

## ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

*Макарова Л.Н.*

Тамбовский государственный университет имени г.Р. Державина

*Трибунская У.Г.*

Тамбовский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации

ulyana\_tribunskaya@mail.ru

**Аннотация.** Рассматривается влияние внешних факторов на развитие организационной культуры преподавателя вуза: профессиональных стандартов и ФГОС ВО, экономических условий, правовых последствий, средств обучения и вариативных ресурсов, условий окружающей среды. Дополнительно анализируется роль организационной политики, административных функций и организационной структуры вуза в формировании исследуемого вида культуры.

**Ключевые слова:** преподаватель вуза, организационная культура, внутренние и внешние факторы, среда вуза.

Успех деятельности любого вуза в значительной степени зависит от того, насколько преподаватели объединены общими целями и каково их отношение к деятельности, т.е. от качества их организационной культуры. Подобно тому, как характер влияет на поведение человека, организационная культура влияет на поведение, мнения и действия людей в коллективе. В российских вузах в целом качество организационной культуры выражается сложившимися традициями подбора преподавателей необходимой квалификации и проведением корпоративных мероприятий.

Организационная культура может быть использована для повышения эффективности образовательной организации, поскольку она контролирует то, как ее члены принимают решения, как они интерпретируют и управляют средой вуза. Её можно рассматривать как один из основных факторов, формирующих отношения, профессиональные процессы, способы принятия решений актуальных проблем в университете. Таким образом, данный вид культуры оказывает значительное влияние на эффективность работы вуза как системной организации и конкурентоспособность каждого преподавателя в своей среде.

При рассмотрении организационной культуры преподавателя вуза необходимо получить представление о факторах, определяющих её. Внутренними факторами являются ценности и убеждения, законы и правила, заработная плата и стимулы, управленческие функции, обращение с персоналом и другими членами, предоставление инфраструктуры, удобств и использование технических и инновационных методов при выполнении задач, программы обучения и развития, организация семинаров, практикумов и других мероприятий, формирование благоприятной обстановки на рабочем месте [1].

К внешним факторам относятся отраслевые стандарты и ФГОС ВО, экономические условия, правовые последствия, технологии и ресурсы, а также условия окружающей среды. Когда проводят исследования с точки зрения факторов влияния на организационную культуру преподавателя вуза, интернет рассматривается как один из основных источников, предоставляющих информацию. В настоящее время с появлением новых технологий, модернизации и глобализации, преподаватели во всех типах организаций используют научные и инновационные методы, ведущие к увеличению количества средств, воздействующих на организационную культуру. Очевидно, что, когда преподаватели будут развивать взаимопонимание с начальством, студентами и коллегами, только тогда они смогут внести значительный вклад в достижение целей, задач и повышение общей структуры организации [2].

Рассмотрим более подробно влияние внешних факторов на формирование организационной культуры преподавателя вуза. Под их влиянием происходят преобразования в общей среде вуза. Очевидно, что когда происходят изменения в условиях внешней среды, то изменения произойдут и в организационной культуре как вуза в целом, так и конкретного преподавателя. Преподаватели обычно проявляют осторожность, чтобы не допустить каких-либо негативных воздействий. Когда детерминанты оказывают положительное влияние, они усиливаются, с другой стороны, когда они оказывают какое-либо негативное влияние, принимаются меры для достижения улучшений. Внешними факторами, влияющими на

организационную культуру, являются ФГОС ВО и профессиональные стандарты, экономические условия, правовые последствия, технологии и ресурсы, а также условия окружающей среды. Рассмотрим их более подробно.

- *Профессиональные стандарты и ФГОС ВО.* Образовательные учреждения всех уровней должны действовать в соответствии с нормами, законами, правилами и профессиональными стандартами. Считается, что нормы, законы, правила и стандарты вносят существенный вклад в поддержание дисциплины в вузе, контроль, регулирование, управление ресурсами и выполнение различных задач и видов деятельности. Кроме того, принимаются во внимание все факторы, необходимые для повышения благосостояния преподавателей в целом. Это касается всех подразделений и функций образовательной организации. Когда должностные обязанности выполняются в соответствии с законами и правилами, они будут выполняться четко упорядоченным и регламентированным образом. Лица, занимающие руководящие должности (ректор, проректор), наделены полномочиями и ответственностью формулировать правила организации деятельности вуза. После того, как правила сформулированы, они также доводятся до сведения других участников (начальников управлений, преподавателей, сотрудников вуза). Они должны соблюдать их, чтобы эффективно выполнять поставленные задачи, добиваться желаемых результатов, испытывать чувство удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Когда преподаватели разрабатывают свои образовательные программы, рабочие программы дисциплин, они обязаны опираться на ФГОС ВО и профессиональные стандарты. Таким образом, отраслевые стандарты и ФГОС ВО рассматриваются как внешние факторы развития организационной культуры преподавателя вуза[3].

