

Труд преподавателей вузов должен достойно оплачиваться, здесь необходимо расширить самостоятельность университетов в системах оплаты и свободе распределения педагогической нагрузки, что позволит выделять и время на занятия научной работой.

T. N. Малостева

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
Минск, Беларусь

T. Malastseva

Academy of Public Administration under the aegis of the President
of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus

УДК 005

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

FORMING ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

В статье обосновывается эффект взаимосвязи лояльности персонала и организационной культуры на примере профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения. Исследование показывает возможность формирования лояльности персонала посредством развития организационной культуры. В качестве метода исследования была использована интегрированная анкета, включающая в себя методику, изучающие восприятие организационной культуры, уровень ее развития, измерение лояльности. Главным выводом, вытекающим из исследования, является доказательство наличия прямой пропорциональной зависимости между уровнем развития организационной культуры и степенью лояльности персонала.

Ключевые слова: организационная культура, лояльность персонала, удовлетворенность персонала, ответственность, ценности.

The aim of this article is to evaluate the effect of the correlation between of loyalty and organizational culture of the personnel of higher educational establishments. Such a study is important in order to show the possibility of forming personnel loyalty by developing organizational culture. The research methods consisted of an integrated profile that includes methodology, studies of perceptions of organizational culture, the level of its development and the measurement of personnel loyalty. The main conclusion drawn from this study is that there exists a direct proportional correlation between the level of development of organizational culture and the degree of personnel loyalty.

Key words: organizational culture, personnel loyalty, personnel satisfaction, responsibility, values.

Стратегия развития нашей страны на современном этапе носит инновационный характер. Инновационный путь развития экономики Республики Беларусь является объективным условием обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития страны. Важнейшим фактором, предопределяющим возможности развития любой экономической системы, является система образования (и преимущественно – система высшего профессионального образования), которая играет значимую роль в процессе инновационного развития организаций различного типа, потому как предоставляет им различного рода новшества, а также осуществляет подготовку инновационно-ориентированных специалистов. Разнообразные инновационные процессы, происходящие сегодня в системе образования, становятся неотъемлемой частью и важным звеном экономических преобразований [1].

Создание высшего учебного заведения инновационного типа требует от его руководителей внесения значительных изменений в существующую систему управления: внедрения проектно ориентированного подхода, обеспечения передачи технологий, а также создания специализированной службы управления человеческими ресурсами, подобной тем, которые существуют в организациях разнообразных сфер деятельности. При этом одной из важнейших предпосылок перехода учреждений образования на инновационный путь является наличие в них организационной культуры определенного рода, способствующей активному вовлечению преподавателей, студентов, а также администрации учебного заведения в инновационную деятельность [2].

Формирование культуры безопасности и организационной культуры в целом определяет отношение персонала к организации, развивает его лояльность и становится одним из ведущих факторов успешного функционирования учреждения образования. Решение задачи по формированию лояльности не всегда оказывается результативным, многие организации сталкиваются с последствиями низкого уровня лояльности персонала: высокой текучестью кадров, хищениями, утечкой конфиденциальной информации, снижением производительности и качества труда, падением трудовой дисциплины, фактами абсентеизма и т. д. Существует немало эмпирических доказательств того, что лояльность персонала способствует росту прибыли организации.

На примере одного из высших учебных заведений Республики Беларусь было проведено исследование взаимосвязи восприятия организационной культуры вуза профессорско-преподавательским составом и его лояльности. В качестве методик были использованы: 1) «Анкета изучения восприятия организационной культуры сотрудниками организации» (анкета М. И. Магура, дополненная и адаптированная к особенностям ис-

следуемой организации); 2) «Методика измерения лояльности» (С. С. Баранская); 3) «Определение уровня развития организационной культуры» [3]. Контингентом при исследовании выступил профессорско-преподавательский состав высшего учебного заведения в количестве 55 человек. Возрастной состав: 50–65 лет составляет 47 %, 35–50 лет – 28 %, 21–35 лет – 25 %; 74 % реципиентов – женщины.

Из всех переменных, вошедших в исследование восприятия организационной культуры и его уровня нами были выбраны некоторые из них, а именно: уровень удовлетворенности политикой организации и доверия руководству, степень ответственности, общий индекс организационной культуры. Эти переменные, наряду с результатами, полученными в ходе измерения лояльности были проанализированы на предмет их взаимосвязи друг с другом при помощи методов математической статистики.

На рисунке 1 изображены данные, иллюстрирующие степень удовлетворенности политикой высшего учебного заведения и доверия руководству, что является составной частью, характеризующей необходимость следовать установленным правилам.

