

as positive aspects: the authors of the essay indicate that interest as an active concentration of a person on attractive activities is reproduced in the traditions of family and interpersonal communications; respondents understand the flexibility and dynamics of their interests; the vast majority notes the interrelation of interests, the level of self-awareness and professional choice. A negative aspect is the poor development of critical thinking in a number of students who find themselves unable to formulate adequate judgments about their interests.

Keywords: culture, education, reflection, interest, student.

Об авторах:

МАРТЮШОВ Владимир Филиппович – кандидат философских наук, доцент кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: vmartushov@mail.ru

МИХАЙЛОВА Елена Евгеньевна – доктор философских наук, профессор кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: mihaylova_helen@mail.ru

About the authors:

MARTYUSHOV Vladimir Filippovich – candidate of philosophical sciences, associate professor of the department of psychology, history and philosophy, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: vmartushov@mail.ru

MIKHAILOVA Elena Evgenievna – doctor of philosophy, professor of the department of psychology, history and philosophy, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: mihaylova_helen@mail.ru

УДК 316.7:378

НЕОБХОДИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ (НА МАТЕРИАЛАХ ФГБОУ ВО «ТвГТУ»)

О.И. Туманова, С.С. Нечаева

© Туманова О.И., Нечаева С.С., 2024
DOI: 10.46573/2409-1391-2024-1-20-25

Аннотация. Отмечено, что вопрос повышения эффективности деятельности высшей школы остается актуальным для современной системы образования. Указано, что совершенствуются учебные планы и программы, повышается уровень материально-технической обеспеченности образовательных учреждений, однако в процессе модернизации не всегда уделяется должное внимание ключевому компоненту образовательного процесса – профессорско-преподавательскому составу и условиям его работы. Обозначено, что развитие корпоративной культуры в высшей школе позволит улучшить качество условий труда ее сотрудников, что, в свою очередь, обеспечит большую эффективность образовательной организации. Представлен анализ уровня удовлетворенности научно-педагогических работников Тверского государственного технического

университета отдельными аспектами работы вуза, которые составляют важную часть корпоративной культуры. Предложены рекомендации, сформулированные по итогам анализа и направленные на улучшение уровня удовлетворенности сотрудников.

Ключевые слова: корпоративная культура, научно-педагогические работники, высшая школа.

Проблема повышения эффективности функционирования высшей школы в современной системе образования, несмотря на совершенствование дорожных карт развития, реализацию национальных проектов и внесение изменений в законодательство, остается актуальной. Корректируются учебные планы и программы, улучшается уровень материально-технической обеспеченности образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных кадров. Однако в процессе реформирования не всегда уделяется должное внимание важному компоненту образовательного процесса – научно-педагогическим работникам (НПР) и условиям их труда. Развитие корпоративной культуры в высшей школе не только позволит улучшить качество внутренней среды образовательной организации, но и обеспечит достижение вузом наибольшей эффективности.

Во время анализа корпоративной культуры организации высшей школы необходимо учитывать, что эта культура обладает спецификой, обусловленной особенностями отечественной системы образования. Прежде всего речь идет о государственных учреждениях, где корпоративная культура во многом определяется не только целями деятельности самого вуза, но и влиянием вышестоящих ведомств и надзорных органов. Дополнительную сложность при анализе корпоративной культуры создает сама организационная структура, предполагающая иерархичность и наличие большого количества малых коллективов внутри одного единого. Другой отличительной чертой корпоративной культуры образовательной организации выступает специфика педагогического сообщества, которая во многом задает развитие института высшей школы.

Исследователи трактуют корпоративную культуру педагогического сообщества как «феномен определенного объединения профессионально-педагогических ценностей, атрибутов, ресурсов, условий, моделей и технологий модифицированного продуцирования педагогических средств и ценностей» [1]. В этом смысле корпоративная культура представляет собой один из ключевых компонентов профессиональной культуры преподавателя. Другими словами, это своеобразный набор определенных ценностей, моральных ориентиров и приоритетов, которые составляют основу деятельности педагога. Соответственно, как и любой набор ценностей, корпоративная культура НПР способна изменяться, тем более что от успешности подобной трансформации зачастую зависит эффективность высшего учебного заведения. Следовательно, возникает объективная необходимость постоянного изучения и анализа корпоративной культуры, основу которого может составить исследование удовлетворенности НПР вуза внешними и внутренними условиями их деятельности. Актуальность использования результатов подобного мониторинга, регулярно проводимого образовательными организациями, обусловлена тем, что он дает возможность оперативно отслеживать возможные проблемы в развитии высшего учебного заведения, а также прогнозировать последствия осуществляемых изменений.

