



УДК 378



Олег Владимирович ЕВТИХОВ,

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

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА МВД РОССИИ

ORGANIZATIONAL CULTURE OF A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF THE RUSSIAN FEDERATION

В статье рассматривается организационная культура как компонент образовательной среды вуза МВД России. Раскрывается общее представление об организационной культуре, содержание таких артефактов организационной культуры, как традиции и ритуалы, нормы и правила, применительно к ведомственным вузам МВД России. Представлены краткие результаты оценки курсантами и сотрудниками типа организационной культуры вуза МВД России, проанализированы различия имеющихся и предпочтительных параметров организационной культуры в восприятии курсантов и сотрудников постоянного состава.

The article considers the organizational culture as a component of educational environment of a higher educational institution of the MIA of Russia. The notion of organizational culture, the content of such organizational culture artifacts as traditions and ceremonies, norms and rules of educational institutions of MIA of Russia as well as the results of cadets' and staff assessment of the type of organizational culture of a higher educational institution of the MIA of Russia and the difference between existing and preferred parameters in cadets' and staff organizational culture perception are presented in the article.

Ключевые слова: организационная культура, образовательная среда, курсант, образовательная организация.

Keywords: organizational culture, educational environment, cadet, educational institution.

Интерес к исследованию организационной культуры значительно возрос в последнее время, что связано с проблемой повышения результативности профессиональной деятельности и организационной эффективности сотрудников различных ведомств и профессий. В организационной культуре заложены профессиональные нормы и традиции, она отражает и регламентирует профессиональное поведение и взаимоотношения сотрудников и является важным управленческим ресурсом руководителя, т.к. в ситуации отсутствия прямых предписаний как поступить в той или иной ситуации именно организационная культура определяет особенности поведения людей и их отношение к профессиональной деятельности.

Особое внимание в современных условиях уделяется изучению организационной культуры в ведомственных образовательных учреждениях МВД России. Особенностью 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 ее носителей – обучающихся. 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, обеспечению принятия ими существующих профессиональных правил и норм поведения.

В данной статье представлены краткие результаты исследования, направленного на изучение специфики организационной культуры вуза МВД России и выявление различий в субкультурах сотрудников постоянного и переменного составов.

Первоначально отметим ключевые понятия и наиболее значимые структурные элементы. Под термином «организационная культура вуза» далее понимается совокупность коллективных базовых представлений, групповых норм и ценностей образовательного учреждения, определяющих особенности поведения и взаимодействия ее сотрудников и обучающихся в различных видах деятельности, а также функционирующей в ней системы управления.

Организационная культура во многом отвечает на вопрос: «Как мы себя ведем?». Она регламентирует поведение в отношении коллег, руководителей, партнеров и особенности выполнения профессиональных задач. При этом организационная культура является важным компонентом образовательной среды вуза МВД России, выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм, традиций и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Соответственно, в процессе профессиональной подготовки курсантов необходимо учитывать особенности организационной культуры образовательного учреждения и управляемо формировать организационную культуру вуза, способствующую формированию соответствующих компетенций и профессионально важных качеств курсантов, что требует ее детального изучения.

В структуре организационной культуры традиционно выделяются три базовых уровня: внешний (поверхностный), внутренний (подповерхностный) и глубинный.

Внешний (поверхностный) уровень – видимые артефакты организационной культуры. Это видимая часть организационной культуры, включающая в себя такие конкретные наблюдаемые артефакты, как символика организации (профессиональной структуры, ведомства), форменная одежда, архитектура зданий, планировка и оформление помещений, действия людей (традиции, ритуалы, церемонии, взаимоотношения и т.д.), особенности структурирования времени и т.п. На этом уровне артефакты организационной культуры легко обнаружить, но их непросто интерпретировать без анализа содержания ее внутреннего и глубинного уровней.

