\Sigma$	16,5	17,1	56,87	58,34	60,03
Средняя величина	3,3	3,42	11,37	11,67	12,006

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,11- 0,243x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Управление временем» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=1$ , что свидетельствует о сильной связи данного показателя с уровнем организационной культуры в студенческой среде.

К данному компоненту близок следующий анализируемый показатель – «Планирование личной деятельности студента» (табл. 26). Успех каждого студента зависит не только от его умственных величин, но и от того, как он распоряжается самым ценным достоянием – временем. Разнообразной информации все больше. События происходят все быстрее. Нужно вовремя реагировать, укладываться во все более жесткие сроки, при этом находить время для отдыха, увлечений, семьи, друзей. Этому способствует грамотное планирование.

Т а б л и ц а 2 6

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Планирование личной деятельности» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	2,1	4,2	4,41	8,82	17,64
2.	3,4	3,4	11,56	11,56	11,56
3.	3,1	3,7	9,61	11,47	13,69
4.	4,1	2,5	16,81	10,25	6,25
5.	3,3	3,3	10,89	10,89	10,89
$\Sigma$	16	17,1	53,28	52,99	60,03
Средняя величина	3,2	3,42	10,6	10,59	12,006

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=0,99+0,25x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Планирование личной деятельности студента» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,076$ , что также подтверждает положительную связь между показателями.

Последний компонент отличается по характеру от предыдущих, так как направлен не на студента, а на преподавателя, как ключевую фигуру учебного процесса и отражает воздействие преподавателя на студента личным примером.

Педагогическое взаимодействие со студентами представляет собой систему взаимных воздействий субъектов, включенных в совместную деятельность на основе общих целей профессионального образования. Подобное взаимодействие имеет большое принципиальное значение, поскольку это взаимодействие между преподавателем и студентом влияет на формирование системы ценностей будущего специалиста. Преподаватель, демонстрируя на собственном примере правила поведения в вузе, в большинстве случаев мотивирует студента поступать таким же образом (табл. 27).

Т а б л и ц а 27

Расчетная таблица для определения линейного коэффициента корреляции

№ п/п	Оценка показателя «Воздействие преподавателя» (баллы), $x$	Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде (баллы), $y$	$x^2$	$xy$	$y^2$
1.	3,5	4,2	12,25	14,7	17,64
2.	2,5	3,4	6,25	8,5	11,56
3.	4,1	3,7	16,81	15,17	13,69
4.	2,6	2,5	6,76	6,5	6,25
5.	1,9	3,3	3,61	6,27	10,89
$\Sigma$	14,6	17,1	45,68	51,14	60,03
Средняя величина	2,92	3,42	9,13	10,23	12,006

Данная зависимость иллюстрируется следующей регрессионной моделью:

$$y=1,105+0,22x,$$

где  $x$  – оценка показателя «Планирование личной деятельности студента» респондентами;

$y$  – оценка уровня организационной культуры в студенческой среде респондентами.

При этом достоверный коэффициент корреляции  $r=0,5$ , что также свидетельствует о прямой связи воздействия преподавателя личным примером и уровня организационной культуры в студенческой среде.

Таким образом, корреляционно-регрессионный анализ подтвердил взаимосвязь всех выбранных для анализа показателей с уровнем развития организационной культуры в студенческой среде.

## 5. СИСТЕМА И МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

### 5.1. Моделирование системы управления развитием организационной культуры студенчества

Организационная культура является одним из факторов развития организации. Поэтому организационной культурой необходимо управлять, что подтверждается большинством современных ученых и практиков. При этом главной целью управленческих воздействий на организационную культуру является ее формирование и развитие в направлении, способствующем организационному росту.

Контроль процесса формирования и развития организационной культуры предполагает систематическое выявление отклонений в поведении сотрудников, а в нашем случае студентов от установленных норм, анализ причин таких отклонений, выбор и реализацию способов корректировки данного поведения<sup>85</sup>.

Комплексный анализ практики формирования организационной культуры в студенческой среде свидетельствует о том, что система управления организационной культурой не совершенна, существуют недостатки. В системе высшего образования существует большой потенциал, как показал анализ, для создания системы эффективного управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

На основе материалов исследования разработана модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, отображающая взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды, оказывающих воздействие на процесс функционирования системы, и результатов ее функционирования, возможных при условии эффективного взаимодействия между участниками системы (субъектов и объектов управления), в процессе которого происходит повышение эффективности системы.

При моделировании данной системы под *управлением организационной культурой в студенческой среде* понимаются целенаправленные действия субъектов управления организационной культурой, обеспечивающие создание оптимальных условий функционирования студенческого коллектива, перевод его на новый, качественно более высокий уровень с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и действий.

---

<sup>85</sup> Грудистова Е.Г. К вопросу об управлении организационной культурой // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. №2. С.113-116.

*Развитие организационной культуры в студенческой среде* – совокупность организационно-экономических мероприятий по управлению организационной культурой в студенческой среде.

Разработанная модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде (рис.23) отражает сущность и структуру коллективных процессов проектирования учебной, внеучебной и общественной деятельности студентов, аспирантов, преподавателей.

Основной *целью* системы управления развитием организационной культурой в студенческой среде является развитие организационной культуры студенчества с помощью реализации разработанных механизмов управления, посредством поддержания студентами общепринятых традиций, норм, символики, роста культуры поведения, творческой активности, развития личных умений и навыков студентов, управления взаимоотношениями в студенческой среде.

*Задачами* системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде являются:

- 1) создание благоприятного морально-психологического климата;
- 2) улучшение культуры поведения и внешнего вида студента;
- 3) развитие ораторских способностей студентов;
- 4) формирование нравственной культуры личности;
- 5) развитие умений грамотно излагать мысли письменно;
- 6) повышение инициативности студентов;
- 7) развитие сплоченности студенческих групп;
- 8) формирование грамотной организации взаимоотношений в студенческой среде;
- 9) развитие студенческого потенциала и творческой активности студента;
- 10) развитие умения управления информацией и временем;
- 11) рост заинтересованности в учебном процессе;
- 12) улучшение личной организации студентов.

Разработанная система управления развитием организационной культуры в студенческой среде, а в соответствии с ней и модель, предполагает взаимодействие двух подсистем – управляющей и управляемой.

Рассмотрим модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, которая включает следующие элементы:

- факторы внешней среды, оказывающие воздействие на процесс управления организационной культурой в студенческой среде;
- субъекты и объекты управления организационной культурой в студенческой среде,
- уровни и механизмы взаимодействия объекта с субъектами;
- конечные результаты деятельности данной системы, желаемые и достижимые при условии эффективной реализации процесса управления развитием организационной культуры в студенческой среде.



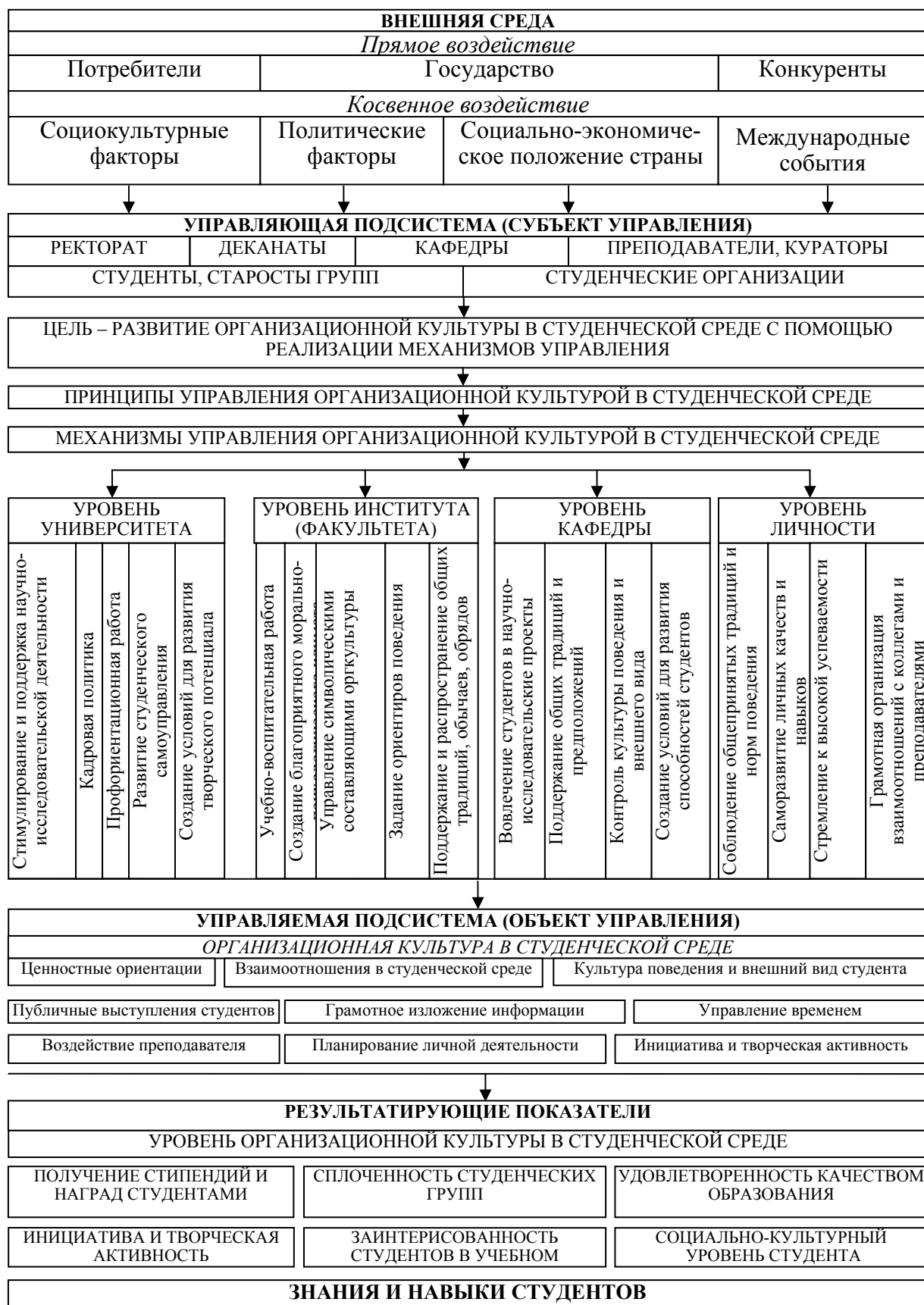


Рис. 23. Модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Субъектами управления (управляющая подсистема) в данной системе являются:

- ректорат (руководство вуза, структурные подразделения, разрабатывающие приказы и положения по управлению студентами);
- деканаты (руководство институтов (факультетов), задающие ориентиры поведения студентов);
- кафедры (руководство кафедры, преподаватели, осуществляющие взаимоотношения со студентами);
- преподаватели, кураторы, осуществляющие управление посредством взаимоотношений в студенческой среде;
- студенты, старосты групп, обучающиеся в студенческой среде и управляющие организационной культурой;
- студенческие организации (профсоюзные организации, студенческие кружки, самостоятельные объединения студентов).

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде осуществляется на трех уровнях:

– *уровень стратегического управления*, который осуществляет *руководство вуза*, выполняя стратегические, аналитико-прогностические, проектировочные, координационные функции, а также функции нормативно-правового, материального, финансового обеспечения и стимулирования, направленные на получение эффекта развития организационной культуры в студенческой среде;

– *уровень тактического управления*, который осуществляют заместители по учебной, воспитательной, научно-методической, административно-хозяйственной работе, выполняя функции текущего планирования, мониторинга, трансляции инновационного опыта, учебно-методического, материально-технического, социально-педагогического, информационного обеспечения, организации эксперимента, учета и отчетности;

– *уровень оперативного управления*, осуществляемый педагогическим коллективом. Субъекты этого уровня управления реализуют функции текущего планирования образовательного процесса, выполнения качественно-обеспечивающих мер, текущего и итогового мониторинга качества, экспериментальной апробации инновационных образовательных программ и технологий, учета и отчетности.

Совокупность действий, связанных с формированием организационной культуры в студенческой среде, свидетельствует о ее человекоцентристской направленности. Такая организационная культура, порождая высокую мораль, чувство ответственности за решение проблем, побуждает к высокому уровню деловой активности, которая способствует обеспечению качественного образования.

Под качеством результата деятельности по управлению развитием организационной культуры следует понимать:

- соответствие общественным требованиям;
- удовлетворенность выпускников полученным образованием;
- востребованность выпускников на рынке труда и их компетентность со стороны работодателя;
- качество обучения и уровень знаний студента;
- конкурентоспособность, престиж и высокая репутация вуза.

К объекту управления (управляемой подсистеме), согласно разработанной модели, относится организационная культура в студенческой среде, включающая основные характеристики: ценностные ориентации студента, взаимоотношения в студенческой среде, культуру поведения и внешний вид студента, умение студентов выступать публично и излагать мысли письменно, инициативу и творческую активность, воздействие преподавателя, планирование личной деятельности и управление временем.

Модель подразумевает взаимодействие основных элементов внешней и внутренней среды. В основе внутренней среды основе системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде лежит воздействие субъектов управления на объект управления с помощью механизмов управления. Основной целью данного воздействия является повышение уровня основных характеристик организационной культуры в студенческой среде.

Данная модель представляет собой взаимосвязь элементов внешней среды, оказывающих воздействие на управление развитием организационной культуры в студенческой среде, и результаты деятельности системы, достижимые при условии эффективного использования механизмов, осуществляющих систему связей и отношений между объектом и субъектами управления данной системой.

На систему управления развитием организационной культуры в студенческой среде оказывает влияние ряд факторов внешней среды. Их количество и степень влияния на описываемую систему различно и динамично во времени.

Наиболее характерными среди них являются:

- конкуренция на рынке образовательных услуг;
- поведение потребителей;
- регулирование высшего образования со стороны государства;
- социокультурные факторы;
- политические факторы;
- социально-экономическое положение страны;
- международные события.

Развитие системы управления организационной культурой в студенческой среде возможно при реализации следующих условий:

- укрепление личностной и профессиональной ориентации студента на получение знаний;
- взаимопроникновение и плодотворное сотрудничество студента с субъектами управления организационной культурой в студенческой среде;
- формирование благоприятного морально-психологического климата высшего учебного заведения, в котором обучается студент;
- экономическая целесообразность объединения субъектов управления организационной культурой в студенческой среде в проведении научных, технологических разработок, создающих возможности эффективной взаимовыгодной деятельности, к которой привлекаются преподаватели, аспиранты и студенты вуза;
- развитие совместных социально-ориентированных программ и отдельных мероприятий субъектами управления организационной культурой в студенческой среде.

Важная роль в процессе управления организационной культурой в студенческой среде отводится развитию основных ее характеристик.

В представленной модели управляемая подсистема включает в себя непосредственно организационную культуру в студенческой среде, состоящую из множества характеристик (рис.24).

Организационная культура образует в целом устойчивую систему отношений, выполняющую, в частности, функцию коллективной памяти вуза. Она образует своеобразный очаг стабильности в непрерывно изменяющемся образовательно-воспитательном пространстве и в этом своем качестве может служить главной опорой для построения модели системы воспитания вместо общепризнанной концептуальной идеи или в ее дополнение, если такая идея есть.

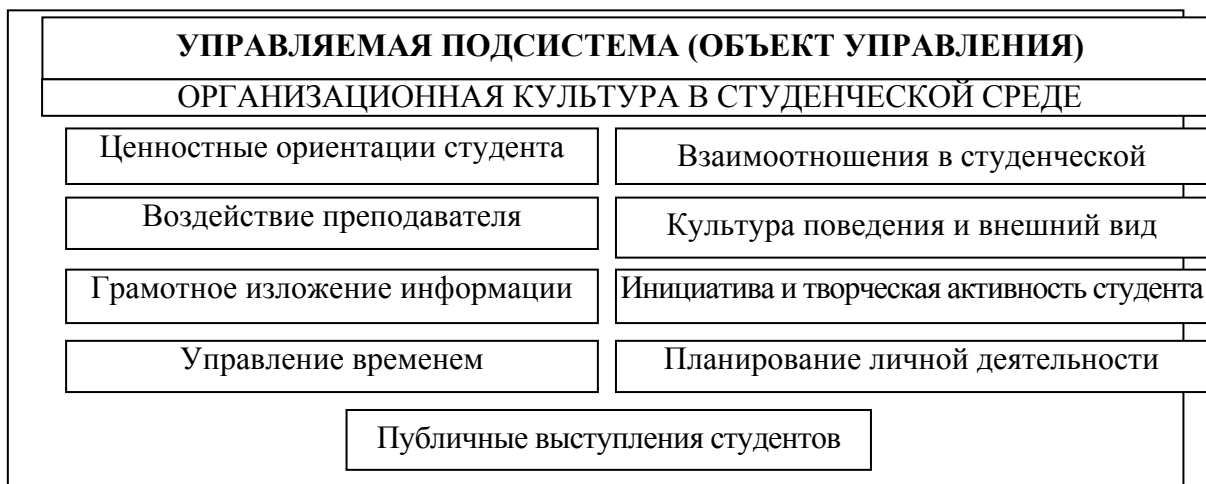


Рис. 24. Управляемая подсистема в системе управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде может быть осуществлено двумя базовыми методами:

1. Прямое воздействие (активная пропаганда субъектами управления идей, наказание несогласных, воздействие личным примером);
2. Косвенное воздействие (неожиданное, даже скрытое, поощрение желательного поведения, изменение материальных, символических аспектов организационной культуры).

Если студенты интеллектуально развиты, а субъекты управления пользуются уважением и авторитетом в студенческой среде, они могут напрямую обратиться к ним в рамках учебных занятий, объяснить изменения ситуации и почему сегодня просто необходимо быть конкурентоспособным, иметь соответствующий внешний вид, развивать свои способности и многое другое, что связано с организационной культурой. Пропаганда может вызвать изменения, хотя значительному количеству людей придется поступиться привычным поведением, может быть, где-то переломить себя. Но очень вероятно, что возникнет и сопротивление.

Воздействие личным примером представляет собой более мягкий метод формирования специального набора культурных ценностей. Студенту трудно демонстративно отстаивать свои ценностные предпочтения, когда он видит, что преподаватели подчиняют свое поведение совсем другим ценностям.

Наконец, самым сложным методом воздействия на организационную культуру является изменение ее поверхностного уровня – материальных и символических ее элементов. Такое воздействие призвано, прежде всего, изменить сложившиеся стереотипы студентов, сделать их более открытыми по отношению к восприятию новых ценностей. Изменение символических составляющих организационной культуры способно само по себе послужить символом перемен. Введение новых требований к одежде, реализация нового дизайна помещений, внедрение особых ритуалов, мероприятий, собраний, организация неформального общения – все это и многое другое может поначалу восприниматься студентами как некая игра, смысл которой они не всегда понимают.

Однако именно такие изменения способны в значительной мере изменить традиционное отношение к культуре высшего учебного заведения, студентам ощущение реальности перемен, заложить основу веры в руководство.

Таким образом, разработанная модель системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде представляет собой схематическое проектирование компонентов организационной культуры, их положение и взаимосвязь. Модель позволяет не только теоретически осмыслить процесс создания системы управления организационной культурой в вузе, но и проследить ход, понять сущность и оценить

структуру совместной деятельности студентов, аспирантов, преподавателей и руководства вузов, что впоследствии будет способствовать развитию организационной культуры в студенческой среде.

