
DOI: 10.12731/2218-7405-2013-5-46

УДК 316.1

АКСИОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА ВНУТРИУНИВЕРСИТЕТСКОЙ СРЕДЫ

Шаповалова И.С.

В качестве одного из способов измерения того, насколько эффективно функционируют различные системы внутриуниверситетской среды, может быть использован мониторинг – целенаправленное, специально организованное, измерение показателей образовательного процесса и его отдельных элементов в целях своевременного принятия адекватных управленческих решений на основе анализа собранной информации.

Одной из методологических платформ социологического мониторинга внутриуниверситетской среды может стать аксиологическая концепция, которая предполагает исследование и последующую разработку ценностных моделей для каждого направления социологического мониторинга, отражающих ценностную ориентацию политики университета, анализ нормативного соответствия, реализацию ценностей по каждому направлению социологического мониторинга.

Целью проведенного исследования стало определение восприятия организационной культуры вуза и ее ценностных оснований студенческой молодежью Центрального региона России.

Исследование показало, что организационная культура вуза воспринимается студентами как движущая сила развития университета и как отражение его политики, внутренней и внешней стратегии. Реформирование образовательной системы поставило университеты в бифуркационную

ситуацию выбора дальнейшего пути, что нашло отражение в формировании развивающейся организационной культуры, динамично меняющей свое идеологическое основание. Ценности, транслируемые в университете, нельзя отнести к ценностям, формирующим гармоничную личность или ценностям, работающим на перспективу профессионализации молодого специалиста. Исследование позволяет сделать вывод о необходимости всестороннего изучения организационной культуры университета, и актуальности разработки программы социологического мониторинга внутриуниверситетской среды по соответствующему направлению.

Ключевые слова: внутренняя среда университета; социологический мониторинг; аксиологическая концепция мониторинга; организационная культура.

AXIOLOGICAL CONCEPT OF SOCIOLOGICAL MONITORING OF THE INTRA-UNIVERSITY ENVIRONMENT

Shapovalova I.S.

As one of ways of measurement of that, various systems of the intra-university environment how effectively function, monitoring – purposeful, specially organized, measurement of indicators of educational process and its separate elements for timely adoption of adequate administrative decisions on the basis of the analysis of collected information can be used.

The axiological concept which assumes research and the subsequent development of valuable models for each direction of the sociological monitoring, reflecting valuable orientation of policy of university, the analysis of standard compliance, realization of values in each direction of sociological monitoring can become one of methodological platforms of sociological monitoring of the intra-university environment.

Definition of perception of organizational culture of higher education institution and its valuable bases student's youth of the Central region of Russia became the purpose of the conducted research.

Research showed that the organizational culture of higher education institution is perceived by students as a driving force of development of university and as reflection his politicians, internal and external strategy. Reforming of educational system put universities in a bifurcation situation of a choice of a further way that found reflection in formation of the developing organizational culture which is dynamically changing the ideological basis. The values broadcast at university, it is impossible to carry to the values forming the harmonious personality or values, working for prospect of professionalizing of the young specialist. Research allows to draw a conclusion on need of comprehensive study of organizational culture of university, and relevance of development of the program of sociological monitoring of the intra-university environment in the corresponding direction.

Keywords: internal environment of university; sociological monitoring; axiological concept of monitoring; organizational culture.

Введение

Вопрос качества отечественного образования, его эффективность и ключевая роль в развитии страны является важнейшим в современных условиях, поскольку в эпоху информатизации и высоких технологий место страны в мире определяется уровнем ее образования и культуры.

В России создание системы оценки качества вузовского образования происходит в период введения образовательных стандартов и появления необходимости оценивать их достижение в масштабах всей страны. В связи с этим становится актуальной задача создания системы получения объективной информации об эффективности функционирования системы образовательных услуг в соответствии с образовательными стандартами, с потребностями рынка

труда, а также повышение конкурентоспособности вуза, совершенствования управления учреждениями ВПО.

