

ЛОКАЛЬНЫЕ СУБКУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЕ ОПОРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

В.М. Федоров

Омский государственный педагогический университет, г. Омск

В процессе реорганизации образовательных организаций высшего образования региона можно обнаружить различные субкультурные образования, носители которых различным образом относятся к сложившейся в вузе системе целей и ценностей. Недостаток участия и интереса руководителей опорного университета к неконгруэнтным субкультурам трансформирует расхождения в разногласия и столкновения, блокирующие эффективную деятельность университета. Внимание к локальным субкультурам опорного университета дает возможность должным образом идентифицировать разнообразные противоречия, затрудняющие выполнение функций и жизнедеятельность университета. В статье обосновано, что локальные субкультурные образования опорного университета не всегда выступают преградой для функционирования образовательной организации, если сотрудники (в т. ч. руководящий состав университета) не сдерживают наблюдающиеся в ней культурные расхождения. Автором предлагается модель управления локальными субкультурами опорного университета, способствующая организационному развитию и ориентированная на нивелирование конфликтной среды, связанной с реорганизационными процессами, создание положительного имиджа и высокой репутации как самого университета, так и его выпускников. Проведенное исследование свидетельствует о том, что локальные субкультуры опорного университета отражают общие трудности и вопросы, с которыми сталкиваются сотрудники и, тем самым, являются функциональной силой, воздействующей на всю систему образовательного процесса.

Ключевые слова: локальные субкультуры, ценности, профили, управление, культурные эталоны, организационное развитие, опорный университет, модель.

Деятельность опорного университета не является однородной в культурном контексте, поэтому в настоящей статье его культуру мы рассматриваем как сложный комплекс локальных субкультур активных групп, которые озадачены поисками идентичности и противопоставлением себя другим группам.

В настоящее время в условиях нарастания конфликтного потенциала, связанного с объединением образовательных организаций высшего образования и формированием опорных университетов, имеющих различное «культурное наполнение», значимым ресурсом выступают существующие локальные субкультуры реорганизуемого учебного заведения и ценности, которые разделяют сотрудники объединяемых вузов.

С нашей точки зрения, локальные субкультуры в организационной среде опорного университета являются некой составляющей системно-целого и единого «культурного организма», в котором появились относительно самостоятельные и независимые составляющие. Локальные субкультуры ведут достаточно самостоятельную жизнедеятельность, каждая имеет собственные регламенты, традиции поведения и сверхценности.

М.Г. Подопригора считает, что под локальной субкультурой необходимо понимать «сумму ценностей, которые разделяет меньшинство членов организации» [1, с. 35]. По утверждению З.В. Сикевич, локальная субкультура – это комплекс правил и смыслов, разделяющих определенную совокупность членов организации от подавляющего большинства сотрудников [2]. И.А. Беляев полага-

ет, что локальная субкультура – это система ценностей, направлений, методов действия и манер, свойственных более мелким структурам в организации [3, с. 7]. А.И. Кравченко понимает локальную субкультуру как особенную область культуры, как подкультурное образование в глубине доминирующей организационной культуры, отличающееся собственными порядками, правилами и практикой [4]. В то же время И.В. Грошев, П.В. Емельянов и В.М. Юрьев рассматривают локальную субкультуру как культурную подсистему основной организационной культуры, характеризующуюся ценностной соподчиненностью и особым мировосприятием ее распространителей [5].

Необходимо отметить, что общеустоявшаяся система представлений на феномен субкультуры в организационной среде на сегодняшний день отсутствует. По данной причине в менеджменте сложился ряд общераспространенных подходов к исследованию и описанию данного явления. Мы выделили основные из них:

- системно-динамический – характеризует субкультурные образования как монолитные подсистемы, подвергаемые циклическим трансформациям;

- иерархический – объясняет культуру как структурированную созданную систему, где культурные образования верхнего порядка развиваются по самобытным правилам, рознящимся от правил нижнего уровня;

- синергетический – отражает микровзаимодействия локальных субкультур на общее развитие организации;

- трофический – базируется на убеждении того, что развитие культуры верхнего уровня происходит за счет низшей;

- когнитивный – состоит в том, что субкультуру необходимо исследовать как концепцию когнитивных абстрактных конструктов, посредством которых необходимо рассматривать окружающую реальность.

