

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

УДК 159.9.07

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК КОМПОНЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

**О. В. Евтихов, В. А. Адольф**

Статья посвящена вопросу содержания организационной культуры ведомственных вузов правоохранительных органов как компонента образовательной среды, в которой формируются личность и профессиональная компетентность курсантов. В ней представлены результаты оценки курсантами и сотрудниками типа и компонентов организационной культуры вуза правоохранительных органов.

*Ключевые слова:* организационная культура, образовательная среда, курсант, профессиональная компетентность.

Необходимость изучения образовательной среды современных образовательных организаций значительно возросла в последнее десятилетие. Реализация компетентностного подхода к образованию в вузе приводит к актуализации проблемы совершенствования методов и педагогических технологий формирования компетенций и личностного воспитания обучаемых в процессе обучения в вузе, целенаправленного развития их профессионально важных качеств как будущих специалистов. При этом не вызывает сомнения, что формирование личности обучаемого осуществляется под влиянием не только целенаправленного образовательного процесса, но и специфической образовательной среды, в которой он находится. Как отмечал А. С. Макаренко, человек не воспитывается по частям, он создается всей суммой влияний, которым он подвергается. В связи с этим возникает потребность анализа образовательной среды, в которую погружены обучаемые на протяжении обучения, определения роли и степени влияния на процесс развития их личности различных ее компонентов<sup>1</sup>.

Комплексное влияние образовательной среды наиболее выражено в ведомственных вузах силовых структур. Особенностью подобных вузов является то, что они являются закрытыми образовательными учреждениями, курсанты проживают на территории вузов по армейскому (казарменному) типу, с ограничением свободы выхода за пределы института. Поэтому значительная часть социального взаимодействия во время учебной и служебной деятельности происходит в пространстве образовательного учреждения<sup>2</sup>. Это создает необходимость более тщательного анализа

и выстраивания всех компонентов образовательной среды вуза в целостную, социально устойчивую систему, обеспечивающую формирование профессиональных компетенций курсантов и слушателей в процессе обучения.

Важным компонентом образовательной среды является организационная культура вуза. Интерес к исследованию организационной культуры первоначально был связан с проблемой повышения организационной эффективности. Это обусловлено тем, что установлена взаимосвязь между организационной культурой и эффективностью труда сотрудников организации. Организационная культура, как и, выполняет две важные социальные функции: аккумуляция, хранение и передача образцов отношений, поведения и опыта; сплочение людей. Никакой коллектив, численность которого превышает несколько десятков человек, а тем более группы из сотен и тысяч людей, не может сплотиться и устойчиво функционировать лишь на основе взаимных симпатий ее членов. Для этого люди слишком различны, а чувства симпатии изменчивы и неустойчивы. Чтобы сплотить большую социальную группу, нужны ясные и устойчивые основы, которые могут объединять людей в организованную общность. Этой основой является общая культура, которая, в совокупности с имеющимися в ней нормами, традициями и ритуалами, помогает управлять как сотрудниками отдельной организации, так и целой нацией<sup>3</sup>.

Если можно говорить о том, что организация имеет душу, то этой «душой» является организационная культура. Именно организационная культура во многом отвечает на вопрос «Как мы себя ведем?». Она регламентирует поведение в отношении клиентов, коллег, руководителей, партнеров и других людей или явлений. При этом организационная культура является важным управленческим ресурсом руководителя, так как при отсутствии прямых инструкций именно организационная культура определяет особенности поведения и взаимодействия людей в организации.

Внимание исследователей к изучению организационной культуры вузов правоохранительных органов имеет особое значение в контексте формирования профессиональной компетентности курсантов, так как именно в организационной культуре аккумулированы профессиональные нормы и ценности.

Учебно-служебная деятельность курсантов подчинена требованиям устава и субординационных отношений. Большая часть жизнедеятельности и личного времени курсантов определяется приказами, правилами, нормами, традициями. Особое внимание уделяется ритуалам (принятие присяги, построение, прохождение торжественным маршем, торжественные поздравления / вручение наград, чествование ветеранов, почитание знамени и др.). Все это является компонентами организационной культуры и оказывает значительное влияние на формирование личности обучаемых и их профессиональное становление.

В данной статье представлены некоторые результаты исследования организационной культуры вуза правоохранительных органов. Под термином «организационная культура» далее понимается совокупность коллективных базовых представлений, групповых норм и ценностей, определяющих особенности поведения и взаимодействия сотрудников (обучаемых) в различных видах деятельности, а также функционирующей в ней системы управления<sup>4</sup>.

