

АГИКИ КАК СУБЪЕКТ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРЕ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ

ASICA AS A SUBJECT OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN THE CONTEMPORARY CULTURE OF THE RUSSIAN ARCTIC

L. Zayrnaya

Summary. The relevance of the study is determined by the fact that the modern Russian state pays serious attention to the development of the Arctic zone of the country. The programs and strategies developed by the Government are mainly aimed at its resource-economic development. However, experts note the growing strategic role of culture in the development of the Russian Arctic, especially in the context of acquiring a new national identity. The article notes the increasing role of culture in the development of the Russian Arctic, especially in terms of gaining a new national identity; examines components of organizational culture, its main functions are to increase the effectiveness of the team.

Keywords: the Arctic region, culture, cultural values, organization, organizational culture, personnel, labor efficiency, management.

Заярная Любовь Дмитриевна

*К.ф.н., Арктический государственный институт
культуры и искусств
sakhaimezld@mail.ru*

Аннотация. Актуальность темы определяется повышением внимания к развитию и освоению Арктической зоны страны. Разрабатываемые Правительством программы и стратегии предусматривают ее ресурсно-экономическое развитие. В статье отмечается возрастающая роль культуры в развитии российской Арктики, особенно в условиях обретения новой национальной идентичности; исследуются компоненты организационной культуры, ее основные функции в повышении эффективности деятельности коллектива.

Ключевые слова: Арктический регион, культура, культурные ценности, организация, организационная культура, персонал, эффективность труда, управление.

Культура — сложное и многогранное понятие, которое не имеет однозначного определения. В широком смысле под культурой понимается созданное и накопленное человеческим обществом материальное и духовное богатство, которое служит дальнейшему развитию созидательных возможностей и способностей людей. В узком смысле под культурой понимают духовную культуру — совокупность достижений в науке, искусстве в организации государственной, общественной жизни и быта, в обычаях и нравах в каждую историческую эпоху [7, с. 351]. Термин «культура» в переводе с латинского означает «возделывание», «обрабатывание». Так в античную эпоху культура отождествлялась с образованием. В период Возрождения под культурой понималось творчество (творение человека). В современном понимании культура это совокупность коллективно разделяемых ценностей, убеждений, эталонов поведения индивида, группы, общества в целом [2, с. 3]. Термин «культура» также употребляется для характеристики определенных исторических эпох, обществ, специфических сфер деятельности и жизни: «культура стран Древнего Востока», «культура труда», «культура организации» и т.д.

Впервые вопросы об организационной культуре находят свое отражение в исследованиях Ч. Бернарда, изучавшего проблемы улучшения функционирования организации через удовлетворенность трудом работни-

ка в организации (стимулы, престиж, патриотизм, власть и т.д.).

Однако системные исследования культуры организации начались в восьмидесятых годах прошлого столетия в США в процессе изучения различных аспектов теории организации, менеджмента и поведения персонала.

Общепринятого определения термина «организационная культура» к настоящему времени не выработано, так например ряд ученых изучающих проблемы культуры организации дают следующие определения понятия организационной культуры.

Э. Шейн: «Организационная культура — это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Необходимо, чтобы этот комплекс функционировал достаточно долго, подтвердил свою состоятельность, и потому он должен передаваться новым членам организации как правильный образ мышления и чувств в отношении упомянутых проблем» [2].

С. Мишон и П. Штерн: «Организационная культура есть совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям,

присущим предприятию, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта» [2].

В.Р. Веснин: «Под организационной культурой понимается система исторически сложившихся общих традиций, ценностей, символов, убеждений, формальных и неформальных правил поведения администрации и персонала, выдержавших испытание временем» [1, с. 203].

Стивен П. Роббинз: «Под организационной культурой мы понимаем систему представлений, которой придерживаются все члены организации и которая отличает данную организацию от других» [7, с. 320].

