

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-6-52

УДК 378.14

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ**

Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю.

Рассматривается возможность формирования общекультурных компетенций студентов путем деятельного погружения в организационную культуру вуза.

**Цель:** рассмотреть возможность формирования общекультурных компетенций студентов под влиянием организационной культуры вуза.

**Метод и методология проведения работы:** анализ образовательных стандартов, анкетирование, наблюдение.

**Результаты:**

1. Проанализированы ФГОС ВПО по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Юриспруденция», «Экономика» и выделены общекультурные компетенции, освоение которых возможно в процессе непосредственной деятельности в рамках организационной культуры вуза.

2. Выделены функции организационной культуры, реализация которых способствует формированию общекультурных компетенций студентов.

3. Определены способы формирования общекультурных компетенций студентов в рамках реализации функций организационной культуры.

**Область применения результатов:** Результаты исследования могут быть применены в процессе формирования общекультурных компетенций студентов, а также в процессе управления организационной культурой вуза.

**Ключевые слова:** функции организационной культуры вуза, способы формирования общекультурных компетенций студентов.

## **ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION AS A FACTOR OF STUDENTS COMMON CULTURAL COMPETENCES FORMATION**

Bogdan N.N., Parfenova I.Yu.

The article considers the possibility of students intercultural competences forming by active dive into the organizational culture of the University.

**Purpose** to substantiate the necessity and possibility of the students intercultural competence forming not only during classes but also under the influence of organizational culture of the University.

**Methodology** educational standards analysis, questionnaires, observation

### **Results**

1. Federal state educational standards in the areas of «State and municipal management», «personnel Management», «Jurisprudence», «Economics» are analyzed, and the General cultural competence, the development of which is possible during the direct activities in the framework of the established at the University of organizational culture are emphasized.

2. Functions of organizational culture, the implementation of which contributes to the formation of intercultural competence of students are allocated.

3. The ways of intercultural competence of students forming in the framework of the realization of functions of organizational culture are identified.

**Practical implications** The results of the research can be applied in the process of formation of intercultural competence of students, as well as in the process of control of organizational culture of the University.

**Keywords:** functions of the University organizational culture and methods of intercultural competence of students forming.

В связи с модернизацией российского образования и переходом на двухуровневую систему подготовки специалистов потребовалась существенная организационно-методическая перестройка образовательного процесса на основе федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения. Принципиальным отличием данных стандартов является компетентностный подход, т.е. требование формировать у студентов не привычные всем знания, умения и навыки, а компетенции.

Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним и представляет собой поведенческий стандарт эффективного выполнения (той или иной) работы.

Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения предполагают формирование у студентов двух групп компетенций: общекультурных и профессиональных. Освоение данных компетенций происходит в ходе учебного процесса. Однако, если для формирования профессиональных компетенций этот путь основной, то формирование ряда общекультурных компетенций может происходить не только во время учебных занятий, но и под влиянием организационной культуры вуза.

Овладение общекультурными компетенциями повышает востребованность выпускников на рынке труда и их компетентность с точки зрения работодателя, т.к. сегодня, помимо требований к квалификации, уровню и профилю образования, все больше внимания уделяется тем качествам претендентов на работу, которые необходимы для принятия требований организации, ее организационной культуры.

Вуз, как и любая 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 элементов и составляет организационную культуру. Организационная культура, являя собой интегративную характеристику, пронизывающую и объединяющую все процессы вуза, не может не оказывать влияние на его культурно-нравственную среду.

Под культурно-нравственной средой понимается сложившаяся система отношений и культурно-воспитывающих условий, которые отражают национально-культурные и исторические традиции, состояние духовно-нравственной сферы общества (в данном случае – вузовского сообщества), формируют убеждения и мировоззрение, развивают личность (в данном случае – студента). Студенты являются носителями особенностей культуры вуза, его традиций, ценностей, имиджа не только на протяжении своего обучения в вузе, но и спустя много лет по его окончании. Именно поэтому формирование культурно-нравственной среды вуза, способной заложить ценности нравственной зрелости, профессиональной компетентности, творческой устремленности, работе в команде приобретает большое значение.

Анализ Федеральных государственных стандартов по таким направлениям как «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Экономика», «Юриспруденция» показал, что общекультурные компетенции совпадают по своему содержанию, имеющиеся различия проявляются в некоторых формулировках.