Социально-экономическую эффективность в исследовании вполне можно рассматривать как результаты функционирования системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде. Определение результатов реализации системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде в работе построено на создании системы показателей деятельности студенчества и субъектов управления организационной культурой в студенческой среде с последующей их оценкой на основе расчета фактической и плановой результативности.

Результаты функционирования системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде могут быть определены посредством проведения контрольно-оценочных процедур, сопоставления входных и выходных параметров, данных плана и факта.

## 5.2. Принципы и механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Большая часть проблем, с которыми сталкиваются сегодня управленцы системы образования, – это проблемы организации, ее эффективности, диагностики состояния, ресурсов, организационной культуры, группового поведения, стимулов, ценностей.

Меняется место педагога как ведущего субъекта образовательного процесса: с позиции «транслятора» на позицию педагога – «организатора», призванного создавать условия для самореализации личности обучаемого. Необходим новый тип педагога высшего учебного заведения – менеджер образовательного процесса, который, кроме знаний в области педагогики, психологии, различных методик, должен быть профессионально подготовлен к управленческой деятельности, т.к. любой педагог, по сути, является менеджером воспитательно-познавательного процесса (как субъект управления им), а руководитель учебного заведения – менеджером учебно-воспитательного процесса в целом (как субъект управления этим процессом).

В связи с этим, необходимо проводить постоянную работу со студентами с применением различных методов формирования, управления и развития организационной культуры в студенческой среде.



Рис. 25. Принципы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Реализация системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, по нашему мнению, должна быть основана на следующих принципах:

1. *Принцип роста интеллектуального потенциала вуза.* Такого положения можно достичь умелой организацией учебного процесса при активном участии каждого студента в методических и научных разработках кафедр, побуждением к обязательному участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях, в общественной, культурной, спортивной жизни вуза.

2. *Принцип роста профессиональной компетентности преподавателей.* Он основывается на стремлении преподавательского состава к постоянному совершенствованию профессионального мастерства, саморазви-

тию, повышению квалификации с целью эффективного управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

3. *Принцип систематического контроля и оценки деятельности студентов.* При реализации данного принципа необходимо непрерывно подвергать контролю результативность деятельности всех субъектов управления организационной культурой, реализация отчетности о всех действиях и проводимых мероприятиях.

4. *Принцип непрерывной мотивации студентов.* Суть его в выработке у студентов собственной мотивации к обучению, желания повышения результативности обучения, стремления быть первым. Учет данного принципа требует создания таких условий, форм и методов работы со студентами, которые бы стимулировали интерес студентов к учебе, научно-исследовательской деятельности, творческой активности.

5. *Принцип разностороннего развития студентов.* Создание условий для разностороннего развития студентов, приобретения новых качеств, взаимовыгодного общения. Этого возможно добиться путем грамотной организации взаимоотношений в студенческой среде, которые включают в себя взаимоотношения с преподавателями, внутригрупповые и межгрупповые взаимоотношения.

6. *Принцип распределения ответственности между субъектами управления по функциям управления организационной культурой в студенческой среде.* Данный принцип предусматривает распределение функциональных обязанностей, прав и ответственности по управлению организационной культурой между всеми субъектами управления, что обеспечит эффективную деятельность во всех направлениях.

7. *Принцип развития у студентов навыков самостоятельной деятельности.* Подразумевает обучение студентов самостоятельной деятельности, навыкам самоорганизации, планирования, самоанализа личных качеств, поступков и результатов. Это сможет решить проблему некультурного поведения студентов в вузе и обществе.

8. *Принцип согласованности компонентов системы управления.* Для достижения оптимальной эффективности системы все применяемые подходы и методы управления, а также подсистемы должны быть согласованы между собой в рамках единой концепции вуза.

9. *Принцип оптимизации при создании условий для организации самостоятельной работы студентов, а именно:*

- создание условий для эффективной организации процесса обучения студентов, удовлетворения их потребностей;
- создание необходимого мотивационного поля, побуждающего студентов к учебе, саморазвитию, развитию творческой активности и использованию потенциала;
- стремление к максимальной успеваемости каждого студента;



- способствование сопоставлению интересов студентов;
- обеспечение современным учебным оборудованием;
- доступность использования студентами компьютерной техники и ее современных возможностей;
- доступность и качество учебной и научной литературы;
- прогрессивность способов освоения учебного материала.

10. *Принцип экономичности.* Выстраивание эффективной системы управления организационной культурой в студенческой среде требует определенных затрат. Здесь наиболее приемлемым является учет и анализ финансовых и человеческих ресурсов.

Реализуя эти принципы, система управления развитием организационной культуры в студенческой среде позволяет развить творческую активность студентов, повысить успеваемость, заинтересованность в учебном процессе, сплоченность студенческих групп, а также способствует созданию дружеской атмосферы вуза, а, следовательно, повышению результативности работы студентов, преподавателей, руководства вузов, студенческих организации и объединений.

Сформулированные и обоснованные выше основополагающие принципы реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде создают методологическую основу для разработки и описания механизмов реализации предлагаемой системы.

Механизм управления развитием организационной культуры – это совокупность способов, инструментов, процедур, приёмов и методов, позволяющих наилучшим образом задействовать факторы организационной культуры для достижения целей.



Рис. 26. Механизмы управления развитием организационной культурой в студенческой среде

Реализация механизмов осуществляется на четырех уровнях управления организационной культурой с применением педагогических технологий воздействия на студента.

Понятие «педагогические технологии» на сегодняшний день не является общепринятым. Технология обучения рассматривается как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

С одной стороны, технология обучения – это совокупность методов и средств обработки, представления, изменения и предъявления учебной информации, с другой – это наука о способах воздействия преподавателя на студентов в процессе обучения с использованием необходимых технических или информационных средств. В технологии обучения содержание, методы и средства обучения находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности. Педагогическое мастерство преподавателя состоит в том, чтобы отобрать нужное содержание, применить оптимальные методы и средства обучения в соответствии с программой и поставленными образовательными задачами. Педагогическая технология – это системная категория, структурными составляющими которой являются:

- цели обучения;
- содержание обучения;
- средства педагогического взаимодействия;
- организация учебного процесса;
- ученик, учитель;
- результат деятельности.

На уровне *университетского управления* применяются следующие технологии воздействия на организационную культуру в студенческой среде:

– Стимулирование научно-исследовательской деятельности студентов. Одной из главных целей вузов, связанной с научной деятельностью, является подготовка высококвалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием и кадров высшей квалификации. Основными целями организации и развития системы научно-исследовательской деятельности студентов в вузах являются повышение уровня научной подготовки молодых специалистов и выявление талантливой молодежи для последующего обучения и пополнения педагогических и научных кадров вузов, других учреждений и организаций страны. Реализация данного механизма возможна при наличии следующих условий:

- а) обеспечение согласования учебного процесса и подготовки студентов к творческой, научно-исследовательской деятельности;
- б) формирование среды, благоприятной для проявления и реализации личностного творческого потенциала представителей студенческой молодежи;

в) превращение научно-исследовательской работы студентов в массовую и высокорезультативную деятельность;

г) поиск талантливой молодежи, обладающей способностями и интересом к научной деятельности;

д) воспитание и развитие у студентов личностных и профессиональных качеств, необходимых для успешного осуществления научно-исследовательской деятельности;

е) рационализация свободного времени студенческой молодежи, отвлечение ее от вредных привычек и антиобщественных устремлений.

Руководству вузов, через организационно-управленческие процедуры необходимо обеспечить реальную заинтересованность преподавателей в руководстве научно-исследовательской работой студентов. Это может быть реализовано, например, через включение в учебную нагрузку таких видов деятельности, как подготовка совместных со студентами научных публикаций, студенческих работ, направленных для участия в конкурсах и т.д.

– Проведение эффективной *кадровой политики*. От состояния научно-педагогических кадров в вузе зависит результативность учебного процесса, качество обучения, престижность и перспективность вуза. С помощью кадровой политики руководство вуза управляет организационной культурой в студенческой среде путем создания сплоченного, ответственного состава рабочих, способных передать студентам основные предположения, нормы, традиции, ценности, принятые в вузе.

Условием эффективности вузовской педагогики является уровень культуры преподавателей, которые воспитывают в себе нравственные установки. В воспитании современного специалиста учебное заведение должно вырабатывать у студента понимание того, что сам его внешний облик, одежда, манеры поведения, формы общения, лексика и стилистика его речи обладают определенной социальной и культурной ценностью, имеют определенное значения как в студенческой среде, так и в будущей профессиональной деятельности. Управление развитием организационной культуры должно быть направлено на совершенствование культуры преподавателей, поскольку организационная культура вуза – это та среда, в которой поведенческие установки преподавателей передаются студентам.

– *Создание ориентиров для поддержания внутривузовских традиций и ценностей*. Развитием организационной культуры нужно заниматься не менее серьезно, чем любыми другими аспектами деятельности вуза. Необходимо грамотно осуществлять диагностику культуры, определять направления ее движения, анализировать факторы, оказывающие на нее наибольшее воздействие, осуществлять корректировку тех или иных элементов и параметров культуры. Воспитательная система должна быть ориентирована на реализацию личностного потенциала студента. Главная цель – подготовить человека, который был бы одновременно и культур-

ным, и высокообразованным, и деловым. Задача эта решается через воспитание требовательности к поведению студентов, соблюдению ими общих традиций и поддержанию ценностей, через создание ситуаций, в которых студент сам отвечает за собственные поступки, вынужден проявлять высокую ответственность в ходе образовательного процесса.

– *Развитие студенческого самоуправления.* В современных условиях развития высшего образования студенческое самоуправление является необходимым компонентом и формой процесса управления в вузе. Исходя из понимания студенческого самоуправления как особой формы самостоятельной общественной деятельности студентов по реализации функций управления жизнью студенческого коллектива в соответствии со стоящими перед ними целями и задачами, студенческое самоуправление является важным компонентом системы управления организационной культурой в студенческой среде и предполагает максимальный учет интересов студентов и аспирантов.

– Развитие системы студенческого самоуправления в вузе, должно являться не самоцелью, а формой стабилизации и оптимизации самоуправленческих тенденций в студенческой среде. Не нужно унифицировать формы и направления деятельности органов студенческого самоуправления, они должны формироваться, исходя из специфики и потребностей вуза. При этом смысл деятельности органов студенческого самоуправления состоит в решении реальных проблем студентов и получении опыта самоорганизации своей жизни, а не во включении в существующую систему руководства – исполнения.

– *Создание условий для развития творческого потенциала.* Главный смысл пребывания студента в образовательной системе – максимальное раскрытие способностей и воспитанности, проявляющихся в его реальном поведении. Направленность на развитие личности, раскрытие способностей, творческого потенциала, самовыражение, реализацию его интересов определяет особую значимость. Развитию инициативы и творческой активности студентов способствует их привлечение к участию в культурных, спортивных, общественных мероприятиях, проводимых вузами и как правило, являющимся традиционными.

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде также должно проводиться *на уровне института (факультета):*

– Проведение *учебно-воспитательной работы*, направленной на сохранение и поддержание общепринятых правил поведения, традиций и норм. Управление учебно-воспитательным процессом – создание оптимальных внешних и внутренних условий для успешного формирования личности будущего специалиста, рациональное использование образовательных и воспитательных возможностей преподавания, всех форм и видов учебной и воспитательной работы. Управление организационной культу-

рой в студенческой среде предполагает подчинение воспитательным целям их действий и действий преподавателей, а также согласование их совместной деятельности. Благодаря этому у студентов будут успешно развиваться необходимые качества личности, реализовываться творческий потенциал, повышаться уровень культуры поведения.

– *Создание благоприятного морально-психологического климата.* Важнейшие признаки благоприятного морально-психологического климата в институте (на факультете):

а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу, к сотрудникам кафедр, передающиеся студентам;

б) доброжелательная и деловая критика;

в) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся деятельности института (факультета), кафедр, работе, преподавателей, студентов;

г) отсутствие давления руководства на подчиненных и признание за ними права принимать значимые решения;

д) достаточная информированность сотрудников института (факультета), кафедр, преподавателей, студентов об их задачах и состоянии дел при их выполнении;

е) удовлетворенность принадлежностью к коллективу института (факультета);

ж) высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в сложных ситуациях;

з) принятие на себя ответственности за состояние дел в институте (факультете) каждым из его сотрудников.

Необходимо создать благоприятные условия для налаживания взаимоотношений между студентами. Например, прикрепление к студентам пятого курса первокурсников, что активно практикуется в Институте экономики и менеджмента ПГУАС. Данное взаимодействие решает массу проблем, с которыми сталкиваются первокурсники, а студенты пятого курса получают помощь в подготовке дипломного проекта.

*Организация соревнований студенческих групп по сплоченности позволит наладить взаимоотношения внутри студенческих групп. По аналогии могут проводиться межгрупповые соревнования по успеваемости, наличию наград студентов. Это вызовет интерес к учебе и повысит уровень взаимоотношений.*

– *Управление символическими составляющими организационной культуры* представляет собой проявление поведения, которое без лишних слов становится понятным окружающим. В институте (факультете) могут быть свои традиции, обряды, особенности поведения руководства в различных ситуациях, которые должны быть известны каждому преподавателю, студенту, сотруднику института (факультета) и передаваться посредством

межличностного общения. Это обеспечивает сплоченность коллектива, внутреннюю индивидуальность, приверженность общим целям, поддержание традиций, что относится к основным характеристикам организационной культуры в студенческой среде.

– *Задание ориентиров поведения сотрудников, преподавателей, студентов, поддержание и распространение общих традиций, обычаев, обрядов* обеспечивается за счет:

а) межличностного общения членов коллектива;

б) обсуждения проблем культуры поведения в различных ситуациях на общих собраниях институтов, заседаниях кафедр, собраниях кураторов, старост студенческих групп, студентов;

в) контроль соблюдения общепринятых правил на всех уровнях управления в студенческой среде института (факультета);

г) проведение традиционных мероприятий, принимаемых и одобряемых сотрудниками, преподавателями и студентами;

д) постепенное вовлечение новых сотрудников, аспирантов, студентов первых курсов к участию в совместных мероприятиях, являющихся традиционными.

Управление развитием организационной культуры в студенческой среде на *уровне кафедры* является наиболее приближенным и прямым, так как студенты ежедневно осуществляют взаимоотношения с членами кафедрами, находясь и функционируя в данной среде. Механизмы управления на данном уровне развивают подходы к управлению развитием организационной культуры в студенческой среде, разработанные на более высоких уровнях управления, и выглядят следующим образом:

– *Вовлечение студентов в научно-исследовательские проекты.* Стимулирование и поддержание участия в подготовке научно-исследовательских проектов, как упоминалось выше, происходит на уровне университета, а непосредственная работа со студентами осуществляется на уровне кафедры. Привлечение студентов к научно-исследовательской работе может проводиться в различных формах: лекция, семинарские, практические занятия, производственная практика и др.). Это обеспечивает приобретение студентами необходимых навыков исследовательской деятельности и предполагает постепенное приобщение их к самостоятельному решению задач, уже разработанных наукой. Центральным является перевод студентов с пассивных форм обучения на активную творческую работу.

Необходимо включение в учебный план обязательного участия во внешних конференциях. Основной формой привлечения студентов к научно-исследовательской работе на младших курсах является их участие в олимпиадах. Результаты участия в олимпиадах всех уровней анализируются с целью выявления студентов, имеющих склонность к самостоятельному и углубленному изучению учебных дисциплин.

*Для студентов старших курсов одним из основных мероприятий является участие в конкурсах на лучшую научную работу.*

– *Поддержание общих традиций, правил поведения и предположений, которые формируются на уровне университета, института (факультета), а также создание и приращение собственных ценностей, принятых на кафедре.*

– *Контроль культуры поведения и внешнего вида студентов.* Данный механизм позволяет управлять организационной культурой в ходе учебного процесса, а также межличностного общения со студентами, введения четких требований, принятых на кафедре.

Соблюдение моральных норм, как правило, способствует достижению этих целей, а нарушение их – препятствует. Следовательно, у студента необходимо целенаправленно формировать моральные качества и стремление (волю) к соблюдению норм поведения, что в свою очередь, будет определять его жизнеспособность и успех в достижении личностных целей.

– *Создание условий для развития способностей студентов* на уровне кафедры подразумевает привлечение студентов к участию в общественной, культурной, научной, спортивной жизни университета, информированность о мероприятиях проводимых вузом, поощрение побед и достижений, а именно:

*а) предоставление студентам свободы выражения своего мнения;*  
*б) поощрение разнообразных форм культурного самовыражения;*  
*в) развитие межгруппового взаимодействия, направленное на поддержку студентов младших курсов в выработке ими средств самовыражения;*

*г) предоставление студентам возможности распространения проявления своего творчества в рамках существующей концепции организационной культуры вуза.*

Важным уровнем управления развитием организационной культуры в студенческой среде является *уровень личности* путем развития собственных навыков и умений, проявления инициативы и творческой активности, стремления к высокой успеваемости, налаживанию взаимоотношений с коллегами и преподавателями, а также самоконтроля внешнего вида и культуры поведения.

Действие механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде предполагает проведение мероприятий основными субъектами управления (табл. 27).

