

Межкультурные коммуникации

УДК 331.1

М.Г. Масилова¹

О.Г. Логинова²

Я.О. Устимко³

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия

Студенческая субкультура как грань организационной культуры вуза

Организационная культура в современной компании является значимым фактором, оказывающим существенное влияние на всю ее деятельность. Организационная культура вуза, имея свои отличительные особенности, формирует в вузовском сообществе такие ценности, как профессиональная компетентность, творческая устремленность, социальная адаптивность и ответственность, что положительно отражается на качестве профессионального образования, личностном становлении и конкурентоспособности выпускников в целом.

Данная статья посвящена исследованию студенческой субкультуры, носителями которой является самая многочисленная часть вуза. Студенты обладают собственным мировоззрением, нормами поведения и ценностями, которые находятся в развитии и становлении. Это актуализирует необходимость исследования, целью которого является выявление основных характеристик организационной культуры вуза и отношения к ним студентов, а также поиска путей целенаправленного формирования ее отдельных элементов для повышения качества профессионального образования и личностного развития будущих специалистов.

Исследование проводилось во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса методом анкетирования студентов и выпускников в целом и выявления их ценностных ориентаций; взаимоотношения с преподавателями и административным персоналом; отношения к вузу, его фирменному стилю, традиционным мероприятиям, нормам и правилам как элементам организационной культуры вуза.

В результате проведенного исследования установлено в целом позитивное отношение студентов к вузу и преподавателям, знание норм, элементов фирменного стиля и др. Наиболее значимыми факторами, формирующими позитивное отношение к культуре вуза, названы: качество обучения; условия для учебы и проживания, включая инфраструктуру; отношения с однокурсниками и преподавателями; культурная и общественная жизнь. Выявлены проблемные характеристики студенческой субкультуры, определена необходимость целенаправленной работы по развитию студенческой субкультуры, в том числе с активным привлечением к данной работе самих студентов.

Ключевые слова и словосочетания: организационная культура, студенческая субкультура, многогранность организационной культуры.

¹ Масилова Марина Григорьевна – доцент кафедры управления, доцент, канд. социол. наук; e-mail: marina.masilova@vvsu.ru

² Логинова Ольга Григорьевна – студент кафедры управления; e-mail: loginova.olga.2017@mail.ru.

³ Устимко Яна Олеговна – студент кафедры управления, e-mail: ustimko@mail.ru .

M.G. Masilova
O.G. Loginova
Ya.O. Ustimko

Vladivostok State University of Economics and Service
Vladivostok, Russia

Student subculture as a facet of the organizational culture of the university

Organizational culture in a modern company is a significant factor that has a significant impact on all its activities. The organizational culture of the university, having its own distinctive features, forms such values as professional competence, creative aspiration, social adaptability and responsibility in the university community, which positively affects the quality of vocational education, personal formation and competitiveness of graduates in general.

This article is devoted to the study of the student subculture, the carriers of which are the most numerous part of the university. Students have their own worldview, norms of behavior and values that are in development and formation. It actualizes the need for research, the purpose of which was to identify the main characteristics of the organizational culture of the university and the attitude of students to them, as well as to find ways of purposefully forming its individual elements to improve the quality of vocational education and personal development.

The study was conducted in the Vladivostok State University of Economics and Service by questioning students and graduates and identified their value orientations; Relationship with teachers and administrative staff; Attitude towards the university, its corporate style, traditional events, norms and rules as elements of the organizational culture.

As a result of the conducted research, the positive attitude of students towards the university and teachers, knowledge of the norms, elements of the corporate style, etc. was established in general. The most significant factors that form a positive attitude to the culture of the university are: the quality of teaching; Conditions for study and living, including infrastructure; Relations with fellow students and teachers; Cultural and social life. The problem characteristics of the student subculture are identified, the need for purposeful work on the development of the student subculture, including the active involvement of students themselves in this work, is determined.

Keywords: organizational culture, student subculture, multifaceted organizational culture.

Актуальность

В настоящее время организационная культура становится все более значимым фактором, влияющим на деятельность всей организации, независимо от ее формы собственности, вида деятельности, размера и т.п. Это обусловлено тенденциями в развитии общества и социально-трудовых отношений, проявляющимися в нарастании, с одной стороны, значимости человеческого потенциала для достижения эффективности, с другой – сложности управления современными, как правило, имеющими достаточно высокий уровень образования работниками.