Для изучения особенностей организационной культуры подразделением психологического обеспечения СибЮИ ФСФН России было проведено исследование с использованием методики К. Камерона и Р. Куина (вариант Т. О. Соломанидиной<sup>5</sup>). Методика применялась в адаптации опросника и описании типов организационной культуры в соответствии со спецификой ведомственного вуза. В основу методики положена типология, описывающая иерархическую (бюрократическую), рыночную, клановую и адхократическую типы организационной культуры.

Клановая культура (тип А) характеризуется организацией деятельности на основе общности интересов, доброжелательности и дружелюбности. Подобные организации похожи на «большие семьи». Лидеры организаций воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как «родители». Организация держится вместе благодаря преданности и традициям. Высока обязательность организации. Акцент в деятельности организации делается на долгосрочном профессиональном совершенствовании личности сотрудников, сплоченности коллективов и обеспечении благоприятного морального климата в организации.

Адхократическая культура (тип В) отличается организацией деятельности на основе творчества и предприимчивости сотрудников. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми созидать и рисковать. Связующей сущностью организации является преданность инновациям и развитию. Подчеркивается необходимость деятельности на «переднем рубеже». В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Организация поощряет личную инициативу и свободу сотрудников.

Иерархическая (бюрократическая) культура (тип С) — характеризуется организацией деятельности на основе рациональности, формализованности и структурированности процедур. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Лидеры выступают основными организаторами и координаторами. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности показателей деятельности.

Таблица 1. Сводные результаты исследования организационной культуры вуза правоохранительных органов

Параметр культуры	Тип	Теперь	Предпочт.
		сотрудники	
		курсанты	
<b>1. ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ</b>			
Организация подобна большой семье. Люди имеют много общего	А	14,2	24,7
		27,1	39,2
Организация очень динамична и проникнута предприимчивостью. Люди готовы жертвовать собой ради общей цели	В	10,5	21,7
		9,3	14,3
Организация ориентирована на результат и выполнение задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели	С	27,3	22,3
		30,4	22,1
Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей определяются правилами, инструкциями, процедурами	D	48,0	31,3
		33,2	24,4
<b>2. СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
Представляет собой постоянный анализ работы, стремление руководителя помочь и научить	А	18,0	31,5
		20,3	28,1
Служит примером предприимчивости, новаторства и склонности к риску	В	16,0	17,1
		18,4	20,4

Продолжение таблицы

Служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результат	C	34,4	14,6
		37,4	20,1
Является примером координации, четкой организации деятельности	D	31,6	36,8
		23,9	31,4
<b>3. УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
Характеризуется поощрением командной работы, единодушием и участием в принятии решений	A	18,5	28,8
		28,6	35,4
Характеризуется поощрением индивидуальной инициативы, новаторства, свободы и самобытности	B	12,0	22,2
		19,8	27,3
Характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к эффективности и поощрением достижений	C	30,5	23,8
		28,5	15,2
Характеризуется гарантией занятости, требованиями подчинения, предсказуемостью и стабильностью в отношениях	D	39,0	25,2
		23,1	22,1
<b>4. СВЯЗУЮЩАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность в организации находится на высоком уровне	A	17,1	37,5
		26,1	27,9
Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах	B	15,1	21,5
		15,3	18,4
Организацию связывают воедино акцент на достижении поставленных целей и выполнении поставленных задач	C	22,6	23,8
		22,2	21,6
Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Плановый ход деятельности организации считается необходимым	D	45,2	17,2
		36,4	32,1
<b>5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ</b>			
Гуманное развитие. Поддержка высокого доверия к сотрудникам, открытость. Участие сотрудников в процессе управления	A	14,9	26,2
		15,1	21,9
Обретение новых ресурсов, решение новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей	B	24,4	28,0
		12,4	11,6
Конкурентные действия и достижения. Преобладает целевое напряжение сил и стремление к лидерству в своей сфере деятельности	C	25,6	21,1
		36,7	30,4
Неизменность и стабильность. Важнее всего эффективность, контроль и плановость	D	35,1	24,7
		35,8	36,1
<b>6. КРИТЕРИИ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
В организации считается, что успех – это в первую очередь слаженно работающий коллектив, увлеченность людей делом и забота о людях	A	24,4	43,9
		28,1	30,4
Организация определяет успех на базе обладания уникальными и современными технологиями и оказания самых современных образовательных услуг	B	19,7	19,6
		12,3	36,1
Ключ к успеху – профессиональное лидерство в своей сфере деятельности	C	26,2	18,2
		20,1	12,1
Успех определяют надежность, неизменность и стабильность	D	29,7	18,3
		39,5	21,4

Рыночная культура (тип D) основана на организации деятельности, ориентированной исключительно на результат. Главной заботой руководителей и сотрудников является выполнение поставленной задачи. Лидеры — твердые и нередко суровые руководители, они неколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении добиваться поставленных целей, при этом результат важнее средств (исполнителей).