Таблица 27

Мероприятия по совершенствованию организационной культуры  
в студенческой среде

<i>Субъекты управления</i>	<i>Мероприятия</i>
1	2
<b><i>Развитие творческой активности студентов</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Развитие системы мотивации студентов. Привлечение финансовых средств для стимулирования студенческого потенциала. Предоставление возможности студенческого самоуправления
Преподаватели, кураторы	Привлечение студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, культурной, научной, спортивной жизни университета. Помощь и участие в самоуправлении студентов
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Участие в культурно, спортивной, научной, общественной жизни университета, в студенческих объединениях. Проявление инициативы
<b><i>Освоение студентами умений публичного выступления</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Предъявление регламентируемых требований к выступлениям студентов на конференциях, защитах дипломных проектов. Четкий контроль
Преподаватели, кураторы	Предъявление определенных требований к выступлениям студентов на занятиях, конференциях, защитах курсовых работ и дипломных проектов.
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Чтение дополнительной литературы, накопление практического опыта
<b><i>Развитие умений студентов излагать мысли письменно</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Привлечение студентов к участию в конференциях, к научно-методическим разработкам кафедр, деканатов. Предоставление возможности развития способностей излагать свои мысли. Контроль результатов
Преподаватели, кураторы	Привлечение студентов к участию в конференциях, к научно-методическим разработкам кафедр. Предоставление возможности развития способностей излагать свои мысли. Контроль результатов.
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Чтение дополнительной литературы. Участие в конференциях, в научно-методических разработках кафедры
<b><i>Улучшение имиджа и внешнего вида студентов</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Введение четких требований к внешнему виду студентов. Общение со студентами по данной проблеме
Преподаватели, кураторы	Предъявление определенных требований к внешнему виду студентов. Общение со студентами по данной проблеме. Воздействие личным примером
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Внимание к своему внешнему виду, соблюдение требований руководства вуза, забота о внешней привлекательности



1	2
<b><i>Повышение уровня культуры поведения студента</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Ужесточение контроля за поведением студентов. Создание специального кодекса поведения в вузе, доступного для прочтения каждому студенту. Наказание за невыполнение правил
Преподаватели, кураторы	Контроль за поведением студентов. Общение по данной проблеме. Проведение специальных занятий по правилам современного этикета
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Соблюдение основных правил и норм поведения в вузе и обществе
<b><i>Грамотная организация взаимоотношений в студенческой среде</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Проведение мероприятий, способствующих сплочению студенческих групп, организация взаимодействия студентов разных курсов, наставничества студентов, контроль взаимоотношений студента и преподавателя
Преподаватели, кураторы	Проведение мероприятий, способствующих сплочению студенческих групп, организация взаимодействия студентов разных курсов, наставничества студентов, организация взаимопомощи студента и преподавателя, неформальное общение
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Сотрудничество со студентами разных курсов, участие в конкурсах, состязаниях групп, оказание взаимопомощи преподавателям
<b><i>Развитие у студентов навыков планирования и личной деятельности и управления временем</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Введение обязательных требований для каждого студента: ведение еженедельника, составление плана жизни и деловой карьеры. Проведение специальных занятий по данной теме
Преподаватели, кураторы	Введение обязательных требований для каждого студента: ведение еженедельника, составление плана жизни и деловой карьеры. Проведение специальных занятий по данной теме
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Систематизация дел, ведение еженедельника, расстановка приоритетов, разработка плана жизни и деловой карьеры
<b><i>Воздействие преподавателя собственным примером</i></b>	
Ректорат, деканаты, кафедры	Проведение собраний с преподавателями, обсуждение проблем управления организационной культурой в студенческой среде
Преподаватели, кураторы	Воздействие личным примером, обсуждение со студентами проблем управления организационной культурой в студенческой среде
Студенческие организации, студенты, старосты групп	Общение с преподавателем, проявление интереса к занятиям

Институт экономики и менеджмента при Пензенском государственном университете архитектуры и строительства имеет многолетний опыт

работы со студентами, который включает в себя использование следующих педагогически технологий:

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 активным погружением обучаемого в будущее экономическое пространство. Рейтинговая система учета, контроля и стимулирования качества практической подготовки студентов в течение всего периода обучения.
6. Ресурсное самообеспечение системы и непрерывный контроль ее результатов.

Реализуемый на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в институте 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, где все роли исполняют сами студенты, является: подготовка лидерского звена студенчества как элитной части молодежи к реальной практической деятельности; приобретение первичного опыта предпринимательской и общественной активности, достаточного для получения работы в реальных фирмах 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, для последующего перехода в реальные фирмы.

Все звенья структуры института студенческих лидеров возглавляют сами студенты и аспиранты. Роль официального (взрослого) руководства Института экономики и менеджмента, заведующих кафедрами, преподавателей,

давателей 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 Пензенском государственном университете архитектуры и строительства студентам предлагается использование делового блокнота – еженедельника. Разработанный нами деловой блокнот – это личная рабочая картотека, в которой сброшюрованы отдельные листы и которая благодаря рациональному подбору нужной информации удобна своей наглядностью и полезностью. 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 рукой. 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 и контроля.

Мероприятия по управлению развитием организационной культуры в студенческой среде предполагают работу каждого субъекта и представлены таким образом, что можно различить конкретные направления деятельности по управлению развитием организационной культуры в студенческой среде, разделенные в зависимости от компонентов организационной культуры.

Таким образом, разработанные практические рекомендации и мероприятия способствуют развитию системы эффективного управления развитием организационной культуры в студенческой среде, как направления развития студенческого потенциала. В основе комплекса разработанных рекомендаций лежат модель, принципы и механизмы системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

Разработанная модель, принципы и механизмы позволяют теоретически осмыслить процесс создания системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, проследить ход, сущность, структуру совместной деятельности студентов, преподавателей, руководства вуза; способствует совершенствованию в вузе общей системы планирования; системы мотивационного потенциала, организационно-функциональной структуры управления; взаимосвязей объекта управления с внутренней и внешней средой; автоматизации взаимоотношений в студенческой среде, что впоследствии повысит результативность и эффективность управления развитием организационной культуры.

### 5.3. Опыт и результаты реализации системы и механизмов управления организационной культурой студенческой молодежи

Оценка результатов реализации системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде является важным элементом развития вуза, позволяющим определить уровень прогрессивности действующей организационной культуры, разрабатываемых проектов студентов и преподавателей или плановых мероприятий, и проводится с целью выбора наиболее рационального варианта культуры студенческой среды или способа её совершенствования. Результативность организационной культуры должна оцениваться на стадии проектирования, при анализе управления ею в вузе для планирования и осуществления мероприятий по совершенствованию существующей системы обучения.

Критерием результативности при сравнении различных вариантов организационной культуры служит возможность наиболее полного и устойчивого достижения конечных целей вуза при относительно меньших затратах на её функционирование.

Конкурентная среда требует от участников рынка постоянного развития и совершенствования. Это относится не только к производимому продукту, но и к студенческой среде вуза, где большое значение имеет система управления развитием организационной культуры. Чем эффективнее функционирует данная система управления, тем выше рейтинговые показатели вуза, поэтому важность этой проблемы переоценить трудно.

Практика показывает, что анализом результатов управления развитием организационной культуры занимаются единицы российских высших учебных заведений. Преобразования и усовершенствования системы обучения при этом проводятся, но какой результат они приносят, достоверно неизвестно, поскольку отсутствуют объективные аналитические данные для оценки. Многие проблемы управления развитием организационной культуры, которые планировалось решить с помощью этих преобразований, остаются нерешенными.

Низкая результативность системы управления организационной культурой имеет следующие проявления:

- проблемы во взаимоотношениях студентов и преподавателей, а также межгрупповых и внутригрупповых отношениях;
- задержки и трудности в исполнении требований преподавателей;
- некультурное поведение студентов внутри и за пределами вуза;
- незаинтересованность кафедр и институтов в достижении высоких рейтинговых показателей вуза;

– неумение и нежелание студентов развивать личные способности и навыки, поддерживать внешний вид, доброжелательную атмосферу и др.

Эти и другие проблемы можно решить путем грамотных преобразований системы управления развитием организационной культуры. Первым этапом в решении данных проблем будет являться анализ результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, который позволит выявить те ее элементы, которые нуждаются в усовершенствовании.

Совершенствование организационной культуры вуза требует экономического обоснования основных мероприятий, направленных на улучшение действующих форм и структур управления в студенческой среде. Базой такого обоснования служит экономическая оценка ожидаемых результатов от внедрения планируемых мероприятий.

Главное состоит в том, чтобы выявить, как руководство вузов может узнать, когда и при каких обстоятельствах их организационная культура действуют результативно. Действительный процесс оценки результативности организационной культуры значительно сложнее, чем представляется на первый взгляд. Очевидно, что руководители должны управлять организационной культурой таким образом, чтобы максимизировать результаты деятельности вуза при минимальном использовании ресурсов. Но проблема состоит в том, как этого добиться.

Результативность может стать неопределенным и изменчивым критерием. Один руководитель определяет ее рейтинговыми показателями, в то время как другой измеряет ее в таких понятиях, как конкурентоспособность студентов, престиж вуза, той или иной специальности. Выбор подходящего критерия эффективности зависит от конкретных условий функционирования вуза.

При определении результатов реализации системы управления развитием организационной культуры учитываются экономический и социальный эффекты. Экономический эффект может проявляться в виде экономии затрат в системе образования или в виде улучшения рейтинговых показателей. Социальный эффект – в повышении студенческой активности, улучшении социально-психологического климата в вузе и т. д. Сущность и содержание социального эффекта и социальной эффективности находятся в процессе исследования и окончательно неопределены. Существует точка зрения на социальный эффект так же как на потребленный конечный результат. Данная позиция предполагает выделение из потребленного конечного результата той его части, которая способствует развитию личности. Выделенная часть и принимается в качестве социального эффекта. Из-за отсутствия количественных измерителей социальная эффективность измеряется, главным образом, качественными показателями.

Расчет социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде проводится на основе расчета специально выделенных индикаторов, разделенных на группы: организация взаимоотношений в студенческой среде, имидж и внешний вид студентов, соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе, умение выступать публично, умение грамотно излагать мысли письменно, управление временем, творческая активность студента, управление временем, планирование личной деятельности, воздействие преподавателя.

**Группа 1 «Результаты воздействия организационной культуры на внешний вид студентов»:**

1. Индикатор «Стремление студентов к совершенствованию внешнего вида» ( $\Pi_1$ ) рассчитывается по формуле

$$\Pi_1 = \frac{\text{Количество студентов, стремящихся к совершенствованию внешнего вида}}{\text{Общее число студентов}}, \quad (14)$$

2. Индикатор «Значение внешнего вида для студента» ( $\Pi_2$ ) определяется по формуле

$$\Pi_2 = \frac{\text{Количество студентов, придающих значение внешнему виду}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (15)$$

3. Индикатор «Соответствие внешнего вида студента предъявленным требованиям» ( $\Pi_3$ ) определяется по формуле:

$$\Pi_3 = \frac{\text{Количество студентов, имеющих соответствующий внешний вид ежедневно в анализируемом периоде}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (16)$$

4. Индикатор «Издание учебно-методической литературы, затрагивающей проблему внешнего вида студента» ( $\Pi_4$ ), определяется по формуле

$$\Pi_4 = \frac{\text{Количество учебно-методических работ, посвященных внешнему виду студента}}{\text{Общее число учебно-методических работ}}. \quad (17)$$

5. Индикатор «Наличие учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента» ( $\Pi_5$ ), определяется по формуле

$$\Pi_5 = \frac{\text{Количество учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента}}{\text{Общее число учебных курсов}}. \quad (18)$$

6. Индикатор «Наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студентов» ( $\Pi_6$ ), определяется по формуле

$$\Pi_6 = \frac{\text{Количество преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студента}}{\text{Общее число преподавателей}}. \quad (20)$$

**Группа 2. «Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде»:**

7. Индикатор «Наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов» (П<sub>7</sub>) вычисляется по формуле:

$$P_7 = \frac{\text{Количество студентов, не сталкивающихся с проблемами во взаимоотношениях с коллегами}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (21)$$

8. Индикатор «Активность старост студенческих групп» (П<sub>8</sub>) определяется по формуле:

$$P_8 = \frac{\text{Количество студентов, высоко оценивших работу старост студенческих групп}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (22)$$

9. Индикатор «Сотрудничество студентов» (П<sub>9</sub>) определяется по формуле:

$$P_9 = \frac{\text{Количество студентов, взаимоотношения с коллегами которых построены на основе сотрудничества}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (23)$$

10. Индикатор «Наличие трудностей в общении с преподавателями» (П<sub>10</sub>) определяется по формуле

$$P_{10} = \frac{\text{Количество студентов, у которых не возникают трудности в общении с преподавателями}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (24)$$

11. Индикатор «Наличие сплоченности студенческих групп» (П<sub>11</sub>) определяется по формуле:

$$P_{11} = \frac{\text{Количество сплоченных студенческих групп}}{\text{Общее количество студенческих групп}}. \quad (25)$$

**Группа 3. «Результаты воздействия организационной культуры на поведение студента»:**

12. Индикатор «Устранение некультурного поведения студентов» (П<sub>12</sub>) определяется по формуле

$$P_{12} = \frac{\text{Количество студентов, не наблюдающих некультурное поведение сверстников}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (26)$$

13. Индикатор «Воздействие культуры поведения на успеваемость студента» (П<sub>13</sub>) определяется по формуле

$$P_{13} = \frac{\text{Количество студентов, отметивших влияние культуры поведения на успеваемость}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (27)$$

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ  
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ  
В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

<b>Результаты воздействия организационной культуры в студенческой среде внешний вид студента</b>	Стремление студентов к улучшению внешнего вида (П <sub>1</sub> )
	Значение внешнего вида для студента (П <sub>2</sub> )
	Соответствие внешнего вида студента предъявленным требованиям (П <sub>3</sub> )
	Издание учебно-методической литературы, описывающей требуемый внешний вид студента (П <sub>4</sub> )
	Наличие учебных курсов, посвященных внешнему виду студента (П <sub>5</sub> )
	Наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студентов (П <sub>6</sub> )
<b>Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде</b>	Наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов (П <sub>7</sub> )
	Активность старост студенческих групп (П <sub>8</sub> )
	Сотрудничество студентов (П <sub>9</sub> )
	Трудности во взаимоотношениях с преподавателями (П <sub>10</sub> )
	Сплоченность студенческих групп (П <sub>11</sub> )
<b>Результаты воздействия на поведение студента</b>	Некультурное поведение студента (П <sub>12</sub> )
	Воздействие культуры поведения на успеваемость (П <sub>13</sub> )
	Участие студентов в конкурсе «Семестр без вредных привычек» (П <sub>14</sub> )
<b>Результаты развития ораторских способностей студентов</b>	Уровень ораторских способностей студентов (П <sub>15</sub> )
	Активность выступлений студентов перед аудиторией (П <sub>16</sub> )
	Активность выступлений на конференциях (П <sub>17</sub> )
<b>Результаты умений грамотного изложения информации студентами</b>	Активность публикации студенческих статей (П <sub>18</sub> )
	Наличие трудностей в написании письменных работ (П <sub>19</sub> )
	Качество выполнения письменных работ (П <sub>20</sub> )
	Результативность участия в конкурсах научных работ (П <sub>21</sub> )
<b>Творческая активность студента</b>	Интерес студентов к учебным занятиям (П <sub>22</sub> )
	Участие студентов в дискуссиях на учебных занятиях (П <sub>23</sub> )
	Участие студентов в различных сферах деятельности вуза (П <sub>24</sub> )
	Качество обучения студентов (П <sub>25</sub> )
<b>Результаты управления временем студентами</b>	Наличие у студентов проблем нехватки времени (П <sub>26</sub> )
	Использование еженедельника (П <sub>27</sub> )
	Использование жизненного плана (П <sub>28</sub> )
<b>Воздействие преподавателя</b>	Воздействие преподавателя личным примером (П <sub>29</sub> )
	Наличие взаимопомощи студента и преподавателя (П <sub>30</sub> )

Рис. 27. Социально-экономические результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде



14. Индикатор «Участие студенческих групп в конкурсе «Семестр без вредных привычек» (П<sub>14</sub>) определяется по формуле:

$$П_{14} = \frac{\text{Количество студенческих групп, принимающих участие в конкурсе}}{\text{Общее число студенческих групп}}. \quad (28)$$

***Группа 4. «Результаты развития ораторских способностей студентов»:***

15. Индикатор «Оценка ораторских способностей студентов» (П<sub>15</sub>):

$$П_{15} = \frac{\text{Количество студентов, высоко оценивших свои ораторские способности}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (29)$$

16. Индикатор «Активность выступлений студентов перед аудиторией» (П<sub>16</sub>) определяется по формуле

$$П_{16} = \frac{\text{Количество студентов, ежедневно выступающих перед аудиторией}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (30)$$

17. Индикатор «Наличие студентов, активно выступающих на конференциях» (П<sub>17</sub>) определяется по формуле

$$П_{17} = \frac{\text{Количество студентов, активно выступающих на конференциях}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (31)$$

***Группа 5. «Результаты грамотного изложения информации студентами»:***

18. Индикатор «Активность публикаций студенческих статей» (П<sub>18</sub>) определяется по формуле

$$П_{18} = \frac{\text{Количество студентов, активно принимающих участие в конференциях}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (32)$$

19. Индикатор «Эффективность выполнения письменных работ» (П<sub>19</sub>) определяется по формуле

$$П_{19} = \frac{\text{Количество студентов, не сталкивающихся с проблемами в написании письменных работ}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (33)$$

20. Индикатор «Качество выполнения письменных работ» (П<sub>20</sub>) определяется по формуле

$$П_{20} = \frac{\text{Количество успешно защищенных курсовых работ}}{\text{Общее количество выполненных курсовых работ}}. \quad (34)$$

21. Индикатор «Эффективность участие в конкурсах научных работ» (П<sub>21</sub>) определяется по формуле

$$П_{21} = \frac{\text{Количество научных работ, занявших призовые места в конкурсах в анализируемом периоде}}{\text{Общее количество работ, принявших участие в конкурсах}}. \quad (35)$$

### ***Группа 6. «Творческая активность студента»:***

22. Индикатор «Интерес студентов к посещениям учебных занятий» ( $P_{22}$ ) определяется по формуле

$$P_{22} = \frac{\text{Количество студентов с интересом посещающих учебные занятия}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (36)$$

23. Индикатор «Активность участия в дискуссиях на учебных занятиях» ( $P_{23}$ ) определяется по формуле

$$P_{23} = \frac{\text{Количество студентов, активно принимающих участие в дискуссиях на учебных занятиях}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (37)$$

24. Индикатор «Участие студентов в культурной, научной, спортивной, общественной деятельности вуза» ( $P_{24}$ ) определяется по формуле

$$P_{24} = \frac{\text{Количество студентов, активно принимающих участие в различных сферах деятельности вуза}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (38)$$

25. Индикатор «Качество обучения студентов» ( $P_{25}$ ) определяется по формуле

$$P_{25} = \frac{\text{Количество студентов, получающих стипендии}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (39)$$

### ***Группа 7. «Результаты управления временем студентами»:***

26. Индикатор «Наличие проблемы нехватки времени» ( $P_{26}$ ) определяется по формуле

$$P_{26} = \frac{\text{Количество студентов, умеющих планировать время}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (40)$$

27. Индикатор «Использование еженедельника» ( $P_{27}$ ) определяется по формуле:

$$P_{27} = \frac{\text{Количество студентов, использующих еженедельник}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (41)$$

28. Индикатор «Использование плана жизни и деловой карьеры» ( $P_{28}$ ) определяется по формуле

$$P_{28} = \frac{\text{Количество студентов, имеющих и практикующих жизненный план}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (42)$$

### ***Группа 8. «Воздействие преподавателя»:***

29. Индикатор «Воздействие преподавателя собственным примером» ( $P_{29}$ ) определяется по формуле

$$P_{29} = \frac{\text{Количество студентов, признающих воздействие преподавателя собственным примером}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (43)$$

30. Индикатор «Взаимопонимание студента и преподавателя» ( $\Pi_{30}$ ) определяется по формуле

$$\Pi_{30} = \frac{\text{Количество студентов, взаимоотношения с преподавателями у которых построены на основе взаимопонимания}}{\text{Общее число студентов}}. \quad (44)$$

Результативность по каждой группе рассчитывается по формуле

$$P_{гр} = \frac{\sum \text{показателей в группе}}{\sum \text{количества показателей в группе}}. \quad (45)$$

Максимальное значение может равняться 1 или 100 %.

Оценка результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде проводится с помощью специальной шкалы (табл. 29).

Т а б л и ц а 29

Шкала обобщающей результативности системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

Оценочный интервал	Уровень результативности
0-0,2	критический
0,2-0,4	низкий
0,4-0,6	средний
0,6-0,8	высокий
0,8-1,0	очень высокий

Нами была проведена апробация и осуществлено внедрение предложенной методики в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Расчет показателей результативности системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде подставлен в табл.30.

Т а б л и ц а 30.

Результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

	Показатели	Значение	
		фактическое	планируемое
1	2	3	4
<b>Результаты воздействия организационной культуры в студенческой среде на внешний вид студента</b>			
$\Pi_1$	Индикатор, учитывающий стремление студентов к улучшению внешнего вида	0,45	0,7

Продолжение табл. 30

1	2	3	4
П <sub>2</sub>	Индикатор, учитывающий значение внешнего вида студента	0,25	0,5
П <sub>3</sub>	Индикатор, характеризующий соответствие внешнего вида студента предъявленным требованиям	0,3	0,7
П <sub>4</sub>	Индикатор, характеризующий издание учебно-методической литературы, способствующей изменению внешнего вида студента	0,02	0,1
П <sub>5</sub>	Индикатор, характеризующий наличие учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента	0,03	0,1
П <sub>6</sub>	Индикатор, характеризующий наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студента	0,2	0,4
<b><i>Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде</i></b>			
П <sub>7</sub>	Индикатор, характеризующий наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов	0,46	0,6
П <sub>8</sub>	Индикатор, характеризующий работу старост студенческих групп	0,4	0,65
П <sub>9</sub>	Индикатор, характеризующий сотрудничество во взаимоотношениях студентов	0,45	0,7
П <sub>10</sub>	Индикатор, определяющий уровень эффективности во взаимоотношениях с преподавателями	0,32	0,6
П <sub>11</sub>	Индикатор, характеризующий сплоченность студенческих групп	0,6	0,8
<b><i>Результаты воздействия организационной культуры на поведение студента</i></b>			
П <sub>12</sub>	Индикатор, характеризующий существование некультурного поведения студентов	0,001	0,1
П <sub>13</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие культуры поведения на успеваемость студента	0,7	0,8
П <sub>14</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в конкурсе «Семестр без вредных привычек»	0,43	0,7

Продолжение табл. 30

1	2	3	4
<b><i>Результаты развития ораторских способностей студентов</i></b>			
П <sub>15</sub>	Индикатор, характеризующий ораторские способности студентов	0,46	0,8
П <sub>16</sub>	Индикатор, характеризующий активность выступлений студентов перед аудиторией	0,01	0,3
П <sub>17</sub>	Индикатор, характеризующий выступления студентов на конференциях	0,3	0,5
<b><i>Результаты грамотного изложения информации студентами</i></b>			
П <sub>18</sub>	Индикатор активности публикаций студенческих статей	0,16	0,3
П <sub>19</sub>	Индикатор, характеризующий наличие трудностей в написании письменных работ	0,24	0,4
П <sub>20</sub>	Индикатор, характеризующий качество выполнения письменных работ	0,6	0,8
П <sub>21</sub>	Индикатор, характеризующий результативность участия в конкурсах научных работ	0,54	0,7
<b><i>Творческая активность студента</i></b>			
П <sub>22</sub>	Индикатор, характеризующий интерес студентов к посещениям учебных занятий	0,33	0,5
П <sub>23</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в дискуссиях на учебных занятиях	0,9	1,0
П <sub>24</sub>	Индикатор, описывающий участие студентов в различных сферах деятельности вуза	0,35	0,6
П <sub>25</sub>	Индикатор, характеризующий качество обучения студентов	0,4	0,7
<b><i>Результаты управления временем студентами</i></b>			
П <sub>26</sub>	Индикатор, характеризующий наличие у студентов проблем нехватки времени	0,72	0,9
П <sub>27</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами еженедельника	0,4	0,6
П <sub>28</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами жизненного плана	0,2	0,4

Окончание табл. 30

1	2	3	4
<b><i>Воздействие преподавателя</i></b>			
П <sub>29</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие преподавателя личным примером	0,65	0,8
П <sub>30</sub>	Индикатор, характеризующий наличие взаимопомощи студента и преподавателя	0,33	0,5

Рассчитаем результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС по каждой группе и определим общие результаты (табл. 31).

Т а б л и ц а 31

Общие результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС

Группы показателей	Результативность	
	фактическая	планируемая
Результаты воздействия организационной культуры на внешний вид студента	0,24	0,42
Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде	0,45	0,67
Результаты воздействия организационной культуры на поведение студента	0,38	0,53
Результаты публичного выступления студентов	0,26	0,53
Результаты грамотного изложения информации	0,38	0,55
Творческая активность студента	0,49	0,7
Результаты управления временем	0,44	0,63
Воздействие преподавателя	0,49	0,65
Общая результативность	0,39	0,58

По итогам оценки результатов деятельности системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде по ряду показателей проводится анализ и вырабатываются рекомендации и мероприятия по оптимизации управления данной системой.

Расчет результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС по каждой группе и общие результаты

показали увеличение общего показателя результативности на 0,19 по сравнению с фактическим, но он не достигает своего максимального значения, которое может равняться 1 или 100 %. Полученный показатель результативности 58 % относится к среднему уровню результативности.

На основе метода экспертной оценки рассчитаем средние весовые коэффициенты значимости и вес значимости каждого показателя по группам.

Т а б л и ц а 32

Значимость результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде

№ п/п	Показатели	Вес значимости, %
1	2	3
1.	Индикатор, учитывающий стремление студентов к улучшению внешнего вида	3,3
2.	Индикатор, учитывающий значение внешнего вида студента	3,7
3.	Индикатор, характеризующий соответствие внешнего вида студента предъявленным требованиям	3,1
4.	Индикатор, характеризующий издание учебно-методической литературы, способствующей изменению внешнего вида студента	2,8
5.	Индикатор, характеризующий наличие учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента	3,6
6.	Индикатор, характеризующий наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студента	2,9
7.	Индикатор, характеризующий наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов	3,2
8.	Индикатор, характеризующий работу старост студенческих групп	2,2
9.	Индикатор, характеризующий сотрудничество во взаимоотношениях студентов	3,4
10.	Индикатор, определяющий уровень эффективности во взаимоотношениях с преподавателями	6,2
11.	Индикатор, характеризующий сплоченность студенческих групп	3,6
12.	Индикатор, характеризующий существование не культурного поведения студентов	2,1

## Окончание табл. 32

1	2	3
13.	Индикатор, характеризующий воздействие культуры поведения на успеваемость студента	1,2
14.	Индикатор, характеризующий участие студентов в конкурсе «Семестр без вредных привычек»	4,3
15.	Индикатор, характеризующий ораторские способности студентов	4,1
16.	Индикатор, характеризующий активность выступлений студентов перед аудиторией	3,0
17.	Индикатор, характеризующий выступления студентов на конференциях	3,7
18.	Индикатор активности публикаций студенческих статей	3,4
19.	Индикатор, характеризующий наличие трудностей в написании письменных работ	3,6
20.	Индикатор, характеризующий качество выполнения письменных работ	3,1
21.	Индикатор, характеризующий результативность участия в конкурсах научных работ	4,2
22.	Индикатор, характеризующий интерес студентов к посещениям учебных занятий	3,2
23.	Индикатор, характеризующий участие студентов в дискуссиях на учебных занятиях	3,5
24.	Индикатор, описывающий участие студентов в различных сферах деятельности вуза	2,7
25.	Индикатор, характеризующий качество обучения студентов	4,4
26.	Индикатор, характеризующий наличие у студентов проблем нехватки времени	3,2
27.	Индикатор, характеризующий использование студентами еженедельника	5,3
28.	Индикатор, характеризующий использование студентами жизненного плана	3,8
29.	Индикатор, характеризующий воздействие преподавателя личным примером	1,3
30.	Индикатор, характеризующий наличие взаимопомощи студента и преподавателя	1,9
	Сумма	100



Результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде рассчитываются как произведение значения показателя на вес значимости данного показателя.

Общие результаты системы управления организационной культурой в студенческой среде рассчитываются по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{общ}} = \sum k_1 \times w_1 + k_2 \times w_2 \dots k_{30} \times w_{30}, \quad (46)$$

где  $k$  – весовой коэффициент показателя;

$w$  – значение показателя.

Рассчитаем результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС.

Т а б л и ц а 33

Общие социально-экономические результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС

1	Показатели	Вес значимости, %	Эффективность	
			фактическая	планируемая
2		3	4	5
<b><i>Результаты воздействия организационной культуры в студенческой среде на внешний вид студента</i></b>				
П <sub>1</sub>	Индикатор, учитывающий стремление студентов к улучшению внешнего вида	3,3	1,5	2,3
П <sub>2</sub>	Индикатор, учитывающий значение внешнего вида студента	3,7	0,92	1,85
П <sub>3</sub>	Индикатор, характеризующий соответствие внешнего вид студента предъявленным требованиям	3,1	0,93	2,17
П <sub>4</sub>	Индикатор, характеризующий издание учебно-методической литературы, способствующей изменению внешнего вида студента	2,8	0,056	0,28
П <sub>5</sub>	Индикатор, характеризующий наличие учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента	3,6	0,11	0,36
П <sub>6</sub>	Индикатор, характеризующий наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студента	2,9	0,58	1,16

Продолжение табл. 33

1	2	3	4	5
<b><i>Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде</i></b>				
П <sub>7</sub>	Индикатор, характеризующий наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов	2,2	1,01	1,32
П <sub>8</sub>	Индикатор, характеризующий работу старост студенческих групп	3,4	1,36	2,21
П <sub>9</sub>	Индикатор, характеризующий сотрудничество во взаимоотношениях студентов	6,2	2,79	4,34
П <sub>10</sub>	Индикатор, определяющий уровень эффективности во взаимоотношениях с преподавателями	3,6	1,15	4,2
П <sub>11</sub>	Индикатор, характеризующий сплоченность студенческих групп	2,1	1,26	1,68
<b><i>Результаты воздействия организационной культуры на поведение студента</i></b>				
П <sub>12</sub>	Индикатор, характеризующий существование некультурного поведения студентов	4,3	0,0043	0,43
П <sub>13</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие культуры поведения на успеваемость студента	4,1	2,87	3,28
П <sub>14</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в конкурсе «Семестр без вредных привычек»	3,0	1,29	2,1
<b><i>Результаты публичного выступления студентов</i></b>				
П <sub>15</sub>	Индикатор, характеризующий ораторские способности студентов	3,4	1,56	2,72
П <sub>16</sub>	Индикатор, характеризующий активность выступлений студентов перед аудиторией	3,6	0,036	1,08
П <sub>17</sub>	Индикатор, характеризующий выступления студентов на конференциях	3,1	0,93	1,55
<b><i>Результаты грамотного изложения информации студентами</i></b>				
П <sub>18</sub>	Индикатор активности публикаций студенческих статей	3,2	0,512	0,96
П <sub>19</sub>	Индикатор, характеризующий наличие трудностей в написании письменных работ	3,5	0,84	1,4

1	2	3	4	5
П <sub>20</sub>	Индикатор, характеризующий качество выполнения письменных работ	2,7	1,62	2,16
П <sub>21</sub>	Индикатор, характеризующий результативность участия в конкурсах научных работ	4,4	2,38	3,08
<b><i>Творческая активность студента</i></b>				
П <sub>22</sub>	Индикатор, характеризующий интерес студентов к посещениям учебных занятий	5,3	1,7	2,65
П <sub>23</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в дискуссиях на учебных занятиях	3,8	3,42	3,8
П <sub>24</sub>	Индикатор, описывающий участие студентов в различных сферах деятельности вуза	1,3	0,45	0,78
П <sub>25</sub>	Индикатор, характеризующий качество обучения студентов	1,9	0,76	1,33
<b><i>Результаты управления временем</i></b>				
П <sub>26</sub>	Индикатор, характеризующий наличие у студентов проблем нехватки времени	3,7	2,66	3,33
П <sub>27</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами еженедельника	3,1	1,24	1,86
П <sub>28</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами жизненного плана	2,8	0,56	1,12
<b><i>Воздействие преподавателя</i></b>				
П <sub>29</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие преподавателя личным примером	2,9	1,88	2,32
П <sub>30</sub>	Индикатор, характеризующий наличие взаимопомощи студента и преподавателя	3,2	1,06	1,6
	Общая эффективность	100	37,4383	59,42

Таким образом, ожидаемый эффект после внедрения разработанных мероприятий по повышению результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС выражается в увеличении интегрального показателя на 21,98 % и составит 59,42 %.

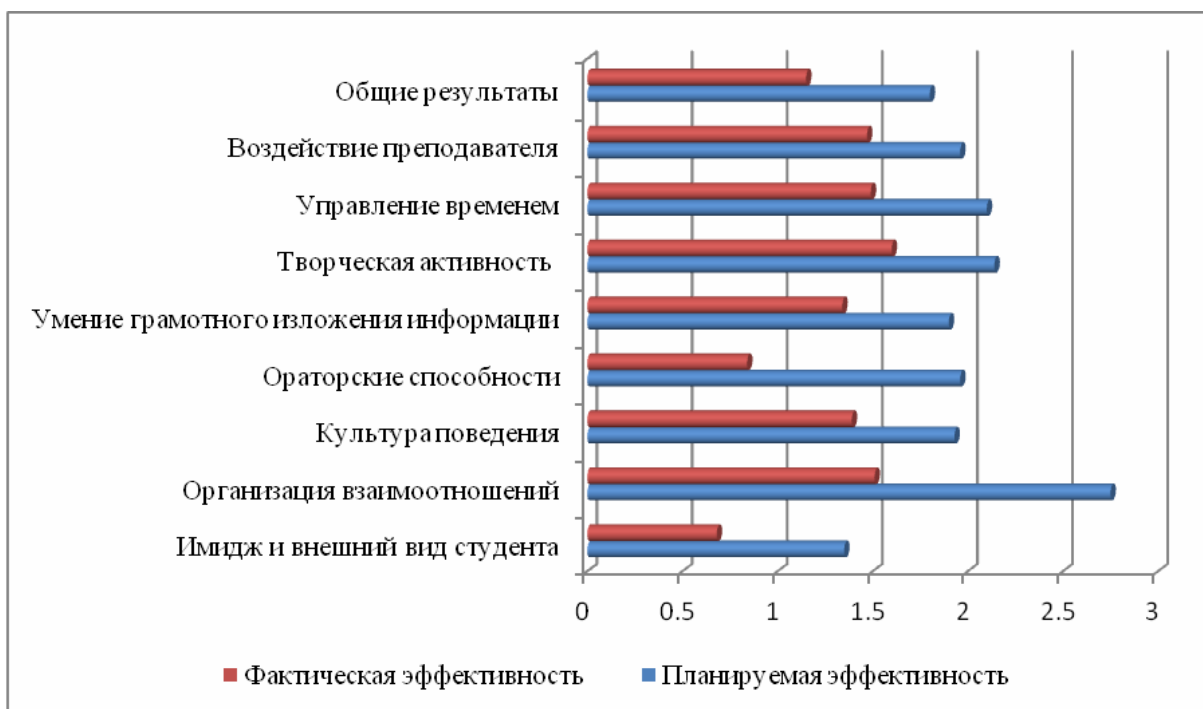


Рис. 28. Общие социально-экономические результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС

Предложенные методы оценки социально-экономических результатов реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде могут быть использованы в высших учебных заведениях любого уровня. Организационная культура в студенческой среде каждого вуза обладает специфическими особенностями, поэтому комплексы показателей оценки результатов организационной культуры для разных вузов могут отличаться. Это позволит детально управлять процессом формирования и развития организационной культуры в студенческой среде.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На формирование личности будущего специалиста, способы и формы его жизнедеятельности в условиях переходных процессов оказывает влияние культурное пространство, обусловленное особенностями современного общественного развития, изменениями в системе социокультурных ценностей в сфере образования. Это культурное пространство, освоение которого происходит не только в рамках учебного процесса, но и в свободное от учебы время, как показывают результаты изучения мнения студентов, неоднозначно воздействует на развитие и самосовершенствование личности. Содержание, структура, социокультурная направленность, формы и методы организации свободного времени, активность или пассивность самого студента в освоении этой зоны культурного пространства во многом определяют уровень его культурно-эстетических потребностей и интересов, способ его жизнедеятельности как будущего молодого специалиста.

Современная цивилизация порождает кризисные явления в молодежной среде. Преобладает агрессивность, снижение этических, нравственных критериев. Среди студентов распространены пессимизм, неверие в светлые жизненные перспективы, недостаточная самостоятельность. Эти тревожные явления – результат опустошенности внутреннего духовного мира личности молодого человека. Проблемы в духовном становлении студенческой молодежи – результат множества слагаемых: и неблагоприятных семейных, социальных условий, и массовой культуры с ее насилием и жестокостью, и особенностей групповой психологии молодежи, и, наконец, результат недостаточного школьного, а затем вузовского воспитания.

Существующая система формирования и развития организационной культуры в студенческой среде не удовлетворяет новым условиям деятельности высших учебных заведений. В результате этого заведующие кафедрами и деканы крайне медленно, опираясь лишь на собственный опыт, управляют организационной культурой, нередко сами становятся факторами, тормозящими реформирование и развитие высшей школы.

Проведенное исследование управления организационной культурой в студенческой среде позволили сделать следующие выводы:

1. Изучены и обобщены теоретические основы исследования организационной культуры в студенческой среде, на основе чего обосновано и раскрыто содержание понятия *организационная культура в студенческой среде*, которое состоит в совокупности базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских взаимоотношений и принимаемых большей частью студентов, преподавателей и сотрудников высшего учебного заведения.

2. На основе систематизации научных взглядов отечественных и зарубежных ученых уточнены понятия «развитие организационной культуры в

студенческой среде», по которым понимается совокупность организационно-экономических мероприятий по управлению организационной культурой в студенческой среде», и «управление организационной культурой в студенческой среде», которое рассматривается как целенаправленные действия субъектов управления организационной культурой, обеспечивающие создание оптимальных условий функционирования студенческого коллектива, перевод его на новый, качественно более высокий уровень с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и действий.

3. Разработана схема направлений развития организационной культуры в студенческой среде, влияющих на технологию и качество обучения студентов, включающие личностные характеристики, взаимоотношения в студенческой среде, символику, традиции предположения, верования, обычаи, которые отличаются своей спецификой, направленностью на студенчество, способствуют детальному изучению практики развития организационной культуры, разработке системы управления организационной культурой в студенческой среде.

4. На основе метода экспертных оценок выявлены наиболее *значимые факторы, оказывающие влияние на развитие организационной культуры в студенческой среде*. Среди них ценностные ориентации студента; способность работать в команде; наличие общих традиций, предположений, символики; признание общепринятых ценностей и норм; сплоченность студенческих групп; способность студентов к научно-исследовательской работе, что позволило в дальнейшем провести оценку социально-экономических результатов предложенных мероприятий.

5. На основе ресурсно-потенциальной оценки факторов, оказывающих влияние на систему управления развитием организационной культуры в студенческой среде, определен уровень неиспользованного потенциала:  $\Delta НП$  – 40,6 %, что позволит с помощью разработанных рекомендаций и мероприятий реализовать его более полно.