Анализ содержания общекультурных компетенций показывает, что в их перечне можно выделить те, формирование которых требует преимущественно получения новых знаний и те, освоение которых происходит в процессе непосредственной деятельности в рамках сложившейся в вузе культурно-нравственной среды (табл.1).

Таблица 1

### Общекультурные компетенции и способы их формирования

Компетенции, формируемые на основании получения новых знаний	Компетенции, формируемые в культурно-нравственной среде вуза
Знание и понимание законов развития природы, общества и мышления и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности	Готовность опираться на базовые ценности мировой культуры в своем личностном и общекультурном развитии
Умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи	Способность занимать активную гражданскую позицию
Знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности	Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь
Способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	Способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
Владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Владение методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования	Стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других
Наличие представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний	Умение критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес
Владение основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличие навыков работы с компьютером как средством управления информацией	Осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности
Способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах	Способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации
Учет последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности	Приверженность этическим ценностям: уважением человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость.

Исследователи (Грошев И.В., Соломанидина Т.О., Спивак В.А и др.) выделяют ряд функций организационной культуры – инновационную, ценностно-образующую, коммуникативную, регулирующую, образовательную, развивающую и др. Их реализация в вузе может оказывать влияние на формирование общекультурных компетенций у студентов (табл. 2).

Таблица 2

**Функции организационной культуры и способы формирования общекультурных компетенций студентов**

Функции организационной культуры	Общекультурные компетенции	Способы формирования общекультурных компетенций
Ценностно-образующая	Знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии.	Ознакомление с историей вуза, традициями, лучшими людьми.
	Осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.	Участие в традиционных мероприятиях и ритуалах.
	Приверженность этическим ценностям: уважением человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость.	Участие студентов в различного рода конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах по вопросам выбранной специальности.
	Способность занимать активную гражданскую позицию.	Работа со школьниками старших классов в школах города по профессиональной ориентации.
Образовательная, развивающая и познавательная	Стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других	Участие в ярмарках вакансий и днях открытых дверей с презентацией своей специальности

ная	Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	Участие студентов в НИРС
Коммуникационная, интеграционная, функция регулирования партнерских отношений	Способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Посещение тренингов, участие в дебатах, круглых столах, проектная деятельность, командные соревнования и конкурсы
	Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь	
	Способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации	
	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
	Умение критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес	

Изучение практики формирования общекультурных компетенций в Сибирском институте управления – Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ показывает, что их формирование происходит в рамках целого ряда мероприятий по различным направлениям:

1. Просветительно-познавательное: факультативы для студентов 1-4 курсов «Технология самоменеджмента», «Управление карьерой», «Становление профессионала», «Тренинг лидерства», «Практическая имиджелогия» и др. Организуются посещения Новосибирского государственного художественного музея и Музея истории и культуры народов Сибири и Дальнего Востока СО РАН и др.

2. Нравственно-эстетическое: филармонические вечера; посещение спектаклей студентами в театрах города, выставок художников, народных умельцев, студенческих фоторабот и поделок. Работают клуб «Любителей музыкального и драматического театра», фотоклуб и др.

3. Гражданско-патриотическое: осуществление шефских связей с курсантами военного института; Сибирским кадетским корпусом; педагогические отряды в летних оздоровительных лагерях, участие в совместных поисковых экспедициях по местам обороны Ленинграда; совместные мероприятия с Советом ветеранов Великой Отечественной войны, тружениками тыла; открыта экспозиция Музея «Истории государственной службы в Сибири»; праздник «День народного единения»; круглые столы с участием ветеранов и студентов по теме «Современные вызовы XXI века»; дискуссии по теме «Советский период истории в восприятии молодежи» и др.

4. Этно-национальное: вечера землячеств сибирского региона (Бурятского, Тывинского, Хакасского, Алтайского).

5. Профессионально-трудовое: участие в стройотряде «Госбат», бойцы которого трудятся вожатыми летом в детских лагерях, проводниками поездов дальних маршрутов, выезжают на путину на Дальний Восток, работа в службе содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников; встречи с работодателями и выпускниками; участие в мероприятиях программы администрации Новосибирской области «Уникальный ресурс Сибири».

В институте действуют клубы, объединения и секции: дискуссионный кейс-клуб «Дебаты»; клуб интеллектуалов «Скрижаль»; клуб авторской песни «Гитара по кругу»; танцевальный ансамбль «Адреналин»; театральная студия «Крылья»; секция русского рукопашного боя «Бояр»; КВН и др.