Согласно Н.Н. Слюсаренко, основными элементами локальной субкультуры и в то же время её основными свойствами являются: представления, традиции, манеры, вкусы; интересы и привязанности [6]. Критерием присутствия и зрелости субкультурных образований считается комплекс отмеченных выше характеристик. В определенном смысле все указанные элементы присутствуют в реорганизуемых образовательных организациях, которые имманентно являются носителями собственных культур.

Обратим внимание на то, что основным итогом смешанности (не монолитности) организационной культуры опорного университета, выраженной в становлении и формировании локальных субкультур внутри данной культуры, являются различные формы сопротивления работников нормам, ценностям и требованиям образовательной организации. Исходя из этого, можно констатировать следующее: отличия в субкультурных образованиях опорного университета устанавливаются в межгрупповых принципах, правилах и эталонах поведения сотрудников реорганизуемых вузов.

Таким образом, следует заключить, что субкультуры присутствуют тогда, когда конкретные критерии дают возможность выделить одну групповую общность от другой. На наш взгляд, можно выделить следующие критерии:

- уровень контролируемости коммуникаций;
- ментальная специфика;
- гендерные особенности;
- уровень профессионального мастерства;
- уровень соблюдения формально определенных или фактически созданных в вузе норм.

Локальные субкультурные образования в организационной среде опорного университета порождают особенную, близкую к латентным интересам сотрудников, культурную надстройку. Они определяют четкий образ объединяемых структур и отдельного сотрудника. По мнению Н.Н. Богдана, М.Г. Масиловой и И.Ю. Парфёновой, сотрудников подразделений университета, занимающихся учебно-методической и научной деятельностью, больше в целом объединяют ценности господствующей организационной культуры, в которую они добавляют характерные черты, сопряженные с особенностью их деятельности, и тем самым формируют свою субкультуру [7]. Данную субкультуру они квалифицируют условно как аутентифицированную.

Отдельно отметим, что каждая из указанных общностей присутствует в опорном университете и обладает особой спецификой образа действия:

- имеет собственные методы трансляции единых ценностей;

- обладает компонентами языка, характерными для определенных совокупностей;

- имеет характерные черты поведения руководителей подразделений и специальные способы межличностного и межгруппового общения.

Важно заметить и то, что в ходе реорганизации и образования опорного университета разнохарактерные локальные субкультуры в некотором отношении позиционируются по отношению друг к другу (либо интернируются, либо одна субкультура вытесняется другой, более сильной, либо взаимодействуют, налаживая связи и видоизменяясь).

Для определения особенностей локальных субкультур опорного университета мы осуществили их классификацию на основании следующих оснований [8–10]:

1) по степени пересечения ценностей культурных комплексов реорганизуемых образовательных организаций:

- прогрессивные (передовые) субкультуры – преданность основным ценностям доминантам проявляется сильнее, чем в других структурах образовательной организации;

- «мягкие (уступчивые)» субкультуры – ценности локальных культур не находятся в разногласиях с общепринятыми;

2) по уровню сопричастности представителей субкультуры к управленческим процессам:

- субкультуру руководителей университета;

- субкультуру профессорско-преподавательского состава;

- субкультуру обслуживающего (вспомогательного) персонала университета.

3) по основным профилям образования реорганизуемых образовательных организаций:

- субкультуру естественно-научного профиля;

- субкультуру социо-гуманитарного профиля;

- субкультуру технического профиля.

Представленная классификация локальных субкультур опорного университета не является исчерпывающей, однако дает представление о разноплановости и сложности изучаемого явления.

Приведенная субкультурная типология позволяет сделать вывод о том, что локальные субкультуры опорного университета проявляют себя либо как всецело конгруэнтными, либо находятся в противопоставлении или являются индифферентными по отношению друг к другу.