Таким образом из вышесказанного можно сделать вывод о том, что мнения исследователей организационного поведения сходятся в том, что организационная культура это базовые предположения, ценности, символы, существующие в организации. Изучение организационной культуры привели ученых (У. Оучи, Т. Питерс, Р. Уотерман) к выводу о том, что она является важным фактором эффективной работы организации в связи с этим в последние десятилетия отмечается растущая гуманизация организаций, направляющих свои усилия на создание сплоченного коллектива, разделяющего этические и культурные ценности организации, формирование у работников стремление получать не только хорошее вознаграждение за свой труд, но и моральное удовлетворение от выполненной работы.

В последние годы в России наблюдается растущий интерес к феномену организационной культуры не только среди ученых, но и практических работников (управленцев), так например исследуются компоненты организационной культуры, ее основные функции и роль в повышении эффективности деятельности коллектива в том числе встречаются отдельные исследования креативной культуры вуза, взаимосвязь системы менеджмента качества и культуры труда преподавателей и студентов и т.д., в которых отмечается, что учреждения высшей школы, как правило, характеризуются сильной организационной культурой, разделяемой большинством сотрудников. Сильные культуры больше влияют на поведение работников и снижают текучесть кадров. Ее главная особенность состоит в том, что базовые ценности организации разделяются подавляющим большинством работников и близки им. Сильная культура приводит к согласованности действий между работниками в отношении целей, которые ставит организация, обеспечивает сплоченность, лояльность и преданность работников своей организации. По мнению исследователей [3] успешный вуз как носитель сильной организационной культуры, должен иметь сбалансированную стратегию, направленную на формирование благопри-

ятного имиджа и высокой репутации, которые во многом определяются организационной культурой. Особенностью же слабой культуры является неопределенность, неоднозначность, наличие внутренних противоречий.

Организационная культура определяет (раскрывает), чем одна организация отличается от другой, создавая ощущение «особенности», уникальности их организации, формирует преданность работников, в связи с этим выявляется главная функция культуры — это формирование в сознании членов трудового коллектива образа, при котором работники отождествляли бы себя с организацией [3, с. 6]. Таким образом, можно утверждать, что «Культура — это тот социальный связующий материал, который скрепляет организацию: она задает служащим определенные стандарты, на которые они должны ориентироваться в словах и поступках» [7, с. 322].

Высокоразвитой организационной культурой как показывает современные исследования, обладают успешные организации, т.к. именно она составляет стержень (основу) социально-экономического потенциала организации. Если ценности, общие подходы, мировоззрение работников совпадают (созвучны), это обеспечивает активизацию деятельности каждого работника, в конечном итоге создавая синергетический эффект, так как организационная культура способствует эффективности работы организации, за счет повышения личностного потенциала сотрудников. Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что благодаря организационной культуре труд каждого члена коллектива становится более эффективным и приносит удовлетворение.

Арктический государственный институт культуры и искусств был создан в 2000 г. как региональный вуз на базе филиалов федеральных вузов культуры и искусств действующих в Республике Саха (Якутия). В настоящее время институт имеет статус федерального образовательного учреждения стратегической целью (миссией) которого является предоставление образовательных услуг в сфере культуры и искусства, направленных на сохранение культурного наследия народов Арктики.

В структуре института насчитывается девять кафедр, Центр дополнительного профессионального образования, которые обеспечивают подготовку по 14 образовательным программам. В институте обучаются около тысячи студентов по заочной и очной форме. Учебный процесс осуществляют 92 преподавателя из них 58, имеющие ученую степень, научные и почетные звания.