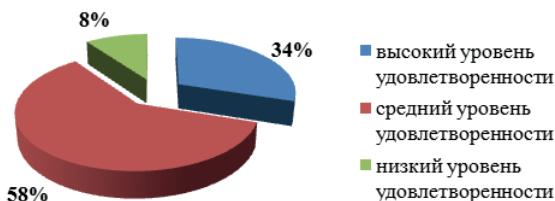


Рис. 1. Степень удовлетворенности политикой высшего учебного заведения и доверия руководству

Как видно из диаграммы, 58 % испытуемых удовлетворены политикой высшего учебного заведения и доверием руководству на среднем уровне. Это говорит о том, что взаимное восприятие социальных групп, ключевыми из которых являются администрация и профессорско-преподавательский состав, определение взаимных ожиданий, представлений о характере и содержании исполняемых группами ролей, функций и обязанностей достаточно развиты. У 34 % опрошенных этот показатель развит на высоком уровне и у 8 % – на низком.

При анализе такой характеристики, как «ответственность» обнаружено, что 65 % респондентов считает, что в высшем учебном заведении большой упор приходится на расширение зоны личной ответственности, 35 % также считает, что уровень ответственности у подчиненных достаточно востребован и руководство активно делегирует своим подчиненным дополнительные полномочия и ответственность. Ответственность

здесь понимается как осуществляемый в разных формах контроль над деятельностью персонала с точки зрения выполнения им принятых норм и правил.

На этапе определения уровня развития организационной культуры были проанализированы данные, полученные с помощью опросника «Определение уровня развития организационной культуры», который вошел в общую структуру предложенной респондентам анкеты. Индекс организационной культуры определялся по общей сумме полученных баллов. На рисунке 2 представлены данные, свидетельствующие о следующем уровне развития организационной культуры: 54 % данных свидетельствуют о высоком уровне развития организационной культуры в высшем учебном заведении, 44 % о среднем уровне развития и лишь 2 % данных говорят о низком уровне.

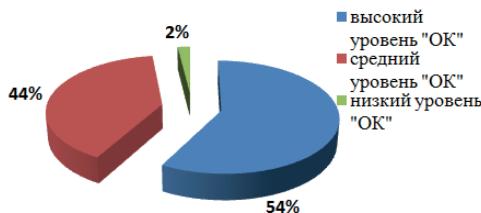


Рис. 2. Уровень организационной культуры

После того, как было изучено восприятие организационной культуры профессорско-преподавательским составом высшего учебного заведения и определен уровень развития организационной культуры вуза были проанализированы данные, полученные в ходе измерения различных типов лояльности персонала по методике С.С. Баранской в соответствии с установленными нормами показателей.

Подшкала «Гордость за организацию». У 78 % респондентов выявлен высокий показатель, который говорит о том, что сотрудник считает свою организацию одной из лучших, чувствует ее превосходство над другими организациями и гордится своей причастностью к ней. У 2 % опрошенных показатель по данной подшкале развит на низком уровне, что свидетельствует о безразличном или же негативном отношении сотрудников к своей организации, ее репутации. Они не превозносят свою организацию при сравнении ее с другими организациями и не испытывает чувства гордости, когда говорят или слышат что-либо о ней. У 20 % показатель колеблется в средних пределах.

Подшкала «Вовлеченность в дела организации». В результате обработки данных выявлено, что 63 % респондентов имеют высокий показатель вовлеченности в дела организации. Высокий показатель уровня

вовлеченности в дела организации говорит о том, что сотрудникам небезразличны потребности организации, ее планы и проблемы. Они стремятся участвовать в жизни организации, прилагая максимум усилий для ее процветания и успешной работы. Для 10 % сотрудников он остается низким, что свидетельствует о том, что сотрудники не чувствуют себя частью организации: они далеки от дел и не стремятся разделять проблемы и потребности организации, нести ответственность за ее успехи или же неудачи, прикладывать собственные усилия для ее развития. У 27 % опрошенных показатель вовлеченности в дела организации развит на среднем уровне.

Подшкала «Профессиональная лояльность». По нашим данным 82 % респондентов имеют высокий уровень профессиональной лояльности, 15 % – средний уровень и у 3% профессиональная лояльность остается на низком уровне. Высокий показатель по шкале говорит о стремлении сотрудников совершенствовать себя и развиваться в своей профессиональной области. Главной задачей сотрудников является построение карьеры, становление себя как профессионала, повышение мастерства работы. Данные сотрудники стремятся работать исключительно в своей профессиональной области с возможностью использовать и оттачивать соответствующие навыки. Низкий показатель свидетельствует о том, что специализация, область работы в организации не является значимой для сотрудников. Они готовы выполнять различные виды работ и не видят цели в совершенствовании себя в одной конкретной профессиональной области.

