

Евтихов Олег Владимирович

кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Сибирского юридического института МВД России», г. Красноярск. E-mail: evtikhov2003@mail.ru

Евтихов Денис Олегович

Преподаватель Красноярского колледжа радиоэлектроники и информационных технологий, г. Красноярск. E-mail: evtihov2008@yahoo.com

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ (НА ПРИМЕРЕ ВУЗА МВД РОССИИ)

В статье рассматривается организационная культура как компонент образовательной среды вуза на примере образовательной организации МВД России. В ней приведен краткий обзор современного состояния исследования феномена «организационная культура» и особенностей его влияния на результативность профессиональной (учебной) деятельности, раскрывается общее представление об организационной культуре, содержание таких артефактов организационной культуры, как символика, форменная одежда, правила и нормы, традиции и ритуалы, применительно к ведомственным вузам МВД России, а также особенности их формирования и поддержания.

Ключевые слова: организационная культура, образовательная среда, курсант, образовательная организация, преподаватель, профессиональная компетентность, формирование.

Evtikhov Oleg Vladimirovich

Siberian Law Institute of Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Krasnoyarsk. E-mail: evtikhov2003@mail.ru

Evtikhov Denis Olegovich

Krasnoyarsk College of radio electronics and information technologies, Krasnoyarsk. E-mail: evtihov2008@yahoo.com

FEATURES OF FORMATION OF PROFESSIONALLY ORIENTED ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE UNIVERSITY (ON THE EXAMPLE MIA UNIVERSITY OF RUSSIA)

The article deals with the organizational culture as a component of the educational environment of the University on the example of the educational organization of the Ministry of internal Affairs of Russia. It provides a brief overview of the current state of the study of the phenomenon of "organizational culture" and the features of its impact on the effectiveness of professional (educational) activities, reveals a General idea of organizational culture, the content of such artifacts of organizational culture as symbols, uniforms, rules and regulations, traditions and rituals in relation to departmental universities of the Ministry of internal Affairs of Russia, as well as features of their formation and maintenance.

Keywords: organizational culture, educational environment, cadet, educational organization, teacher, professional competence, formation.

В настоящее время вклад в процесс формирования профессиональной компетентности обучающихся в современных вузах вносят не только мероприятия учебного процесса, но и внеучебные мероприятия, а также характер профессионального и межличностного взаимодействия между субъектами образовательного процесса. При этом важным компонентом образовательной среды образовательной организации является организационная культура, которая выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Поэтому для совершенствования образовательного процесса вуза необходимо исследование не только вопросов специфики педагогического взаимодействия преподавателей и обучающихся, но и проблем формирования образовательной среды в целом, в которой находятся обучающиеся.

Проблема формирования профессионально-ориентированной организационной культуры особенно актуальна для ведомственных образовательных организаций силовых структур (МВД России, МЧС России, Вооруженных сил РФ). Учебно-служебная деятельность курсантов подчинена требованиям устава и субординационных отношений, определяется приказами, правилами, нормами, ценностями и традициями, которые аккумулированными в организационной культуре вуза. Поэтому организационная культура является важным компонентом образовательной среды современного вуза, выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм, традиций, и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Именно рассмотрению проблемы управляемого формирования

здоровой профессионально ориентированной организационной культуры, способствующей формированию профессиональной компетентности обучающихся в современных вузах МВД России уделяется особое внимание.

При подготовке данной статьи авторами решалась задача анализа основных профессиональных компонентов организационной культуры вуза МВД России, значимых для формирования профессиональной компетентности обучающихся, а также определения направлений их целенаправленного формирования.

Несмотря на то что в нашей стране термин «организационная культура» стал активно использоваться сравнительно недавно (1970–1980 гг.), в последние десятилетия к ее изучению привлечено внимание многих исследователей и практиков. Последнее связано с тем, что установлена взаимосвязь между организационной культурой и эффективностью деятельности организации. Исследование организационной культуры проводили исследователи Э. Шейн (1992) – являющийся основоположником организационной психологии и описавшим уровни и структуру организационной культуры [11]; К. Камерон и Р. Куинн (2001), разработавшие различные подходы диагностики параметров организационной культуры [5]. Из числа отечественных исследований можно выделить работы: Т. О. Соломанидина (2004) – исследовала проблему организационной культуры в контексте совершенствования системы управления организации [10]; М. В. Ионцева (2006) – разрабатывала социально-психологические основы формирования корпоративной культуры вуза [4]; Л. Н. Аксеновская (2007) – разрабатывала ордерный подход к изучению социально-психологических факторов и условий развития организационной культуры [1]. В числе более поздних исследований

можно выделить работы О. А. Маршуба (2016) – анализировала сущность и взаимозависимость феноменов «организационная культура» и «культура» [16]; И. С. Некрасова (2017) – разрабатывал социально-психологические условия развития организационной культуры подразделений силовых структур [7]; М. Д. Сметаниной (2018) — анализировала проблему различения организационной и корпоративной культур [9] и др.

