УДК 331.104.2

ББК 65.240

DOI: 10.35211 / 2500-2635-2020-2-42-22-27

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
СТУДЕНТОВ: ВЕКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
(на примере Адыгейского государственного университета)**

**ORGANIZATIONAL CULTURE OF MANAGEMENT
OF SCIENTIFIC ACTIVITY OF STUDENTS:
VECTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT
(on the example of Adyghea State University)**

КУРМАЛИЕВА Зарема Хасамбиевна

Адыгейский государственный университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия
E-mail: zarhas71@mail.ru

ЛЯУШЕВА Светлана Аслановна

Адыгейский государственный университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия
E-mail: slyausheva@list.ru

ТУГУЗ Фатима Казбековна

Адыгейский государственный университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия
E-mail: fattuguz@mail.ru

KURMALIEVA Zarema H.

Adyghea State University, Maykop,
Republic of Adyghea, Russia
E-mail: zarhas71@mail.ru

LIAUSHEVA Svetlana A.

Adyghea State University, Maykop,
Republic of Adyghea, Russia
E-mail: slyausheva@list.ru

TUGUZ Fatima K.

Adyghea State University, Maykop,
Republic of Adyghea, Russia
E-mail: fattuguz@mail.ru

Аннотация. В статье на основе методики К. Камерона и Р. Куинна проанализирована сложившаяся организационная культура управления научно-исследовательской деятельностью студентов (НИДС) Адыгейского государственного университета. Результаты диагностики показали разрыв между действительными и желаемыми представлениями руководителей СНО структурных подразделений, а также между ними и миссией и стратегией развития университета. Авторами статьи предложены рекомендации по усилению инновационной составляющей оркультуры управления НИДС.

Ключевые слова: организационная культура, студенческое научное общество (СНО), управление научно-исследовательской деятельностью студентов, научно-исследовательская деятельность студентов (НИДС), инновационное развитие вуза.

Abstract. The article, based on the methods of K. Cameron and R. Quinn, analyzes the current organizational culture of managing the research activities of students of the Adygea State University.

Diagnostic results showed a gap between the actual and desired views of the leaders of the SSS of structural units, as well as between them and the mission and development strategy of the university.

The authors of the article made recommendations on strengthening the innovative component of the organizational culture of NIDS management.

Keywords: organizational culture, student scientific society (SSS), management of student research activities (NIDS), innovative development of the university.

В современной глобальной цифровой экономике, основанной на знаниях, одним из стратегических источников и ключевым фактором конкурентоспособности высшего учебного заведения становится организационная культура. И для этого есть веские причины: культурное измерение имеет решающее значение в каждом аспекте организационной жизни. Даже в тех организациях, где вопросам культуры уделяется недостаточно внимания, образ мышления, чувства, оценки и работы сотрудников организации определяется социально разделяемыми идеями, смыслами и убеждениями культурного характера. Однако даже в тех случаях, когда руководство организации демонстрирует осознание важности культуры, вопросам ее формирования не уделяется достаточно внимания.

Эти же проблемы становятся очевидными при анализе организационной культуры управления научно-исследовательской деятельностью студентов классического университета. Так, управление научно-исследовательской деятельностью студентов представляет собой процесс ее планирования, организации, координации и контроля, которые осуществляются путем взаимодействия разноуровневых структур (решения ученого совета, приказы ректора, распоряжения деканов факультетов, деятельность заместителей деканов по научной работе, руководителей студенческих научных обществ структурных подразделений, руководителей студенческих научно-исследовательских коллективов и т. д.). Следует признать, что смена образовательной парадигмы, при которой студент становится активным участником образовательного процесса не только с точки зрения получения знаний, но и с позиции непосредственного участия в управлении этим процессом (Казданян 2016), вступила в противоречие со сложившейся в вузе вертикальной многоуровневой системой управления НИДС. Перечисленными обстоятельствами и определяется актуальность рассматриваемой проблемы.

Вопросы формирования, изменения и развития организационной культуры, а также управления этими процессами отражены в трудах российских и зарубежных исследователей: О. С. Виханского, С. В. Василенко, И. В. Грошева, К. Камерона, В. Г. Коноваловой, Т. Коттера, Р. Куинна, А. И. Наумова, Ю. Г. Одегова, У. Оучи, Т. Питерса, Г. Г. Руденко, Т. О. Соломанидиной, В. А. Спивака, Дж. Хескетта, Р. Уотермана, Ч. Хэнди, С. А. Шапиро, Э. Шейна и др.

Организационная культура вуза является предметом ряда научных статей (Дагаева 2015; Барсукова, Истомина 2018; Паршукова 2014; Якимова, Масилова 2017), в некоторых из них проблема рассматривается в том числе на основе методики OCAI. Вместе с тем проблема изучения организационной культуры управления НИДС в вузе недостаточно представлена в современной научной литературе.

Наиболее мобильной и популярной при изучении организационных культур большинством исследователей признается методика рамочных конструкций Р. Кэмерона–К. Куинна (OCAI), по которой выделяются четыре типа организационной культуры: клановая; адхократическая; рыночно-ориентированная; иерархическая (Cameron, Quinn 2011).

С целью анализа состояния организационной культуры управления НИДС в Адыгейском государственном университете было проведено онлайн-анкетирование руководителей студенческого научного общества (СНО) факультетов и институтов вуза и заместителей деканов по научной работе (N=29).

Визуализация результатов анкетирования представлена на рис. 1 и 2.

