

ПРОФИЛЬНЫЙ АДАПТАЦИОННЫЙ МОДУЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

БЕЗГОДОВ Дмитрий Николаевич – проректор по учебно-воспитательной работе и социальным вопросам, Ухтинский государственный технический университет. E-mail: dbezgodov@ugtu.net

***Аннотация.** Представлен специальный образовательный и социально-коммуникативный проект, основной задачей которого является освоение отдельной категорией студентов УГТУ корпоративной культуры крупнейших организаций-работодателей с целью их максимально успешной адаптации в дальнейшем в коллективах данных организаций.*

***Ключевые слова:** адаптация по месту трудоустройства, внутренняя среда организации, организационная культура, студенческий актив, менеджмент, ценности, общекультурные компетенции*

***Для цитирования:** Безгодков Д.Н. Профильный адаптационный модуль организационной культуры университета // Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 118–124.*

Адаптация выпускника в коллективе по месту первого трудоустройства – вопрос актуальный для любого вуза, а для технического – в особенности. Это обусловлено двумя причинами: во-первых, для будущего инженера выбор места работы значительно менее вариативен, чем для гуманитария, экономиста или специалиста в точных науках; возможность остаться «свободным художником» для него практически равна нулю. Во-вторых, сама предметная область учебной работы такого студента в наименьшей степени располагает к развитию общекультурных компетенций, необходимых для конструирования эффективных моделей межличностной коммуникации. Студент технического направления «по определению» получает меньше сведений о феномене сознания, механизмах мотивации, психологии малых групп, культурных стереотипах, эффекте толпы и т.п., нежели студент-гуманитарий.

В самом общем виде система может быть определена через ее отношение к окружающей среде [1; 2]. Что касается феномена организации, то здесь определяющими должны быть два различия: а) система и среда, б) система со своей средой, взятая

по отношению к внешней среде. Поэтому общая проблема адаптации молодых кадров находит первую конкретизацию именно относительно внутренней среды. Соответствие молодого специалиста организационной системе полагается требованием селективным: соответствует квалификационным требованиям – принимается на работу, не соответствует – нет. С позиции этого требования выпускник вуза воспринимается как вполне или не вполне сложившаяся система профессиональных компетенций. С позиции же внутренней среды организации он воспринимается как личность, способная видоизменять собственную природу (внутренний мир), адаптировать ее к внутренней среде организации, и потому его соответствие этой среде является требованием проективным, не препятствующим вхождению претендента в организацию даже в случае незнания и частичного неприятия им внутренней среды организации, настраивающим его на постепенное достижение гармонии с этой средой.

Наиболее содержательную трактовку понятие «внутренняя среда организации» находит в теории организационной культуры. Как объект управления внутренняя сре-

да предстает именно в качестве специфической культуры организации. В отношении вуза представляется оправданным понимание внутренней среды как образовательной (у контингента студентов, профессорско-преподавательского состава и обслуживающего персонала могут несколько разниться инструментальные позиции, но ее образовательное качество должно признаваться и приниматься всеми членами коллектива). Таким образом, понятия «образовательная среда» и «организационная культура» в применении к вузу являются в принципе эквивалентными.

Адаптация выпускника вуза по месту трудоустройства должна означать прежде всего освоение и принятие организационной культуры организации-работодателя. Отсюда следует, что подготовка студента технического профиля должна включать в себя знакомство с ее организационной культурой. Если же вуз является в долгосрочной перспективе стабильным поставщиком кадров для определенных крупных организаций-работодателей, то представляется логичным развивать организационную культуру самого вуза таким образом, чтобы использовать ее потенциал для подготовки будущих выпускников к максимально безболезненному и быстрому освоению и принятию именно их организационной культуры. На наш взгляд, решение этой задачи требует комбинирования методов «мягкого» оргкультурного воздействия и традиционных аудиторных форм. В Ухтинском государственном техническом университете разработана уникальная модель подготовки студентов к предстоящему им процессу морально-психологической адаптации к среде организации-работодателя – «Профильный адаптационный модуль организационной культуры УГТУ» (ПАМОК). Атрибут профильности подчеркивает возможность настройки модуля на конкретный профиль организации-работодателя. В нашем случае проект модуля был создан специально для участия в конкурсе науч-

но-исследовательских проектов среди опорных вузов ПАО «Газпром». Он включен в программу НИОКР в интересах ПОА «Газпром» по итогам отбора проектов, который состоялся в феврале 2013 г. в ходе технических диалогов, проведенных в ООО «Газпром ВНИИГАЗ».

