ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНТОВ – СИСТЕМА, ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ ОБРАЗ ИХ ДЕЙСТВИЙ

З.М. НАСЫРОВА

Ушбу мақолада қадриятлар, эътикод тасаввур ва ҳулқ-атвор меъёрлари тизими ҳисобланган ташкилот маданиятини шакллантириш масалалари ёритилган.

The article includes the questions of forming the system of the mesures of spirital values and behaviour.

Известно, каждый человек обладает чем-то, что психологи называют «индивидуальностью», которая складывается из набора его относительно постоянных и устойчивых характеристик. Когда говорится о ком-то как о творческом, спокойном или консервативном человеке, описываются его личные качества. Организации (в данном случае высшие учебные заведения) тоже обладают индивидуальностью, которая называется организационной культурой.

Организационная культура (organizational culture) – система общих для членов организации внутренних ценностей, в значительной степени определяющая образ их действий.

Что же конкретно подразумевается под термином организационная культура? Он используется для обозначения системы ценностей, которые становятся общими для всех членов организации и которые отличают данное высшее учебное заведение от других. Эта система отображает общее восприятие, которым обладают члены коллектива данной организации. Подобно тому, как в древних племенах существовали свои правила и табу, диктовавшие характер отношений членов племени друг к другу и к посторонним, каждая организация имеет свою культуру, которая определяет, как должны и не должны вести себя ее члены. В любом высшем учебном заведении существуют и действуют определенные системы и модели ценностей, символов, традиций и порядков, которые развились и сформировались с течением времени. Такие системы ценностей, ставшие общими для всех членов вуза, в значительной степени определяют то, каким студенты видят окружающий мир и как они на него реагируют. При возникновении какой-либо проблемы культура организации ограничивает возможные действия своих членов, в том числе и студентов, предлагая правильное направление, т.е. «как это принято делать в нашей организации», что помогает коллективу выявить, осмыслить, проанализировать и решить эту проблему.

Предложенное выше определение организационной культуры подразумевает ряд конкретных предпосылок. Во-первых, культура формируется на основе восприятия. Коллектив воспринимает культуру организации, исходя конкретно из того, что он видит или слышит в своей организации. Во-вторых, несмотря на то, что коллектив имеет разное образование, профессиональную подготовку, и члены коллектива работают и учатся на разных организационных уровнях, они склонны описывать культуру организации одинаково. В этом и заключается общий, разделяемый всем коллективом, аспект культуры. И, наконец, культура организации – это термин сугубо описательный. Он касается восприятия коллективом своей организации, а не оценивает, нравится она ему или нет.

Исследования позволили выявить семь следующих характеристик в совокупности определяющих культуру данного высшего учебного заведения, которые перечислены на рис 1. Как видно на рисунке, каждая из этих характеристик может проявляться в организации либо в значительной, либо в очень малой степени, чем и определяется ее культура.

Во многих высших учебных заведениях один из таких культурных показателей начинает доминировать над другими и в значительной мере определяет имидж организации и способы, с помощью которых ее коллектив выполняет свою работу. Так, например, в данном вузе явно просматривается упор на новаторство. Вуз буквально «живет и дышит» разработкой новых идей, инновационных технологий (ориентированность на новое или на результат) и все решения коллектива, их поведенческие модели и действия служат достижению этой цели. Здесь центральной частью организационной культуры считается коллектив (ориентированность на людей). Оценка организации по этим семи показателям позволяет воссоздать сложную картину организационной культуры. В Таблице отображено как одни и те же характеристики могут комбинироваться, формируя принципиально разные организации.