При этом проблема анализа особенностей организационной культуры современного вуза как составляющей образовательной среды мало разработана.

Первоначально необходимо внести ясность в понятийный аппарат, так исследователями предлагаются различные определения организационной и корпоративной культуры. В одних случаях эти понятия представляются как синонимы, а в других – противопоставляются. Так, Т. О. Соломанидина описывает организационную культуру как – «социально-духовное поле компании, формирующееся под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, определяющих единство философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и поведения персонала компании и позволяющих организации продвигаться к успеху». [10] Э. Шейн – как набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий». [11] И. В. Грошев – как систему ценностей, убеждений, норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации». [8]

Т. Ю. Базаров различает понятия «организационная» и «корпоративная» культура, представляя под организационной культурой интегральную характеристику организации (систему управления, образцы поведения, спо-

собы оценки результатов деятельности и т. п.), данную в языке определенной типологии, а под корпоративной культурой – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых большинством сотрудников организации (миссия, видение, ценности, нормы и т. п.), случайно сформированных, позаимствованных или достигнутых каким-либо иным путем и достаточно эффективно послуживших организации, чтобы быть признанными и достойными для передачи новым поколениям членов организации. [2]

В данной статье мы не будем разделять эти понятия и под термином «организационная культура» (применительно к вузу МВД России) понимается – *совокупность коллективных базовых представлений, групповых норм, традиций, ритуалов и ценностей, определяющих особенности поведения и взаимодействия сотрудников и обучающихся образовательной организации, а также функционирующей в ней системы управления.*

Внимание исследователей к изучению организационной культуры вузов МВД России имеет особое значение в контексте формирования профессиональной компетентности курсантов. Спецификой подобных вузов, является то, что они являются закрытыми образовательными организациями, курсанты значительную часть времени находятся на территории вуза с ограничением свободы выхода за его пределы. Поэтому существенная часть профессионального и социального взаимодействия обучающихся происходит в пространстве образовательной организации – в организационной культуре вуза, вносящей существенный вклад в формирование личности и профессиональной компетентности обучающихся.

При этом особенностью организационной культуры вуза является высокая сменяемость её носителей – обучаю-

щихся. Каждый год выпускаются курсанты, окончившие образовательную программу и зачисляются на обучение гражданские лица. Это придает организационной культуре большую динамику и требует приложения постоянных усилий по реинтеграции первокурсников, обеспечение принятия ими существующих профессиональных правил и норм поведения.

Организационная культура вуза МВД России состоит из множества взаимосвязанных компонентов, в том числе сложившихся в органах внутренних дел и образовательной организации традиций и ритуалов, норм и правил поведения, особенностей профессионального и управленческого взаимодействия сотрудников и обучающихся и др. Для анализа организационной культуры вуза МВД России мы использовали модель Э. Шейн описавшего уровни и структуру организационной культуры, выделив в ней три базовых уровня: 1) внешний (поверхностный) – видимые артефакты организационной культуры; внутренний (подповерхностный) уровень – провозглашаемые в организации и принимаемые сотрудниками общие ценности, убеждения и нормы поведения; 3) глубинный – основополагающие культурные представления.

Наиболее управляемыми в контексте формирования профессионально ориентированной организационной культуры вуза МВД России являются артефакты внешнего и внутреннего уровней. Рассмотрим наиболее значимые из этих компонентов.

Государственная и ведомственная символики организации. Представление в образовательной организации государственной и ведомственной символики являются значимым компонентом организационной культуры образовательной организации МВД России. Государственная и ведомственная символика отражает государственную и ведомственную при-

надлежность образовательной организации и специфику профессиональной деятельности. Государственная символика (флаги, знамена, портреты и т. п.) – подчеркивает значимость государственной службы, к которой относится и служба в органах внутренних дел. Ведомственная символика отражается в бланках, логотипах, монументах, знаменах и т. п., а также используется в системе наглядной агитации (стенды, банеры, доски почета и т. п.) и обеспечивающей воспитание личности курсантов в духе патриотизма, приверженности общечеловеческим и профессиональным ценностям, соблюдения норм профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел.