Научно-образовательной основой формирования ПАМОК стали: собственно концептуальная модель организационной культуры УГТУ, технология оценки и корректировки воспитательного процесса в вузе «Ценностно-компетентностный параллелепипед» (ЦКП), а также разработанная на их основе программа дополнительного образования для студенческого актива УГТУ «Управление культурой организации» по направлению «Менеджмент». Модель оргкультуры УГТУ и технология ЦКП представлены в ряде публикаций [3–5].

Программа «Управление культурой организации» не является результатомординарной преподавательской деятельности. Она стала возможной благодаря предпосылкам, подготовленным большим научно-исследовательским и практико-ориентированным коллективом в течение нескольких лет. Мы имеем в виду широкий фронт общественной работы в УГТУ, на-



учно-исследовательский задел по теме «Вузовская организационная культура», наличие команды исследователей, организаторов и методистов.

Добровольная общественно полезная деятельность осуществляется, как известно, на безвозмездной основе, однако это вовсе не означает, что управление этой деятельностью может быть совершенно свободно от использования “материальных” стимулов. Высокие моральные мотивы теряют свою действенность, если доброволец испытывает существенный дефицит прагматического успеха в жизни (данное положение убедительно обосновано в теории двухфакторного анализа Ф. Герцберга [6]). Более того, сугубо материальный стимул может даже послужить инструментом первоначального вовлечения в общественно-полезную деятельность, а внутренняя моральная мотивация может проявиться впоследствии. Исходя из таких соображений, управление по воспитательной работе УГТУ инициировало разработку программы дополнительного образования для студенческого актива. Предполагается, что управленческие компетенции и соответствующий документ о дополнительном образовании станут хорошим бонусом для студентов университета в поддержании их общественно полезной деятельности. Кроме того, разработка такой программы стала вполне логичным итогом той суммы результатов научно-исследовательской работы по теме «Управление организационной культурой вуза», которую в университете ведут управление по учебно-воспитательной работе, отдел стратегических коммуникаций и кафедры философии и методологии образования, истории и культурологии, рекламы и связи с общественностью.

Программа состоит из теоретического курса и практической подготовки. Теоретический модуль опирается на принятую в университете программу сквозной гуманитарной подготовки, концептуальной основой которой является своеобразная “редук-

ция к менеджменту”. Высшая школа обеспечивает такой уровень образования, который – независимо от уровня и профиля образовательной программы – предполагает, что профессиональная деятельность выпускника будет сопряжена с выполнением тех или иных управленческих функций. Поэтому изучение менеджмента является обязательным компонентом основных образовательных программ на старших курсах. Менеджмент, в свою очередь, является в высшей степени синтетической учебной дисциплиной, включающей в себя множество разделов, содержание которых имеет своим источником результаты множества разных наук: теорий и методов экономики, социологии, психологии, статистики, культурологии, философии, филологии, политологии и др. Таким образом, сквозная гуманитарная подготовка в УГТУ выстроена “по направлению” к менеджменту. Теоретический курс программы «Управление культурой организации» включает поэтому в себя дополнительно (или расширяя уже имеющиеся разделы в дисциплинах основной образовательной программы) такие разделы, как теория организационной культуры, теория мотивации, теория установки и доминанты, аксиология, теория символа, теория коммуникации, психология малых групп, методы командообразования, методы управления проектами, теория символического капитала и т. д.

Практические занятия представляют собой все те формы общественно полезной деятельности, которые традиционно в вузах осуществляет студенческий актив. Если учесть все направления и формы воспитательной работы, отраженные в технологии ЦКП УГТУ, то общее количество отдельно взятых мероприятий в течение учебного года, в которых студент при желании может принять участие в качестве организатора, волонтера или пассивного зрителя, приближается к двумстам. Оценка качества участия студента в том или ином мероприятии выставляется управлением по

воспитательной работе. При этом индивидуальная оценка студента умножается на коэффициент релевантности мероприятия так называемой золотой восьмерке компетенций, принятой в рамках технологии ЦКП [4]. Исходные данные для определения коэффициента релевантности, прежде всего – значение воспитательного потенциала мероприятия, устанавливаются центром социологических исследований.