Большое значение в принятии ценностей организационной культуры имеет вовлечение студентов в процесс развития культуры вуза. По инициативе студентов издается вузовская газета «Скрепка»; создано донорское объединение «Дар жизни» и др. Студенты принимают участие в конкурсах по

разработке бренда, макета сайта, макетов страниц факультетов СибИУ РАНХиГС и т.п.

Данная деятельность ведется во многих вузах в ходе организации внеучебной (воспитательной) работы. Именно она и создает ту культурно-нравственную среду, в которой происходит формирование общекультурных компетенций.

Нами в 2010-2012 гг. проведено исследование отношения студентов к различным элементам вузовской культуры. В анкетировании приняли участие 370 студентов 3-5 курсов различных специальностей.

Результаты показывают, что сильная организационная культура, сложившаяся в вузе, активное участие студентов в процессе ее развития ведут к формированию у них общечеловеческих нравственных, патриотических, познавательных, ориентированных на выбранную профессию, ценностей. Это способствует повышению удовлетворенности студентов качеством профессионального образования.

Так, при выборе вуза 68% респондентов среди наиболее значимых факторов, повлиявших на выбор ими места учебы, назвали репутацию вуза, престижность будущей профессии, высокое качество образовательных услуг. Среди отличительных особенностей СибИУ студенты, прежде всего, называют высокий уровень профессорско-преподавательского состава (44%), корпоративный дух (46%), высокий интеллектуальный и культурный уровень студентов (44%). Организация учебного процесса в вузе полностью либо частично удовлетворяет 86% студентов СибИУ.

Более трети респондентов считают климат в вузе в целом «очень благоприятным» и «достаточно благоприятным» и лишь немногие оценили его как «скорее неблагоприятный». Такой оценке способствовало, по-видимому, отсутствие либо незначительное количество конфликтов (66%), а также доброжелательный стиль общения (58%).

Отношение преподавателей к студентам 59% респондентов СибИУ охарактеризовали как уважительное и доброжелательное, хотя имеют место отдельные случаи формального отношения (7%).

В свою очередь, со стороны студентов чаще всего наблюдается деловое, корректное (36%) и уважительное, доброжелательное (25%) отношение, а настороженное, с опасением, страхом или грубое, эмоционально несдержанное отмечается крайне редко. Такие результаты свидетельствуют, что в целом отношения между преподавателями и студентами (с точки зрения опрошенных) носят позитивный характер.

Мероприятия, проводимые в рамках формирования организационной культуры на «отлично» оценили 34% опрошенных студентов, на «хорошо» – 49%, «удовлетворительно» – 17%.

89% респондентов отметили свою заинтересованность и желание участвовать в процессе формирования организационной культуры, примерно такое же количество студентов высоко оценивают возможности вовлеченности в данный процесс, представляемые вузом.

Таким образом, проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1) у студентов присутствует позитивное, лояльное отношение к своему вузу. Большинство из них сознательно выбрали место учебы, основываясь, в том числе, на репутации и имидже вуза в отношении качества образования. Доучившись до старших курсов, опрошенные студенты не разочаровались в своем выборе;

2) большинство студентов ценят и уважают преподавателей за высокие профессиональные и личностные качества;

3) респонденты высоко оценивают интеллектуальный и культурный уровень студентов и преподавателей;

4) большая часть студентов удовлетворена организацией учебного процесса, его технической оснащенностью, библиотечным обеспечением, проведением практики и другими аспектами учебной деятельности.

5) большинство студентов удовлетворены организационной культурой вуза и степенью своего участия в ее развитии.

Наши наблюдения за поведением студентов и выпускников, данные об их трудоустройстве и отзывы работодателей показывают, что общекультурные компетенции сформированы у них на достаточно высоком уровне.

Дальнейшего исследования требует поиск методов оценивания уровня сформированности общекультурных компетенций студентов по влиянием организационной культуры вуза.

### **Список литературы**

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 января 2011 г. № 41 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 081100 Государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «бакалавр»)» URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55071014/>

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2073 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр»)» URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070825/>

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 21 декабря 2009 г. N 747 "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по

направлению подготовки 080100 Экономика (квалификация (степень) "бакалавр")" URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/97653/>

4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 4 мая 2010 г. N 464 "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) "бакалавр")" URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98430/>

5. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. 2007. № 11. С. 62–64.

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

7. Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю. Взаимосвязь организационной культуры вуза и качества профессионального образования // Университетское образование: практика и анализ. 2010. № 4. С. 18-27.

8. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление. 2006. № 2(42). С. 31–39.

## References

1. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 17 yanvaryaya 2011 g. № 41 «Ob utverzhdenii i vvedenii v deystvie federalnogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vyisshego professionalnogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 081100 Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie (kvalifikatsiya (stepen) «bakalavr»)»* [Order of the Ministry of education and science of the Russian Federation dated January 17, 2011 № 41 «On approval and enactment of the Federal state educational standard of higher professional education for the

training 081100 State and municipal management (degree «bachelor»)].  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55071014/>

2. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 24 dekabrya 2010 g. № 2073 «Ob utverzhdenii i vvedenii v deystvie federalnogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 080400 Upravlenie personalom (kvalifikatsiya (stepen) «bakalavr»)»* [ Order of the Ministry of education and science of the Russian Federation of December 24, 2010 № 2073 «On approval and enactment of the Federal state educational standard of higher professional education for the training 080400 Management personnel (qualification degree «bachelor»)»].  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070825/>

3. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 21 dekabrya 2009 g. N 747 "Ob utverzhdenii i vvedenii v deystvie federalnogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 080100 Ekonomika (kvalifikatsiya (stepen) "bakalavr")"* [Order of the Ministry of education and science of the Russian Federation of December 21, 2009 N 747 "On approval and enactment of the Federal state educational standard of higher professional education in a preparation direction 080100 Economics (qualification degree "bachelor")"].  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/97653/>

4. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 4 maya 2010 g. N 464 "Ob utverzhdenii i vvedenii v deystvie federalnogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 030900 Yurisprudentsiya (kvalifikatsiya (stepen) "bakalavr")"* [Order of the Ministry of education and science of the Russian Federation from 4 may 2010 N 464 "On approval and enactment of the Federal state educational standard of higher professional education for the training 030900 Law (degree "bachelor")"].  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98430/>

5. Belyaev A. Korporativnaya kultura universiteta: ot teorii k praktike [Corporate culture University: from theory to practice]. *Vyisshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], no. 11 (2007): 62-64.

6. Bogdan N.N., Parfenova I.Yu. Organizatsionnaya kultura vuza v usloviyah reform [Organizational culture of the University in terms of reform]. *Universitetskoe obrazovanie: praktika i analiz* [University education: practice and analysis], no. 6 (2009): 23-30.

7. Bogdan N.N., Parfenova I.Yu. Vzaimosvyaz organizatsionnoy kulturyi vuza i kachestva professionalnogo obrazovaniya [Relationship of organizational culture of the University and the quality of vocational education]. *Universitetskoe obrazovanie: praktika i analiz* [University education: practice and analysis], no. 4 (2010): 18-27.

8. Zaharova L. N. Organizatsionnaya kultura universiteta v kontekste problem diagnostiki i formirovaniya gotovnosti studenta k rabote v usloviyah sovremennogo predpriyatiya [Organizational culture of the University in the context of problems of diagnostics and formation of readiness of the student to work in the environment of a modern enterprise]. *Universitetskoe upravlenie* [University governance], no. 2 (2006): 31-39.

## **ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ**

**Богдан Надежда Николаевна**, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом

*Сибирский институт управления – филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации*

*ул. Нижегородская, д.6, г. Новосибирск, 630102, Россия*

*bogdan-nn@mail.ru*

**Парфенова Ирина Юрьевна**, старший преподаватель кафедры управления персоналом, аспирант

*Сибирский институт управления – филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации*

*ул. Нижегородская, д.6, г. Новосибирск, 630102, Россия*

*irene\_parfenova@mail.ru*

## **DATA ABOUT THE AUTHORS**

**Bogdan Nadejda Nikolaevna**, associate Professor, candidate of sociological Sciences, HR-management department lecture

*Siberian institute of management – branch of the Russian academy of national economy at the President of the Russian Federation*

*6, Nizhegorodskaja street, Novosibirsk, 630133, Russia*

*bogdan-nn@mail.ru*

**Parfenova Irina Yurevna**, HR-management department lecture, graduate student

*Siberian institute of management – branch of the Russian academy of national economy at the President of the Russian Federation*

*6, Nizhegorodskaja street, Novosibirsk, 630133, Russia*

*irene\_parfenova@mail.ru*

## **Рецензент:**

**Аверченко Л.К.**, к. филос. н., профессор кафедры управления персоналом Сибирского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, кафедра «Управление персоналом»