- *Экономические условия,* в первую очередь, связаны с финансовыми ресурсами, которые рассматриваются как ключ к выполнению профессиональных задач и образовательных мероприятий, а также к достижению проектируемых улучшений. Когда возникает необходимость во внедрении новой инфраструктуры вуза, проведении ремонтных и строительных работ, использовании инновационных методов обучения и воспитания, совершенствовании содержания программ обучения и развития, повышении заработной платы и возмещении расходов, повышении квалификации профессорско-преподавательского состава, цифровизации подразделений, организации научных семинаров и образовательных мероприятий, финансовые ресурсы считаются чрезвычайно важными. Когда образовательные организации обладают ограниченными финансовыми ресурсами, они обычно испытывают проблемы в ходе соответствующего выполнения задач и реализации профессиональных функций. С другой стороны, когда финансы не являются основной проблемой, преподаватели могут более эффективно выполнять свои должностные обязанности. Следовательно, управление финансовыми ресурсами приведет к улучшению экономических условий. Таким образом, можно утверждать, что экономические условия рассматриваются как внешние детерминанты организационной культуры преподавателя вуза [4].

- *Правовые последствия.* Благодаря правовым последствиям преподаватели осознают тот факт, что им требуется внедрить в образовательный процесс инновационные методы обучения и воспитания, организовать научную работу и образовательные события таким образом, чтобы последствия были эффективными и значимыми как с позиции достигаемых результатов развития студентов, так и с позиции нормативно-правовой этики. Очевидно, что в ходе выполнения задач и мероприятий возникают проблемы и трудности. Но преподаватели должны быть хорошо осведомлены с точки зрения знания и использования методов и стратегий, необходимых для решения различных типов профессиональных проблем и нравственно-этических задач. В некоторых случаях возникающие проблемы решаются самостоятельно, в то время как в других случаях помощь и содействие принимаются от других, в том числе от начальства, подчиненных и коллег. Следовательно, можно понять, что благодаря правовым последствиям преподаватели могут получать информацию и повышать свою осведомленность о возможных результатах и трудностях, которые возникают в ходе выполнения различных задач и мероприятий, в том числе и нормативно-правового характера. Следовательно, правовые последствия рассматриваются как внешние детерминанты организационной культуры.

- *Средства обучения и ресурсы.* Когда преподаватели грамотно используют современные средства обучения и образовательные технологии при выполнении своих должностных обязанностей, они смогут эффективно способствовать достижению желаемых целей и задач. Кроме того, они смогут проявить изобретательность и творческий подход в своих задачах и функциях. К различным типам используемых средств обучения относятся компьютеры,

ноутбуки, планшеты, мобильные телефоны, аудиовизуальные средства, проекторы, сканеры, принтеры, фотокопировальные устройства и так далее. Помимо технических средств обучения, другими используемыми ресурсами являются финансовые, материальные и человеческие ресурсы. Преподавателям необходимо уделять особое внимание повышению уровня своих умений использования финансовых и технических ресурсов, оборудования, инструментов и личностных ресурсов, которые используются при выполнении задач и функций [5].

- *Условия окружающей среды.* Формирование приятной и дружелюбной обстановки в коллективе имеет первостепенное значение для хорошо организованного выполнения различных видов должностных обязанностей и функций, а также для достижения целей и задач. При этом необходимо учитывать условия окружающей среды, как внутренние, так и внешние по отношению к вузу. Важно использовать позитивные возможности внешней информационной среды и минимизировать негативные, формировать у сотрудников вуза личностную готовность к противодействию негативному влиянию социума. Поэтому условия окружающей среды рассматриваются как внешние детерминанты организационной культуры преподавателя вуза.

Помимо внутренних и внешних детерминант организационной культуры преподавателя вуза, существуют и другие факторы, влияющие на неё: организационная политика, административные функции и организационная структура. Эти три фактора вносят значительный вклад в повышение организационной культуры педагога. Существует корреляция между факторами, определяющими организационную культуру преподавателя вуза, и факторами, влияющими на общее функционирование образовательной организации. Поэтому важно регулярно обращать внимание на повышение градации этих факторов.