Изучение состояния проблемы управления качеством образования в вузе выявило ряд существенных противоречий, среди которых наиболее актуальными являются следующие:

- между традиционным подходом к оценке качества образовательного процесса в вузе и динамично меняющейся в соответствии с требованиями рынка труда сферой образовательных услуг, где значительно возросла конкуренция вузов;

- между потребностью в создании системы управления качеством образования в вузе и недостаточной разработанностью теоретических основ организационно-процессуальных механизмов этого процесса;

- между потребностью в постоянном информационном обеспечении субъектов управления образовательным процессом в вузе всех уровней о состоянии его качества и отсутствием аналитико-диагностических технологий осуществления обратной связи;

- между необходимостью рационализации взаимодействия всех субъектов управления качеством образования в вузе и дублированием их функций на различных организационных уровнях.

В качестве одного из способов измерения того, насколько эффективно функционируют различные системы внутриуниверситетской среды, может быть использован мониторинг – целенаправленное, специально организованное, измерение показателей образовательного процесса и его отдельных элементов в целях своевременного принятия адекватных управленческих решений на основе анализа собранной информации.

Материалы и методы исследования

В системе высшего образования социологический мониторинг следует рассматривать как «ядро» активно формирующейся политики качества образования в России. Исследования, связанные с разработкой теоретических и

методологических основ мониторинга вузовской среды, представляются весьма актуальными и своевременными.

В социологии мониторинг рассматривается как целостная система отслеживания происходящих в обществе перемен. На основе полученных результатов разрабатывается социально-экономическая политика. Социологические исследования И.В. Бестужева-Лады [1] привели ученого к осмыслению данной дефиниции как средства обеспечения эффективного функционирования системы прогнозирования. Основопологающей идеей социологических исследований является придание мониторингу систематического специально организованного опроса экспертов, при котором прогнозирование ставит своей целью заблаговременное взвешивание возможных последствий принимаемых решений.

Существование большого количества разнообразных систем мониторинга приводит к необходимости их классификации. С этой целью предприняты попытки упорядочения существующих систем мониторинга по нескольким основаниям. А.Н. Майоров [3] выделил различные подходы к классификации видов мониторинга.

1. Классификация *в зависимости от целей*:

- *информационный* мониторинг – сбор, накопление, систематизация и, возможно, распространение информации;
- *базовый* – выявление новых проблем и опасностей до того, как они станут осознаваемы на уровне управления;
- *проблемный* – выявление закономерностей, процессов, опасностей, которые известны и насущны с точки зрения управления (осуществляется по заказу органа управления);
- *управленческий* – отслеживание и оценка эффективности последствий и вторичных эффектов решений, принятых в области управления.

2. По используемым для проведения мониторинга средствам: педагогический, социологический, психологический, медицинский, экономический, демографический.

3. По иерархии систем управления: внутриорганизационный, локально-территориальный, муниципальный, региональный, федеральный.

4. По основаниям экспертизы:

- *динамический*, когда основанием для экспертизы служат данные о динамике развития того или иного объекта, явления или показателя;

- *сравнительный*, когда в качестве основания для экспертизы выбираются результаты идентичного обследования других образовательных систем;

- *комплексный*, когда используются несколько оснований для экспертизы.

5. По способам сбора информации. На основании данного критерия существующие системы мониторинга можно подразделить на группы.

Первую группу составляют виды мониторинга, в процессе которого осуществляется непосредственное физическое измерение параметров объекта (например, мониторинг уровня самостоятельной работы студентов, компьютерных систем, библиотечного фонда и др.)

Вторая группа включает виды мониторинга, в ходе которого измерение параметров объекта проводится с использованием системы хорошо разработанных и общепринятых критериев или индикаторов (например, критерии психического развития: особенности когнитивной среды, личностные особенности и др., качества функционирования образовательного процесса: содержания образования, используемых технологий и др.).

Третью группу составляют те виды мониторинга, в процессе которых измерение проводится опосредованно, с привлечением технологий научного исследования (например, мониторинг санитарно-гигиенический и др.).

Кроме этого, существующие системы мониторинга можно разделить на группы по основаниям экспертизы. В рамках каждой из групп решаются

проблемы представления и распространения информации, получаемой в процессе мониторинга.