6. На основе оценки важности характеристик организационной культуры в студенческой среде выявлены наиболее значимые из них. На первом месте по мнению респондентов, ценностные ориентации студентов ( $V=0,47$ ), на втором – взаимоотношения в студенческой среде ( $V=0,45$ ), на третьем – культура поведения студентов ( $V=0,41$ ) и их внешний вид ( $V=0,41$ )

7. Исследование практики развития организационной культуры в студенческой среде позволило выявить резервы повышения ее уровня, среди которых: необходимость повышения инициативы и творческой активности студентов, побуждение интереса к учебе, мотивация студентов к налаживанию взаимоотношений с коллегами и преподавателями, повышение уровня ораторских способностей студента, развитие умений студентов планировать личное время. Устранение данных недостатков возможно применением предложенной системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде, а также принципов и

механизмов ее реализации. Результаты исследования подтвердили выдвигаемую нами гипотезу, предполагающую, что развитие организационной культуры в студенческой среде определяют основные ее характеристики: взаимоотношения в студенческой среде, ценностные ориентации студентов, культура поведения студентов в вузе и обществе, инициатива и творческая активность студентов, планирование личной деятельности, грамотное изложение информации письменно, публичные выступления студентов, внешний вид студента, воздействие преподавателя.

8. Разработаны принципы управления развитием организационной культуры в студенческой среде: принцип роста профессиональной компетентности преподавателей; принцип постоянной мотивации студентов; принцип роста интеллектуального потенциала вуза; принцип оптимизации при создании условий для организации самостоятельной работы студентов; принцип разностороннего развития студентов; принцип распределения ответственности между субъектами управления по функциям управления организационной культурой в студенческой среде; принцип развития у студентов навыков самостоятельной деятельности; принцип согласованности; принцип систематического контроля и оценки деятельности студентов; принцип экономичности, способствующие эффективному функционированию системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

9. Разработана авторская модель системы управления организационной культурой в студенческой среде, отображающая взаимосвязь факторов, оказывающих воздействие на процесс функционирования системы, и результатов ее деятельности, возможных при условии взаимодействия между участниками системы (субъектов и объектов управления), в процессе, которого, происходит развитие организационной культуры в студенческой среде.

10. Обоснованы механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде для четырех уровней управления: университета, института (факультета), кафедры и личности, влияющие на развитие навыков и способностей студентов.

Представленные положения обсуждены научным обществом на международных научно-практических конференциях. Практическая значимость подтверждается результатами, которые внедрены в практику деятельности Пензенского ГУАС, министерства образования Пензенской области.

С учетом выявленных проблем и резервов повышения эффективности управления развитием организационной культуры в студенческой среде разработаны рекомендации для студентов. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности высших учебных заведений, в том числе выпускающих кафедр высших учебных заведений, а также студентами для повышения уровня личностной культуры и социокультурного уровня общества.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверина, О.Р. Этика и культура управления [Текст]: учебное пособие / О.Р. Аверина. – Хабаровск: ДВАГС, 2000. – 194 с.
2. Авраамова, Е.М. Студенты столицы и провинции: социальные ресурсы, ожидания [Текст] / Е.М. Авраамова, А.А. Шабунова, Д.М. Логинов // Социс. – 2005. – №9. – С. 98.
3. Аксеновская, Л.Н. Ордерная модель организационной культуры [Текст] / Л.Н. Аксеновская. – Изд-во: Академический проект Трикста, 2007. – 303 с.
4. Алексеева, Л. Психологическая компетентность преподавателя высшей школы [Текст] / Л. Алексеева // Высшее образование в России. – 2007. – №8. – С. 103.
5. Алиев, В.Г. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / В.Г. Алиев, С.В. Дохолян. – Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2004. – 311 с.
6. Али-Заде, А. Что такое «человеческая культура»? [Текст] / А. Али-Заде // Высшее образование в России. – 2008. – №10. – С. 154-159.
7. Анохин, М.Г., Павлютенкова, М.Ю. Преподаватель в современной информационно-образовательной среде [Текст] / М.Г. Анохин, М.Ю. Павлютенкова // Образование и общество. – 2006. – №2.
8. Ансофф, И. Стратегическое управление [Текст] / И. Ансофф; пер. с англ. – М.: Экономика, 1988. – 519 с.
9. Баранова, И.П. Организационное поведение [Текст] / И.П. Баранова. – М.: Маркет ДС, 2007. – 168 с.
10. Басовский, Л.Е. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Л.Е. Басовский; Высшее образование. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 216 с.
11. Бачуров, В. Победа без борьбы, корпоративная культура как еще одно конкурентное преимущество [Текст] / В. Бачуров // TopManager. – 2001. – №11. – С. 6.
12. Безгодков, Д. Концептуальные основания организационной культуры вуза [Текст] / Д. Безгодков // Высшее образование в России. – 2008. – №7. – С. 125-130.
13. Белова, Л.И. К вопросу об организационной культуре университета [Текст] / Л.И. Белова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2006. – №17. – С. 217-218.
14. Беляев, А. Корпоративная культура университета: от теории к практике [Текст] / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – №11. – С. 62-64.
15. Бетина, О.Б. Корпоративная культура как фактор управления организационным поведением [Текст]: дис. ... канд. экон. наук / О.Б. Бетина. – СПбГИЭУ «ИНЖЭКОН», 2007.



16. Бешелев, С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок [Текст] / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич. – М.: Статистика, 1980. – 252 с.
17. Богдан, Н.Н. Взаимосвязь организационной культуры вуза и качества профессионального образования [Текст] / Н.Н. Богдан, И.Ю. Парфенова // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – №4. – С. 18-27.
18. Богдан, Н.Н. Организационная культура вуза в условиях реформ [Текст] / Н.Н. Богдан, И.Ю. Парфенова // Университетское управление: практика и анализ. 2009. – №6. – С. 23.
19. Бодди, Д. Основы менеджмента [Текст] / Д. Бодди, Р. Пайтон; пер. с англ. под ред. Ю.И. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2006. – 816 с.
20. Большаков, А.С. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / А.С. Большаков. – СПб.: Питер, 2000. – 160 с.
21. Большаков, А.С. Современный менеджмент: теория и практика [Текст] / А.С. Большаков, В.И. Михайлов // Теория и практика менеджмента. – СПб.: Питер, 2002. – 416 с.
22. Бороздина, Г.В. Психология делового общения [Текст]: учебное пособие / Г.В. Бороздина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 224 с.
23. Брасс, А.А. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие / А.А. Брасс. – Минск: ИП «Экоперспектива», 1999. – 239 с.
24. Бурнс, Т.Ф. Культура менеджмента [Текст] / Т.Ф. Бурнс, Г.М. Сталкер. – М.: ИНФРА-М, 1991.
25. Бычкова, А.В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А.В. Бычкова. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2005. – 200 с.
26. Варнеке, Х.Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие [Текст]: пер. с нем./ Х.Ю. Варнеке. – М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999. – 280 с.
27. Василевич, С.Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования [Текст]: дис. ... / С.Н. Василевич. – М., 2004. – 148 с.
28. Введение в менеджмент: социология организаций и управления [Текст] / А.А. Радугин, К.А. Радугин; Воронежская гос. арх.-строит. акад. – Воронеж: «Высшая школа предпринимателей», 1995. – 195 с.
29. Веснин, В.Р. Менеджмент персонала [Текст]: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: ТД Элит, 2002. – 304 с.
30. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст]: учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, 2004. – 504 с.
31. Веснин, В.Р. Основы менеджмента [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 2008. – 320 с.
32. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст] : учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.

33. Володин, В.М. Системно-синергетический подход к синтезу основ управления социально-экономическими образованиями [Текст] / В.М. Володин, Е.М. Терешин // Экономика и управление. – 2010. – №5. – С. 152-155.
34. Вольвач, В.Г. Организационная культура как система социальных отношений [Текст] / В.Г. Вольвач // Омский научный вестник. – 2009. – №5. – С. 77-81.
35. Ворожцова, И.В. Партнерские отношения преподавателя и студента в обучении: за и против [Текст] / И.В. Ворожцова // Вестник Удмуртского государственного университета. – 2006. – №9. – С. 34.
36. Воронова, О.В. Организационная культура и качество образования [Текст] / О.В. Воронова // Вологодские чтения. – 2005. – №51. – С. 9-10.
37. Габдулхакова, О.И. Педагогические условия формирования корпоративной культуры студенческой группы вуза [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / О.И. Габдулхакова. – Ульяновск, 2006. – 256 с.
38. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде [Текст]: учебное пособие / Т.П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
39. Гао Хайхун Организационная культура: Концептуальные модели и методы диагностики [Текст]: дис. ... / Хайхун Гао. – М., 2006. – 121 с.
40. Георикова, Т. Организация самостоятельной работы студентов – условие реализации компетентностного подхода [Текст] / Т. Георикова, О. Филатова, И. Прошкина, Ю. Ильина, Е. Семенова // Высшее образование в России. – 2008. – №10. – С. 93-97.
41. Гибсон, Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы [Текст]: пер. с англ. / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
42. Гладышева, И.А. Педагогические условия воспитания социальной ответственности студентов негосударственного вуза [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / И.А. Гладышева. – Кострома: КГУ им. Некрасова, 2006.
43. Гневко, В.А. Менеджмент: социально-гуманитарное измерение [Текст] / В.А. Гневко, И.П. Яковлев. – СПб.: Институт управления и экономики, 1996. – 328 с.
44. Гнеденко, М.В. Организационная культура в современном менеджменте [Текст] / М.В. Гнеденко, И.В. Щуров, В.В. Гнеденко // Фундаментальные исследования. – 2005. – №9. – С. 98-99.
45. Горшкова, О.В. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета [Текст] / О.В. Горшкова, Г.И. Мальцева // Университетское управление. – 2006. – №2(42). – С. 40-44.
46. Гришаев, О. Система воспитания и социальной работы [Текст] / О. Гришаева // Высшее образование в России. – 2008. – №1. – С. 79-83.

47. Гуськова, Н.Д. Основные принципы управления качеством образования в вузе [Текст] / Н.Д. Гуськова, Е.А. Неретина, Т.А. Салимова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Экономика и финансы. – 2002. – №1. – С. 90-92.

48. Гуревич, Л.И. Информационно-технологические артефакты организационной культуры вуза в трансформации ментальных ценностей педагогического сообщества [Текст] / Л.И. Гуревич, Г.Н. Бойченко // Высшее образование сегодня. – 2009. – №6. – С. 24-27.

49. Джордж, Дж. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для вузов / Дж. Джордж, Г.Р. Джоунс; пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 463 с.

50. Диссертация: подготовка, защита, оформление: практическое пособие / Ю.Г. Волков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2009. – 176 с.

51. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2004. – 142 с.

52. Дорофеев, В.Д. Психология управления [Текст] / В.Д. Дорофеев. – Пенза: ПГУ, 2000.

53. Дурасанова, Т.П. Введение в специальность «Социальная работа» [Текст]: учебное пособие / Т.П. Дурасанова. – Балашов, 2000. – 69 с.

54. Егоршин, А.П. Этика деловых отношений [Текст]: учебное пособие для вузов / А.П. Егоршин, В.П. Распопов, Н.В. Шашкова. – Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 408 с.

55. Зайверт, Л. Ваше время – в Ваши руках: (Советы деловым людям как эффективно использовать своё время) [Текст]: пер. с нем. / Л.Зайверт. – М.: Интерэксперт, Инфра-М, 1995. – 267 с.

56. Зайцев, Л.А. Организационное поведение [Текст]: учебник / Л.А. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Экономистъ, 2006. – 665 с.

57. Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 года № 3266-I (с изменениями от 14 февраля 2011 года).

58. Зарипов, Р. Управление воспитательной системой вуза: процессный подход [Текст] / Р. Зарипов // Высшее образование в России. – 2008. – №9. – С. 153-156.

59. Захарова, Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия [Текст] / Л.Н. Захарова // Университетское управление. – 2006. – №2 (42). – С. 31-39.

60. Захарова, Л.Н. Психология управления [Текст] / Л.Н. Захарова. – Н.Новгород: Изд-во Гладкова, 2004. – 271 с.

61. Зродников, А.В. Механизмы диагностики организационной культуры: социологический аспект [Текст] / А.В. Зродников // Вестник Нижего-

родского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2007. – №1. – С. 30-34.

62. Иванов, А.П. Менеджмент [Текст]: учебник. / А.П. Иванов. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2002. – 440 с.

63. Иванычева, Т.А. Особенности анализа сущности организационной культуры: теория и практика [Текст] / Т.А. Иванычева // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2008. – №1. – С. 35-37.

64. Кавецкая, В.В. Организационная культура и предупреждение конфликтов [Текст] / В.В. Кавецкая // Вологодские чтения. 2005. – №51. – С. 6-8.

65. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / К. Камерон, Р. Куинн; пер с англ. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

66. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура и PR [Текст] / Э.А. Капитонов. – М.: ИКЦ «МарТ», Ростов-на-Дону: Издательский центр «МарТ», 2003. – 416 с.

67. Карташова, Л.В. Поведение в организации [Текст]: учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 220 с.

68. Карьерный менеджмент [Текст]: учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, И.А. Игошина, А.А. Сочилова; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2007. – 388 с.

69. Катков, В.М. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии [Текст] / В.М. Катков // Управление персоналом. – 2000. – №11. – С.35-38.

70. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 368 с.

71. Кнышова, Е.Н. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Кнышова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304с.

72. Коренева, А. Обучение публичным выступлениям студентов-нефилологов [Текст] / А. Коренева // Высшее образование в России. – 2008. – №1. – С. 101-105.

73. Коровина, О.Ю. Подготовка педагогических кадров по проблеме формирования организационной культуры образовательного учреждения [Текст] / О.Ю. Коровина // Ярославский педагогический вестник. – 2008. – №4. – С. 66-69.

74. Коротков, Э.М. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Э.М. Коротков. – М.: Тюмень, 2002. – 320 с.

75. Корпоративная культура [Текст]: учебно-методическое пособие / Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.

76. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 511 с.

77. Кривоносова, Л.А. Социология управления [Текст] / Л.А. Кривоносова. – Хабаровск: ДВАГС, 2000. – 176 с.

78. Кузин, Ф.А. Культура делового общения [Текст]: практическое пособие / Ф.А. Кузин. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2002. – 320 с.

79. Кузин, Ф.А. Методика написания, правила оформления и порядок защиты [Текст]: практическое пособие для аспирантов и соискателей ученой степени. / Ф.А. Кузин. – 10-е изд., доп. – М.: Ось-89, 2008. – 224 с.

80. Кузнецов, И.Н. Методика проведения и оформление [Текст]: научное исследование / И.Н. Кузнецов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашко и К<sup>0</sup>», 2006. – 460 с.

81. Кузьмина, С.В. Организационная культура вуза как фактор обеспечения психологической готовности спортивных менеджеров к работе в рыночных условиях [Текст] / С.В. Кузьмина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2009. – №2. – С. 294-300.

82. Куприянов, А.С. Роль организационной культуры в контексте менеджмента организации [Текст] / А.С. Куприянов // Фундаментальные исследования. – 2009. – №2. – С. 56-58.

83. Латфуллин, Т.Г. Организационное поведение [Текст]: учебник для вузов / Т.Г. Латфуллин, О.И. Громов. – Питер, 2007. – 464 с.

84. Левина, С.Ш. Механизмы и инструменты управления организационной культурой предприятия [Текст]: монография / С.Ш. Левина, Е.Г. Бузаева. – Пенза: ПГУАС, 2007. – 188 с.

85. Лежнева, Т.И. Российская ментальность в формировании организационной культуры [Текст]: дис. ... / Т.И. Лежнева. – М., 2003. – 153 с.

86. Луков, С.В. Диалог организационных культур как способ управления персоналом на иностранных коммерческих предприятиях в России [Текст]: дис. ... / С.В. Луков. – М., 2006.

87. Лыгденова, В.В. Организационная культура: аксиологический аспект [Текст] / В.В. Лыгденова // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. – 2007. – №5. – С. 69-74.

88. Мазур, И.И. Эффективный менеджмент [Текст]: учебное пособие / И.И. Мазур [и др.]. – М.: Высшая школа, 2003. – 555 с.

89. Макаркин, Н.П. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения [Текст] / Н.П. Макаркин, О.Б. Томилин, А.В. Бритов // Университетское управление. – 2004. – №5-6 (33). – С. 152-162.

90. Макарова, А.В. Воздействие организационного развития на организационную культуру организации [Текст] / А.В. Макарова // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2008. – №3. – С. 53-59.

91. Макарова, И.К. Управление персоналом [Текст]: наглядные учебно-методические материалы / И.К. Макарова. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. – 98 с.
92. Макотрова, Г.В. Педагогические условия повышения качества школьного образования [Текст] / Г.В. Макотрова // Образование и общество. – 2006. – №1.
93. Максименко, А.А. Организационная культура: системно-психологические описания [Текст]: учебное пособие / А.А. Максименко. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 168 с.
94. Мальцева, Г.И. Университетская корпоративная культура [Текст] / Г.И. Мальцева // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – №2. – С. 95.
95. Мальцева, Г.И. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета [Текст] / Г.И. Мальцева, О.В. Горшкова // Университетское управление. – 2006. – №2. – С. 40-41.
96. Мардас, А.Н., Мардас, О.А. Организационный менеджмент [Текст] / А.Н. Мардас, О.А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.
97. Маркова, О.Ю. Философия образования о менталитете и ценностных ориентациях современных студентов [Текст] / О.Ю. Маркова // Россия и Грузия: диалог и родство культур. – 2003. – №1. – С. 232.
98. Мартиросьянц, О.И. Организационная культура как фактор повышения эффективности социального управления [Текст] / О.И. Мартиросьянц; диссертация. – Пятигорск, 2007. – 170 с.
99. Масютин, С.А. Механизмы корпоративного управления [Текст]: научная монография / С.А. Масютин. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002. – 240 с.
100. Мильнер, Б.З. Теория организации [Текст]: учебник / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА, 2006. – 558 с.
101. Мордовин, С. Человеческие ресурсы или сотрудничество [Текст] / С. Мордовин // Top-Manager. – 2001. – №11. – С. 30-33.
102. Мюллер, П. Таблицы по математической статистике [Текст] / П. Мюллер, П. Нойман, Р. Шторм; пер. с нем. и предисловие В.М. Ивановой. – М.: Финансы и статистика, 1982. – 278 с.
103. Назарова, Н.А. Управление формированием системы социального партнерства в сфере высшего профессионального образования [Текст] / Н.А. Назарова; диссертация кандидата экономических наук. – Пенза, 2009.
104. Неретина, Е.А. Рыночная ориентация процессов формирования и продвижения образовательных услуг высшего учебного заведения [Текст] / Е.А. Неретина, А.Б. Макарец // Интеграция образования. – 2008. – №2. – С. 18-24.