В качестве примера указанного мониторинга можно рассмотреть результаты анализа удовлетворенности сотрудников ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (далее – университет) отдельными элементами,

определяющими корпоративную культуру. Основу анализа составляют обобщенные данные из отчетов о результатах самообследования за период с 2018 по 2022 годы [2–6], а также отчет по результатам анкетирования НПП за 2022 год [7].

Для лучшего понимания особенностей восприятия отдельных составляющих корпоративной культуры необходимо прежде всего составить представление об изучаемой аудитории. Ниже представлена численность НПП в динамике за последние пять лет:

Численность НПП (штатных), человек	Год				
	2018	2019	2020	2021	2022
Всего	418	418	417	397	365
В том числе:					
доктора наук	64	73	48	60	55
кандидаты наук	228	227	231	223	203

По результатам анализа можно говорить о появившейся в 2020 году тенденции снижения численности НПП в университете. В период с 2020 по 2022 год их количество сократилось на 52 человека. При этом количество докторов наук за тот же отчетный период увеличилось на 7 человек, а кандидатов наук уменьшилось на 28. В целом динамику численности НПП за последние пять лет можно охарактеризовать как нестабильную. Постоянным, в отличие от численности, остается средний возраст штатных преподавателей университета: с 2018 по 2022 год он держится в диапазоне 53–54 года (табл. 1).

Таблица 1

Средний возраст штатных преподавателей университета

Показатель	Год				
	2018	2019	2020	2021	2022
Средний возраст штатных преподавателей университета, лет	53			54	53,93

В целом показатели университета отражают важную проблему, характерную для всей современной системы высшего образования, – необходимость омоложения кадрового состава. Однако предлагаемые на сегодняшний день пути ее решения свидетельствуют лишь о незначительных колебаниях среднего показателя по возрасту педагогов.

Результаты анализа показателя по числу НПП, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов, свидетельствуют о том, что в 2022 году он достиг наибольшей величины и составил 4,23 (табл. 2). Наименьший показатель был зафиксирован в 2020 году, что обусловлено снижением числа докторов наук в том же году в полтора раза по сравнению с 2019 годом.

Таблица 2

Число НПП с ученой степенью в расчете на 100 студентов

Показатель	Год				
	2018	2019	2020	2021	2022
Число НПП, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов	–	3,68	3,63	3,72	4,23

Анализ отдельных элементов корпоративной культуры университета основывается на данных исследования уровня удовлетворенности НПП ее отдельными

асpekтами, проведенного в 2022 году [7]. В нем приняли участие 234 человека, что составляет 64,11 % от общей численности НПП университета за 2022 год.

Участникам исследования было предложено оценить по пятибалльной шкале их удовлетворенность различными аспектами работы университета, где 5 является высшим баллом. В перечне показателей для оценки были представлены лидерство руководства, реализация политики и стратегии университета, развитие персонала, взаимодействие с партнерами и ресурсы университета, функционирование процессов внутри вуза, результаты деятельности для потребителей, результаты для персонала, результаты для общества и ключевые результаты.

Прежде всего следует обратить внимание на показатели с максимальным и минимальным значениями. Максимально удовлетворены (4 балла) сотрудники университета оказались тем, что «при разработке планов вуза по совершенствованию его деятельности учитываются требования всех заинтересованных сторон (Минобрнауки России, работодателей, персонала, студентов и их родителей, общества, школ, техникумом) и информация о других вузах – потенциальных конкурентах». Таким образом, 80 % опрошенных согласились с тем, что университет ориентирован как на запросы внешней среды, так и на удовлетворение потребностей сотрудников. Это утверждение подтверждается еще двумя показателями, получившими высокие оценки. С высказываниями о том, что «руководители вуза и факультетов активно поддерживают работников, способствующих улучшению деятельности университета», а также с тем, что «результаты опроса персонала и ответная реакция администрации на них доводятся до сведения всех работников» солидарны 78 % НПП. Это составляет 3,9 баллов из 5 возможных и говорит о том, что руководство университета уделяет внимание мониторингу внутренней среды организации и понимает необходимость совершенствования корпоративной культуры.

При анализе показателей, свидетельствующих о наименьшей удовлетворенности, следует отметить низкий уровень оценки реализации университетом Миссии и Политики в области качества, учитывания результатов ее осуществления, внесения необходимых коррективов. Этим аспектом удовлетворены 62 % НПП: его оценка составляет 3,1 балла из 5 возможных. Низкие результаты зафиксированы у оценки рационального распределения и использования ресурсов, включая финансовые, производственные, в том числе знания, оборудование, а также оценки и учета потребности сотрудников в профессиональном развитии (в частности, содействия его удовлетворению, планирования обучения, повышения квалификации персонала и высшего руководства). Данные показатели получили по 3,3 и 3,4 балла соответственно. В процентном отношении удовлетворенность этими показателями отметили 66 % и 68 % опрошенных сотрудников соответственно.