Многообразие трактовок данного понятия отражает многоаспектность мониторинга, указывает на его специфические характеристики, среди которых необходимо выделить следующие [2]:

1) Специальная организация – мониторинг представляет собой комплексное социологическое исследование, отличающееся от других социологических исследовательских практик своей периодичностью и возможностью сочетать в себе постоянные (статичные) и переменные (ситуационные) показатели социальной ситуации или процесса;

2) Непрерывность (регулярность) – мониторинг в системе управления представляет собой постоянно действующий процесс получения, обработки, анализа и использования информации;

3) Системность – мониторинг представляет методическую исследовательскую систему, позволяющую осуществить всестороннее изучение объекта исследования;

4) Полифункциональность – мониторинг выполняет несколько социальных, информационных и процессуальных функций, к числу которых относятся диагностическая, прогностическая, информационная, управленческая, интегративная, компаративистская, познавательная, просветительская;

5) Научная обоснованность – в основе концепции и методических основ мониторинга должны лежать междисциплинарные подходы, теории и методы, обеспечивающие его актуальность по отношению к современному развитию науки.

Данные характеристики мониторинга являются общеизвестными и учитываются при формировании методики мониторинга для конкретного объекта. На наш взгляд, возможности мониторинга внутриуниверситетской среды предполагают рассмотрение его дополнительных характеристик,

ориентация на которые позволит использовать информационные ресурсы мониторинга в полном объеме. К ним относятся:

1) Инновационность – с одной стороны, возможность с помощью социологической диагностики и анализа исследовать инновационный потенциал и готовность университета включаться в инновационные региональные и федеральные системы; с другой стороны, поиск, адаптация и использование инновационных методов анализа социологической информации;

2) Управленческий потенциал – использование анализа результатов мониторинга внутриуниверситетской среды как основы для принятия управленческих решений и управленческого контроля за социальной ситуацией в вузе;

3) Прогностичность – применение в социологическом мониторинге внутриуниверситетской среды при анализе информации методов социологического прогнозирования развития социальной ситуации, с последующим учетом ее в процессе управленческого планирования.

Наиболее общее представление о *мониторинге* в социологии – это исследование показателей, отражающих состояние, тенденции и проблемы социальных явлений или процессов. В мониторинговых исследованиях методом повторных замеров накапливается и анализируется информация по выделенным показателям в динамике, при этом используется сравнение с базовыми или нормативными характеристиками, позволяющее выявить тенденции происходящих социальных изменений.

Реализация принципа научности и соответствующего требования к разработке и организации социологического мониторинга внутриуниверситетской среды предполагает разработку возможных концепций и выбор концептуальной основы мониторинга, соответствующей цели его субъектов и тем результатам, которые необходимо получить на рекомендательном этапе. На наш взгляд, выделение концепций социологического мониторинга должно осуществляться с учетом определения

его ядерной компоненты и акцентов социологического анализа. Исходя из этого, возможны следующие **концепции** социологического мониторинга внутриуниверситетской среды.

1. Концепция внутреннего и внешнего потребителя – предусматривает рассмотрение всех объектов мониторинга через призму внутреннего и внешнего потребления продукта деятельности вуза. Она предполагает ориентацию на оценку удовлетворенности объектов мониторинга и может быть осуществлена двумя возможными путями:

- *простая последовательность реализации концепции*: определение направлений мониторинга – определение результатов деятельности по направлению – оценка удовлетворенности внешних и внутренних потребителей – анализ уровня удовлетворенности внешних и внутренних потребителей – разработка рекомендаций по результатам мониторинга;

- *сложная последовательность реализации концепции*: определение направлений мониторинга – определение результатов деятельности по направлению – выявление запроса и требований к результату деятельности по направлению мониторинга от внешних и внутренних потребителей – оценка удовлетворенности внешних и внутренних потребителей – анализ уровня удовлетворенности внешних и внутренних потребителей – анализ соответствия запроса потребителей и результатов деятельности по направлениям – разработка рекомендаций по результатам мониторинга.

Цель мониторинга в данной концепции: выявить степень удовлетворенности объектов мониторинга результатами деятельности университета.

Результат мониторинга в данной концепции – оценка степени удовлетворенности объектов мониторинга деятельностью университета, преимущественно качеством образовательных услуг.

Положительные стороны реализации концепции:

- полученная информация дает возможность влиять на формирования лояльности внутреннего и внешнего потребителя;
- ориентация развития внутриуниверситетской среды на потребности потребителя повышает уровень конкурентоспособности вуза;
- использование при принятии управленческих решений результатов мониторинга позволяет формировать клиентоориентированную политику в развитии вуза.

Отрицательные стороны реализации концепции: субъективная оценка результатов деятельности мониторинга его объектами.