На деятельности высших учебных заведений помимо данных тенденций отражается и возрастание их роли в обществе знаний, и повышение требований к качеству образования, которое сегодня должно способствовать формирова-

нию компетенций, позволяющих становиться конкурентоспособным членом общества.

Именно поэтому возрастает интерес исследователей к изучению взаимосвязи организационной культуры и эффективности деятельности.

Так, зависимость успешности производства от влияния организационной культуры рассматривалась в трудах Е. Гаспарович, Н.И. Шаталовой, И.В. Грошева, З.В. Якимовой [8]. Теоретическая основа организационной культуры, свойства, элементы, подходы к формированию глубоко изучены Т.Ю. Базаровым, П.В. Емельяновым, В.В. Козловым, Т.О. Соломанидиной и др.

Вопросам организационной (корпоративной) культуры высших учебных заведений посвящены работы Н.Н. Могутновой, Ю.Г. Семенова, М.Б. Сокурено, Н.Л. Яблонскене, в которых авторы рассматривают ее корпоративный характер, ценности и типы. М.Н. Дудин, И.А. Гулей, В.С. Ефимов, А.В. Лаптева исследуют организационную культуру как инструмент развития университета и фактор развития социокультурной среды [2, 3]. Н.Н. Богдан, И.Ю. Парфенова показывают взаимосвязь культуры и качества профессионального образования [1]. Немногие авторы (С.А. Литвина, Н.Ю. Шрайбер) изучают субкультуры вуза и восприятие организационной культуры студентами [7].

Теоретическое обоснование. Традиционным является понимание организационной культуры как набора целей, ценностей, норм и правил, носящих относительно стабильный характер и разделяемых большинством сотрудников организации исследователи (Р. Дафт, Д. Ньюстром, К. Дэвис, Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Э.Х. Шейн). Вместе с тем, есть определения, трактующие организационную культуру как целостную категорию, называя ее атмосферой или социальным климатом в организации (М. Мескон) [5].

Организационная культура специфична благодаря ее многогранности. При этом многогранность можно рассматривать по наличию в организации различных культур: профессиональной, деловой, управленческой, информационной; по направлениям деятельности; по структуре ее носителей [4].

Основные носители организационной культуры вуза – работники вуза, при этом кадровый состав характеризуется сложностью, так как включает несколько категорий: руководители, научные сотрудники, преподаватели, инженерно-технический персонал и т.д., следовательно, каждая из категорий может формировать собственную субкультуру.

Особую группу, основной характеристикой которой является постоянно обновляющийся состав, представляют обучающиеся в вузе студенты и аспиранты.

По мнению А.С. Голобокова и А.Р. Тюгаева, молодежная субкультура как подсистема культуры или микрокультура, включающая в себя совокупность устойчивых специфических форм взаимодействия, характеризуется своим особым мировоззрением, обычаями и привычками, взглядами, нормами поведения и ценностями [6]. И именно в студенческие годы происходит нравственное и профессиональное становление личности, в том числе через организационную культуру вуза, посредством приобщения к его социокультурному пространству.

Еще одной группой носителей организационной культуры вуза можно считать его выпускников. Они являются своеобразным «продуктом» деятельности образовательной организации и помимо приобретения в ходе обучения профессиональных компетенций «впитывают» в себя ту культурную среду, в которой проходило их обучение.

База и методы исследования

Высокая значимость организационной культуры как фактора, оказывающего влияние на качество профессиональной подготовки и становление личности студента, обусловило проведение нашего исследования, целью которого стало выявление основных характеристик организационной культуры вуза и отношения к ним студентов вуза.

Изучение студенческой субкультуры организационной культуры вуза проводилось во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС). За пятидесятилетнюю историю вуз кардинально изменился, его студенческий состав сегодня имеет принципиально другие количественные и качественные характеристики. При открытии вуза в 1967 году набор осуществлялся лишь на 3 специальности для 200 студентов. Сегодня университет ведет обучение по 30 направлениям бакалавриата, 10 направлениям магистратуры и 10 направлениям аспирантуры. По всем формам обучения и программам в университете обучаются более 13 тысяч человек из 52 субъектов РФ и 11 зарубежных государств.

В исследовании приняли участие 297 студентов, проходящих обучение по различным направлениям подготовки, 1–4 курсов, а также 27 выпускников вуза 2012–2016 гг. Выборка была случайной. Методом исследования выбрано анкетирование.

