

## МОДЕЛЬ ДИАГНОСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

*А.С. Липатова*

В условиях реформы высшего образования в России высшая школа превращается в субъект рыночных отношений. Трансформируется ее структура, изменяются функции, по-новому выстраиваются взаимоотношения между студентами и преподавателями, осваиваются новые методы обучения и контроля знаний. Для изучения и понимания проблем высшей школы полезным является *организационный подход* к исследованию вузов, в рамках которого любой вуз рассматривается как организация по производству услуг, состоящая из достаточно автономных элементов — факультетов, кафедр, лабораторий. Она действует в условиях жесткой конкуренции на рынке, и поэтому ей просто необходим сильный менеджмент [1].

В западной традиции существуют две основные парадигмы организационной теории, которые обычно применяются при исследовании университетов, — модель университета как бюрократии (согласно концепции М. Вебера) и модель университета как коллегиальной общности.

Первая исходит из того, что университетам во многом свойственны черты бюрократической организации: компетентность как условие назначения на должность, фиксированный оклад, признание и уважение должностного ранга, исключительность данной карьеры (никакой другой работы нет), концентрирование образа жизни вокруг организации, пожизненная штатная должность как гарантия безопасности, разделение личной и организационной собственности. Существуют также формальная политика и правила, являющиеся частью системы регуляций и процедур, которые сохраняют целостность университета и контролируют его работу. Наиболее ярко бюрократические элементы видны студентам, которые сталкиваются с ними в повседневной рутине каждый день (различного рода записи, регистрации, требования к выпускникам и др.).

В другой организационной парадигме ученые полагают, что университет не должен быть организован и управляться по аналогии с другими бюрократиями. Необходимо полноценное участие в управлении всех членов академической общности, особенно профессорско-преподавательского состава. Здесь речь идет о «профессиональной» власти профессорско-преподавательского состава, что связано с «профессионализацией» академической общности.

Американский ученый Дж. Болдридж предложил так называемую «политическую модель» функционирования университета. Ничего принципиально нового эта модель не несет: она просто систематизирует имеющиеся подходы к рассмотрению университетов как

организаций. Однако важным является то, что автор представляет полный цикл формулирования политики университета [1].

Объяснительного потенциала этих парадигм явно недостаточно для описания реальной жизнедеятельности университетов. Большими возможностями будет обладать подход, включающий в себя наиболее соответствующие специфике университетов характеристики всех парадигм.

Высшие образовательные учреждения представляют особый интерес для изучения в рамках организационно-культурного подхода. Описываемые для предприятий феномены организационной культуры имеют место и в этих учреждениях с учетом специфики деятельности университетов. Изучение организационной культуры образовательных учреждений (в данном случае университетов) дает возможность объяснить многие протекающие в них процессы. Поэтому изучение организационной культуры университетов является важным аспектом рассмотрения их как организаций.

Организационная культура рассматривается нами как система коллективных представлений о нормах, ценностях, способах поведения, принимаемых и разделяемых членами организации, соответственно *предметом диагностики* организационной культуры является результат процесса восприятия и интерпретации организационной культуры организации ее членами. Поскольку организационная культура является сложным и многоуровневым конструктом, то задача изучения (диагностики) организационной культуры требует от исследователя разработки инструментария, способного выявить все необходимые аспекты жизни организации. Для целостного описания организационной культуры используются самые различные методы – интервью, анкетные опросы, анализ документов и исторических данных, полевое наблюдение (наблюдение за непосредственной жизнью организации в течение длительного времени). Самым первым этапом диагностики организационной культуры является создание концептуальной модели. *Концептуальная модель* направляет исследовательскую активность в определенном направлении и содержит различные компоненты объекта, существенные для диагностики, а также их взаимосвязи. Без концептуальной модели организационной культуры, которая выступает в качестве теоретической базы диагностики, собранная информация представляет собой просто набор различных данных, которые трудно сопоставимы между собой.

Предложенная нами концептуальная модель включает в себя следующие компоненты:

<i>Название блока</i>	<i>Описание блока</i>	<i>Вопросы, входящие в данный блок</i>
Миссия, цель университета	Знание миссии и отношение к ней Знание и принятие целей университета	В основе лежат подходы Р. Лайкерта и Дж. Болдриджа
Внутренний имидж организации	Образ организации, сложившийся у сотрудников.	Методика Т.Ю. Базарова (модифицированный вариант Л. Константина)
Процесс обучения	Выяснение социальной структуры Отношение к основным изменениям в системе обучения	В основе лежат подход Дж. Болдриджа, данные первичных интервью и анализ документов вуза
Внутренние коммуникации	Выяснение взаимодействий по линиям: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Администрация – преподаватель</li> <li>• Преподаватель – преподаватель</li> <li>• Преподаватель – студент</li> </ul> Отношение к конфликтам	Модифицированный вариант блока «Анкеты исследования организационной культуры» Ю.Г. Семенова
Инновационная готовность	Выяснение отношения к происходящим организационным изменениям, инновациям	Модифицированный вариант методики И.А. Мотовилиной «Отношение к организационным изменениям»
Приверженность организации	Выяснение степени лояльности и идентификации с организацией	Сокращенные варианты опросников Л. Портера и А. Ловакова – С. Липатова

Данная модель была использована в диагностике организационной культуры одного из ведущих университетов страны. Целью проведения диагностики была оценка готовности к изменениям, внедрение которых планировалось в ближайшем будущем. Результаты проведенной диагностики с помощью предложенной модели позволили дать оценку инновационной готовности и выработать рекомендации по внедрению планируемых изменений.

1. Смоленцева А.Ю. Организационный подход в изучении проблем вуза (зарубежный опыт) // Социологические исследования. 1999, № 6. С.83–88