Респондентам предлагалось оценить имеющиеся (теперь) и предпочитаемые (предпочт.) параметры организационной культуры. Общая выборка исследования составила 212 сотрудников постоянного и переменного составов. В число сотрудников постоянного состава вошли преподаватели и руководители вуза (отслужившие в правоохранительных органах более 10 лет), из числа переменного состава были опрошены курсанты 1 и 2 курсов. Сводные результаты исследования приведены в табл. 1.

По результатам исследования, обобщенный тип организационной культуры определяется как «рыночно-иерархический», для которого характерны высокий уровень формализации и структурированности жизни и деятельности сотрудников. Данная организационная культура ориентирована на жесткое руководство, подчинение формальным и нормативным правилам и приказам. Преобладают вертикальные служебные отношения, основанные на иерархии и субординации.

При этом по ряду параметров сотрудники отмечают, что им было бы предпочтительнее работать в организации с кланово-иерархическим типом организационной культуры. В частности, анализ результатов исследования показал, что существуют различия между реальными (теперь) и желаемыми (предпочтительными) компонентами организационной культуры вуза в восприятии сотрудников.

Так, по параметру «общий стиль лидерства», по результатам исследования, для сотрудников предпочтительнее было бы работать в организации, где руководитель не только «служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результат» (тип D), но и «представляет собой постоянный анализ работы, стремление помочь и научить» (тип A), см. рис. 1.

Подобные результаты отмечаются и по параметру «связующая сущность организации». Сотрудникам было бы предпочтительнее, чтобы организацию связывали воедино не только «формальные правила и официальная политика» (тип D), а «преданность делу и взаимное доверие» (тип A.), см. рис. 2.

Схожие результаты отмечаются и по параметру «критерии успеха организации». В частности, сотрудники отмечают, что успех определяют не только «надежность, неизменность и стабильность, рентабельность и низкие затраты» (тип D), но и «слаженно работающий коллектив, увлеченность людей делом и забота о людях» (тип A), см. рис. 3.

Отмечаются также различия в восприятии имеющихся и предпочитаемых компонентов организационной культуры сотрудниками постоянного состава вуза