По мнению Т.Б. Щепанской, под профессиональной субкультурой университета необходимо понимать совокупность обычаев, сформировавшихся в профессиональной сфере, которая содержит: общепризнанные нормы, стандарты поведе-

ния, характерные особенности стиля жизни, символику и атрибутивные принадлежности [11]. Как утверждают В.А. Мансуров и О.В. Юрченко, локальные субкультуры, формирующиеся по профессиональным свойствам, следует причислять к «номическим», т. е. к сфере социально-групповых порядков и норм. Сотрудников нужно анализировать с позиции их круга интересов как социальную совокупность, которая обладает свойствами самоорганизации [12, с. 36].

Таким образом, следует заключить, что субкультуры опорного университета – это независимые культурные эталоны, формирующие культурные образцы, однако, отличающиеся от них. Они реализуют критическую, стабилизирующую, смысловую и коммуникационную функции. Субкультуры опорного университета инкорпорируют такие психологические конструкты, как правила, принципы и воззрения, легенды и верования, устои и традиции, символику и стили общения, характеризующие вуз как носителя академической культуры и в то же время способствующие отличию его от других подобных образовательных организаций. Эти конструкты предопределяют стиль мышления и поступки преподавательского состава и обучающихся как внутри вуза, так и за его пределами [13]. Они признаются (или не признаются) коллективом вуза и передаются при присоединении одной образовательной организации к другой и вливании «новичков» для их адаптации к особенностям университета. При этом субкультуры трансформируются весь реорганизационный период под влиянием материальных и нематериальных, очевидных и тайных, осмысленных и бессознательных процессов и явлений, подвергаясь непрерывным изменениям. Учитывая изложенное, можно заключить, что субкультуры опорного университета реализуют одну из существенных функций – интегрируя всех в университете в монолитную команду, они способствуют высокоэффективной реализации предназначения образовательной организации. Ведь значимость локальных субкультур заключается непосредственно в том, что они дают возможность выбирать из них наиболее действенные, используя при этом межличностные взаимоотношения и подбоающие модификации поведения [14, с. 63]. Как отмечает Н.Л. Яблонские, культивируя такие ценности, как профессионализм, созидание, стремление к конкурентной борьбе, к труду в коллективе, содружество, самоуважение, субкультуры увеличивают единство внутренней общности и слаженность их действий [15].

Таким образом, по нашему мнению, каждую локальную субкультуру опорного университета можно охарактеризовать как «встроенную идентичность», проявляющуюся в своеобразном облики и формирующую чувство единства и идентичности членов группы. В то же время необходимо учитывать следующее: локальные суб-

культуры постоянно требуют «подпитки» и могут быть предпосылкой конфликтных инцидентов между сотрудниками вуза, если кто-либо из группы руководствуется несколько иными ценностями.

По мнению Ю.Г. Семенова, феномен локальных субкультур в организационной среде зарождает особый интерес со стороны руководящего состава [16].