Организация типа А	Организация типа Б
Эта организация – высшее учебное заведение. Преподаватели полностью документируют всю работу и принимаемые решения, а хорошими считаются преподаватели, способные подробно обосновать любые свои рекомендации. Творческие решения, которые влекут за собой существенные перемены или значительный риск, не поощряются. Перемены предлагаются руководством вуза. Поскольку преподавателей неудавшихся проектов подвергают открытой критике и взысканиям, остальные преподаватели не пытаются реализовать идеи, ведущие к нарушению статус-кво в вузе. В этом вузе от коллектива требуют максимально точно следовать подробным правилам и инструкциям. Преподаватели тщательно контролируют любые отклонения от установленных норм и правил. Руководство, прежде всего, заинтересовано в высокой производительности, независимо от того, как состояние дел в вузе влияет на моральный дух коллектива или текучесть кадров. Все рабочие мероприятия рассчитаны на конкретных исполнителей. Штат разбит на отделы, сформированы четкие цепочки административных полномочий; оценка результатов работы и поощрения подчеркивают индивидуальные усилия преподавателей, но первичным фактором при повышении зарплаты является трудовой стаж и рейтинговый балл.	*Эта организация тоже высшее учебное заведение. В отличие от организации типа А, преподаватели поощряются и вознаграждаются за принятии риска и внедрение перемен. Решения, основанные на интуиции, ценятся не менее высоко, чем тщательно обоснованные. Коллектив гордится своей историей, полной экспериментов с новыми технологиями и успехами, связанными с регулярным введением инновационных технологий. Преподаватели и студенты, у которых возникают новые идеи, поощряются к их реализации, а неудачи расцениваются как полезный опыт. Гордостью вуза считается ее способность быстро реагировать на изменения в стране. Правило и инструкций немного, а контроль ненавязчив, поскольку управленческий персонал считает своих преподавателей достойными доверия и трудолюбивыми. Преподавателей волнуют показатели производительности труда студентов, однако они считают, что высоких результатов можно добиться только при правильном отношении к ним. Вуз гордится тем, что людям нравится в нем работать. Преподаватели, студенты, коллектив отлично знают стоящие перед ними цели, а премии распределяются по достигнутым результатам.*