2. Концепция сочетания элементов мониторинга с элементами внутреннего аудита – предполагает подкрепление качественных показателей, полученных в результате мониторинга внутриуниверситетской среды, количественными показателями аудита деятельности вуза.

Требования к реализации концепции:

- наличие качественных и количественных показателей, выраженных посредством системы индикаторов (количественные индикаторы, отражающие результат, например, мотивация студентов к научной деятельности – количество научных публикаций) и качественные индикаторы, описывающие ситуацию (например, тот же показатель имеет такие индикаторы как: исследовательский интерес студента – внутренняя мотивация; реализуемая балльно-рейтинговая система при определении студенческой стипендии – внешняя мотивация);
- использование дополнительных методов исследования (анализ документов, статистика);
- проведение сравнительного анализа соответствия показателей вуза нормативным требованиям и аналогичным показателям конкурирующих (эталонных) вузов.

Последовательность реализации концепции: определение направлений мониторинга – выделение количественных (аудиторских) показателей мониторинга – выделение качественных показателей мониторинга – получение количественных данных исследования – получение качественных данных исследования – анализ данных – сравнительный анализ с нормативной и эталонной статистикой – рекомендации.

Цель мониторинга в данной концепции: сформировать и оценить систему показателей внутриуниверситетской среды для проведения комплексных мероприятий, направленных на коррекцию и оптимизацию функционирования вуза.

Результат мониторинга в данной концепции – количественные и качественные показатели функционирования внутриуниверситетской среды.

Положительные стороны реализации концепции:

- использование комплексных показателей позволяет произвести системную оценку соответствия состояния университетской среды нормативным требованиям и общему уровню развития вузов;
- объективность оценки за счет наличия количественных показателей;
- существует возможность планирования конкретных показателей по каждому направлению.

Отрицательные стороны реализации концепции:

- дублирование функций аудиторского процесса в вузе;
- расширение аналитического и рекомендательного спектра (разносторонность анализа и рекомендаций по результатам мониторинга).

3. Аксиологическая концепция: предполагает разработку ценностных моделей для каждого направления социологического мониторинга, отражающих ценностную ориентацию политики университета, анализ нормативного соответствия, реализацию ценностей по каждому направлению социологического мониторинга. Особенность концепции: необходимо проведение дополнительного исследования на этапе моделирования, с целью

верификации аксиологических моделей направлений социологического мониторинга. Специфика: в инструментарии должны быть представлены открытые вопросы (что создает сложности для обработки информации); возможны дополнительные методы исследования – интервью, наблюдение, анализ документов.

Последовательность реализации концепции: определение направлений мониторинга – разработка миссий направлений – определение ценностного набора для реализации миссии каждого направления – в качестве показателей необходимо определение норм, позволяющих реализовать выделенные ценности – определение индикаторов реализации норм – проведение мониторинга – анализ на реализацию заложенных ценностей по направлениям – рекомендации.

Цель мониторинга в данной концепции: разработка аксиологической модели мониторинга и нормативная регуляция процесса реализации ценностных компонентов внутриуниверситетской среды

Результат мониторинга в данной концепции заключается в выявлении ценностей и норм, лежащих в основе направлений деятельности университета.

Положительные стороны реализации концепции:

- фундаментальность подхода к определению показателей мониторинга;
- превалирование качественных стратегических ориентиров;
- рассмотрение долгосрочных перспектив развития;

Отрицательные стороны реализации концепции:

- ориентация исключительно на качественные показатели;
- необходимость создание регламентов нормативной регуляции по каждому направлению;
- пересмотр концепции качества образовательного процесса.

Результаты исследования и их обсуждение

В преддверии разработки данной концепции нами было проведено исследование среди студенческой молодежи вузов Центрального региона

России (N=603). Целью данного исследования было определение восприятия студентами организационной культуры университета, диагностика ее состояния и направления развития, а также определение ценностного фундамента пребывания молодежи в вузе.

Основной вопрос нашего исследования в студенческой среде был направлен на определение понимания студентами понятия организационной культуры как таковой (табл. 1). Как показали ответы респондентов, большинство из них (48,09%) относят к организационной культуре как ценности и традиции, нормы и правила, так и престиж, и имидж университета. Объединение всех компонент (культурного, регулятивного и демонстративного) дает возможность говорить о системном восприятии организационной культуры студентами. Но, наряду с этим, существует достаточно большая группа респондентов, ориентирующаяся в восприятии организационной культуры только на культурный компонент (24,88%) или только на регулятивный (20,56%).