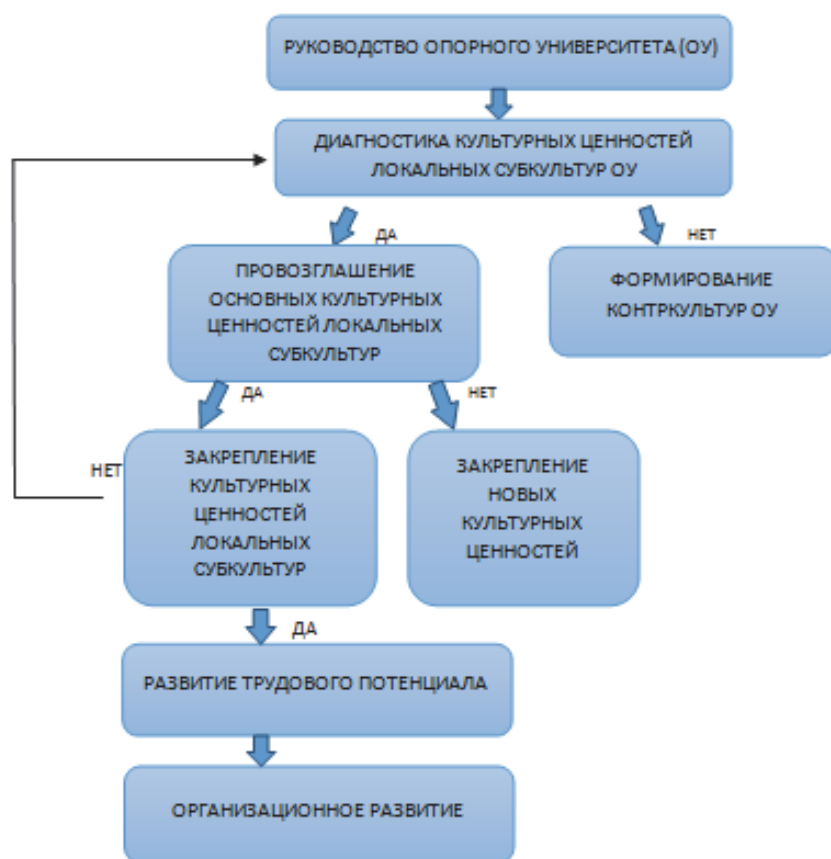
Необходимо отметить, что для высокоэффективного управления руководство должно правильно понимать и реально производить оценку воздействия локальных субкультур в организационной среде опорного университета, которое они могут оказать на достижение организационных целей. В современных условиях в опорных университетах актуализировано требование в направленном поиске новых подходов к управлению субкультурами, созданию благоприятных условий для достойной жизни и развития сотрудников вуза. Как утверждают Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова и И.Ю. Парфёнова, слаженная комбинация ценностей локальных субкультур способна гарантировать высочайшие параметры предоставляемых образовательных услуг [17].

В настоящее время руководители опорных университетов начинают осознавать значимость управления субкультурами университета, ведь, в конечном счете, оно помогает сотрудникам приобрести организационную идентичность, формирует внутригрупповое представление об университете, а также способствует формированию чувства социальной защищенности путем создания у сотрудников ощущения надежности образовательной организации. Как полагает Л.В. Полюнова, управление субкультурами активизирует внутренние обязательства и самосознание сотрудника, что способствует более эффективному разрешению проблемных вопросов [18, с. 110]. На основании сказанного следует заключить, что локальные субкультуры опорных университетов определяют как внутреннее функционирование и жизнь вуза, так и внешнее его окружение. Кроме того, воздействие, оказываемое локальными субкультурами на развитие опорного университета, находится в зависимости от того, как будет выполняться управление этими субкультурными образованиями.

Достаточно серьезно вопросы управления локальными субкультурами рассмотрены в работах Т.А. Антопольской, Н.Ю. Кремневой, Н.И. Константинова, С.А. Липатова и Ю.Г. Семенова.

Исследование имеющихся подходов к управлению локальными субкультурами позволило разработать авторскую модель управления, отражающую логику, очередность и сущность ключевых этапов (см. рисунок).

Управление локальными субкультурами опорного университета предполагает первоначальную диагностику культурных ценностей и провозглашения основных ценностей. При погружении сотруд-



Модель управления локальными субкультурами опорного университета
Источник: составлено автором

ников в нормы и ценности руководство может апеллировать как к сознанию сотрудников университета, так и к эмоциональной составляющей. Ценности, являясь базисом субкультур, регулируют поступки и действия сотрудников.

Адекватная согласованность и конгруэнтность провозглашаемым ценностям является образцом естественных условий деятельности сотрудника в университете не вследствие того, что ему заявляют об этом, а вследствие того, что он полагает это исключительно и единственно верным. В итоге происходит внедрение согласованных организационных ценностей в собственно практическую деятельность опорного университета.

Представленная на рисунке модель управления локальными субкультурами опорного университета дает общее понимание и представление о последовательности и содержании основных этапов и практических мероприятий и воздействий, способствующих организационному развитию опорного университета. В процессе же его реализации данная модель должна наполняться конкретным для каждой образовательной организации содержанием.

Безусловно, процедуры управления субкультурами опорного университета достаточно трудоемки и требуют высокого профессионализма руководящего состава университета, однако конечным результатом деятельности будет являться развитие трудового потенциала, что в свою очередь приведет к организационному развитию.