Форменная одежда и внешний вид курсантов как сотрудников органов внутренних дел – является одним из наиболее заметных компонентов организационной культуры вуза МВД России. Ее ношение подчеркивает ведомственную принадлежность курсантов, а соответственно предполагает и приверженность профессиональным ценностям.

Формирование у курсантов культуры ношения форменной одежды сотрудника органов внутренних дел предполагает соблюдение требований внешнего вида: иметь аккуратно пригнанный, чистый и отглаженный мундир, рубашку, брюки (юбку); наличие и правильное ношение знаков отличия (погон, шевронов). Все предметы форменной одежды должны отвечать установленным описаниям, быть тщательно подогнанными и содержаться в безупречном состоянии. Запрещается смешивать предметы форменной и гражданской одежды, держать руки в карманах, ходить в нечищенной и стоптанной обуви, а также в форменной одежде, утратившей надлежащий вид. Обувь при ношении форменной одежды должна быть установленного образца, в исправном состоянии и вычищена до блеска.

Регламентирована и прическа – у мужчин: классика, средней длины, аккуратная; у женщин: элегантная, аккуратная стрижка, длинные волосы аккуратно уложены. Не приветствуются яркие, неестественные оттенки цвета волос, необходимо иметь скромную и аккуратную прическу и др. Курсантам не рекомендуется отращивать бороду, длинные бакенбарды, выбривать голову, носить ювелирные украшения (за исключением обручального кольца), делать татуировки, носить пирсинг. Духи или туалетная вода, прочие средства парфюмерии и косметики не должны доставлять неудобства окружающим. Духи должны чувствоваться слегка и только при приближении.

Соблюдение требований к внешнему виду и ношению форменной одежды контролируется на ежедневных построениях, разводах, строевых смотрах. При этом ношение форменной одежды курсантами не приводит к автоматической актуализации профессиональных ценностей и требует дополнительных целенаправленных действий со стороны носителей профессиональной культуры (постоянного состава) по отношению к обучающимся, направленных на трансляцию профессиональных ценностей и обеспечение принятия.

Правила и нормы – с формальной точки зрения это закрепленные в образовательной среде вуза (письменно или устно) стандарты поведения, которых придерживаются ее сотрудники и обучающиеся в процессе деятельности и профессионально-служебного взаимодействия. При этом правила регламентируются в нормативных документах (приказах, распоряжениях, инструкциях, рекомендациях). Нормы могут быть не прописаны письменно, но выполняться, потому что «так принято» в организационной культуре.

Традиции и ритуалы – являются еще одним значимым компонентом органи-

зационной культуры вуза МВД России. Традиции присущи каждому обществу и многие из них представляют собой совокупность устойчивых обычаев, идеалов, норм и правил поведения, в которых запечатлен культурно-национальный опыт борьбы, развития и созидания. Традиция – это разновидность обычая, отличающаяся повторяемостью из поколения в поколение, а соответственно и особой устойчивостью. В правоохранительных органах традиции также являются своеобразным духовным кодексом, оберегаемым и поддерживаемым неукоснительным соблюдением требований, изложенных в нем и передающийся из «поколения в поколение».

В вузах МВД России соблюдаются многие воинские традиции которые являются частью национально-государственных традиций. Под ними понимаются исторически сложившиеся устойчивые специфические формы профессиональных отношений в правоохранительных органах в виде установленного порядка, правил и норм поведения военнослужащих, сформированных ценностей и поддерживаемых обычаев. В организационной культуре вуза МВД России традиции выполняют следующие функции: нормообразующую – формируют стандарты последовательности действий, которых придерживаются сотрудники в процессе взаимодействия; регулятивную – регулируют отношения и связи внутри вуза; сохранно-консервативную – сохраняют позитивный опыт вуза как организации и препятствуют «бездумным» нововведениям. Формируя порядок поведения и взаимодействия сотрудников, традиции также вносят существенный вклад в подготовку специалистов в вузах МВД России и оказывают значительное влияние на их морально-психологическое состояние.