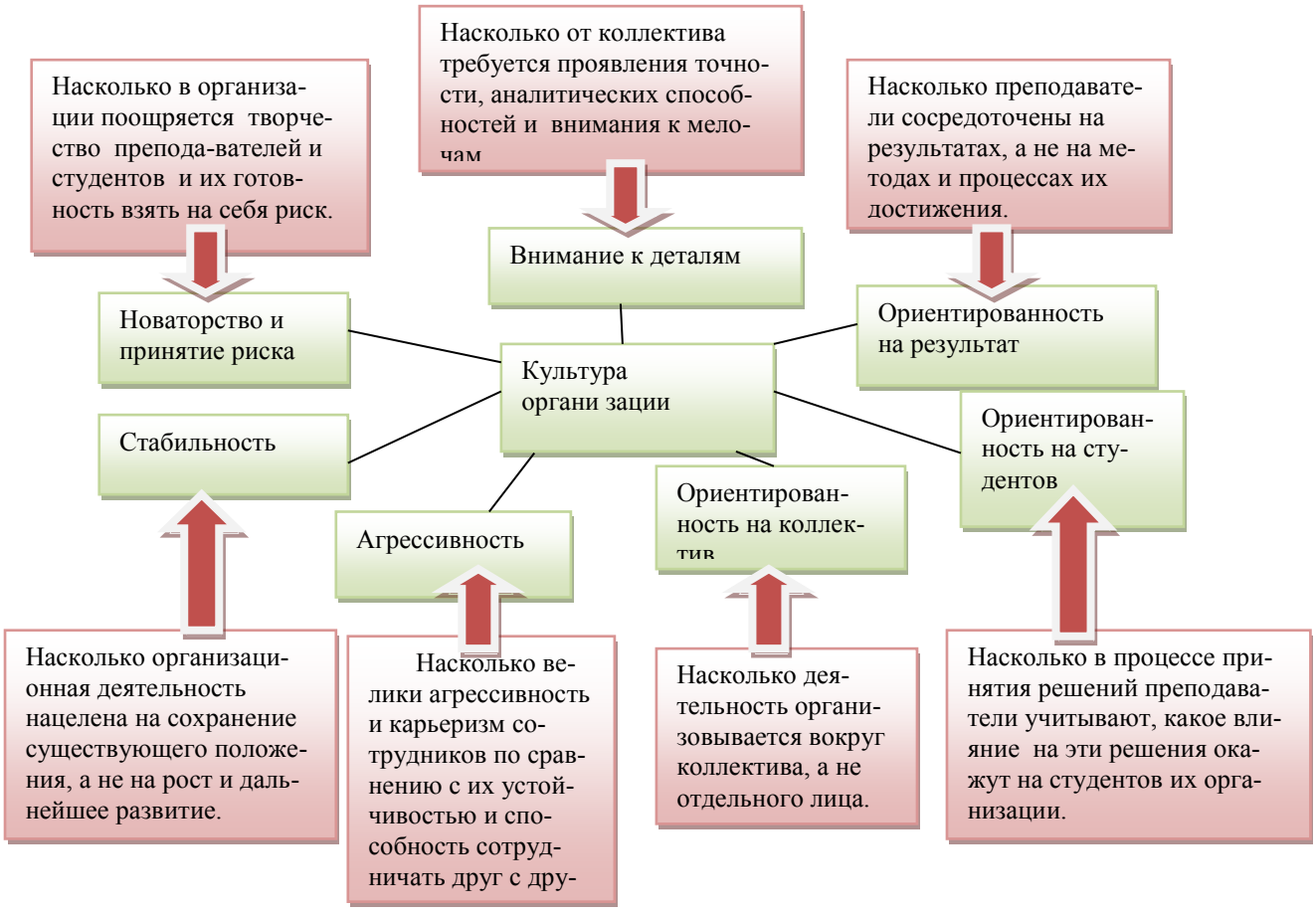


Рис 1. Характеристики, определяющие организационную культуру

Организации с сильными культурами (strong cultures). Организации, в которых основные ценности интенсивно поддерживаются и принимаются большинством членов коллектива.

Каково же влияние сильной культуры на организацию? Наше исследование проблем организационной культуры показало, что коллективы вузов с сильными культурами относятся к своим организациям с большей ответственностью, чем коллективы вузов со слабой культурой. Кроме всего прочего, в вузах с сильными культурами применяются дополнительные специальные способы, облегчающие вхождение студентов в коллектив и приобщение их к организационной культуре, что также способствует формированию приверженности к своему вузу. В последнее время появляется все больше доказательств того, что сильная культура напрямую связана с высокой отдачей коллектива. Понять, почему сильная культура влияет на показатели эффективности труда коллектива, довольно просто. Ведь, если ценности, принятые в высшем учебном заведении поняты всеми членами коллектива, преподаватели и студенты знают, чего от них ждут, и могут быстро решать все возникающие проблемы, заранее предотвращая потенциальное снижение эффективности. Недостаток же сильной культуры заключается в том, что она удерживает коллектив от того, чтобы пробовать новые методы, особенно в периоды быстрых перемен.

Как поддерживается организационная культура? После того, как культура сформирована, она поддерживается с помощью конкретных управленческих практик. Например, в ходе процесса работы преподавателей, как правило, оценивают их труд не только исходя из требований к работе, но и с учетом того, насколько он «сочетается» с организацией. В то же время преподаватели много узнают об организации, и определяется, будут ли они чувствовать себя комфортно в таких рабочих условиях и культурной среде.

Очень сильно на организационную культуру влияют также действия руководителей высших учебных заведений. Тем, что они говорят и как поступают, эти люди формируют нормы, которые «спускают» на нижний уровень организации. Это может оказать весьма позитивное влияние на готовность коллектива брать на себя риск и на стремление к максимально высокому уровню выполнения работ. Например, ректор вуза хотел бы, чтобы его преподаватели высоко ценили командную работу. Отмечая работу тех, кто основывал свою работу на командном подходе, ректор выделил им премии. И сказал: «Если вы говорите, что вы команда, то вы и должны быть командой».

И, наконец, организация должна помочь преподавателям и студентам адаптироваться к своей культуре благодаря процессу, получившему название социализация.