105. Неретина, Е.А. Управление процессом формирования и развития организационной культуры [Текст]: учебное пособие / Е.А. Неретина, А.В. Ерастова. – Саранск: Изд-во Мордовского университета, 2004. – 124с.
106. Неретина, Е.А. Организационная культура – основа жизненного потенциала и успешных изменений в организации [Текст] / Е.А. Неретина // Культура поведения в организации: российский опыт: сб. науч. трудов. – Набережные Челны: ИПРАН: Изд-во института управления РЭА им. Плеханова, 2008. – С.14-19.
107. Неретина, Е.А. Структурное построение и механизм управления государственным высшим учебным заведением [Текст] / Е.А. Неретина, Г.А. Федоренко. – Саранск: изд-во Мордов. ун-та, 2008. –185 с.
108. Одегов, Ю.Г. Организационная культура: возможности реализации [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко // Управление корпоративной культурой. – М.: Издательский дом «Гребенников». – 2010. – №2 (6). – С. 69–80.
109. Олдхем, Д. Культура организации [Текст] / Д. Олдхем. – М: Mans Си., Sims Н. Superleadership, 1991.
110. Организационная культура [Текст] / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 652 с.
111. Организационное поведение [Текст]: учебник для вузов / под общ. ред. проф. И.М. Короткова и проф. А.Н. Силина. – Тюмень: Вектор-Бук, 1998. – 308 с.
112. Основы менеджмента [Текст]: учебник для вузов / Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кислякова; под ред. Д.Д. Вачугова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 2005. – 376 с.
113. Петрова, Т.Э. Социология студенчества в России. Этапы и закономерности становления [Текст] / Т.Э. Петрова. – СПб., 2000. – С. 23.
114. Петрусевич, А.А. Трансформация ценностно-смысловых ориентиров студентов в процессе профессиональной подготовки [Текст] / А.А. Петрусевич // Высшее образование сегодня. – 2008. – №4. – С. 76.
115. Плотников, А.В. Организационная культура и современный менеджер [Текст] / А.В. Плотников // Фундаментальные исследования. – 2005. – №3. – С. 69-70.
116. Плужнова, Е.Н. Технология формирования организационной культуры [Текст] / Е.Н. Плужнова // Организатор производства. – 2008. – №4. – С. 33-38.
117. Погребняк, В.А. Культура организации как объект регулярного управления [Текст] / В.А. Погребняк // Вопросы управления предприятием. – 2005. – №1 (13). – С. 59.
118. Психология [Текст] / под ред. Дружинина В.Н. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.

119. Разумова, Е.Д. Формирование основ корпоративной культуры у студентов экономических специальностей в процессе обучения в вузе [Текст] / Е.Д. Разумова // Высшее образование сегодня. – 2008. – №4. – С. 24.
120. Рева, В.Е. Коммуникационный менеджмент [Текст]: учебно-методическое пособие / В.Е. Рева. – Пенза. Изд. ПГУ, 2003.
121. Резник, С.Д. Организационное поведение [Текст]: учебник / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 464 с.
122. Резник, С.Д. Управление факультетом [Текст]: учебник / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 704 с.
123. Резник, С.Д. Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов в период обучения в вузе: Разработка и реализация цикла инновационных образовательных проектов [Текст] / под общ. ред. проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2002. – 220 с.
124. Резник, С.Д. План всему голова [Текст] / С.Д. Резник // Лидеры образования. – 2002. – №11. – С. 8.
125. Управление в социальных и экономических системах [Текст]: учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2006. – 630 с.
126. Резник, С.Д. Формирование организационной культуры в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // НПК «Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона». Материалы конференции. – СПб: СПбГЭТУ «ЛЭТИ». – 2008.
127. Резник, С.Д. Персональный менеджмент [Текст]: учебник / С.Д. Резник, С.Н. Соколов, Ф.Е. Удалов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 622 с.
128. Резник, С.Д. Механизмы управления организационной культурой в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – №1.
129. Резник, С.Д. Организационная культура студенчества: система и механизмы управления [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – №9.
130. Резник, С.Д. Пути формирования и развития организационной культуры в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Менеджмент: Управление изменениями в социальных и экономических системах: Межвузовский сборник научных трудов. – Пенза: ПГУАС, 2010.
131. Резник, С.Д. Развитие студенческого потенциала в высшем учебном заведении: управление организационной культурой в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах: материалы Всероссийской студенческой экономической научно-практической конференции. – Пенза: ПГУАС, 2008.



132. Резник, С.Д. Управление организационной культурой в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Культура и поведение в организации: российский опыт. Сборник научных трудов. – М.: Институт психологии РАН, 2008.

133. Резник, С.Д. Формирование организационной культуры студенческой молодежи [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Экономика, социология, философия, право: пути созидания и развития: Материалы международной научно-практической конференции. – Саратов: ООО Издательство «КУБиК», 2010. – Ч. 4.

134. Резник, С.Д. Формирование организационной культуры в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Менеджмент: Управление в социальных и экономических системах: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Пенза: МНИЦ ПГСХА, 2009.

135. Роббинз, С.П. Основы организационного поведения [Текст]: пер. с англ. / С.П. Роббинз. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 448 с.

136. Румянцева, З.П. Менеджмент организации [Текст]: учебное пособие / под ред. З.П. Румянцевой и Н.А. Саломатина. – М.: Инфра-М, 2003. – 280 с.

137. Самойлова, И.Г. Социальные представления студентов-психологов об организационной культуре института педагогики и психологии [Текст] / И.Г. Самойлова, Е.Н. Хандурова // Психологическое сопровождение процессов модернизации образования и профессионализации кадров: материалы международного симпозиума. – Кострома, 2002. – Ч. 4. – С. 65-66.

138. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: управление и диагностика [Текст]: учебник для вузов / Ю.Г. Семенов. – Екатеринбург: Институт экономики УрОРАН, 2004. – 180 с.

139. Слинкова, О.К. Трудовая мотивация и организационная культура [Текст]: теоретико-методологические и прикладные основы исследования. – Кемерово, 2006. – 331 с.

140. Слинкова, О.К. Управление организационной культурой [Текст] / О.К. Слинкова, Е.Г. Грудистова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2009. – №21. – С. 64-74.

141. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании [Текст] / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.

142. Спивак, В.А. Корпоративная культура [Текст]: учебник для вузов / В.А. Спивак. – СПб.: Изд-во «Питер», 2003. – 352 с.

143. Становление и развитие рыночных отношений: проблемы теории и практики [Текст]: сб. науч. трудов. Вып. 4 / под общ. ред. А.В. Латкова. – Саратов: СГСЭУ, 2006.

144. Стеклова, О.Е. Организационная культура [Текст]: учебное пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

145. Степанова, Г.Н. Управление человеческим капиталом в инновационной экономике [Текст]: монография / Г.Н. Степанова. – М.: МГУП, 2006. – 202 с.

146. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры [Текст]: учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 475 с.

147. Сухорукова, М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры [Текст] / М. Сухорукова // Управление персоналом. – 2000. – №11. – С. 39.

148. Теплова, Л.Е. Необходимость разработки концепции развития организационной культуры потребительской кооперации [Текст] / Л.Е. Теплова // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2005. – Т 3. – №1. – С. 128-135.

149. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст] / О.Г. Тихомирова. – СПб.: ГУТМиО, 2008. – 154 с.

150. Трушкин, Е.В. Организационная культура как основа [Текст] / Е.В. Трушкин // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. – 2010. – №2. – С. 145-148.

151. Трушкин, Е.В. Организационная культура как фактор управления знаниями [Текст] / Е.В. Трушкин // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. – 2008. – №3. – С. 78-82.

152. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп.– М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

153. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.

154. Усманов, Б.Ф. Стиль управления: методологические и социологические аспекты [Текст] / Б.Ф. Усманов. – М: Социум, 1993.

155. Ушаков, К.М. Источник сопротивления – организационная культура [Текст] / К.М. Ушаков // Директор школы. – 2002. – №7. – С. 3-7.

156. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 N 2-ФКЗ (ред. от 28.12.2010) «О Правительстве Российской Федерации. Статья 17. Полномочия Правительства Российской Федерации в сфере науки, культуры, образования.

157. Филиппов, В.М. Межкультурный диалог в студенческом корпусе [Текст] / В.М. Филиппов // Высшее образование сегодня. – 2008. – №4. – С. 6.

158. Филонова, Л.Н. Проблема самоопределения будущих специалистов в процессе профессиональной подготовки [Текст] / Л.Н. Филонова // Высшее образование сегодня. – 2008. – №4. – С. 64.

159. Франц, А.С. Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект) [Текст] / А.С. Франц // Университетское управление. – 2006. – №2 (42). – С. 26-30.

160. Чайковская, И.А. Организационная культура в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды [Текст] / И.А. Чайковская // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – №118. – С. 148-153.

161. Чапрак, Е.И. Организационная культура как фактор формирования качества образования [Текст] / Е.И. Чапрак // Среднее профессиональное образование. – 2006. – №10. – С. 14-16.

162. Черниковская, М.В. Управление организационной культурой в студенческой среде [Текст] / М.В. Черниковская // Инновационные технологии организации обучения в техническом вузе: на пути к новому качеству обучения: материалы междунар. науч.-метод. конф. – Пенза: ПГУАС, 2010.

163. Чижикова, Е.С. Формирование корпоративной культуры студенческого сообщества вуза [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Е.С. Чижикова; Институт содержания и методов обучения. – М., 2010.

164. Шакурова, А.В. Организационная культура образовательного учреждения как системный фактор формирования мотивационной готовности учащихся к трудовой деятельности [Текст]: дис. ... канд. соц. наук / А.В. Шакурова. – Н.Новгород: ННГУ, 2005. – 177 с.

165. Шалкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде [Текст]: учебное пособие / Т.П. Шалкина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 322 с.

166. Шекшня, С.В. Управление персоналом в современной организации. – М.: Интел-Синтез, 1998, 344, с.24

167. Шендель, Т.В. Организационная культура как интегративный фактор педагогической технологии [Текст] / Т.В. Шендель // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – №77. – С. 425-428.

168. Шэйн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шэйн; пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

169. Яблонский, Н.Л. Корпоративная культура современного университета [Текст] / Н.Л. Яблонский // Университетское управление: теория и практика. – 2006. – №2 (42). – С. 7-25.

170. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – Изд-во: Академкнига, Добросвет, 2003. – 600 с.

171. Яшин, Н.С. Приоритеты в обеспечении конкурентоспособности отечественных предприятий в условиях глобализации [Текст] / Н.С. Яшин // Теория и практика экономики и управления современной организацией: Сборник научных трудов. – Саратов: СГСЭУ, 2008.

172. Eldridge, J., Crombie, A. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – London: Allen&Unwin, 1974.

173. Jaques, E. The changing culture of a factory / E. Jaques. – New York: Dryden Press, 1952. – 251 p.

174. Ouchi, W. Theory «Z»: How American business can meet the Japanese challenge / W. Ouchi. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.

175. Schwartz, H., Davis, S. Matching corporate culture and business strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational dynamics. – 1981.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Анкета студента
2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Анкета для эксперта
3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Опросный лист по оценке важности качеств студента
4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Опросный лист по определению весовых коэффициентов показателей социально-экономической оценки системы управления организационной культурой в студенческой среде
5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Результаты ранжирования факторов, оказывающих влияния на уровень организационной культуры в студенческой среде
6. ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Сводные таблицы с результатами опроса студентов и экспертов

**АНКЕТА ДЛЯ СТУДЕНТОВ  
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ»**

Просим Вас принять участие в изучении проблемы «Развитие организационной культуры в студенческой среде». Результаты будут использованы в научной деятельности. Фамилию можно не указывать.

Заранее благодарим Вас за оказанную помощь!

**I. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ  
В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

**1. Оцените уровень организационной культуры в студенческой среде Вашего университета по 5-ти бальной шкале.**

Ценностные ориентации студента	1	2	3	4	5
Внешний вид студента	1	2	3	4	5
Умение студентов выступать публично	1	2	3	4	5
Умение студентов излагать мысли письменно	1	2	3	4	5
Творческая активность студента	1	2	3	4	5
Планирование студентами личной деятельности	1	2	3	4	5
Умение студентов управлять временем	1	2	3	4	5
Воздействие преподавателя	1	2	3	4	5
Взаимоотношения с преподавателями	1	2	3	4	5
Межгрупповые взаимоотношения	1	2	3	4	5
Внутригрупповые взаимоотношения	1	2	3	4	5
Межнациональные и межрелигиозные коммуникации	1	2	3	4	5

**2. Какие мероприятия проводит Ваш университет с целью повышения уровня организационной культуры в студенческой среде?**

- Обсуждение проблем организационной культуры в студенческой среде на занятиях;
  - Предоставление студентам возможности самоуправления;
  - Контроль внешнего вида студента;
  - Контроль успеваемости студентов;
  - Предоставление возможности развития творческого потенциала студентов;
  - Все перечисленные мероприятия;
- Другое \_\_\_\_\_

**3. Кто выступает в качестве субъектов управления организационной культурой в студенческой среде в большей или меньшей степени в Вашем вузе?**

Субъекты	%
Ректорат	
Деканаты	
Кафедры	
Преподаватели	
Кураторы	
Студенческие организации	
Старосты групп	
Студенты	
Родители	
Итого	100%

**4. Оцените работу субъектов управления организационной культурой в студенческой среде по 5-ти бальной шкале (от 1 – минимальное значение до 5 – максимальное значение)?**

Ректорат	1	2	3	4	5
Деканаты	1	2	3	4	5
Кафедры	1	2	3	4	5
Преподаватели	1	2	3	4	5
Кураторы	1	2	3	4	5
Студенческие организации	1	2	3	4	5
Старосты групп					
Студенты	1	2	3	4	5
Родители	1	2	3	4	5

**5. Как Вы думаете, нуждается ли студенчество в организующем и объединяющем управлении организационной культурой в вузе?**

- Да, студенчество нуждается в управлении организационной культурой  
 Студентам нужен не контроль, а лишь направляющая рука  
 В некоторых случаях;  
 Нет, студенты сами могут самоорганизоваться;  
 другое \_\_\_\_\_

**6. К средствам реализации эффективного управления организационной культурой в студенческой среде относятся, на Ваш взгляд?**

Средства управления организационной культурой	Да	Нет
1. Разработка основных положений управления организационной культурой в вузе		
2. Методическое обеспечение деятельности по управления организационной культурой в студенческой среде		
3. Финансовое обеспечение управления по работе со студентами		
4. Квалифицированные кадры по работе со студенческой молодежью		
5. Система социально-воспитательной работы вуза		
6. Студенческое самоуправление		
7. Все перечисленные средства		

**7. Оцените важность основных мотивов вуза в управлении организационной культурой в студенческой среде (от 1 – минимальное значение до 5 – максимальное значение)?**

Повышение творческой активности студентов	1	2	3	4	5
Подготовка к итоговой аттестации вуза	1	2	3	4	5
Получение поощрительных стипендий и наград студентами	1	2	3	4	5
Повышение конкурентоспособности вуза	1	2	3	4	5
Сплоченность студенческих групп	1	2	3	4	5
Взаимовыручка студента и преподавателя	1	2	3	4	5
Рост заинтересованности в учебном процессе	1	2	3	4	5

**8. Какие задачи управления организационной культурой, на Ваш взгляд, актуальны в большей и меньшей степени для вуза? (1-менее актуальна, 5-более актуальна)**

Подготовка конкурентоспособного специалиста	1	2	3	4	5
Формирование богатой духовно-нравственной личности	1	2	3	4	5
Формирование личности студента способной к Самореализации, самовоспитанию, самообучению	1	2	3	4	5
Создание идеальных условий для обучения и развития студенческого потенциала	1	2	3	4	5
Создание дружеской атмосферы, гордости выпускников за свой вуз	1	2	3	4	5

**II. ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

**1. ИМИДЖ И ВНЕШНИЙ ВИД СТУДЕНТА**

**9. Какое значение Вы придаете внешнему виду?**

- огромное, показатель моей организованности  
 главное сам человек, а не то, как он выглядит  
 аккуратный внешний вид – залог успеха и высокой успеваемости  
 внешний вид во многом способствует успеху в жизни

другое \_\_\_\_\_

**10. Хотели бы Вы улучшить свой внешний вид?**

- да, стараюсь это сделать  
 мне это не нужно  
 нет такой возможности

**11. При помощи, каких действий, по Вашему мнению, можно изменить внешний вид студентов?**

- предъявление определенных требования при посещении занятий  
 организация соревнований студентов по внешнему виду  
 обсуждение проблемы со студентами  
 обсуждение проблемы с родителями

другое \_\_\_\_\_

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

**12. Сталкивались ли Вы с проблемами во взаимоотношениях с коллегами?**

- Ежедневно  
 Несколько раз в неделю  
 Несколько раз в семестр  
 Не возникают

**В чем Вы видите их причины?** \_\_\_\_\_



**13. На основе чего, по Вашему мнению, организованы взаимоотношения студентов разных курсов?**

- взаимопомощь и сотрудничество
- соперничество
- вынужденное общение
- отсутствие общения
- другое \_\_\_\_\_

**14. Как вы оцениваете старосту своей группы?**

- хорошо выполняет свои обязанности
- не достаточно активна(ен)
- другое \_\_\_\_\_

**15. Возникали ли у Вас трудности во взаимоотношениях с преподавателями?**

- да
- нет
- в редких случаях

**16. Рассчитываете ли Вы на взаимопомощь со стороны преподавателя?**

- да
- нет
- частично

### **3. СОБЛЮДЕНИЕ СТУДЕНТАМИ НОРМ ПОВЕДЕНИЯ В ВУЗЕ И ОБЩЕСТВЕ**

**17. Сталкивались ли Вы с некультурным поведением со стороны студентов?**

- очень часто
- иногда
- нет

**18. Влияет ли культура поведения студента на его успеваемость?**

- оказывает огромное влияние
- не влияет
- влияет частично

**19. Как морально-психологический климат в семье влияет на успеваемость студентов?**

- прямая зависимость
- косвенно
- не влияет

### **4. УМЕНИЕ СТУДЕНТОВ ВЫСТУПАТЬ ПУБЛИЧНО**

**20. Как Вы оцениваете свои ораторские способности?**

- достаточно высоко
- средне
- низкий уровень

**21. Что для Вас публичное выступление?**

- проверка реальных способностей  
 проявление лидерских качеств  
 развитие новых умений  
 другое \_\_\_\_\_

**22. Как часто Вы выступаете перед аудиторией?**

- ежедневно  
 никогда  
 раз в неделю  
 редко

**23. Что в большей степени необходимо для повышения ораторских умений (от 1 – минимальное значение до 5 – максимальное значение)?**

Чтение соответствующей литературы	1	2	3	4	5
Увеличение количества выступлений	1	2	3	4	5
Желание студента	1	2	3	4	5
Личностные качества	1	2	3	4	5
Поддержка преподавателя	1	2	3	4	5

**5. УМЕНИЕ ИЗЛАГАТЬ МЫСЛИ ПИСЬМЕННО**

**24. От чего, по Вашему мнению, зависит умение грамотно излагать свои мысли письменно?**

- от образования  
 от воспитания  
 от личных особенностей  
 от саморазвития  
 другое \_\_\_\_\_

**25. Как часто Вы пишете статьи для участия в конференциях?**

- очень часто  
 редко  
 никогда

**26. Возникали ли у Вас трудности в написании курсовой или дипломной работ?**

- очень часто  
 иногда  
 нет  
 другое \_\_\_\_\_

**6. ТВОРЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ СТУДЕНТА**

**27. Вызывает ли у Вас интерес посещение учебных занятий?**

- да, конечно  
 в зависимости от предмета и преподавателя  
 нет  
 другое \_\_\_\_\_

**28. Участвуете ли Вы в дискуссия на учебных занятиях?**

- всегда
- редко
- некогда

**29. Принимали ли Вы участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях?**

- неоднократно
- редко
- некогда

**30. Участвуете ли Вы спортивной, культурной, общественной жизни университета?**

- очень активно
- иногда
- некогда

**31. Имеете ли Вы достижения за участие в научной, культурной, общественной жизни университета?**

- да, у меня множество наград и достижений
  - нет, только участие
  - другое \_\_\_\_\_
- 

#### 7. УПРАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНЕМ

**32. Знакомы ли Вы с проблемой нехватки времени?**

- да;
- нет.