Внутренний (подповерхностный) уровень – провозглашаемые в организации и принимаемые сотрудниками общие ценности, убеждения и нормы поведения. Все внешне наблюдаемые проявления организационной культуры являются отражением и проявлением общепринятых в организации норм, убеждений и ценностей. Процесс формирования последних достаточно сложен, требует времени и во многом связан с лидерскими позициями формальных и неформальных лидеров, а также с основополагающими культурными представлениями.

Глубинный уровень – основополагающие культурные представления. К ним относятся традиционные, национальные, культурно-исторические и религиозные основы и предпосылки организационной культуры, включающие в себя базовые основополагающие представления о характере окружающего мира, человеческой природы, человеческих взаимоотношений и другие проявления менталитета. Эти во многом неосознаваемые представления (часто принимаемые как естественные, само собой разумеющиеся) оказывают существенное влияние на общий характер организационной культуры. Человек может не осознавать нормы и традиции национальной культуры, в которой он живет, хотя и придерживается их. Но он сразу замечает их изменение, если оказывается в другой национальной культуре. [6]



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. Рассмотрим наиболее значимые из этих компонентов. Наиболее заметным компонентом организационной культуры является форменная одежда сотрудников органов внутренних дел. Ее ношение подчеркивает ведомственную принадлежность, соответственно, предполагает и приверженность профессиональным ценностям. При этом одевание 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.

Еще одним значимым компонентом организационной культуры являются поддерживаемые в организации традиции и ритуалы. В самом общем виде традиции – это духовный кодекс, передающийся из поколения в поколение, оберегаемый и поддерживаемый неукоснительным соблюдением требований, изложенных в нем. Другими словами, традиция – это разновидность обычая, отличающаяся особой устойчивостью и повторяемостью из поколения в поколение. Каждому обществу присущи свои традиции, многие из которых представляют собой совокупность устойчивых идеалов, обычаев, норм и правил поведения, в которых запечатлен богатейший опыт борьбы и созидания. Как отмечает В. Акиндинов, в нашей стране традиции – это краткая летопись всех народов России. Это сплав духовной культуры с трудовым и боевым опытом. В качестве традиций выступают правила и нормы поведения, взгляды, обычаи и общественные установки. Все традиции буквально дышат историей. На протяжении веков одни из них крепили и развивались, другие постепенно теряли значение и отмирали. [1]

В вузах МВД России соблюдаются многие воинские традиции которые являются частью национально-государственных традиций. Под ними понимаются исторически сложившиеся в правоохранительных органах устойчивые специфические формы общественных отношений в виде установленного порядка, правил и норм поведения военнослужащих, сформированных ценностей и поддерживаемых обычаев. Формируя порядок поведения и взаимодействия сотрудников, традиции вносят существенный вклад в подготовку специалистов в вузах МВД России и оказывают значительное влияние на их морально-психологическое состояние. 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.

Особое внимание в ведомственных вузах уделяется ритуалам (принятие присяги, построения, 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 обучающихся и их профессиональное становление. Под ритуалами подразумеваются повторяющиеся действия и процедуры, имеющие символическое значение. Воинский ритуал – это исторически сложившаяся форма поведения военнослужащих при совершении торжественных и траурных церемоний, а также обрядов. К ним относятся празднование государственных праздников, вручение наград, присвоение специальных званий, закрепление личного оружия и другие. На полях сражений воинские ритуалы были испытанным средством формирования и закалки боевого духа, укрепления братского единства и нерушимой сплоченности бойцов и командиров. В них ярко воплощались героизм, мужество и отвага, проявленные защитниками Родины в боях против врагов России. [3]



Ритуалы закреплены в уставах, наставлениях, инструкциях, положениях. Заступление на дежурство, развод и смена караула, строевые смотры, парады, общие вечерние поверки, учения раскрывают взаимосвязь учебной и служебной деятельности, курсантских будней, воспитывают профессионально важные качества сотрудника полиции. 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 того чтобы понять смысл любого ритуала, необходимо обратиться к истории его возникновения. История позволяет понять, почему ритуал именно такой, что означает каждое составляющее его действие. Например, 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.