В ходе процесса адаптации коллектив, особенно вновь принятые преподаватели, узнают, как работает их организация. Например, все новые преподаватели крупнейшего вуза проходят тренинг. Им предлагаются тренинги буквально по всем аспектам, необходимым для того, чтобы они стали в будущем отличными консультантами. Они учатся философии, лексике вуза и даже тому, как помочь студентам выбирать правильное решение. В результате – коллектив, который знает и понимает культура вуза, способен наладить полные энтузиазма и основанные на знаниях взаимоотношения друг с другом.

На рис 2. наглядно отображено, как формируется и поддерживается организационная культура.

Исходная, первоначальная культура произрастает на базе философии основания организации. Она, в свою очередь, очень сильно влияет на то, какие критерии отбора преподавателей используются в высшем учебном заведении.

Содержание и сила организационной культуры определяет ее этический климат и поведение ее членов. Сильная организационная культура будет оказывать на коллектив большее давление, чем слабая. Если культура сильна и поддерживает высокие этические стандарты, она может стать значительной си -

<u>Социализация</u> (socialization) Процесс адаптации коллектива к культуре организации.

лой и оказать мощное позитивное влияние на поведение членов коллектива организации.

Организационная культура должна соответствовать требованиям внешней среды и стратегическим целям вуза. Если такое соответствие действительно возникает, высокопрофессиональным коллективам удается создать организацию, которая легко справляется с трудностями и недостатками. Культуру можно определить как систему ключевых ценностей, убеждений, представлений и норм, разделяемых всеми членами организации. Эти ценности усваиваются коллективом в процессе разрешения внутренних и внешних проблем и передаются новым членам коллектива как правильный способ восприятия, мышления и чувствования.

Почему такое внимание уделяется в современном вузе и обществе проблемам организационной культуры? Потому что «…в ней стали видеть не просто идею, позволяющую объяснить многие организационные явления, но и нечто такое, с помощью чего руководители могут создать более эффективную организацию». Кроме того, обществу не все равно, какими путями вуз добивается успеха и в какой среде пребывают в организациях члены общества – сотрудники вузов.

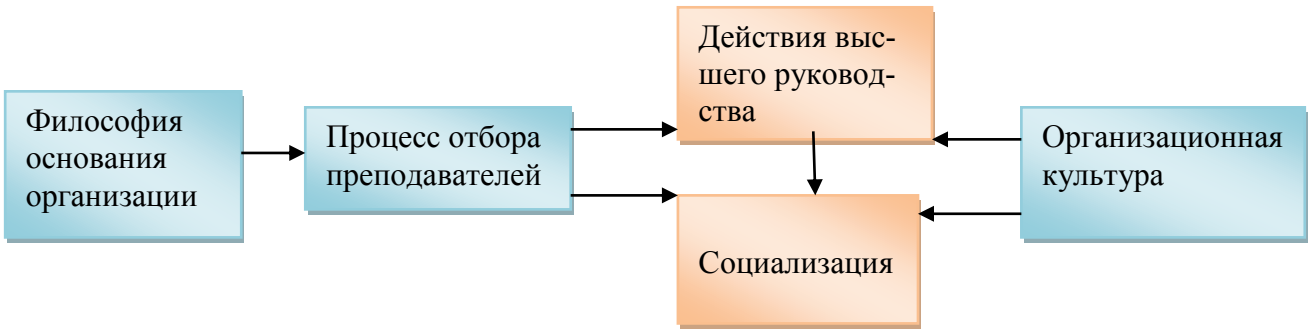


Рис 2. Как создается и поддерживается организационная культура

ЛИТЕРАТУРА:

1.И.А. Каримов. Юксак маънавият – енгилмас куч.- Т.: Маънавият, 2008.– С. 176.
2.Роббинз, Стивен П., Коултер, Мэри. Менеджмент, 8-ое изд.: Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2007. – С. 114
3.Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – С. 13.

Андижон давлат университети,
2010 йил 15 сентябрьда қабул қилинган.
(Тақризчи: проф. Т.Х.Ҳасанов)