Таблица 1

Понимание студентами организационной культуры

Что Вы понимаете под организационной культурой вуза?	Количество	
	абс.	%
ценности и традиции университета	150	24.88%
нормы и правила поведения	124	20.56%
имидж и престиж университета	38	6.30%
все вышеперечисленное	290	48.09%
Нет данных	1	0.17%

Следующий вопрос позволил нам определить восприятие студентами точки в развитии организационной культуры их вуза (табл. 2). Студентам был предложен в качестве динамического основания развития организационной культуры жизненный цикл организации. Большинство респондентов признают организационную культуру своего университета достаточно развитой, тем самым относя ее к этапу активного роста (54,23%). В то же самое время, на

уровень зарождения отнесли организационную культуру собственного вуза 34,49% студентов. На этап стабильности в жизненном цикле претендует организационная культура у 9,62%, а стадию кризиса диагностируют всего 1,66% опрошенных студентов. При этом, согласно корреляционному анализу, стадия развития организационной культуры характерная для классических государственных университетов, а стадия зарождения, по мнению студентов, характеризует состояние организационной культуры технических государственных вузов.

Таблица 2

**Этап формирования организационной культуры вуза,
по мнению студентов**

Как Вы считаете, на каком этапе формирования находится организационная культура Вашего вуза?	Количество	
	абс.	%
организационная культура нашего вуза достаточно развита, находится на этапе совершенствования	327	54.23%
организационная культура нашего вуза находится в стабильном состоянии	58	9.62%
организационная культура нашего вуза находится на стадии зарождения и развития	208	34.49%
организационная культура в нашем вузе отсутствует или находится в состоянии кризиса	10	1.66%

Ориентацию организационной культуры своего университета большинство студентов определяют как внутреннюю – «ориентация на основные цели и приоритетные направления развития университета» (46,60%) (табл. 3). Но, достаточно большое количество опрошенных, указывают на значимость внешнего, демонстративного направления организационной культуры – «ориентация на имидж и престиж университета» (34,14%). При этом, как показал корреляционный анализ, первая ориентация более всего характерная для технических университетов, а вторая – для классических. С чем связаны ощущения студентов некоторой демонстрации в реализации корпоративной политики в классическом университете? По нашему мнению, объяснением данного явления может быть наличие большого количества

образовательных направлений, в связи с чем, проявляется такое свойство организационной культуры как неоднородность (большое количество субкультур), нивелировать которое возможно за счет усиления внешних (демонстративных) функций организационной культуры. Для технического вуза такая ситуация свойственная меньше, за счет единства целей направлений и структур университета (на что и указали студенты). В негосударственных вузах устойчивого направления ориентации организационной культуры не наблюдается.

Таблица 3

Ориентация организационной культуры университета

Как Вы считаете, на что ориентирована организационная культура Вашего университета?	Количество	
	абс.	%
на престиж университета	230	38.14%
на основные цели и приоритетные направления развития университета	281	46.60%
на преподавателей	26	4.31%
на студентов	98	16.25%
на рост материального благополучия вуза	53	8.79%

Существует также небольшая группа респондентов, отметившая клиентскую направленность организационной культуры университета (16,25%). В свете новых реформ и постановлений, фиксирование такой направленности дает вузу определенные преимущества в перестройке ценностной системы, фундамента образовательного и научного процесса. Данные о предпочтении клиентоориентированной организационной культуры были получены при опросе студентов ЮЗГУ и МЭБИК.

Следующий вопрос был направлен на определение направления идеологического развития организационной культуры вуза (табл. 4). Студентам было предложено сформулировать миссию университета. Большинство студентов возвели в этот ранг главные функции вуза – «профессиональная подготовка студентов» (55,72%) и «предоставление доступного и качественного образования», что соответствует мнению респондентов по предыдущему

вопросу. На третьем месте находится миссия, реализующая внешние функции – престиж и конкурентоспособность (11,77%).