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 поверки и др.;

выполнением служебных обязанностей вне места постоянной дислокации: проводы личного состава, командированного для выполнения специальных 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. [2]

Нормы и правила, с формальной точки зрения, – это закрепленные в профессиональной деятельности вуза (письменно или устно) стандарты поведения, которых придерживаются ее сотрудники в процессе деятельности и взаимодействия. Нормы могут быть не прописаны, но выполняться, потому что «так принято».

В органах внутренних дел регламентированы этические правила поведения и взаимодействия сотрудника полиции. До октября 2013 года они были закреплены в Кодексе профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138). Данный кодекс отменен приказом МВД РФ от 31 октября 2013 г. №883. Этим же приказом рекомендовано руководствоваться Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.).

Указанный Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности. Он служит основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля.

Так, в соответствии с основными принципами данного кодекса сотрудники органов внутренних дел призваны:

– исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления;



– соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

– не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

– воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности государственного (муниципального) служащего;

– соблюдать установленные в государственном органе или органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации; и другие. [5]

Предполагается, что профессионально-служебная этика выполняет различные функции, в том числе способствует сплочению сотрудников, формированию здорового психологического климата, обеспечению эффективности служебной деятельности, нравственному и эстетическому воспитанию. Также разработано множество различных специальных рекомендаций руководителям и сотрудникам, содержащих правила поведения в различных сферах профессиональной деятельности.

Следует отметить значимую особенность организационной культуры вуза МВД России – это наличие как минимум двух глобальных субкультур: культуры сотрудников постоянного состава (преподаватели, курсовые командиры, обеспечивающий персонал) и

культуры переменного состава – обучающиеся. Эти субкультуры отличаются, что связано с различием ведущей профессиональной деятельности, социально-бытовых условий проживания, возрастных различий в интересах и много другого. При этом необходимо отметить и неоднородность самих указанных субкультур. Специфика профессиональной деятельности преподавательского и обеспечивающего персоналов вуза различна. Не тождественна организационная культура и в образовательных сферах курсантов и слушателей, обучающихся на факультетах профессиональной подготовки и повышения квалификации. Это вызывает необходимость исследования различий курсантской организационной субкультуры и субкультуры сотрудников (работников) постоянного состава вуза.

Для изучения особенностей организационной культуры в СибЮИ МВД России проводится мониторинг с использованием методики К. Камерона и Р. Куинна (вариант Т.О. Саламанидиной [4]). Методика используется в адаптации опросника и описания типов организационной культуры применительно к специфике 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 или главы организаций воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традициям. Высока обязательность организации. Она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату.

Адхократическая культура (тип В) характеризуется 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.

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 и стабильных показателей деятельности.

Рыночная культура (тип D) характеризуется организацией деятельности, ориентированной на результат. Главной заботой руководителей и сотрудников является выполнение поставленной задачи. Лидеры – твердые и требовательные руководители. Организацию связывает акцент на стремлении добиваться поставленных целей, при этом результат важнее средств (исполнителей).

Респондентам предлагается оценить имеющиеся и предпочитаемые параметры организационной культуры.

По результатам исследования, проведенного в 2017 г., обобщенный тип организационной культуры вуза определяется как «иерархический» с элементами «рыночной» (как и в более ранних исследованиях), для которых 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, что вполне соответствует специфике профессиональной деятельности силовых структур.¹

При этом и курсанты, и сотрудники постоянного состава предпочли большую выраженность в организационной культуре элементов «кланового «типа» – формируемого на основе общности интересов, доброжелательности и дружелюбности. Результаты восприятия имеющихся и предпочтительных параметров организационной культуры курсантами и сотрудниками постоянного состава вуза приведены на рисунках 1 и 2. При этом отмечаются различия в восприятии имеющихся и предпочтительных параметров организационной культуры курсантами и сотрудниками постоянного состава. Различия касаются многих компонентов, но курсанты и сотрудники предпочли бы большую выраженность организационной культуры по следующим:

«организационная сплоченность» – организация подобна большой семье, люди имеют много общего – за счет снижения компонента «организационная структурность» – организация жестко структурирована и строго контролируется, действия людей определяются правилами, инструкциями, процедурами» (см. рис. 3);

«успех как слаженность» – в организации считается, что успех это в первую очередь слаженно работающий коллектив, увлеченность людей делом и забота о людях» – за счет снижения компонента «успех как надежность» – надежность, неизменность и стабильность» (см. рис. 4);

«организационная командность» – характеризуется поощрением командной работы, единодушием и участием в принятии решений» – за счет снижения компонента «организационная стабильность» – характеризуется гарантией занятости, требованиями подчинения, предсказуемостью и стабильностью в отношениях» (см. рис. 5).