Жизненный цикл института в соответствии с моделью И. Адизеса, (где в жизнедеятельности организации

Таблица 1. Результаты опроса преподавателей и студентов института

Параметры	9–7 баллов		6–4 баллов		3–1 баллов	
	Преподаватели	Студенты	Преподаватели	Студенты	Преподаватели	Студенты
1. Осознание себя и своего места в организации	61,9	64,63	21,9	25,02	16,2	10,35
2. Коммуникационная система и язык общения	38,1	62,71	31,4	28,29	30,5	8,99
3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе	35,7	61,75	32,15	31,25	32,15	6,99
4. Что и как едят люди, привычки и традиции в этой области	14,3	42,10	26,2	31,42	59,5	26,48
5. Осознание времени, отношение к нему и его использование	73,4	54,08	19,0	22,28	7,6	23,64
6. Взаимоотношения между людьми	58,3	57,55	38,1	28,29	3,6	14,16
7. Ценности и нормы	55,2	38,62	32,4	46,06	12,4	15,32
8. Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то	61,9	53,04	31,0	33,46	7,1	13,5
9. Процесс развития работников и научение	63,2	37,95	33,2	42,86	3,6	19,19
10. Трудовая этика и мотивирование	61,4	64,5	30,0	28,49	8,6	7,01

выделяется десять закономерных этапов), можно характеризовать как расцвет организации. Институт имеет сформулированную миссию, четкую структуру и институализированный процесс управления с достаточным контролем основных направлений деятельности организации (качество образования, научная и творческая деятельность и т.д.), систему вознаграждения и стимулирования. Все это обеспечивает поддержание организационной культуры в процессе реализации основных управленческих функций.

Для оценки организационной культуры института был использован метод опроса, на основе десяти параметров, разработанных Ф. Харрисом и Р. Мораном и на наш взгляд взятые вместе они наиболее полно отражают существующую организационную культуру, и выявляет те аспекты, которые желательно изменить.

В процессе проведенного исследования были опрошены 134 студента очной и заочной формы обучения и 21 преподаватель. В анкетировании приняли участие 46,7% мужчин и 53,3% женщин. Выборка соответствует половозрастной и социальной характеристике института.

Результаты проведенного анкетного опроса определялись по среднему показателю ответов по всем вопросам, чтобы составить полную картину организационной культуры вуза. Ответы респондентов оценивались по девятибалльной шкале и нашли свое отражение в таблице 1.

Исследование первого параметра: «Осознание себя и своего места в организации», определяют, что в организационной культуре института проявляются исполнительность, творческий подход к делу, сотрудничество, согласие с взглядами руководства, что является главными ориентирами поведения преподавателей и студен-

тов. Данная культура формирует представление о стандартах и правилах поведения в организации.

Общие результаты исследования характеристики «Коммуникативная система и язык общения» показывают, что в коммуникационную систему института входит чаще всего устная, письменная коммуникации, респонденты в равной степени оценивают разнообразие источников коммуникации. Различия в показателях можно объяснить более требовательным отношением преподавателей к языку общения, обеспечивающего полноценные контакты между людьми и ускоряющего информационный обмен.

Анализ следующей позиции: «Внешний вид, одежда и представление себя на работе» выявили склонность коллектива в большем использовании символов и аксессуаров, ритуалов, нежели чем деловой стиль, что свидетельствует о наличии множества микрокультур в основном в студенческой среде. Для студентов внешний вид имеет большое значение, что свойственно для молодежи вообще, тогда как для преподавателей более важно, «быть» чем «казаться».

Следующий показатель «Привычки и традиции в области питания» демонстрирует низкое качество питания. Результаты опроса преподавателей позволяют говорить о том, люди старшего возраста более рационально относятся к здоровому и качественному питанию. Отсутствие отдельной очереди питания преподавателей и студентов указывает на демократичность сообщества преподавателей и студентов.

Направление «Осознание времени, отношение к нему и его использование» показывает рациональное отношение ко времени и его использование, как у преподавателей, так и у студентов. Степень его точности и соблюдение временного распорядка более выражен

у преподавателей, что можно объяснить спецификой профессиональной деятельности.