Таблица 4

Миссия университета, по мнению студентов

Как Вы считаете, какова миссия Вашего университета?	Количество	
	абс.	%
получение материальных средств	18	2.99%
инновационное развитие вуза	14	2.32%
профессиональная подготовка студентов	336	55.72%
раскрытие потенциала студентов	43	7.13%
предоставление доступного и качественного образования	179	29.68%
повышение престижа университета и его конкурентоспособность	71	11.77%
миссии нет	2	0.33%
Нет данных	29	4.81%

Проведенное нами предварительно исследование и фокус группы, позволили прийти к наиболее значимому набору ценностей, который продуцируется организационной культурой университетов. Данный набор был предложен студентам для выбора тех ценностей, которые были интериоризованы ими в процессе адаптации к организационной культуре вуза (табл. 5). К сожалению, основными ценностями для студентов являются ценности, подтверждающие внешнюю мотивацию: престижность обучения в вузе и получение диплома (33,67%, 32,17%). Достаточно значимый, но меньший выбор получили такие ценности как самореализация (24,88%) и развитие творческих и профессиональных способностей (21,23%).

Таблица 5

Интерииоризация студентами приоритетных ценностей организационной культуры

Какие ценности университета Вы разделяете?	Количество	
	абс.	%
престижность обучения в вузе	203	33.67%
самореализация	150	24.88%
развитие профессионально-творческих способностей	128	21.23%
получение диплома о профессиональном образовании	194	32.17%
общение с профессорско-преподавательским составом	23	3.81%
получение стипендии	15	2.49%
все вышперечисленное	2	0.33%
Нет данных	1	0.17%

В предлагаемом открытом вопросе о традициях университетов, студенты сделали следующие предпочтительные выборы (табл. 6). Наиболее запоминающейся традицией стал праздник посвящения студентов в первокурсники (38,97%), день здоровья (28,03%), концерты к знаменательным датам (17,91%), шествие студентов 1 сентября (15,75%). Все перечисленные позиции связаны с демонстративной стороной организационной культуры, и никак не связаны с основными функциями университета – наука и образование. Традиции данной группы запомнили всего 7,96% студентов. Данное распределение позволяет нам сделать вывод о ценностной дисгармонии, существующей в вузе и о доминировании внешней, демонстративной направленности.

Небольшой набор традиций, впечатляющих студентов, предопределили следующий вопрос, позволивший нам узнать запрос на традиции, которые хотели бы видеть студенты в университете (табл. 7). Большинство из опрошенных считают, что на данный момент традиций в университете достаточно (14,76%) и надо развивать те, которые имеются (9,12%). Из тех студентов, которые указали на возможность внедрения новых интересных и нужных традиции, выделяется большая группа, ориентирующаяся на развитие

неформального общения, сокращения дистанции, что говорит о запросе на клановую организационную культуру (11,28%). К сожалению, меньшинство студентов указали на необходимость развития традиций, связанных с волонтерством (1,99%), наукой (2,65%), спортом (1,49%). Но, в тоже время, студенты отмечают важность международной деятельности университета (4,98%).

Таблица 6

Традиции университетов

4.Какие традиции наиболее развиты и запомнились Вам в Вашем университете?	Количество	
	абс.	%
"День здоровья"	169	28.03%
посвящение в первокурсники	235	38.97%
конкурсы красоты	35	5.80%
КВН и другие студенческие образования	22	3.65%
распространение продукции	5	0.83%
традиции отсутствуют	20	3.32%
День рождения университета, факультета	32	5.31%
спортивные мероприятия	48	7.96%
научные конференции и семинары	48	7.96%
Выставки студенческих работ	3	0.50%
Шествие студентов 1 сентября	95	15.75%
Различные концерты и культурно-массовые мероприятия, приуроченные к знаменательным датам	108	17.91%
Православные праздники	13	2.16%
Нет данных	57	9.45%

Исследуя механизм управления организационной культуры, мы получили ответ на вопрос об источнике информации по содержательной части декларируемых и реализуемых ее элементов (таблица 8). Наибольшее количество студентов отдало предпочтение в этом вопросе сайту университета (45,27%). Но, также, достаточно большая группа, выделила в качестве главного источника процесс общения с одногруппниками. Преподаватели и кураторы вуза заняли 3 и 4 места в данном информационном процессе (19,57% и 14,59%).

Дискредитировали себя в этом вопросе университетская газета и администрация вуза (6,30% и 3,15%).