Цифровые данные оценки некоторых параметров организационной культуры вуза МВД России курсантами и сотрудниками постоянного состава приведены в таблице.

¹ Общая выборка исследования составила 224 сотрудника постоянного и переменного составов. В число сотрудников постоянного состава вошли преподаватели и сотрудники обеспечивающих подразделений, проработавшие в вузе более 1 года. Из числа переменного состава были опрошены курсанты, проживающие на территории института в течение года (перешедшие на 2 курс).

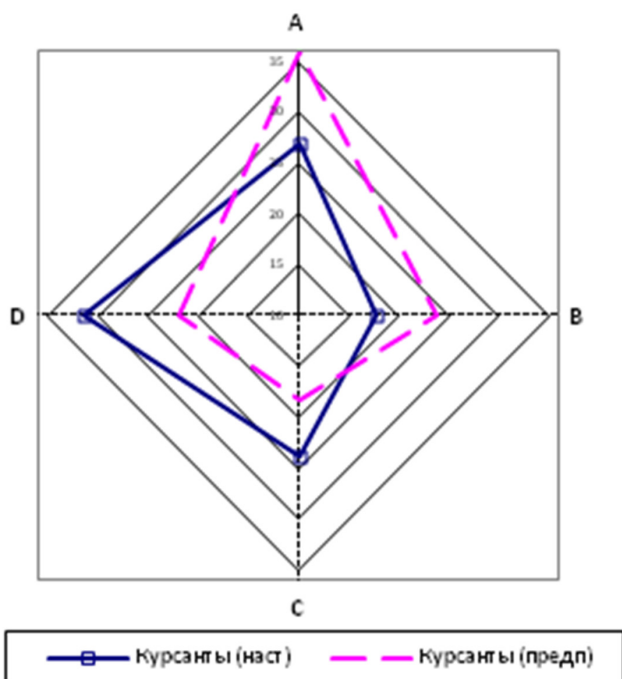


Рис. 1. Результаты исследования
организационной культуры в среде
сотрудников переменного состава

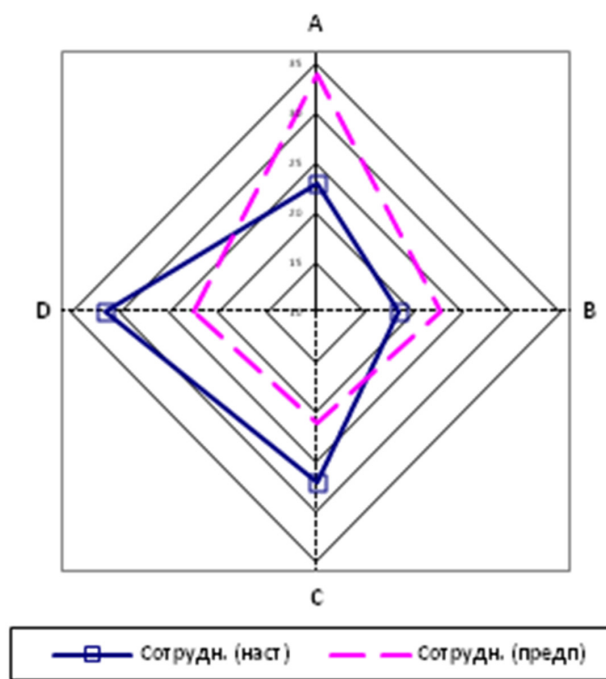


Рис. 2. Результаты исследования ор-
ганизационной культуры в среде со-
трудников постоянного состава