**33. Укажите самую главную причину нехватки времени:**

- отвлечения (телефон, шум)
- промедления из-за отсутствия интереса к работе
- отсутствие плана на день
- неумение выделить приоритеты
- затраты времени на мелкую работу
- незнание дел
- неточная постановка целей

**34. Как, по-вашему, можно управлять временем?** \_\_\_\_\_

---

#### 8. ПЛАНИРОВАНИЕ ЛИЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**35. Считаете ли Вы целесообразным заниматься планирование будущей карьеры и личной жизнедеятельности?**

- да, считаю
- нет
- не знаю

**36. Что наиболее важно для студента в период обучения в вузе?**

- план жизни и деловой карьеры
- еженедельник
- систематизация дел
- ликвидация помех, поглотителей времени
- расстановка приоритетов
- самоанализ
- другое \_\_\_\_\_

### 9. ПРИМЕР ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

**37. Влияет ли на Вас преподаватель личным примером?**

- да
- нет

**38. Существует ли взаимопомощь студента и преподавателя?**

- да, конечно
- в редких случаях
- не сталкивался с этим

**39. Испытывают ли студенты, на Ваш взгляд, потребность в кураторе?**

- да, постоянно
- да, редко
- нет

**40. Какие формы работы куратора со студенческой группой широко используются в Вашем вузе (не более 3-х)?**

- собрания со студенческой группой
- посещение общежития
- культурно-массовые мероприятия
- экскурсионные поездки
- участие в спортивных мероприятиях
- участие в общественных мероприятиях
- участие в научной деятельности
- другое \_\_\_\_\_

**41. Оцените основные компоненты организационной культуры в студенческой среде ((от 1 – минимальное значение до 5 –максимальное значение)**

Имидж и внешний вид студента	1	2	3	4	5
Организация взаимоотношений в студенческой среде	1	2	3	4	5
Подготовка к публичным выступлениям	1	2	3	4	5
Соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе	1	2	3	4	5
Творческая активность студентов	1	2	3	4	5
Развитие умений излагать мысли письменно	1	2	3	4	5
Развитие умения беречь время	1	2	3	4	5
Планирование личной деятельности	1	2	3	4	5
Пример преподавателя	1	2	3	4	5

ЛИЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

**1. Ваш пол**

- женский
- мужской

**2. На каком курсе Вы учитесь?**

- первый
- второй
- третий
- четвертый
- пятый

**3. В каком университете Вы учитесь?**

- ПГУАС
- ПГУ
- ПГПУ
- ПГТА
- ПГСХА

**4. Какую специальность получаете в вузе?**

---

---

**5. Имеете ли Вы работу в настоящее время?**

- да
- нет

**6. Кем Вы работаете?**

---

**7. Где проживаете?**

- дома
- в общежитии
- на съемной квартире

**Спасибо за помощь в исследовании!**

**АНКЕТА ДЛЯ ЭКСПЕРТА  
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ»**

Просим Вас принять участие в качестве эксперта в исследовании по изучению проблемы развития организационной культуры в студенческой среде, которое проводится кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Результаты будут использованы в научной деятельности. Фамилию можно не указывать.

Заранее благодарим Вас за оказанную помощь!

**I. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ  
В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

**1. Оцените уровень организационной культуры в студенческой среде Вашего университета по 5-ти бальной шкале.**

Ценностные ориентации студента	1	2	3	4	5
Внешний вид студента	1	2	3	4	5
Умение студентов выступать публично	1	2	3	4	5
Умение студентов излагать мысли письменно	1	2	3	4	5
Творческая активность студента	1	2	3	4	5
Планирование студентами личной деятельности	1	2	3	4	5
Умение студентов управлять временем	1	2	3	4	5
Воздействие преподавателя	1	2	3	4	5
Взаимоотношения с преподавателями	1	2	3	4	5
Межгрупповые взаимоотношения	1	2	3	4	5
Внутригрупповые взаимоотношения	1	2	3	4	5
Межнациональные и межрелигиозные коммуникации	1	2	3	4	5

**2. Что, делает Ваш университет для повышения организационной культуры в студенческой среде?**

- проводит специальные занятия
- предоставляет студентам возможность самоуправления
- следит за внешним видом студентов
- контролирует успеваемость
- предоставляет возможность развития творческого потенциала
- все варианты

другое \_\_\_\_\_

**3. Кто выступает в качестве субъектов управления организационной культурой в студенческой среде в большей или меньшей степени в Вашем вузе?**

Субъекты	%
Ректорат	
Деканаты	
Кафедры	
Преподаватели	
Кураторы	
Студенческие организации	
Сами студенты	
Родители	
Итого	100%

**4. Оцените работу субъектов управления организационной культурой в студенческой среде по 5-ти бальной шкале (от 1 – минимальное значение до 5 – максимальное значение)?**

Ректорат	1	2	3	4	5
Деканаты	1	2	3	4	5
Кафедры	1	2	3	4	5
Преподаватели	1	2	3	4	5
Кураторы	1	2	3	4	5
Студенческие организации	1	2	3	4	5
Студенты	1	2	3	4	5
Родители	1	2	3	4	5

**5. Как Вы думаете, нуждается ли студенчество в организующем и объединяющем управлении организационной культурой в вузе?**

- конечно, всё в мире требует организации  
 студентам нужен не контроль, а лишь направляющая рука  
 возможно  
 нет, студенты итак могут самоорганизоваться  
 другое \_\_\_\_\_

**6. К средствам реализации эффективного управления организационной культурой в студенческой среде относятся, на Ваш взгляд?**

Средства управления организационной культурой	Да	Нет
1. Разработка основных положений управления организационной культурой в вузе		
2. Методическое обеспечение деятельности по управления организационной культурой в студенческой среде		
3. Финансовое обеспечение управления по работе со студентами		
4. Квалифицированные кадры по работе со студенческой молодежью		
5. Система социально-воспитательной работы вуза		
6. Студенческое самоуправление		
7. Все перечисленные средства		

**7. Оцените важность основных мотивов вуза в управлении организационной культурой в студенческой среде (от 1 – минимальное значение до 5 – максимальное значение)?**

Повышение творческой активности студентов	1	2	3	4	5
Подготовка к итоговой аттестации вуза	1	2	3	4	5
Получение поощрительных стипендий и наград студентами	1	2	3	4	5
Повышение конкурентоспособности вуза	1	2	3	4	5
Сплоченность студенческих групп	1	2	3	4	5
Взаимовыручка студента и преподавателя	1	2	3	4	5
Рост заинтересованности в учебном процессе	1	2	3	4	5

**8. Какие задачи управления организационной культурой, на Ваш взгляд, актуальны в большей и меньшей степени для вуза? (1-менее актуальна, 5-более актуальна)**

Подготовка конкурентоспособного специалиста	1	2	3	4	5
Формирование богатой духовно-нравственной личности	1	2	3	4	5
Формирование личности студента способной к Самореализации, самовоспитанию, самообучению	1	2	3	4	5
Создание идеальных условий для обучения и развития студенческого потенциала	1	2	3	4	5
Создание дружеской атмосферы, гордости выпускников за свой вуз	1	2	3	4	5

**II. ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

**9. Какое значение Вы придаете внешнему виду студента?**

- огромное, формирует первое впечатление  
 главное знания студента, а не то, как он выглядит  
 аккуратный внешний вид – залог успеха и высокой успеваемости  
 другое \_\_\_\_\_

**10. При помощи, каких действий, по Вашему мнению, можно изменить внешний вид студентов?**

- предъявление определенных требований при посещении занятий  
 организация соревнований студентов по внешнему виду  
 обсуждение проблемы со студентами  
 обсуждение проблемы с родителями  
 другое \_\_\_\_\_

**11. Существуют ли проблемы во взаимоотношениях студентов?**

- Возникают ежедневно  
 Возникают несколько раз в неделю  
 Возникают несколько раз в семестр  
 Не возникают

**12. На основе чего, по Вашему мнению, организованы взаимоотношения студентов разных курсов?**

- взаимопомощь и сотрудничество  
 соперничество  
 вынужденное общение  
 отсутствие общения  
 другое \_\_\_\_\_

**13. Влияет ли культура поведения студента на его успеваемость?**

- оказывает огромное влияние  
 не влияет  
 влияет частично

**14. Как морально-психологический климат в семье влияет на успеваемость студентов?**

- прямая зависимость  
 косвенно  
 не влияет



**15. Как Вы оцениваете ораторские способности студентов?**

- достаточно высоко
- средне
- низкий уровень

**16. Что в большей степени необходимо для повышения ораторских умений (от 1 – минимальное значение до 5 –максимальное значение)?**

Чтение соответствующей литературы	1	2	3	4	5
Увеличение количества выступлений	1	2	3	4	5
Желание студента	1	2	3	4	5
Личностные качества	1	2	3	4	5
Поддержка преподавателя	1	2	3	4	5

**17. Как часто Вы пишете статьи со студентами для участия в конференциях?**

- очень часто
- редко
- никогда

**18. Принимали ли Вы участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях со студентами?**

- неоднократно
- редко
- некогда

**19. Мотивируете ли Вы студентов, участвовать в спортивной, культурной, общественной жизни университета?**

- в обязательном порядке
- по желанию
- нет необходимости

**20. Считаете ли Вы целесообразным заниматься планирование будущей карьеры и личной жизнедеятельности?**

- да, считаю
- нет
- не знаю

**21. Оцените основные компоненты организационной культуры в студенческой среде (от 1 – минимальное значение до 5 –максимальное значение)**

Имидж и внешний вид студента	1	2	3	4	5
Организация взаимоотношений в студенческой среде	1	2	3	4	5
Подготовка к публичным выступлениям	1	2	3	4	5
Соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе	1	2	3	4	5
Творческая активность студентов	1	2	3	4	5
Развитие умений излагать мысли письменно	1	2	3	4	5
Развитие умения беречь время	1	2	3	4	5
Планирование личной деятельности	1	2	3	4	5
Пример преподавателя	1	2	3	4	5

### III. ЛИЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

**1. Ваш пол**

- женский  
 мужской

**2. Ваш возраст**

- 20-25 лет  
 26-40 лет  
 41-60 лет  
 Свыше 60 лет

**3. В каком университете  
Вы работаете?**

- ПГУАС  
 ПГУ  
 ПГПУ  
 ПГТА  
 ПГСХА

*Другое* \_\_\_\_\_

**4. Должность**

- Проректор  
 Декан  
 Заведующий кафедрой  
 Профессор  
 Доцент  
 Старший преподаватель  
 Сотрудник

*Другое* \_\_\_\_\_

**5. Стаж работы  
в данном вузе**

- 0-5 лет  
 6-10 лет  
 11-25 лет  
 Более 25 лет

**6. Общий стаж работы в  
качестве преподавателя  
вуза**

- 0-5 лет  
 6-10 лет  
 11-25 лет  
 Более 25 лет

**Спасибо за помощь в исследовании!**

**Экспертный лист**  
**Ранжирование факторов, оказывающих влияние**  
**на эффективность управления организационной культурой**  
**в студенческой среде**

**Уважаемые эксперты!**

Приглашаем Вас принять участие в исследовании, цель которого – оценить важность качеств студента, как факторов, влияющих на эффективность управления организационной культурой в студенческой среде. Проранжируйте приведенные в таблице 1 качеств студента (1 – самый высокий ранг, 21 – самый низкий), а также проставьте их удельные веса, в %.

Заранее благодарим за участие.

Т а б л и ц а 1

Ранги качеств

Групповые факторы	Обозначение
Наличие общих традиций, предположений, символики	K1
Эффективность внутригрупповых и межгрупповых взаимоотношений	K2
Грамотная организация взаимоотношений с преподавателями	K3
Признание общепринятых ценностей и норм	K4
Сплоченность студенческих групп	K5
Культура поведения в вузе и обществе	K6
<i>Личностные факторы</i>	
Соблюдение норм поведения в вузе и обществе	K7
Наличие организаторских качеств	K8
Способность работать в команде я	K9
Умение грамотно излагать мысли письменно	K10
Коммуникативные навыки	K11
Ценностные ориентации студента	K12
Результативность творческой деятельности	K13
Способность к сотрудничеству с коллегами и преподавателями	K14
Умение студента беречь время	K15
Понимание общественной значимости выполняемой задачи	K16
Трудолюбие и работоспособность	K17
Умение решать конфликты	K18
Способность к научно-исследовательской работе	K19
Соответствующий внешний вид студента	K20
Стремление к высокой успеваемости	K21

Спасибо за сотрудничество!

**Экспертный лист**  
**Присвоение весовых коэффициентов, учитывающих степень значимости показателей системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде**

**Уважаемые эксперты!**

Кафедра «Менеджмент» Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства приглашает Вас принять участие в присвоении весовых коэффициентов для оценки степени значимости показателей, отражающих результаты реализации системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.

Прочитайте, пожалуйста, показатели и по каждому присвойте весовой коэффициент от 0 до 100%.

	Показатели	Весовые коэффициенты
1	2	3
<b><i>Результаты воздействия организационной культуры в студенческой среде на внешний вид студента</i></b>		
П <sub>1</sub>	Индикатор, учитывающий стремление студентов к улучшению внешнего вида	
П <sub>2</sub>	Индикатор, учитывающий значение внешнего вида студента	
П <sub>3</sub>	Индикатор, характеризующий соответствие внешнего вида студента предъявленным требованиям	
П <sub>4</sub>	Индикатор, характеризующий издание учебно-методической литературы, способствующей изменению внешнего вида студента	
П <sub>5</sub>	Индикатор, характеризующий наличие учебных курсов, затрагивающих проблему внешнего вида студента	
П <sub>6</sub>	Индикатор, характеризующий наличие преподавателей, предъявляющих требования к внешнему виду студента	
<b><i>Результаты организации взаимоотношений в студенческой среде</i></b>		
П <sub>7</sub>	Индикатор, характеризующий наличие конфликтов во взаимоотношениях студентов	
П <sub>8</sub>	Индикатор, характеризующий работу старост студенческих групп	
П <sub>9</sub>	Индикатор, характеризующий сотрудничество во взаимоотношениях студентов	
П <sub>10</sub>	Индикатор, определяющий уровень эффективности во взаимоотношениях с преподавателями	
П <sub>11</sub>	Индикатор, характеризующий сплоченность студенческих групп	

## Окончание прил. 4

1	2	3
<b>Результаты воздействия организационной культуры на поведение студента</b>		
П <sub>12</sub>	Индикатор, характеризующий существование некультурного поведения студентов	
П <sub>13</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие культуры поведения на успеваемость студента	
П <sub>14</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в конкурсе «Семестр без вредных привычек»	
<b>Результаты развития навыков публичного выступления у студентов</b>		
П <sub>15</sub>	Индикатор, характеризующий ораторские способности студентов	
П <sub>16</sub>	Индикатор, характеризующий активность выступлений студентов перед аудиторией	
П <sub>17</sub>	Индикатор, характеризующий выступления студентов на конференциях	
<b>Результаты развития навыков грамотного изложения информации</b>		
П <sub>18</sub>	Индикатор активности публикаций студенческих статей	
П <sub>19</sub>	Индикатор, характеризующий наличие трудностей в написании письменных работ	
П <sub>20</sub>	Индикатор, характеризующий качество выполнения письменных работ	
П <sub>21</sub>	Индикатор, характеризующий результативность участия в конкурсах научных работ	
<b>Творческая активность студента</b>		
П <sub>22</sub>	Индикатор, характеризующий интерес студентов к посещениям учебных занятий	
П <sub>23</sub>	Индикатор, характеризующий участие студентов в дискуссиях на учебных занятиях	
П <sub>24</sub>	Индикатор, описывающий участие студентов в различных сферах деятельности вуза	
П <sub>25</sub>	Индикатор, характеризующий качество обучения студентов	
<b>Результаты управления временем студентами</b>		
П <sub>26</sub>	Индикатор, характеризующий наличие у студентов проблем нехватки времени	
П <sub>27</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами еженедельника	
П <sub>28</sub>	Индикатор, характеризующий использование студентами жизненного плана	
<b>Воздействие преподавателя</b>		
П <sub>29</sub>	Индикатор, характеризующий воздействие преподавателя личным примером	
П <sub>30</sub>	Индикатор, характеризующий наличие взаимопомощи студента и преподавателя	
		100%

Спасибо за сотрудничество!