Особое внимание в ведомственных вузах уделяется ритуалам. Ритуалы являются значимыми компонентами орга-

низационной культуры они закреплены в уставах, наставлениях, инструкциях, положениях. Под ритуалами подразумеваются повторяющиеся действия и процедуры, имеющие символическое значение. Так ритуалы заступления на дежурство, развод и смена караула, строевые смотры, парады, общие вечерние проверки, учения – раскрывают взаимосвязь учебной и служебной деятельности, курсантских будней, воспитывают профессионально важные качества сотрудника полиции. Ритуал принятия присяги не только приобщает курсантов к организационно-профессиональной культуре МВД России, но задает отношение курсантов к правоохранительной деятельности в виде принятия соответствующих обязательств.

Прикладной смысл ритуала в том, что он на сознательном и бессознательном уровнях оказывает определенное эмоциональное воздействие на сотрудников, создавая у них ощущение единства, психологической готовности к выполнению приказов распоряжений.

Для формирования профессионально ориентированной организационной культуры в вузах МВД России проводятся ритуалы, связанные с: государственной символикой: вручение Знамени, вынос Знамени, относ Знамени и др.; поступлением на службу в правоохранительные органы: принятие присяги, посвящение в сотрудники органов внутренних дел и др.; добросовестным исполнением служебных обязанностей: вручение государственных и ведомственных наград, нагрудных знаков, объявление поощрений и т. п.; выполнением служебных обязанностей в местах постоянной дислокации: построения, строевые смотры, прохождение торжественным маршем, вечерней проверки и др.; выполнением служебных обязанностей вне места постоянной дислокации: проводы личного состава, командированного для выполнения спе-

циальных заданий в других регионах, встреча личного состава после выполнения специальных заданий и т. п.; отданием почестей: возложение венков, цветов к памятникам, мемориалам, обелискам сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, и т. п.; завершением службы: проводы сотрудника в отставку, чествование ветеранов и др. [3]

В заключение на основе проведенного краткого анализа можно выделить следующие направления формирования профессионально ориентированной организационной культуры вуза МВД России:

- представление в образовательной организации государственной и ведомственной символики (флагов, знамен, портретов и т. п.) отражающих государственную и ведомственную принадлежность образовательной организации и специфики профессиональной деятельности;

- формирование в образовательной организации системы наглядной агитации (стенды, банеры, доски почета и т. п.) обеспечивающей воспитание личности курсантов в духе патриотизма, приверженности общечеловеческим и профессиональным ценностям, соблюдения норм профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел;

- формирование ценностного отношения курсантов, преподавателей и сотрудников вспомогательных служб образовательной организации к ношению форменной одежды сотрудника органов внутренних дел;

- поддержание в образовательной организации МВД России ведомственных и воинских традиций и ритуалов, закреплённых в уставах, наставлениях, инструкциях и положениях;

- формирование в образовательной организации и обеспечение принятие курсантами норм и правил поведения сотрудника органов внутренних дел в соответствии кодексом этики и служебного поведения государственных

служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

При этом следует учитывать и значимую особенность организационной культуры любого вуза – это наличие как минимум двух глобальных субкультур: культуры обучающихся и культуры преподавателей (а также обеспечивающего персонала). Эти субкультуры не тождественны. При этом необходимо учитывать и неоднородность указанных субкультур. Так специфика профессио-

нальной деятельности преподавательского и обеспечивающего персонала вуза различна. Это вызывает необходимость дополнительного исследования различных субкультур образовательных организаций и особенностей их влияния на процесс формирования профессиональной компетентности обучающихся в современных вузах.

Список литературы

1. Аксеновская Л. Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2008. – 41 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 239 с.
3. Евтихов О. В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов: монография. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 181 с.
4. Ионцева М. В. Социально-психологические основы формирования корпоративной культуры вуза: автореф. дис. ... д-ра психол. – М., 2006. – 46 с.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. / под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – С. 50–121.
6. Маршуба О. А. Культура и организационная культура: сущность и взаимозависимость феноменов // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2016. – № 13. – С. 38–43.
7. Некрасов И. Н. Социально-психологические условия развития организационной культуры подразделений силовых структур: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2017. – 24 с.
8. Организационная культура / И. В. Грошев [и др.]. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 288 с.
9. Сметанина М. Д. К вопросу о соотношении понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» // Гуманитарная парадигма. – 2018. – № 3 (6). – С. 63–69.
10. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: пер. с англ. / под ред. Т. Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.