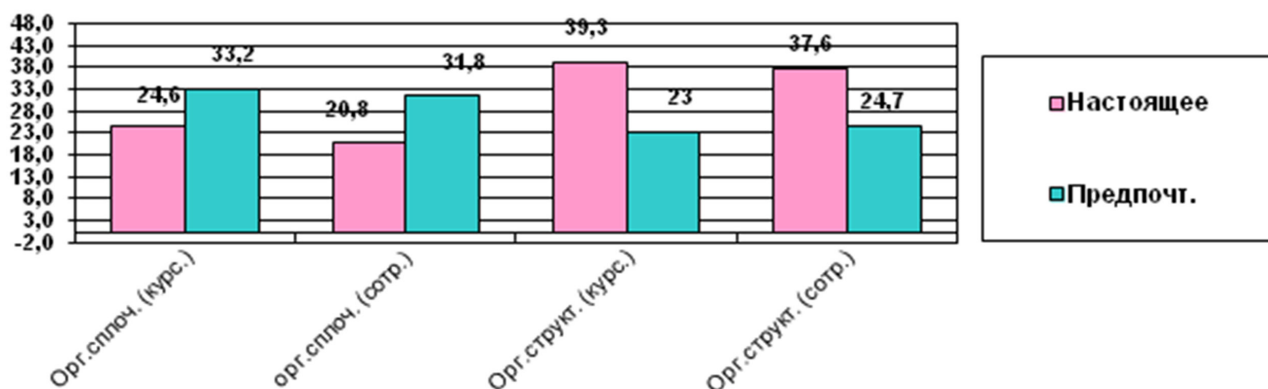


Рис. 3. Восприятие имеющихся и предпочтительных компонентов организа-
ционной культуры по параметру «критерии успеха организации»

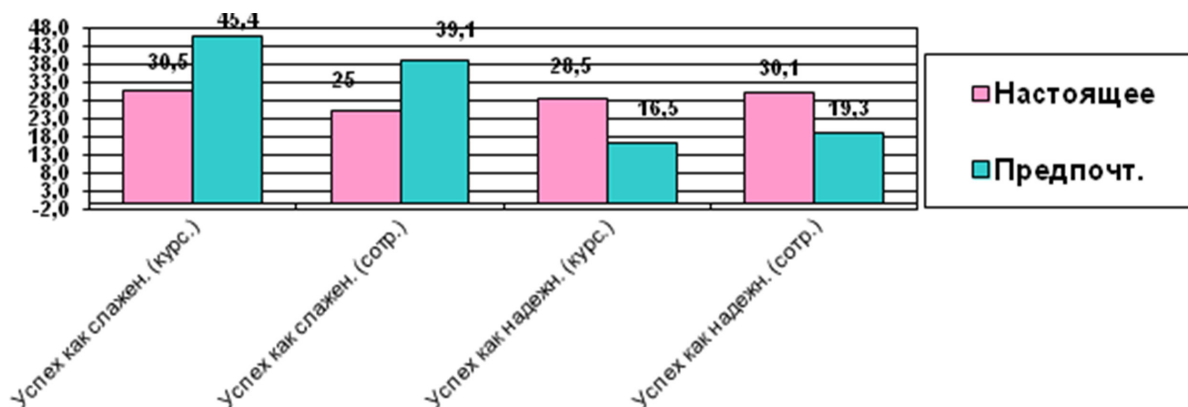


Рис. 4. Восприятие имеющихся и предпочтительных компонентов организа-
ционной культуры по параметру «критерии успеха организации»