Вся эта деятельность стала научной и учебно-методической основой для разработки ПАМОК. Однако, как сказано выше, непосредственным побудительным мотивом оказался конкурс программ НИОКР в интересах ПАО «Газпром», объявленный в начале 2013 г. Подавляющее число заявок на конкурс от УГТУ, как и от других опорных вузов «Газпрома», имели техническую или естественнонаучную направленность. Тем не менее в общеуниверситетском пакете была подана и заявка на тему «Разработка универсального адаптационного модуля организационной культуры образовательного учреждения в соответствии с основными характеристиками кор-

поративной культуры ПАО «Газпром»». Предложение о включении данной разработки в программу НИОКР ПАО «Газпром» находит значимое обоснование в Программе инновационного развития ПАО «Газпром» до 2020 года. В разделе «Сотрудничество с высшими учебными заведениями», в частности, указано: «Политика ПАО «Газпром» в области стратегического партнерства с государственными учреждениями высшего профессионального образования направлена на создание и совершенствование условий для обеспечения высокого качества профессиональной подготовки специалистов по основным направлениям деятельности Компании», а в числе основных задач на период до 2020 г. названы: «Совершенствование образовательных программ в соответствии с потребностями производства, оптимизация затрат на адаптацию молодых специалистов в Компании и на рабочих местах; повышение эффективности профориентационной работы в целях привлечения лучших выпускников вузов для работы на производственных объектах Компании» [7].



Основным источником информации о корпоративной культуре ПАО «Газпром» стали: официальная миссия и стратегическая цель Общества, кодекс корпоративной этики, монографии и статьи по его истории, материалы корпоративных СМИ. В результате анализа этих документов была построена дескриптивная модель корпоративной культуры ПАО «Газпром» как содержательная основа учебного модуля в программе «Управление культурой организации» – «Корпоративная культура ПАО «Газпром»».

Затем была сформирована учебная группа из двадцати человек. При этом в соответствии с главной идеей проекта она рассматривается не только как академическая группа, но и как клуб по интересам и в то же время как волонтерское объединение. В качестве практических заданий для данной группы студентов предусмотрены мероприятия, актуализирующие элементы корпоративной культуры ПАО «Газпром» в максимально возможной для образовательной среды университета степени. Соответствующей тематике посвящены студенческие научные доклады на конференциях, диспуты в дискуссионных клубах, разного рода художественные выставки и конкурсы, спортивные соревнования. Социально значимая волонтерская деятельность осуществляется под эгидой сотрудничества с ПАО «Газпром». Члены клуба имеют преимущество перед другими студентами университета при выборе делегатов на мероприятия, организуемые Обществом и его дочерними предприятиями, а также университетом, в кооперации либо при поддержке ПАО «Газпром».

Членство в таком клубе престижно и открывает студенту благоприятные перспективы трудоустройства и карьерного роста. Это вполне логично предопределяет высокий конкурс на право вступления в него. Образовательные траектории членов клуба отслеживает, а также помогает выстраивать специально назначенный тьютор. Оценка качества подготовки студентов –

членов клуба, как и вообще всего студенческого актива УГТУ, обучающегося по программе «Управление культурой организации», осуществляется не только посредством традиционной академической аттестации, но и при помощи «Системы индексно-рейтинговой оценки студентов» [8].

Очевидно, что адаптационный модуль организационной культуры УГТУ, разработанный в соответствии с характеристиками корпоративной культуры ПАО «Газпром», вполне может быть трансформирован под характеристики корпоративной культуры любой крупной производственной организации. Представляется, что основными работодателями выпускников, получивших дополнительную подготовку в рамках ПАМОК, станут дочерние предприятия таких гигантов отечественной экономики, как «Газпром», «Роснефть», «Транснефть», «Лукойл».

Важным дополнительным инфраструктурным фактором эффективности функционирования ПАМОК УГТУ являются сформированные в университете за последние пятнадцать лет масштабные, современные именные аудиторно-лабораторные комплексы всех четырех компаний. Все они оборудованы и отремонтированы в соответствии с корпоративной стилистикой компаний, а также насыщены информацией об их истории и других важных компонентах корпоративной культуры. Эти комплексы включают в себя не только аудитории и лаборатории, но и рекреации, холлы и коридоры университетских корпусов.

Литература

1. Назарчук А.В. Учение Никласа Лумана о коммуникации. М.: Весь Мир, 2012. 248 с.
2. Луман Н. Общество общества. Кн. 1–5. М.: Логос, 2011. 640 с.
3. Безгодов Д.Н. К разработке технологии обследования и корректировки образовательной среды вуза на основе компетентностного подхода // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 86–94.