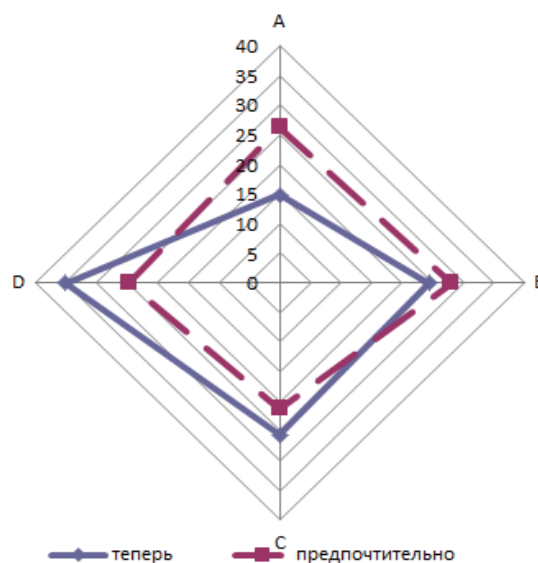


Рис. 1. Общий стиль лидерства

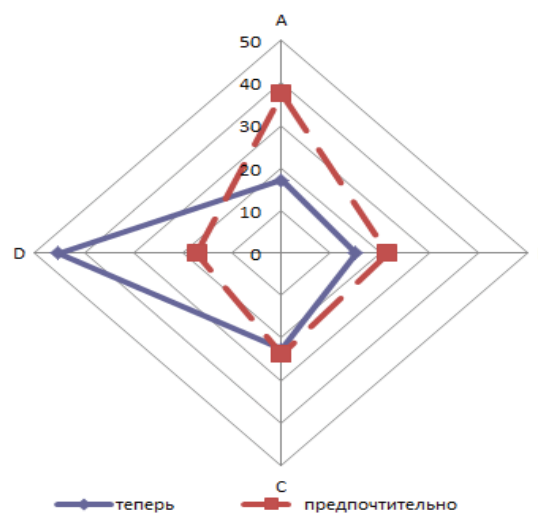


Рис. 2. Связующая сущность организации

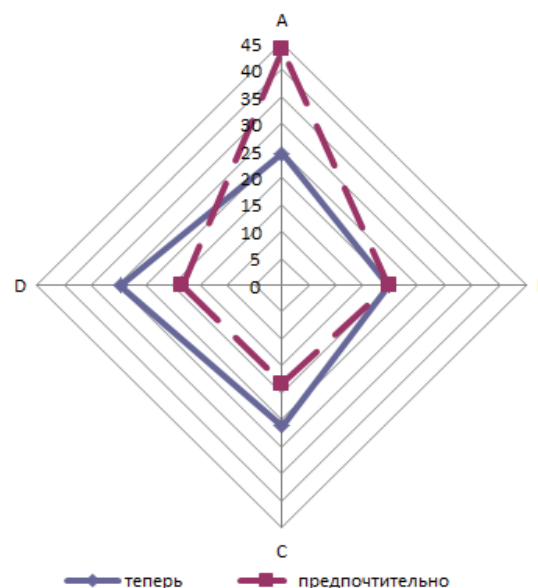


Рис. 3. Критерии успеха организации

Таблица 2. Результаты оценки некоторых параметров организационной культуры курсантами

ПАРАМЕТРЫ КУЛЬТУРЫ	Тип	Теперь	Предпочт.
		сотрудники	
		курсанты	
<b>СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ</b>			
Обретение новых ресурсов, решение новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей	В	24,4	28,0
		12,4	11,6
<b>КРИТЕРИИ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
Успех организации строится на базе обладания уникальными и современными технологиями и оказания самых современных образовательных услуг	В	19,7	19,6
		12,3	36,1

и курсантами. Эти различия в той или иной степени касаются всех параметров. В большей степени курсанты (в сравнении с сотрудниками) выделяют следующие актуальные компоненты организационной культуры:

- организационная сплоченность (орг. сплоч.) — организация подобна большой семье, люди имеют много общего;
- организационная командность (орг. командн.) — организация характеризуется поощрением командной работы, единодушием и участием в принятии решений (см. рис.4).

Это, на наш взгляд, отражает специфику учебной и служебной деятельности курсантов, в том числе связанную с совместным проживанием на территории института.

В меньшей степени (по сравнению с сотрудниками) курсанты отмечают выраженность в организационной культуре параметров:

- критерии успеха организации — обретение новых ресурсов, решение новых проблем, апробация нового и изыскание возможностей;
- стратегические цели организации — успех определяется на базе обладания уникальными и современными технологиями и оказания самых современных образовательных услуг.

При этом курсанты отмечают, что предпочли бы значительное повышение организационной культуры по последнему параметру, что задает вектор для развития педагогических технологий в вузе (см. табл. 2).

В заключение подчеркнем, что организационная культура является важным компонентом

образовательной среды в образовательной организации, выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Соответственно, при формировании профессиональных компетенций курсантов в образовательной среде вуза необходимо, как минимум, учитывать особенности организационной культуры вуза, а как максимум — управляемо формировать организационную культуру, способствующую построению соответствующих компетенций и профессионально важных качеств курсантов.

Различия в восприятии имеющихся и предпочтительных компонентов организационной культуры в среде сотрудников постоянного состава вуза и в курсантской среде не могут не отличаться. Значение имеют векторы различий и то, насколько эти различия способствуют или препятствуют формированию профессиональных компетенций курсантов и их личностному развитию как сотрудников полиции. Это требует более обширного и детального исследования организационной культуры разных вузов правоохранительных органов в современных условиях.



Рис. 4. Результаты в восприятии имеющихся (теперь) и предпочтительных (предпочт.) компонентов организационной культуры сотрудниками постоянного состава вуза и курсантами

<sup>1</sup> Адольф В. А., Лукьяненко М. В., Чурляева Н. П. Количественная оценка компетентности выпускников интегрированной системы обучения и возможности ее повышения // Педагогическое образование и наука. 2011. № 11. С. 22–31.

<sup>2</sup> Невирко Д. Д., Евтихов О. В. Организация и методика социопсихологического обеспечения учебной и служебной деятельности образовательного учреждения правоохранительных органов. Красноярск, 2012. 232 с.

<sup>3</sup> Евтихов О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития. Красноярск, 2011. 288 с.

<sup>4</sup> Евтихов О. В. Психология управления персоналом. СПб., 2010. 319 с.

<sup>5</sup> Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. М., 2009. 624 с.