- *Образовательная политика вуза* относится к действиям, которые обычно выбираются высшим учебным заведением. Преподаватели должны принимать продуктивные решения, обеспечивать равные права и возможности для всех студентов, развивать умения конструктивного общения, обеспечивать инфраструктуру, использовать современные научно-технические и инновационные методы при выполнении задач и функций, реализовывать программы обучения и развития, организовывать семинары и практикумы, способствовать взаимопониманию, командной работе и формированию благоприятной среды на рабочем месте. Для этой цели руководству вуза необходимо сформулировать организационную политику, которую принимают все сотрудники образовательной организации [6]. В организационной политике особое внимание уделяется стратегиям и руководящим принципам, которые позволяют отдельным лицам организованно выполнять свои должностные обязанности. С течением времени необходимо внести улучшения в организационную политику, благоприятные для коллектива и вуза в целом. Таким образом, можно признать значение и значимость организационной политики, она рассматривается как важнейший фактор, определяющий организационную культуру преподавателя и вуза в целом.

- *Административные функции* планирования, организации, руководства, координации и контроля считаются необходимыми во всех типах организаций. Когда отдельные лица реализуют на практике административные функции, им необходимо работать в сотрудничестве и интеграции друг с другом. Под планированием понимается сосредоточение внимания на подходах, методах, схемах и процедурах, необходимых для выполнения различных видов должностных обязанностей и функций. Когда руководители, преподаватели и студенты выполняют административные функции, им необходимо развивать взаимопонимание и обмениваться идеями и точками зрения. Кроме того, управленческие функции будут вносить существенный вклад в обогащение организационной культуры каждого педагога [7].

- *Организационная структура* - это система, которая определяет, как различные задачи и мероприятия должны быть реализованы для достижения образовательных целей. Кроме того, в организационной структуре преподаватель понимает свои задачи и функции; то, как должны приниматься значимые решения и как происходит функционирование общей структуры. Различные виды деятельности, которые рассматриваются как неотъемлемая часть организационной культуры, включают роли, должностные обязанности и ответственность всех сотрудников вуза, независимо от их должностных обязанностей в иерархии. У всех преподавателей есть должностные обязанности, которые они должны выполнять в соответствии с их образовательным уровнем, компетенциями, способностями, опытом работы и личностными качествами. Когда они выполняют на практике свои должностные обязанности, становится

очевидным, что им необходимо обладать достаточными знаниями и умениями. Помимо обладания достаточными знаниями, им необходимо продемонстрировать профессиональную этику и этикет.

Очевидно, что для повышения уровня организационной культуры преподавателя вуза и выполнения им своих должностных обязанностей упорядоченным и регламентированным образом необходимо учитывать различные факторы. Это ценности, убеждения, законы и правила; использование технических, научных, инновационных методов при выполнении должностных обязанностей; содействие командной работе; повышение осведомленности с точки зрения различных факторов; проведение исследований на регулярной основе; работа в сотрудничестве и интеграции с другими; признание принципов и стандартов; выполнение должностных обязанностей в соответствии с процедурами и формирование благоприятной обстановки на рабочем месте. Можно сделать вывод о том, что все аспекты, влияющие на организационную структуру, рассматриваются как один из ключевых факторов, определяющих организационную культуру преподавателя вуза.

### **Литература**

1. Барановский А.И. К вопросу о ценностях организационной культуры вуза // *Инновационное образование и экономика*. 2015. № 19. С. 14-17.
2. Волковыский Р.Ю. Типология организационной культуры в поле гибких управленческих стратегий // *Человек и образование*. 2014. № 1 (38). С. 74-78.
3. Грошев И.В., Краснослободцев А.А. *Организационная культура*. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 533 с.
4. Ермолов Ю.А. Формирование организационной культуры вуза: уровневый подход // *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки*. 2012. № 10 (114). С. 79-85.
5. Ильина Ю.А. Корпоративная социальная ответственность // *Аллея науки*. 2018. Т. 1. № 7 (23). С. 544-546.
6. Машарский А.В. Роль организационной культуры в системе управления организацией // *Аллея науки*. 2018. Т. 6. № 5 (21). С. 826-828.
7. Колосов В.А. *Организационная культура*. М.: Юрайт, 2022. 343 с.