4. Безгодков Д.Н. Концептуальные основания организационной культуры вуза // Высшее образование в России. 2008. № 7. С. 125–130.
5. Безгодков Д.Н. Установочно-доминантный уровень организационной культуры вуза // Concept. 2009. № 1. С. 67–81.
6. Безгодков Д.Н., Башкиров С.П., Корсакова О.А. Два фактора Ф. Герцберга в студенческой среде: типологический анализ // Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Модернизация высшего образования в Республике Коми: проблемы качества обучения» (21–22 апреля 2011 г.). Ухта: УГТУ, 2011. С. 181–184.
7. Программа инновационного развития ПАО «Газпром» до 2020 года. URL: <http://www.gazprom.ru/f/posts/97/653302/programma-razvitiya.pdf>
8. Рочев К.В., Цхадая Н.Д., Данилов Г.В., Эмексузян А.Р., Мафасов Ф.В. Программа для ЭВМ «Система индексно-рейтинговой оценки и материального стимулирования студентов вуза». Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ. М.: ВНИИЦ, 29.03.2013. № 2013611180.

Статья поступила в редакцию 02.11.15.

PROFILE ADAPTIVE MODULE OF UNIVERSITY ORGANIZATIONAL CULTURE

BEZGODOV Dmitry N. – Vice-rector on educational work and social affairs, Ukhta State Technical University, Ukhta, Russia. E-mail: dbezgodov@ugtu.net

Abstract. The article presents a special educational, social and communicative project aimed at students' adaptation to corporate culture of the largest employing organizations. Adaptation of a university graduate to a workplace means assimilation of corporate values and organizational culture of an employer. We have elaborated a unique model that enables students of Ukhta State Technical University to adapt successfully to working environment. The profile module of university organizational culture can easily be adapted to specific profile of employing organization. We also have worked out a supplementary training program for student activists "Organizational culture management" for mastering their management skills. The program includes a theoretical course (foundations of organizational culture, motivation theory, axiology, theory of symbols, communication theory, psychology of small groups, team building methods, project management tools, symbolic capital theory) and a module for practical training.

Keywords: employee adaptation, internal organizational environment, organizational culture, student activists, management skills, corporate values, common cultural competences

Cite as: Bezgodov, D.N. (2015). Profile Adaptive Module of University Organizational Culture. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 12, pp. 118-124. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Nazarchuk, A.V. (2012). *Uchenie Niklasa Lumana o kommunikatsii* [The Teaching of Niklas Luhmann on Communication]. Moscow: Ves' Mir Publ., 248 p. (In Russ.)
2. Luhmann, N. (2011). *Obshchestvo obshchestva*. [The Society of Society. Book 1-5]. Moscow: Logos Publ., 640 p.
3. Bezgodov, D.N. (2013). [To the Development of Technology for Examination and Correction of the Educational Environment of Professional Educational Institutions Based on Competence Approach]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 87-93. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Bezgodov, D.N. (2008). [Conceptual Bases of Organizational Culture of Higher Education Institution]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 7, pp. 125-130. (In Russ.)

5. Bezgodov, D.N. (2009). [Settings and Dominant Level of the Organizational Culture of the University]. *Concept*. No. 1, pp. 67-81. (In Russ.)
6. Bezgodov, D.N., Bashkirov, S.P., Korsakova, O.A. (2011). [Two Factors of F. Herzberg in the Student's Environment: Typological Analysis]. *Mezbrezional'naya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Modernizatsiya vysshego obrazovaniya v Respublike Komi: problemy kachestva obucheniya»* [Interregional Scientific and Practical Conference «Modernization of Higher Education in Komi Republic: the Problems of Quality of Education» (21-22 April 2011)]. Ukhta: USTU Publ., pp. 181-184. (In Russ.)
7. *Programma innovatsionnogo razvitiya PAO «Gazprom» do 2020 goda* [The Program of Innovative Development of PJSC Gazprom till 2020]. Available at: <http://www.gazprom.ru/f/posts/97/653302/programma-razvitia.pdf> (In Russ.)
8. Rochev, K.V., Tskhadaya, N.D., Danilov, V.G., Emeksuzyan, R.A., Marakasov, V.F. (2013). *Programma dlya EVM «Sistema indeksno-reitingovoi otsenki i material'nogo stimulirovaniya studentov vuza»*. *Svidetel'stvo o gosudarstvennoi registratsii programmy dlya EVM* [The Computer Program «System of Index Rating and Material Stimulation of Students». The Certificate of State Registration of the Computer Program]. Moscow: VNTIC Publ., 29.03.2013. № 2013611180. (In Russ.)

The paper was submitted 02.11.15.