Таблица 7

Необходимые университету традиции, по мнению студентов

Как Вы считаете, какие традиции необходимо внедрить в университет для повышения уровня эффективности организационной культуры?	Количество	
	абс.	%
празднование Нового года, 8 марта и 23 февраля.	47	7.79%
выезды, поездки, пикники	68	11.28%
улучшение имеющихся традиций	55	9.12%
традиций в университете достаточно	89	14.76%
корпоративная солидарность	25	4.15%
волонтерские общества	12	1.99%
День здоровья	9	1.49%
трудоустройство выпускников	37	6.14%
международное сотрудничество, совместные проекты	30	4.98%
день самоуправления	30	4.98%
дресс-код	8	1.33%
Наставничество, кураторство	12	1.99%
развитие науки в университете для студентов	16	2.65%
Нет данных	175	29.02%

Таблица 8

Источник информации о содержании организационной культуры

Из каких источников Вы узнаете об основных элементах организационной культуры вуза?	Количество	
	абс.	%
корпоративной газеты университета	38	6.30%
сайта университета	273	45.27%
в процессе общения с одногруппниками	209	34.66%
от преподавателей вуза	118	19.57%
от куратора	88	14.59%
от администрации вуза	19	3.15%
Нет данных	1	0.17%

На вопрос об управлении организационной культурой на факультете большинство студентов отметили роль студенческого самоуправления (49,59%) (табл. 9). Такое положение вещей наиболее всего характерно для государственных университетов. Вторым по значению субъектом управления

организационной культурой студенты определяют администрацию факультета (32,34%).

Таблица 9

Управление и развитие организационной культуры вуза

Кто осуществляет деятельность по развитию организационной культуры на Вашем факультете, специальности?	Количество	
	абс.	%
администрация факультета	195	32.34%
студенческий актив факультета	299	49.59%
никто не занимается проблемой организационной культуры	20	3.32%
затрудняюсь ответить	127	21.06%

Следующий блок вопросов был посвящен влиянию организационной культуры вуза на дальнейшую профессиональную деятельность студентов, на их последующую профессионализацию и трудовую адаптацию (табл. 10). Большинство студентов подчеркнули однозначность влияния организационной культуры вуза на их профессиональное будущее (67,66%). Но, 25,37% студентов указали на отсутствие такого влияния. Корреляционный анализ показал связь между ответами на вопрос о развитии организационной культуры и признанием студентами такого влияния – большинство из отрицательно ответивших на этот вопрос, указали ранее на стагнацию или кризис организационной культуры в вузе.

Таблица 10

Влияние организационной культуры на профессиональную деятельность студентов

Как Вы считаете, повлияет ли организационная культура вуза на Вашу дальнейшую профессиональную деятельность?	Количество	
	абс.	%
да, конечно	191	31.67%
скорее да, чем нет	217	35.99%
скорее нет, чем да	96	15.92%
нет	63	10.45%
затрудняюсь ответить	35	5.80%
Нет данных	1	0.17%

Студентам, подчеркнувшим значение организационной культуры в их дальнейшей профессиональной деятельности, было предложено указать направления ее влияния (табл. 11).

Таблица 11

Направления влияния организационной культуры на профессиональную деятельность студентов

Если Вы считаете, что организационная культура окажет влияние на Вашу профессиональную деятельность, то каким образом?	Количество	
	абс.	%
я так не считаю	102	16.92%
сплоченность коллектива	12	1.99%
развитие личностных качеств, коммуникабельность, дисциплинированность и ответственность	279	46.27%
внедрение опыта в организацию	59	9.78%
Нет данных	151	25.04%

Большинство студентов указывают, что в дальнейшем организационная культура будет способствовать развитию их личностных качеств, коммуникабельности, дисциплинированности и ответственности (46,27%), тем самым подчеркнув наличие соответствующих ценностей в материнской культуре вуза.

Многие студенты согласны с тем, что в организацию своей дальнейшей профессиональной деятельности они понесут элементы организационной культуры вуза (табл. 12). Такими элементами большинство из них считает нормы и правила (53,07%), подчеркивая тем самым регулятивную роль организационной культуры, необходимость ее регламентации и управления ею. Корреляционный анализ дает нам возможность убедиться, что студенты заимствуют для своей будущей деятельности наиболее практикоориентированные элементы. Перенос такого декларативного элемента как ценности, считают возможным 23,22% студентов. Миссию и традиции видят в дальнейшем в своей организации 10,95% и 13,93%.