Результаты исследования остальных показателей находятся в диапазоне 3,8–3,5 балла, что позволяет сделать вывод о невысоком уровне удовлетворенности сотрудников условиями осуществления своей деятельности. Среди моментов, которые кажутся здесь НПП упущенными, можно выделить такие как участие руководства в определении целей и задач деятельности университета, оценка производительности труда и другие, значимые для корпоративной культуры вуза.

На основании полученных результатов анкетирования и их анализа представляется возможным сформулировать ряд практических рекомендаций по совершенствованию отдельных направлений корпоративной культуры Тверского государственного технического университета, способных повысить ее эффективность, в том числе в области взаимодействия с НПП. По нашему мнению, следует:

1. Обеспечить более активное участие руководства в определении ключевых целей и задач развития университета, уделив особое внимание его кадровому потенциалу.

2. Усовершенствовать систему оценки и учета потребностей сотрудников в профессиональном развитии, в том числе за счет расширения возможностей для прохождения повышения квалификации НПП.

3. Оптимизировать и адаптировать к внутренней среде вуза и потребностям НПП реализацию политики в области качества.

4. Улучшить систему распределения и использования различных ресурсов университета с учетом потребностей внутренней среды образовательной организации.

5. Обеспечить условия для развития внутренних коммуникаций внутри университета с целью формирования эффективной команды, уделяя особое внимание, как управленческому звену, так и педагогическому коллективу.

6. Осуществлять мониторинг внутренней среды университета с целью выявления потребностей работников в совершенствовании корпоративной культуры и последующим внесением необходимых изменений.

Подводя итоги, следует отметить, что изменяя внутреннюю среду вуза важно помнить о том, что именно НПП и условия их труда позволяют достигать высоких показателей в образовательном процессе. Соответственно, необходимо учитывать специфику конкретной образовательной организации и актуальные для нее элементы корпоративной культуры, а также анализировать потребности каждого коллектива. Таким образом, за счет обеспечения необходимого совершенствования корпоративной культуры станет возможным усилить эффективность деятельности современного высшего учебного заведения.

Библиографический список

1. Козырева О.А. Корпоративная культура педагога как условие и продукт управления качеством подготовки кадров в образовательном учреждении // Современная педагогика. 2014. № 9. URL: <https://pedagogika.snauka.ru/2014/09/2688> (дата обращения: 22.11.2023).

2. Отчет о результатах самообследования Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» за 2018 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/documents/t58e7i4d5f.pdf?v=3> (дата обращения: 23.11.2023).

3. Отчет о результатах самообследования Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» за 2019 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/documents/d8r73u8q2s.pdf?v=7> (дата обращения: 23.11.2023).

4. Отчет о результатах самообследования Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/documents/9in9n2h98b.pdf?v=4> (дата обращения: 23.11.2023).

5. Отчет о результатах самообследования Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» за 2021 год [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/documents/0o4lz5s72h.pdf?v=8> (дата обращения: 24.11.2023).

6. Отчет о результатах самообследования Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» за 2022 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/documents/g0z72ia51z.pdf?v=9> (дата обращения: 24.11.2023).

7. Отчет по результатам анкетирования научно-педагогических работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» за 2022 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/sveden/document/#pills-reportEduDocLink> (дата обращения: 24.11.2023).

NECESSITY OF CORPORATE CULTURE IMPROVEMENT AS A CONDITION FOR EFFECTIVE ACTIVITY OF A MODERN HIGH SCHOOL (BASED ON THE MATERIALS OF TVSTU)

O.I. Tumanova, S.S. Nechaeva

Tver state technical university, Tver

Abstract. *It is noted that the issue of improving the efficiency of higher education remains relevant for the modern education system. It is indicated that curricula and programs are being improved, the level of material and technical provision of educational institutions is increasing, however, in the process of modernization, due attention is not always paid to the key component of the educational process – the teaching staff and its working conditions. It is indicated that the development of corporate culture in higher education will improve the quality of working conditions of its employees, which, in turn, will ensure greater efficiency of the educational organization. The analysis of the level of satisfaction of scientific and pedagogical staff of Tver state technical university with certain aspects of the university's work, which form an important part of corporate culture, is presented. Recommendations formulated based on the results of the analysis and aimed at improving the level of employee satisfaction are proposed.*

Keywords: *corporate culture, scientific and pedagogical staff, higher school.*

Об авторах:

ТУМАНОВА Ольга Игоревна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: maks69@bk.ru

НЕЧАЕВА Софья Сергеевна – магистрант кафедры социологии и социальных технологий, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: sofiy906@mail.ru

About the authors:

TUMANOVA Olga Igorevna – candidate of sociological sciences, associate professor of the department of sociology and social technologies, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: maks69@bk.ru

NECHAeva Sofya Sergeevna – master's student of the department of sociology and social technologies, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: sofiy906@mail.ru