Литература

1. Подопригора, М.Г. Организационное поведение: учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов / М.Г. Подопригора. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.
2. Сикевич, З.В. Национальное самосознание русских: социологический очерк: учебное пособие / З.В. Сикевич. – М.: Механик, 1996. – 204 с.
3. Беляев, И.А. Культура, субкультура, контркультура / И.А. Беляев, Н.А. Беляева // Духовность и государственность. Сборник научных статей. Выпуск 3; под ред. И.А. Беляева. – Оренбург: Филиал УрАГС в г. Оренбурге, 2002. – С. 5–18.

4. Кравченко, А.И. *Культурология: учебное пособие для вузов* / А.И. Кравченко. – 3-е изд. – М.: Академический проект, 2002. – 496 с.
5. Грошев, И.В. *Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации»* / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 288 с.
6. Шендрик, А.И. *Теория культуры: учебное пособие для вузов* / А.И. Шендрик. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2002. – 519 с.
7. *Организационная культура вуза: теория, исследование, практика: монография* / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова, И.Ю. Парфёнова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 228 с.
8. Карпов, А.В. *Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента* / А.В. Карпов // *Журнал практического психолога*. – 2007. – № 4. – С. 28–36.
9. Пригожин, А.И. *Организационная культура и ее преобразование* / А.И. Пригожин // *Общественные науки и современность*. – 2003. – № 5. – С. 12–22.
10. Семенов, Ю.Г. *Организационная культура: управление и диагностика: методология и организационный мониторинг* / Ю.Г. Семенов. – Екатеринбург: Ин-т экономики, 2004. – 254 с.
11. Щепанская, Т.Б. *Антропология профессий* / Т.Б. Щепанская // *Журнал социологии и социальной антропологии*. – 2003. – Том VI, № 1. – С. 139–161.
12. Мансуров, В.А. *Социология профессий. История, методология и практика исследований* / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко // *Социс*. – 2009. – № 8. – С. 36–46.
13. Франц, А.С. *Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект)* / А.С. Франц // *Университетское управление*. – 2006. – № 2(42). – С. 26–30.
14. Беляев, А. *Корпоративная культура университета: от теории к практике* / А. Беляев // *Высшее образование в России*. – 2007. – № 11. – С. 62–83.
15. Яблонскене, Н.Л. *Корпоративная культура современного университета* / Н.Л. Яблонскене // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2006. – № 2. – С. 7–25.
16. Семенов, Ю.Г. *Организационная культура: управление и диагностика* / Ю.Г. Семенов. – Екатеринбург: Институт экономики УрОРАН, 2009. – 180 с.
17. Богдан, Н.Н. *Организационная культура вуза: теория, исследование, практика: монография* / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова, И.Ю. Парфёнова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 228 с.
18. Польшова, Л.В. *Специфика оценки корпоративной культуры образовательного учреждения* / Л.В. Польшова // *Вестник молодых ученых СГЭУ*. – 2015. – № 1 (31). – С. 110–115.

Федоров Виктор Михайлович. Аспирант, Омский государственный педагогический университет (г. Омск), viktor702460@mail.ru

Поступила в редакцию 19 марта 2017 г.

DOI: 10.14529/em170220

LOCAL SUBCULTURES IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT OF A FLAGSHIP UNIVERSITY

V.M. Fedorov

Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russian Federation

In the process of reorganization of educational institutions of higher education in the region one can detect various subcultural formations, members of which in different ways relate to the formed at a university system of goals and values. A lack of involvement and interest among managers of a flagship university to incongruent subcultures transforms differences into disagreements and clashes, blocking effective performance of the university. Attention to local subcultures of the flagship university gives an opportunity to properly identify various contradictions that hinder the performance of the university's functions and activities. The article proves that local subcultural groups of the flagship university do not always act as a barrier to the functioning of an educational organization if employees (including the university administration) do not constrain the observed cultural differences. The author proposes a model of management of local subcultures of the flagship university, contributing to organizational development. This model is focused on defusing the conflict environment related to reorganization processes, creation of a positive image and high

reputation of the university and its graduates. The conducted study demonstrates that local subcultures of the flagship university reflect common challenges and issues faced by employees, thus being a functional force acting on the entire system of a learning process.