Таблица 12

**Элементы организационной культуры вуза, внедряемы студентами в
процессе трудоустройства**

Какие элементы Вы принесете из организационной культуры вуза в компанию (будущее место работы)?	Количество	
	абс.	%
нормы и правила поведения	320	53.07%
миссия	66	10.95%
традиции	84	13.93%
атрибуты	21	3.48%
ценности	140	23.22%
никакие	21	3.48%
нет данных	2	0.33%

Оценивая значимость принесенных в организацию элементов организационной культуры вуза, студенты разделились на две, практически равнозначные группы – значимыми таковые элементы считают 41,96% и не значимыми их определяют 45,44% (табл. 13).

Таблица 13

Значимость организационной культуры вуза для организаций

Как Вы считаете, может ли принесенная Вами организационная культура вуза повлиять на исторически сложившуюся культуру компании?	Количество	
	абс.	%
да	82	13.60%
скорее да, чем нет	171	28.36%
скорее нет, чем да	169	28.03%
нет	105	17.41%
затрудняюсь ответить	75	12.44%
Нет данных	1	0.17%

Заключение

Проведенное нами исследование позволяет сделать следующие выводы. Организационная культура вуза воспринимается студентами как движущая сила развития университета и как отражение его политики, внутренней и внешней стратегии. Реформирование образовательной системы поставило университеты в бифуркационную ситуацию выбора дальнейшего пути, что нашло отражение в формировании развивающейся организационной культуры,

динамично меняющей свое идеологическое основание. Ценности, транслируемые в университете, нельзя отнести к ценностям, формирующим гармоничную личность или ценностям, работающим на перспективу профессионализации молодого специалиста. Скорее, это ценности, подтверждающие смысл собственно пребывания в университете. Не случайно, на перспективу будущей деятельности, студенты рассматривают как потенциальный ресурс нормы и традиции университета. Хотя, традиции также не ориентируют студента на перспективное развитие и будущую трудовую деятельность. На наш взгляд, исследование позволяет сделать вывод о необходимости всестороннего изучения организационной культуры университета, и актуальности разработки программы социологического мониторинга внутриуниверситетской среды по соответствующему направлению.

Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания высшим учебным заведениям на 2013 год, № 6.2744.2011 «Социологический мониторинг внутриуниверситетской среды как условие обеспечения качества образовательного процесса».

Список литературы

1. Бестужев-Лада И.В. Ожидаемые и желаемые изменения в системе народного образования России // Учитель, 1997. №2.
2. Лобейко Ю.А., Катуржевская О.А. Внутриуниверситетский мониторинг как средство управления качеством образования. Ставрополь: Изд-во СГПИ, 2008.
3. Майоров А.Н. Информационное обеспечение управленческой деятельности в системе образования // Школьные технологии, 2000. № 2. С. 72-108.

References

1. Bestuzhev-Lada I.V. Ozhidaemye i zhelaemye izmeneniya v sisteme narodnogo obrazovaniya Rossii [Expected and desirable changes in system of national education of Russia]. *Uchitel* [Teacher], no. 2 (1997).
2. Lobeyko Yu.A. Katurzhevskay O.A. *Intra-university monitoring as control facility quality of education* [Vnutriuniversitetskiy monitoring kak sredstvo upravleniya kachestvom obrazovaniya]. Stavropol: SGPI publishing house, 2008.
3. Majorov A.N. Informatsionnoe obespechenie upravlencheskoy deyatelnosti v sisteme obrazovaniya [Informations support of administrative activity in an education system]. *Shkolnye tekhnologii* [School technologies], no. 2 (2000): 72-108.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Шаповалова Инна Сергеевна, профессор кафедры управления персоналом,
доктор социологических наук, доцент

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет
ул. Победы 85, г. Белгород, 308015, Россия*

shapovalova@bsu.edu.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Shapovalova Inna Sergeevna, professor of chair of human resource management,
doctor of sociological sciences, associate professor

*Belgorod state national research university
85, Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia*

shapovalova@bsu.edu.ru

Рецензент:

Чиждова Е.Н., д-р экон. наук, проф.