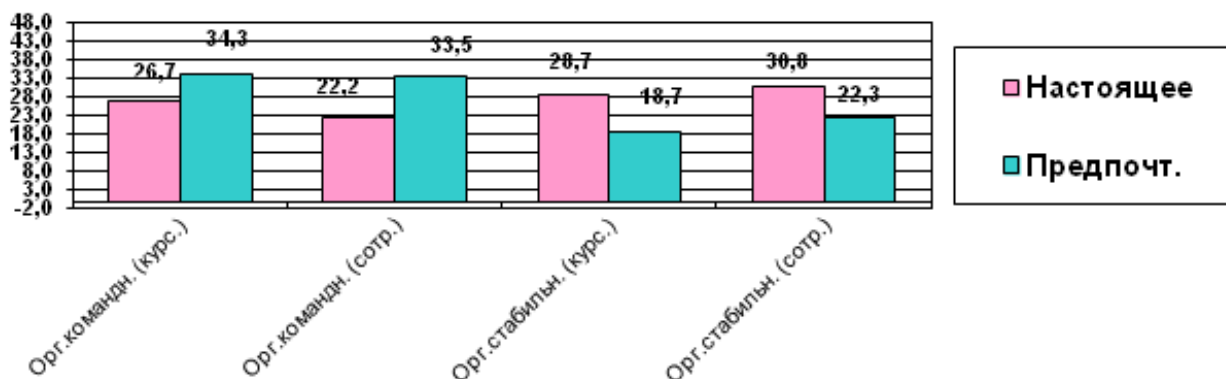


Рис. 5. Восприятие имеющихся и предпочтительных компонентов организационной культуры по параметру «управление сотрудниками в организации»

Таблица

ДАННЫЕ ОЦЕНКИ ПАРАМЕТРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА МВД РОССИИ КУРСАНТАМИ И СОТРУДНИКАМИ ПОСТОЯННОГО СОСТАВА

ПАРАМЕТР КУЛЬТУРЫ	Тип	Сотрудники		Курсанты	
		наст	предп	наст	предп
ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ					
Организация подобна большой семье. Люди выглядят как имеющие много общего	A	20,8	31,8	24,6	33,2
Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей определяются правилами, инструкциями, процедурами	D	37,6	24,7	39,3	23,0
КРИТЕРИИ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ					
В организации считается, что успех – это в первую очередь слаженно работающий коллектив, увлеченность людей делом и забота о людях	A	25,0	39,1	30,5	45,4
Успех определяют надежность, неизменность и стабильность	B	30,1	19,3	28,5	16,5
УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ					
Характеризуется поощрением командной работы, единодушием и участием в принятии решений	A	22,2	33,5	26,7	34,3
Характеризуется гарантией занятости, требованиями подчинения, предсказуемостью и стабильностью в отношениях	D	30,8	22,3	28,7	18,7
СВЯЗУЮЩАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ					
Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность в организации находится на высоком уровне	A	21,2	31,9	26,7	29,6
Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Плановый ход деятельности организации считается необходимым	D	31,1	17,3	29,2	22,2



Следует отметить, что различия в восприятии имеющихся и предпочтительных компонентов организационной культуры, с одной стороны, могут быть отражением имеющихся «полюсов напряжения» организационной культуры, с другой – выступать ресурсом развития и индикатором производимых изменений.

В меньшей степени различаются ответы «в настоящее время» и «предпочитаемые» по таким компонентам организационной культуры, как «организация служит примером предприимчивости, новаторства и склонности к риску», «является примером координации и четкой организации», «организация определяет успех на базе обладания уникальными и современными технологиями и оказания самых современных образовательных услуг»,

что может отражать достаточную удовлетворенность респондентов этими компонентами.

В заключение можно еще раз отметить, что организационная культура является важным компонентом образовательной среды образовательной организации, выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Соответственно, для обеспечения результативности процесса формирования профессиональной компетентности обучающихся необходимо учитывать особенности организационной культуры вуза и управляемо формировать ее значимые компоненты.

Библиографический список

1. Акиндинов, В. История становления и традиции офицерского корпуса русской армии / В. Акиндинов // Ориентир. – 2001. – № 3. – С. 12-16.
2. Евтихов, О.В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов : монография / О.В. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 181 с
3. Серых, В. Воинские ритуалы / В. Серых. – М: Воениздат, 1981. – 161 с.
4. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.
5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих : одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г., протокол №21.
6. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.