Keywords: local subculture, values, profiles, management, cultural standards, organizational development, flagship university, model.

References

1. Podoprigora M.G. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Taganrog, 2008. 261 p.
2. Sikevich Z.V. *Natsional'noe samosoznanie russkikh: sotsiologicheskii ocherk* [Russian National consciousness: sociological essay]. Moscow, 1996. 204 p.
3. Belyaev I.A., Belyaev N.A. [Culture, subculture, counterculture]. *Dukhovnost' i gosudarstvennost'. Sbornik nauchnykh statey* [Spirituality and statehood. Collection of scientific articles]. Iss. 3. Orenburg, 2002, pp. 5–18. (in Russ.)
4. Kravchenko A.I. *Kul'turologiya* [Cultural science]. 3rd ed. Moscow, 2002. 496 p.
5. Groshev I.V., Emelyanov V.P., Yur'ev V.M. *Organizatsionnaya kul'tura* [The Organizational culture]. Moscow, 2012. 288 p.
6. Shendrik A.I. *Teoriya kul'tury* [Theory of culture]. Moscow, 2002. 519 p.
7. Bogdan N.N., Musilova M.G., Parfenov I.Yu. *Organizatsionnaya kul'tura vuza: teoriya, issledovanie, praktika* [The organizational culture of the University: theory, research, practice]. Vladivostok, 2014. 228 p.
8. Karpov A.V. [Organizational culture in theory and practice of Russian management]. *Journal of the practical psychologist* [Zhurnal prakticheskogo psikhologa], 2007, no. 4, pp. 28–36. (in Russ.)
9. Prigozhin A.I. [Organizational culture and its transformation]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Public Sciences and modernity], 2003, no. 5, pp. 12–22. (in Russ.)
10. Semenov Yu.G. *Organizatsionnaya kul'tura: upravlenie i diagnostika: metodologiya i organizatsionnyy monitoring* [Organizational culture: management and diagnostics: methodology and organizational monitoring]. Ekaterinburg, 2004. 254 p.
11. Szczepanski T.B. [Anthropology of professions]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of sociology and social anthropology], 2003, vol. VI, no. 1, pp. 139–161. (in Russ.)
12. Mansurov V.A., Yurchenko O.V. [Sociology of professions. History, methodology and practice of research]. *Sotsis* [Sotsis], 2009, no. 8, pp. 36–46. (in Russ.)
13. Franz A.S. [The Corporate culture of the University (ethical - axiological aspect)]. *Universitetskoe upravlenie* [University management], 2006, no. 2(42), pp. 26–30. (in Russ.)
14. Belyaev A. [The Corporate culture of the University: from theory to practice]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2007, no. 11, pp. 62–83. (in Russ.)
15. Jablonskiene N.L. [Corporate culture of the modern University]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2006, no. 2, pp. 7–25. (in Russ.)
16. Semenov Yu.G. *Organizatsionnaya kul'tura: upravlenie i diagnostika* [Organizational culture: diagnosis and management]. Ekaterinburg, 2009. 180 p.
17. Bogdan N.N., Musilova M.G., Parfenov I.Yu. *Organizatsionnaya kul'tura vuza: teoriya, issledovanie, praktika* [The organizational culture of the University: theory, research, practice]. Vladivostok, 2014. 228 p.
18. Polinova L.V. [The specificity of the assessment of the corporate culture of educational institutions]. *Vestnik molodykh uchenykh SGEU* [Bulletin of young scientists], 2015, no. 1 (31), pp. 110–115. (in Russ.)

Viktor M. Fedorov, Postgraduate student, Omsk State Pedagogical University, Omsk, viktor702460@mail.ru

Received 19 March 2017

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Федоров, В.М. Локальные субкультуры в организационной среде опорного университета / В.М. Федоров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2017. – Т. 11, № 2. – С. 135–140. DOI: 10.14529/em170220

FOR CITATION

Fedorov V.M. Local Subcultures in the Organizational Environment of a Flagship University. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2017, vol. 11, no. 2, pp. 135–140. (in Russ.). DOI: 10.14529/em170220