Подшкала «Лояльность труду». Анализ данных показал, что 62 % опрошенных имеют развитую на высоком уровне лояльность труду, 32 % – лояльность труду развита на среднем уровне и у 6 % лояльность труду развита на низком уровне. Высокий показатель по шкале говорит о том, что активная трудовая деятельность, работа является смыслом и центральным компонентом в жизни такого сотрудника, он стремится быть деятельным, полезным и задействованным в различных видах работ. Низкий показатель по шкале свидетельствует о том, что для сотрудника труд имеет лишь второстепенную, инструментальную значимость. В работе это проявляется в виде избегания дополнительных нагрузок, отлынивания от дел при появлении какого-либо повода, лени. Сотрудник скорее предпочтет не работать, если будет обеспечен необходимыми для комфорта его жизни.

По окончании обработки эмпирических данных, полученных по трем методикам был проведен корреляционный анализ. Корреляционный анализ полученных данных выявил как прямо пропорциональную, так и обратно пропорциональную зависимости. С вероятностью ошибки 1 % ($P \leq 0,01$, коэффициент корреляции $r \geq 0,363$) были выявлены следующие зависимости. Существует прямо пропорциональная связь между степенью развитости организационной культуры и личностной ответствен-

ностью подчиненных ($r = 0,654$, $P \leq 0,01$). Это может свидетельствовать о том, что в организациях с высоко развитой организационной культурой у подчиненных вырабатывается широкая зона личностной ответственности, когда сотрудник самостоятельно осуществляет контроль над собственной деятельностью с позиции выполнения им принятых норм и правил. В работах отечественных психологов (О. Е. Стеклова, А. А. Максименко, О. С. Виханский, Л. В. Карташова, Е. Д. Малинин, В. А. Спивак) подчеркивается, что существенное влияние на принятие ответственности за успех или неудачу в совместной деятельности оказывают уровень развития группы и ее сплоченность, близость ценностных ориентаций, идентификация эмоциональная, т.е. уровень развития организационной культуры. Следовательно, можно говорить, что существует возможность целенаправленного влияния на формирование у членов коллектива самокритичной и адекватной оценки степени личной ответственности за общее дело путем развития организационной культуры.

Уровень связи, сила которой равна $r = 0,630$, $P \leq 0,01$ выявлен между степенью развития организационной культуры и лояльностью сотрудников, а именно их профессиональной лояльностью. В данном случае речь идет о том, что причина организационной лояльности заключена не столько в возникновении привязанности к определенной организации, сколько в возможностях профессиональной самореализации внутри нее, построении карьеры в рамках своей специализации. Чем сильнее развита организационная культура, тем выше стремление сотрудников совершенствовать себя и развиваться в своей профессиональной области. Главной задачей таких сотрудников становится построение карьеры, становление себя как профессионала, повышение качества работы.

Существенная прямо пропорциональная связь выявлена также между степенью развития организационной культуры и вовлеченностью персонала в дела организации ($r = 0,452$, $P \leq 0,01$). Это может свидетельствовать о том, что развивая организационную культуру можно достичь высокой степени вовлеченности персонала, когда сотрудникам небезразличны потребности, планы и проблемы их организации. Они будут стремиться активно участвовать в жизни организации, прилагая максимум усилий для ее процветания и успешной работы. Кроме этого, практически в такой же степени организационная культура связана и с уровнем доверия руководству ($r = 0,479$, $P \leq 0,01$). Многие специалисты считают доверие фундаментом не только межличностных отношений, но и эффективности работы организаций в целом [4].

Проанализировав результаты прямо пропорциональной зависимости, можно отметить, что на формирование лояльности оказывают влияние: степень развитости организационной культуры, уровень доверия руководству, стаж работы в организации. Таким образом, можно сделать вывод о том, что между организационной культурой высшего учебного заведения и лояльностью профессорско-преподавательского состава су-

ществует прямая зависимость. Такая же связь выявлена между доверием руководству, как одной из характеристик восприятия организационной культуры и лояльностью персонала. Эти закономерности можно использовать при разработке различного рода программ и рекомендаций по формированию и развитию лояльности персонала в организации как формы инновационного управления.

Список использованных источников

1. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы: Указ Президента Респ. Беларусь, 31 янв. 2017 г., № 31 [Электронный ресурс] / Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=P31700031>. – Дата доступа: 05.01.2018.
2. Каширина, С. Д. Современная высшая школа в условиях перехода к инновационному развитию / С. Д. Каширина // Педагогическое образование в России. Инновации в практике образования. – 2014. – № 11. – С. 68–75.
3. Баранская, С. Методика измерения лояльности / С. Баранская // Психологические исследования: электрон. науч. журнал [Электронный ресурс]. – 2011. – № 1 (15). – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>. – Дата доступа: 05.01.2018.
4. Малостева, Т. Н. Роль лояльности профессорско-преподавательского состава в формировании организационной культуры высшего учебного заведения / Т. Н. Малостева // Современное образовательное пространство: психологическое благополучие и культура безопасности: сб. докладов Межрегион. конф. с междунар. участием, Екатеринбург, 15–16 февр. 2017 г. / Гуманитар. ун-т; ред. С. В. Фельдман. – Екатеринбург, 2017. – С. 133–139.