

*А. И. Козырь, аспирант.  
Научный руководитель – Н. Н. Королёв,  
кандидат педагогических наук, доцент*

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В УПРАВЛЕНИИ ВОЕННЫМ ВУЗОМ**

Оптимизация качественного и количественного состояния системы высших военно-учебных заведений требует адаптации к новым условиям деятельности. Основными приоритетами при этом выступают, с одной стороны, соответствие лучшим мировым стандартам, а с другой – опора на отечественные социокультурные особенности, передовой опыт развития высшей военной школы, интегрированный многими поколениями. В этой связи поддержание вузовских традиций, специфических форм культурно-образовательной деятельности, сохранение целостности и идентичности белорусских военных вузов, одновременно с освоением новых направлений развития высшей военной школы, становятся важнейшими задачами на ближайшие годы. Решение этих задач осложняется наличием признаков аномии современного белорусского общества, девальвацией высоких духовных ценностей защитника Отечества, снижением статуса военнослужащих, падением престижа военного образования. Все это сегодня негативно отражается на социальных механизмах формирования организационных отношений в военных вузах и актуализируют изучение проблемных вопросов в данной сфере. Одним из важнейших таких социальных механизмов в каждом конкретном военно-учебном заведении является феномен организационной культуры.

Изучению проблем организационной культуры посвящено большое количество трудов зарубежных и отечественных специ-

алистов, что обусловлено высокой степенью влияния этого социального явления как на эффективность принимаемых внутри организации управленческих решений, так и на успешность организации в целом. Вместе с тем в теории и практике управления военно-образовательной сферой явлению организационной культуры не уделяется достаточного внимания. Остаются нерешенными вопросы, связанные с необходимостью изучения особенностей внешней и внутренней социокультурной среды военных вузов, разработкой методических, социально-технологических положений проектирования и оценки оптимальных направлений формирования организационной культуры управленческого звена в изменившихся условиях функционирования высшей военной школы.

Организационная культура как социальный феномен свойственна любой организации. Не являются исключением и высшие военно-учебные заведения, своеобразие которых в том, что, с одной стороны, они относятся к образовательным учреждениям, а с другой – к военным организациям. В этой связи данное явление следует рассматривать с учетом общекультурной динамики общества, во взаимосвязи с традициями и процессом эволюции его важнейших институтов, в частности института образования и института военной службы.

Таким образом, организационная культура военного вуза представляет сложное социальное явление, специфическую субкультуру учебного заведения, его уникальную социокультурную подсистему, выполняющую важные ценностно-образующую, коммуникативную, нормативно-регулирующую, мотивирующую, адаптирующую и другие функции.

По мнению авторов, под организационной культурой в управлении военным вузом следует понимать систему ценностей, норм,

символов, традиций, определяющую социальное поведение субъектов управления в военном вузе, интегрированную (дезинтегрированную) с целями современного института военной службы и выраженную в специфике управленческих отношений в военно-социальной среде конкретного учебного заведения.

Структурные компоненты организационной культуры находятся в тесном взаимодействии, дополняют и уравнивают друг друга. При этом ценности следует рассматривать как ключевую, важнейшую составляющую организационной культуры военного вуза. Ценности обеспечивают понимание целей высшего военно-учебного заведения, роли и предназначения в нем конкретных подразделений, коллективов, личностей, они служат ориентиром в определении наиболее приемлемых, проверенных практикой способов взаимодействия. В ценностях заложено относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личного состава к материальным, социальным и духовным благам, на основе которого в дальнейшем вырабатываются нормы, правила и образцы поведения.

В понимании сущности организационной культуры в управлении военным вузом необходимо исходить из единства ее объективной и субъективной составляющих, рассматривая их в комплексе [1]. Определяющими аспектами социальной действительности при этом выступают категории личности, социальной среды и организационных отношений, несущие в себе как субъективное, так и объективное начало. Исходя из этого, организационная культура имеет многоцелевую направленность, она формирует межличностные, межгрупповые организационные отношения, определяет состояние морально-психологического климата, предоставляет ценностные ориентиры в рамках осуществляемой внутри военного вуза деятельности. Социальные характеристики

организационной культуры, формирующиеся в военно-социальной среде конкретного учебного заведения, играют важнейшую роль в укреплении его ценностно-организационного единства, в сплоченности его отдельных (коллективов) подразделений, в вопросах адаптации к внешним воздействиям.