## Приложение 5

### Результаты ранжирования факторов, оказывающих влияния на уровень организационной культуры в студенческой среде

		Обозначение факторов																				
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21
Номера экспертов	1.	4	8	18	3	5	16	14	11	2	13	20	1	10	7	15	19	12	21	6	17	9
	2.	6	9	20	3	5	18	15	12	1	13	21	2	11	7	14	17	10	19	4	16	8
	3.	5	6	19	2	4	17	14	12	3	13	20	1	10	8	11	16	15	21	7	18	9
	4.	7	10	17	6	4	18	16	13	5	12	19	1	9	3	11	15	14	21	2	20	8
	5.	3	11	21	4	5	18	16	10	2	12	19	1	9	6	13	15	14	17	7	20	8
	6.	3	12	19	4	5	17	15	13	1	14	21	2	9	6	10	11	16	18	7	20	8
	7.	4	8	21	3	6	16	14	11	1	12	19	2	17	9	18	10	13	15	5	20	7
	8.	4	6	19	3	5	15	16	11	1	10	20	2	14	8	17	9	12	13	5	18	7
	9.	2	5	17	3	6	18	14	10	1	13	19	4	15	12	16	9	11	20	7	21	8
	10.	8	13	16	3	4	19	14	12	2	11	20	1	15	9	17	6	10	18	5	21	7
	11.	5	12	15	4	6	17	16	13	3	11	20	2	14	8	18	9	10	19	1	21	7
	12.	4	11	21	5	6	19	14	12	2	19	18	3	13	8	15	9	10	16	1	20	7
	13.	6	7	20	5	4	17	16	11	3	12	18	1	13	8	14	9	10	15	2	21	19
	14.	6	9	20	7	4	15	14	10	1	12	21	2	17	5	13	8	11	16	3	18	19
	15.	5	14	19	6	4	16	15	12	2	13	18	3	17	7	10	8	9	11	1	21	20
	16.	4	9	18	5	3	19	14	13	2	10	17	1	12	16	8	6	7	11	21	15	20
	17.	7	9	17	6	5	19	16	10	2	13	18	4	20	14	8	21	15	11	1	12	3
	18.	3	11	17	4	5	18	15	12	1	14	19	2	13	16	6	20	21	8	7	9	10
	19.	2	13	18	5	3	16	14	11	1	12	20	4	19	21	6	17	15	9	7	8	10
	20.	1	12	19	3	4	18	14	13	2	11	17	7	15	16	5	20	10	9	6	21	8
	21.	2	15	19	3	5	17	16	14	7	10	18	1	11	13	6	20	9	8	4	12	21
	22.	3	11	21	6	4	16	15	10	2	12	20	1	13	14	5	19	8	7	5	9	17
	23.	4	12	20	5	6	18	16	13	3	10	17	1	11	15	14	19	8	2	7	9	21
	24.	5	10	19	4	6	16	14	15	3	11	20	1	12	13	7	18	8	2	21	9	17
	25.	2	14	17	3	4	19	16	12	1	13	20	5	11	15	6	18	8	7	21	9	10
	26.	3	13	16	4	5	20	17	14	2	11	18	1	15	12	21	19	7	6	10	8	9
	27.	4	12	15	5	6	14	16	10	7	11	17	3	13	9	2	18	8	1	19	20	21
	28.	5	11	18	6	4	16	14	10	3	13	19	1	12	15	20	21	7	2	9	8	17
	29.	6	12	16	4	3	15	14	10	2	13	17	1	11	9	21	20	7	6	18	8	19
Сумма рангов $S_p$		123	305	532	124	136	497	434	340	68	354	550	61	381	309	347	426	315	349	219	449	354
Средняя сумма рангов $T_p = 318$																						
Отклонение от средней суммы рангов $J_i$		-195	-13	214	-194	-182	179	116	22	-250	36	232	-257	63	-9	29	108	-3	31	-99	131	36
Коэффициент конкордации $W_k = 0,664$																						
Средний ранг $i$ -го фактора $b_i$		4,2	10,5	18,3	4,3	4,7	17,1	14,96	11,72	2,3	12,20	18,96	2,1	13,1	10,65	11,965	14,69	10,8	12,034	7,5	15,5	12,2
Средний ранг $b = 10,9$																						
Эффект влияния фактора $\mathcal{E}_i$		77,6	44,5	3,3	77,4	75,3	9,6	21,1	38,2	87,6	35,6	0	89,1	30,7	43,8	36,9	22,5	42,7	36,5	60,2	18,4	35,6

## Приложение 6

### Сводные результаты мониторинга практики развития организационной культуры в студенческой среде

Т а б л и ц а 1

Состав студентов по полу

	Кол-во человек	%
1	2	3
Мужской	214	53,5
Женский	186	46,5
Всего	400	100

Т а б л и ц а 2

Состав студентов по курсам

	Кол-во человек	%
1	2	3
Первый	88	22
Второй	78	19,5
Третий	78	19,5
Четвертый	81	20,3
Пятый	75	18,8
Всего	400	100

Т а б л и ц а 3

Вуз

	Кол-во человек	%
1	2	3
ПГУАС	81	20,3
ПГУ	80	20
ПГПУ	80	20
ПГТА	80	20
ПГСХА	79	19,8
Всего	400	100

## Продолжение прил. 6

Таблица 4

Состав студентов в зависимости от семейного положения

	Кол-во человек	%
1	2	3
Замужем (женат)	86	21,5
Не замужем (холост)	314	78,5
Всего	400	100

Таблица 5

Состав студентов в зависимости от трудоустройства

	Кол-во человек	%
1	2	3
Трудоустроен	29	7
Не трудоустроен	371	93
Всего	400	100

Таблица 6

Состав студентов по занимаемым должностям

	Кол-во человек	%
1	2	3
Менеджер	6	1,5
Экономист	3	0,8
Бухгалтер	1	0,3
Охранник	1	0,3
Помощник руководителя	1	0,3
Секретарь	2	0,5
Маркетолог	3	0,8
По специальности	5	1,3
Дизайнер	1	0,3
Свой бизнес	4	1
Не работаю	373	93
Всего	400	100

Таблица 7

Состав студентов в зависимости от места проживания

	Кол-во человек	%
1	2	3
Дома	142	35,5
На съемной квартире	149	37,3
В общежитии	109	27,3
Всего	400	100



Продолжение прил. 6

Таблица 8

Состав студентов по специальностям

	Кол-во человек	%
1	2	3
Менеджмент организации	71	17,8
Маркетинг	51	12,8
Экономика	60	15
Промышленное и гражданское строительства	10	2,5
Землеустройство	66	16,5
Инженерная защита окружающей среды	20	5
Архитектура	10	2,5
Автомобили и автомобильное хозяйство	21	5,3
Государственное и муниципальное управление	30	7,5
Мировая экономика	10	2,5
Налоги и налогообложение	10	2,5
Журналистика	10	2,5
Бухгалтерский учет	11	2,8
Управление качеством	10	2,5
Информационные технологии в дизайне	10	2,5
Всего	400	100

Таблица 9

Оценка уровня организационной культуры в студенческой среде  
(средний балл)

Компоненты	Студенты	Эксперты
Имидж и внешний вид студента	3,5	2,8
Организация взаимоотношений в студенческой среде	3,3	3,7
Подготовка к публичным выступлениям	3,1	2,5
Соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе	3,7	2,5
Творческая активность студентов	4,3	2,6
Развитие умений излагать мысли письменно	2,5	3,1
Развитие умения беречь время	2,1	1,5
Планирование личной деятельности	4,2	3,1
Пример преподавателя	3,5	2,8

Продолжение прил. 6

Таблица 10

Мероприятия, проводимые вузами по совершенствованию  
организационной культуры в студенческой среде

1	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2	3	4	5	6	7	
Проведение специальных занятий	42	10,5	1	3,4	43	10
Предоставление студентам возможности самоуправления	8	2	2	7	10	2,3
Контроль внешнего вида студентов	57	14	5	17	62	14
Контроль успеваемости	118	29,5	4	14	122	28
Предоставление возможности развития творческого потенциала	12	3	8	27	20	4,7
Все варианты	163	41	9	31	172	40
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 11

Субъекты управления организационной культурой в студенческой среде  
по 5-ти бальной шкале (средний балл)

1	Студенты	Эксперты	Средняя оценка
2	3	4	
Ректорат	3,7	3,3	3,5
Деканаты	4,9	4,1	4,5
Кафедры	3,7	4,5	4,1
Преподаватели	3,1	2,9	3
Кураторы	3,0	4,3	3,6
Студенческие организации	3,3	4,5	3,9
Сами студенты	3,4	3,5	3,45
Родители	2,1	1,9	2

Таблица 12

Оценка работы субъектов управления организационной культурой в студенческой среде по 5-ти бальной шкале (средний балл)

	Студенты	Эксперты	Средняя оценка
1	2	3	4
Ректорат	3,7	4,3	3,9
Деканаты	3,6	4,5	3,9
Кафедры	3,7	4,0	3,8
Преподаватели	3	3,9	3,3
Кураторы	4,2	3,2	3,9
Студенческие организации	3,6	4,0	3,8
Студенты	4,7	4,9	4,8

Таблица 13

Оценка необходимости управления организационной культурой в студенческой среде

					Всего	
	Студенты		Эксперты		Чел.	%
	Чел.	%	Чел.	%		
1	2	3	4	5	6	7
Конечно, всё в мире требует организации	217	54	5	17	222	52
Да, студенчество нуждается в организации	31	8	3	10	34	8
Студентам нужен не контроль, а лишь направляющая рука	103	26	17	59	120	3
Возможно	43	11	0	0	43	10
Нет, студенты итак могут самоорганизоваться	6	1	4	14	10	2,3
Всего	400	100	29	100	429	100

## Продолжение прил. 6

Таблица 14.

Средства реализации эффективного управления  
организационной культурой в студенческой среде

1	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2	3	4	5	6	7	
Разработка основных положений управления организационной культурой в студенческой среде	101	25	8	27	109	25,8
Методическое обеспечение деятельности по управления организационной культурой в студенческой среде	55	14	1	3	56	13
Финансовое обеспечение управления по работе со студентами	70	17,5	4	14	74	17
Квалифицированные кадры по работе со студенческой молодежью	99	25	6	21	105	24
Система социально-воспитательной работы вуза	17	4	1	3	18	4
Все перечисленные средства	58	14,4	10	34	68	16
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 15

Основные мотивы вуза в повышении организационной культуры  
в студенческой среде

1	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2	3	4	5	6	7	
Повышение творческой активности студентов	48	12	5	17	53	12
Подготовка к итоговой аттестации вуза	32	8	9	31	41	9,5
Получение поощрительных стипендий и наград студентами	73	18,3	4	14	77	18
Повышение конкурентоспособности вуза	100	25	2	7	102	24
Сплоченность студенческих групп	51	12,8	3	10	54	12,5
Взаимовыручка студента и преподавателя	50	12,5	5	17	55	13
Рост заинтересованности в учебном процессе	46	11,5	1	3	47	11
Всего	400	100	29	100	429	100

Продолжение прил. 6

Таблица 16  
Степень актуальности задач управления организационной культурой в студенческой среде (средний балл)

	Студенты	Эксперты	Средняя оценка
1		4	5
Подготовка конкурентоспособного специалиста	3	4,3	3,4
Формирование богатой духовно-нравственной личности	3,8	4,5	4,1
Формирование личности студента способной к самореализации, самовоспитанию, самообучению	3,9	2,1	3,3
Создание идеальных условий для обучения и развития студенческого потенциала	3,8	3,9	3,9
Создание дружеской атмосферы, гордости выпускников за свой вуз	3,2	3,6	3,4

Таблица 17  
Значение внешнего вида

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Огромное, показатель организованности	109	27	7	24	116	27
Главное сам человек, а не то, как он выглядит	131	33	0	0	131	30
Аккуратный внешний вид - залог успеха и высокой успеваемости	143	36	3	10	146	34
Внешний вид во многом способствует успеху в жизни	17	4	19	65	36	8
Всего	400	100	29	100	429	100

Продолжение прил. 6

Таблица 18

Стремление студентов к улучшению внешнего вида

	Студенты	
	чел.	%
1	2	3
Да, стараюсь это сделать	180	45
Мне это не нужно	181	45
Нет такой возможности	39	10
Всего	400	100

Таблица 19

Методы воздействия на внешний вид студентов

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел	%	чел	%	чел	%
1	2	3	4	5	6	7
Предъявление определенных требования при посещении занятий	175	44	17	59	192	45
Организация соревнований студентов по внешнему виду	86	21,5	4	14	90	21
Обсуждение проблемы со студентами	44	11	3	10	47	11
Обсуждение проблемы с родителями	95	24	5	17	100	23
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 20

Возникновение проблем во взаимоотношениях студентов

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Возникают ежедневно	66	16,5	2	7	68	16
Возникают несколько раз в неделю	221	55,3	17	59	238	55
Возникают несколько раз в семестр	113	28,3	10	34	123	29
Не возникают	0	0	0	0	0	0
Всего	400	100	29	100	429	100

Продолжение прил. 6

Таблица 21

Характер взаимоотношений студентов разных курсов

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел	%	чел	%	чел	%
1	2	3	4	5	6	7
Взаимопомощь и сотрудничество	152	38	14	48	166	39
Соперничество	155	39	7	24	162	38
Вынужденное общение	89	22	0	0	89	21
Отсутствие общения	4	1	8	27	12	3
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 22

Анализ работы старост студенческих групп

	Студенты	
	чел.	%
1	2	3
Хорошо выполняют свои обязанности	166	42
Не достаточно активны	215	53
Другое	19	5
Всего	400	100

Таблица 23

Возникновение трудностей во взаимоотношениях с преподавателями

	Всего	
	чел.	%
1	2	3
Возникают	274	68,5
Нет	124	31
В редких случаях	2	0,5
Всего	400	100

Таблица 24.

Наличие помощи со стороны преподавателя

	Всего	
	Чел.	%
1	2	3
Да	130	32
Нет	201	50
Частично	69	17
Всего	400	100

Продолжение прил. 6

Таблица 25

Проявление некультурного поведения студентами

	Всего	
	чел.	%
1	2	3
Очень часто	202	50
Иногда	197	50
Нет	1	0
Всего	400	100

Таблица 26

Влияние культуры поведения студента на успеваемость

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Оказывает огромное влияние	117	29,3	25	86,2	142	33
Влияет частично	162	40,5	4	14	166	39
Не влияет	121	30,3	0	0	121	28
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 27

Влияние морально-психологического климата в семье  
на успеваемость студента

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Прямая зависимость	202	50,5	12	41,3	214	50
Косвенно	182	45,5	14	48,2	196	46
Не влияет	16	4	3	10,3	19	4
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 28

Оценка ораторских способностей студентов

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Высокие	59	15	3	10,3	62	14
Средние	127	32	23	79,3	150	35
Низкий уровень	214	53	3	10,3	217	50
Всего	400	100	29	100	429	100



Продолжение прил. 6

Таблица 29

Роль публичного выступления для студента

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Проверка своих способностей	199	49,8
Проявление лидерских качеств	157	39,3
Развитие новых умений	44	11,0
Всего	400	100

Таблица 30

Активность выступлений студентов перед аудиторией

1	Всего	
	Чел.	%
1	2	3
Ежедневно	27	7
Раз в неделю	56	14
Редко	197	49
Никогда	120	30
Всего	400	100

Таблица 31

Оценка средств развития ораторских способностей студентов  
(средний балл)

	Студенты	Эксперты	Средняя оценка
1	2	3	4
Чтение соответствующей литературы	4,5	4,8	4,6
Практический опыт	4,8	4,9	4,8
Желание студента	3,1	3,9	3,5
Личные качества	3,9	4,1	4
Все варианты	4,9	4,9	4,9

Продолжение прил. 6

Таблица 32

Предпосылки развития умений грамотного изложения информации  
письменно

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Саморазвитие	117	29,3
Образование	101	25,3
Личные качества	164	41,0
Воспитание	18	4,5
Всего	400	100,0

Таблица 33

Анализ участия в конференциях

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Очень часто	66	16,5	2	6,9	68	16
Редко	114	28,5	22	75	136	32
Никогда	220	55	5	17,2	225	52
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 34

Возникновение трудностей у студентов в написании письменных работ

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Очень часто	148	37,0
Иногда	156	39,0
Нет	93	23,2
Другое	3	0,8
Всего	400	100

Таблица 35

Наличие интереса к посещениям учебных занятий

	Кол-во человек	
	чел.	%
1	6	7
Да, конечно	132	33
В зависимости от предмета и преподавателя	177	44
Нет	89	22
Другое	2	0,5
Всего	400	100

Продолжение прил. 6

Таблица 36.

Активность участия в дискуссиях на учебных занятиях

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Всегда	113	28,3
Редко	253	63,3
Никогда	34	8,5
Всего	400	100,0

Таблица 37.

Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях

	Студенты		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Неоднократно	67	16,7	29	100	96	23
Редко	134	33,5	0	0	134	31
Никогда	199	49,7	0	0	199	46
Всего	400	100	29	100	429	100

Таблица 38

Участие в спортивной, научной, общественной, культурной жизни вуза

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Очень активно	86	21,5
Иногда	155	38,8
Никогда	159	39,8
Всего	400	100,0

Таблица 39

Наличие достижений студентов

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Множество наград и достижений	87	21,8
Только участие	114	28,5
Другое	199	49,8
Всего	400	100

Продолжение прил. 6

Таблица 40

Наличие проблемы нехватки времени

	Всего	
	чел.	%
1	2	3
Да	288	72
Нет	112	28
Всего	400	100

Таблица 41

Причины нехватки времени

	Кол-во студентов	%
1	2	3
Отвлечения (телефон, шум)	19	4,8
Промедления из-за отсутствия интереса к работе	49	12,3
Отсутствие плана на день	33	8,3
Неумение выделить приоритеты	31	7,8
Затраты времени на мелкую работу	30	7,5
Незнание дел	48	12
Неточная постановка целей	28	7
Все перечисленные причины	162	40,5
Всего	400	100

Таблица 42

Оценка необходимости планирования

	Студент		Эксперты		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Необходимо	211	52,8	23	79,3	234	80
Нет	73	18,3	3	10,3	76	18
Не знаю	116	29	3	10,3	119	28
Всего	400	100	29	100	429	100

Продолжение прил. 6

Таблица 43

Наиболее важные компоненты планирования

	Кол-во студентов	%
1	2	3
План жизни и деловой карьеры	95	23,8
Еженедельник	97	24,3
Систематизация дел	33	8,3
Ликвидация помех, поглотителей времени	63	15,8
Расстановка приоритетов	64	16
Самоанализ	48	12
Всего	400	100

Таблица 44.

Наличие воздействия преподавателя личным примером

1	Всего	
	чел.	%
Да	128	57
Нет	172	43
Всего	400	100

Таблица 45.

Наличие взаимопомощи студента и преподавателя

1	Всего	
	чел.	%
Да, конечно	134	33,5
В редких случаях	170	42,5
Нет	96	24
Всего	400	100

Таблица 46.

Потребность студента в кураторе

1	Всего	
	чел.	%
Существует постоянно	210	52,5
Появляется редко	150	37,5
Не существует	40	10
Всего	400	100

Окончание прил. 6

Таблица 47.

Формы работы куратора со студенческой группой  
(несколько вариантов ответа)

Укажите самую главную причину нехватки времени	Кол-во человек	%
1	2	3
Собрания со студенческой группой	267	43
Посещение общежития	21	3
Культурно-массовые мероприятия	118	19
Экскурсионные поездки	90	14
Участие в спортивных мероприятиях	43	7
Участие в общественных мероприятиях	59	9
Участие в научной деятельности	28	5
Всего	625	100

Таблица 48

Оценка компонентов организационной культуры в студенческой среде  
(средний балл)

Компоненты организационной культуры в студенческой среде	Студенты
Имидж и внешний вид студента	5
Организация взаимоотношений в студенческой среде	4,1
Подготовка к публичным выступлениям	4,5
Соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе	3,8
Творческая активность студентов	3,7
Развитие умений излагать мысли письменно	3,9
Развитие умения беречь время	2,6
Планирование личной деятельности	4,7
Пример преподавателя	4,1

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	3
ВВЕДЕНИЕ .....	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ.....	10
1.1. Эволюция теоретических взглядов на содержание организационной культуры .....	10
1.2. Классификация типологий организационной культуры .....	24
1.3. Сущность, содержание и теоретические подходы к исследованию организационной культуры в студенческой среде .....	35
2. РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ.....	44
2.1. Субъекты управления организационной культурой в студенческой среде .....	44
2.2. Факторы формирования и развития организационной культуры в студенческой среде .....	48
2.3. Социально-психологическая подготовка студентов к профессиональной деятельности как инструмент воздействия организационной культуры на качество и технологию обучения студентов .....	57
3. МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ....	63
3.1. Выборочная совокупность, методы сбора и обработки информации .....	63
3.2. Методы анализа исходной информации .....	65
3.3. Методические положения по оценке социально-экономических результатов реализации системы и механизмов управления развитием организационной культуры в студенческой среде .....	70
4. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ....	75
4.1. Особенности организационной культуры в студенческой среде...	75
4.2. Факторы, влияющие на развитие организационной культуры в студенческой среде .....	99
4.3. Анализ связи компонентов организационной культуры.....	103
5. СИСТЕМА И МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ.....	111

5.1. Моделирование системы управления развитием организационной культуры студенчества.....	111
5.2. Принципы и механизмы управления развитием организационной культуры в студенческой среде.....	118
5.3. Опыт и результаты реализации системы и механизмов управления организационной культурой студенческой молодежи .....	132
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	149
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	152
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	165

Научное издание

Резник Семен Давыдович  
Черниковская Марина Витальевна

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА  
В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
СРЕДЫ  
Монография

В авторской редакции  
Верстка Н.А. Сазонова

Подписано в печать 07.07.14. Формат 60×84/16.  
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.  
Усл. печ. л. 11,6. Уч.-изд. л.12,5. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.  
Заказ № 230

---

Издательство ПГУАС.  
440028, г.Пенза, ул. Германа Титова, 28.