Рис. 1. Усредненные профили организации

Рис. 2. Связующая сущность организации

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что и текущий и предпочтительный тип организационной культуры – клановый, для которого характерны сильные чувства принадлежности и личной идентификации с другими членами организации; в организации удовлетворяются эмоциональные потребности, а также существует чувство общности и личной дружбы. Вместе с тем смещение рамочной конструкции наблюдается и в сторону развития инновационных и творческих начал (квадрант «адхократия»). Также можно констатировать желание опрошенных снизить бюрократические и рыночные элементы культуры, то есть уйти от формального контроля внутри организации и ориентации на обучающегося.

Таким образом, общие ценности и цели, сплоченность, сопричастность объединяют сотрудников университета, обучающиеся воспринимаются как партнеры, организация находится в гуманной рабочей среде, для сотрудников характерны приверженность и лояльность, причем эта ситуация характерна как для текущего, так и для желаемого состояния вуза.

Вместе с тем клановая культура не поощряет инновации и новые идеи, которые, в свою очередь, создают новые рынки, новых студентов и новые возможности, что больше соответствовало бы декларируемой миссии университета, которая состоит в «...формировании разносторонне развитой личности будущего специалиста, обладающего высоким профессионализмом, культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота, в создании условий для инновационного, технологического и социального развития Республики Адыгея» (<https://www.adygnnet.ru/universitet/dokumenty/missiya-agu/index.php>).

Организационная культура – один из пяти элементов, создающих систему управления организацией (помимо цели, стратегии, структуры и процессов). В вузе имеются достаточные условия и возможности для целенаправленного формирования ряда элементов адхократического типа организационной культуры, отличительными признаками которой являются: ориентация на результат, подчеркивание достижений и результатов; ориентация на людей; командная ориентация (подчеркивание и поощрение сотрудничества); инновации в управлении НИДС.

Ключевые условия адхократического типа организационной культуры:

1. К базовым ценностям относятся адаптивность, гибкость, творческий подход.

2. Ценности передаются через систему коммуникаций, которая включает вертикальные и горизонтальные потоки: традиционные (например, собрание СНО с ректором, проректором по научной работе и т. п.), университетские СМИ (газета «Адыгейский университет», сайт АГУ, группы в социальных сетях и т.д.), e-mail рассылки через систему внутреннего электронного документооборота. В качестве позитивной и эффективной практики предлагается привлекать руководителей СНО в работу по созданию локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность СНО. Таким образом, руководители СНО превращаются из исполнителей в заинтересованных мотивированных участников.

3. Руководство университета, профессорско-преподавательский состав и студенты должны четко понимать стратегическую цель и ключевые задачи вуза, разделять их и в соответствии с ними строить свою деятельность. Это связано с мировоззренческими установками сотрудников и студентов (Курмалиева, Ляушева, Тугуз 2013) и, в конечном итоге, является одним из ключевых условий успешности нововведений.

4. Важно показать приверженность высшего руководства вектору инновационного развития как университета в целом, так и организационной культуры управления НИДС в частности.

5. Для поддержки организационных изменений необходимо привести в соответствие с ценностями желаемой культуры систему отбора руководителей СНО факультетов и институтов, их материальное и нематериальное стимулирование, которое должно быть привязано к результатам деятельности подразделения.

6. Культурные инновации неизбежно приведут к сопротивлению изменениям, поэтому руководство должно убедить людей в том, что они необходимы, отвечают вызовам времени и имеют долгосрочную перспективу.

Для апробирования предложенной модели представляется пилотный проект на базе одного из факультетов университета и рекомендуются следующие этапы внедрения.

1 этап – стратегическое планирование. В рамках этого этапа предлагается провести SWOT-анализ Студенческого научного общества с целью определения сильных и слабых сторон, угроз, возможностей.

2 этап – приведение в соответствии с результатами первого этапа плана работы СНО, порядка отбора студентов, определение приоритетных науч-

ных, образовательных и развивающих мероприятий, ориентированных, прежде всего, на междисциплинарные связи (олимпиады, конкурсы, тренинги, обучающие семинары и др.).

3 этап – активная презентация достижений членов СНО в вузовских и региональных СМИ.

4 этап – обеспечение обратной связи посредством онлайн-анкетирования в режиме мониторинга на базе лаборатории социологической диагностики АГУ.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Барсукова, Т. И. Методика OCAI в исследовании базовых представлений в организационной культуре вуза / Т. И. Барсукова, А. П. Истомина // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2018. – № 2. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-ocai-v-issledovanii-bazovyh-predstavleniy-v-organizatsionnoy-kulture-vuza> (дата обращения: 17.05.2020).
2. Cameron, K. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / K. S. Cameron, R. E. Quinn. — Prentice Hall: John Wiley & Sons, 2011.
3. Дагаева, Е. А. Методологические подходы к изучению организационной культуры вуза / Е. А. Дагаева // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2015. – № 1 (21). – С. 95–97.
4. Казданян, С. Ш. Парадигма в высшем образовании как фактор повышения качества образовательного процесса / С. Ш. Казданян // Гуманизация образования. – 2016. – № 6. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigma-v-vysshem-obrazovanii-kak-faktor-povysheniya-kachestva-obrazovatelno-go-protse-sa> (дата обращения: 17.05.2020),
5. Курмалиева, З. Х. Векторная модель типов мировоззрения студенческой молодежи (на материалах Республики Адыгея) / З. Х. Курмалиева, С. А. Ляшова, Ф. К. Тутуз // Власть. – 2013. – № 3. – С. 19–24.
6. Паршукова, Г. Б. Основные подходы к изучению организационной культуры университета / Г. Б. Паршукова // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 6. – С. 103–107. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34045441>
7. Якимова, З. В. Особенности диагностики культуры организации / З. В. Якимова, М. Г. Масилова // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 1. – С. 237–241.