Анализ параметра «Взаимоотношения между людьми» свидетельствует о том, что взаимоотношения между людьми строятся исходя из опыта и знаний, мудрости и интеллекта, что подтверждается наличием индивидуального подхода и субординации во взаимоотношениях. В институте существуют взаимопомощь и взаимовыручка, что в целом способствует поддержанию нормального социально-психологического климата и приспособлению людей к организации и друг к другу.

Важным показателем организационной культуры как отмечалось ранее, являются базовые ценности и нормы принятые в организации. Результаты оценки ценностей и норм показывают, что ценят преподаватели и студенты в организационной жизни свое положение, саму работу и учебу, проявляют уважение к вышестоящим по должности, работникам старшего возраста, ответственность, профессионализм и преданность своей организации.

Анализ исследования параметра «Вера и расположение характеризует существование веры в свои силы, в руководство и в его профессионализм, что в конечном итоге оказывают влияние на качество работы.

Исследование характеристики «Процесс развития и обучения» раскрывает направленность работников на сотрудничество, разнообразие форм работы, что способствует росту профессионального мастерства и повышению квалификации преподавателей и возможность самореализации студентов.

Последний показатель «Трудовая этика и мотивирование» выявил отношение к выполняемой работе с позиции ответственности за результат, а мотивированность на высокое качество работы, использование всего лучшего, что есть в организации, создают возможности для формирования модели поведения, принятой в организации.

Анализ основных документов организации, материалы текущей деятельности, результаты опроса преподавателей и студентов позволили сделать вывод о том, что заявляемые принципы деятельности вуза, соответствуют реальной практике управления.

Точка зрения исследователей организационной культуры [4] о том, что основополагающим элементом являются принятые в организации ценности, совокупность которых формирует философию организации, отражающую восприятие организацией себя и своего предназначения, задает главные направления деятельности, нашла свое подтверждение в конкретной организации. Модель организационной культуры института можно с уверенностью отнести к модели, в которой основными элементами являются миссия, цели, стратегия, стиль руководства и лидерства, культура труда, символика, организационная этика и культура качества. Полученные результаты указывают, что в вузе преобладает сильная организационная культура разделяемая большинством работающих, сложившуюся систему ценностей и убеждений, определяющих их организационное поведение и характер жизнедеятельности организации. Однако анализ ответов участников опроса выявил и невысокие показатели по параметрам касающихся качества питания и коммуникационной системы организации и следовательно, требующих усилий по их изменению.

Гипотеза исследования о том, что Арктический государственный институт культуры и искусств является современной организацией с сильной организационной культурой, нашла подтверждение, о чем свидетельствуют результаты проведенного анализа. Базовые ценности организации разделяют большинство преподавателей и студентов образовательного учреждения, что делает ее достаточно успешной и соответствующей реализуемой стратегии — подготовки квалифицированных специалистов в сфере культуры и искусства, призванных обеспечить сохранение культурного наследия народов Арктики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Веснин В. Р. Менеджмент: учеб. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. — 512с.
2. Замедлина Е. А. Организационная культура. Учеб. пособие. — М.: Риор, 2014. — 126 с.
3. Некрасов И. В., Пивоваров И. В., Креативная организационная культура как фактор преодоления сопротивления изменениям в высшем учебном заведении. // Менеджмент в России и за рубежом, № 6, 2013 стр 114–119
4. Мясоедова Т. Г., Малышева Н. И. Организационная культура Российских корпораций // Менеджмент в России и за рубежом № 3, 2009 с. 139–144
5. Куликов Ю. А. Организационная культура и система менеджмента качества // Менеджмент в России и за рубежом № 3, 2009 с. 139–144
6. Иванова Т. Б., Журавлева Е. К. Корпоративная культура и эффективность предприятия; Монография / Иванова Т. Б., Журавлева Е. К. — М.: РУДН, 2013—152 с.
7. Роббинз, Стивен П. Основы организационного поведения. 8-е изд.: пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. — 448 с.