Среди многочисленных аспектов организационной деятельности военного вуза, на которые оказывает влияние организационная культура, следует выделить ее непосредственную взаимосвязь с процессом управления. В самом общем виде управление в военном вузе представляется как определенный тип взаимодействия между субъектами и объектами управления. Поэтому одной из основных задач организационной культуры в управлении военным вузом является обеспечение самоорганизации и упорядочения управленческих отношений на уровне военно-социальной среды конкретного учебного заведения [2]. Управленческие отношения в военном вузе являются основой военно-социального управления, они выступают как диалектическое единство субъективного и объективного, как устойчивые связи между начальниками и подчиненными в процессе реализации целей и задач управления. Управленческие отношения регулируют как взаимодействие отдельных военнослужащих, так и целых коллективов.

В связи с проходящими сегодня процессами модернизации высшего военного образования можно предвидеть определенные изменения в состоянии организационной культуры высших военных учебных заведений. Руководителям следует придерживаться системного характера данных изменений, поддерживая прогнозируемые, социально значимые в перспективе инновации в структуре, стиле и методах управления в военных вузах. Изучение современной организационной культуры следует строить на

научных принципах социального управления, что предоставит руководителям широкое поле для созидательной и эффективной работы по оптимизации деятельности военных вузов.

О необходимости изучения существующего состояния организационных культур, определяющих стратегии управления в военных вузах, говорят результаты эмпирических исследований. Вопреки бытующему мнению, значение корпоративных мотивов приверженности своему виду и роду войск, приоритету его перед другими войсками и силовыми структурами во время учебы в большинстве учебных заведений Министерства обороны снижается, при этом возрастают негативные оценки своего рода или вида войск. Многие курсанты старших курсов, утратив романтизм выбора профессии, вполне нормально воспринимают возможность перехода в другой род войск и даже в другую силовую структуру или ведомство. В процентном соотношении на первом курсе корпоративные мотивы у курсантов: ярко выражены – 31%, имеют место – 44%, в основном отсутствуют – 14%, отсутствуют – 2%. На пятом курсе в тех же процентах ситуация кардинально меняется, корпоративные мотивы у курсантов: ярко выражены – 5%, имеют место – 34%, в основном отсутствуют – 38%, отсутствуют – 2% [3]. Приведенные данные свидетельствуют о недостаточной роли организационной культуры военных вузов в поддержании необходимой мотивации курсантов на должном уровне.

Специфика проблемного поля организационной культуры военного вуза заключается в том, что ее оптимизирующая роль в управленческой деятельности учебных заведений должна соответствовать новым задачам и перспективам развития всей высшей военной школы страны. Данное обстоятельство требует

изменения принципов, создание новых современных моделей и технологий управления с учетом традиций и социокультурных особенностей вузов. Постоянно нарастающее усложнение современного мира приводит к пониманию, что линейные модели управления организацией себя исчерпали, эффективность может быть повышена только путем отказа от линейной логики в пользу более сложных комбинированных моделей. Переход к нелинейным моделям управления предполагает использование совокупности иных способов воздействия на объекты управления сверх методов прямого материального стимулирования. Вклад влияния организационной культуры в эффективную управленческую деятельность подчас сопоставим с воздействием материальных факторов.

Вызовы времени ставят перед военными вузами задачи по практическому применению и адаптации современных методов управления организационной культурой в своей деятельности. Необходимо отметить, что подобная работа пока еще не имеет широкой практики в учреждениях высшего профессионального образования. Поэтому любой опыт высшей военной школы в диагностике и изменениях организационной культуры чрезвычайно ценен.

---

1. Фролов, С. С. Социология организаций / С. С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – 389 с.

2. Чертков, А. М. Социология управления / А. М. Чертков. – М. : МАИ, 2004. 245 с.

3. Военно-социологические исследования : сб. ст. – М. : ВУ, 2010. – № 3. – 34 с.