Вопросы анкеты касались взаимоотношений преподавателей, административного персонала и студентов, отношения студентов к вузу, традиционным мероприятиям и правилам как элементам организационной культуры, фирменному стилю вуза, выявлению у студентов ценностных ориентаций.

Вторая анкета была предназначена для выпускников и поднимала вопросы поддержания отношений с однокурсниками и преподавателями после окончания обучения, отношения к вузу и его традициям, возможности и формах участия в делах и жизни вуза.

Результаты исследования

Анализ полученных данных позволил выявить тенденции в приобщении студентов к организационной культуре вуза. Так, почти половина респондентов университета считают, что в вузе присутствует демократичный стиль отношений между преподавателями, сотрудниками и студентами – 47%; авторитарные отношения отмечают 26% опрошенных, однако столько же студентов затруднились с ответом в характеристике преобладающего стиля отношений. Необходимо заметить, что большинство этих студентов учатся на первом курсе и, очевидно, пока не могут оценить в полной мере сложившуюся в вузе систему отношений.

Анализ ценностей студентов показал, что вузовские мероприятия и общественная жизнь в целом занимают последнее место в иерархии ценностей. Возможно, с этим связан выявленный факт, что больше половины опрошенных студентов (59%)

не смогли назвать традиционно проводимые в вузе мероприятия, при том что университетский «Событийный календарь» насчитывает их более 25. Справедливости ради следует отметить, что на первом месте – учеба, освоение профессии.

В перечне традиционных университетских мероприятий есть как мероприятия, организованные администрацией университета с привлечением студенческого актива, так и неформальные, проводимые по инициативе и силами самих студентов. Так, «Посвящение в студенты» для первокурсников проводится как большой праздник всего университета, а «Экватор» (празднование середины обучения) отмечается в рамках группы или факультета; чествование выпускников проводится на подведении итогов общеузовского конкурса «Выпускник года», а различные ритуалы и обряды, направленные на привлечение «студенческой удачи», – студентами в общежитиях и др.

Все мероприятия в вузе проводятся с определенной целью:

- адаптационной – «День открытых дверей», «Неделя первокурсника», «Посвящение в студенты». Особо следует отметить значение для студентов последнего праздника, который приобщает молодежь к статусу студента и остается в памяти надолго. Традиционно мероприятие включает ряд ритуалов: поднятие российского и вузовского флагов под исполнение гимна страны, выход античного греческого философа, ставшего символом университета, произношение клятвы и вручение первокурсникам зачетных книжек;

- выявления творческого потенциала – конкурс художественной самодеятельности «Звездная осень ВГУЭС», «Мисс и Мистер ВГУЭС», «КВН» и др.;

- патриотического воспитания – празднование «Дня Победы» с ритуалом чествования ветеранов, акцией «Георгиевская лента» и др.;

- развития лидерских качеств и интеллектуального потенциала – «Клуб дебатов ВГУЭС», игра «Что? Где? Когда?»;

- приобщения студентов к физической культуре, спорту и здоровому образу жизни – спартакиады, «День здоровья», «День борьбы с наркоманией» и «День против ВИЧ/СПИД», а также общественно значимые акции «День донора» и др.

Молодежная субкультура вуза формируется не только во время обучения, участия студентов в корпоративных мероприятиях, но и в работе различных студенческих объединений. Во ВГУЭС создан Центр волонтеров, Центр студенческих объединений, включающий отряд проводников «ВГУЭС-экспресс», педагогические отряды «Территория инициативы» и «Основа», сервисный отряд «Сова», путинный «Кристалл» и др. Координирует их работу Центр молодежной политики и студенческих объединений, сотрудниками которого в преобладающем большинстве являются выпускники ВГУЭС. За последние три года охват студентов общественной работой увеличился на 47% и сегодня в составе различных студенческих объединений участвуют 388 человек, что свидетельствует о положительной динамике в приобщении студентов к организационной культуре.

Большое значение придается во ВГУЭС формированию культурно насыщенной среды. Именно поэтому в вузе создана развитая инфраструктура. Так, 76% респондентов указывают, что уже при поступлении их приятно удивил театрално-

концертный комплекс «Андеграунд», который они посетили в первый учебный день; наличие эскалатора, соединяющего учебные корпуса с общежитиями. 28% студентов отметили как ценное преимущество – возможность заниматься в спортивном комплексе «Чемпион» и студенческом спортивном клубе; 7% опрошенных стали корреспондентами студенческого телевидения «ВГУЭС-LIVE», еженедельно готовя и демонстрируя программы не только в стенах университета, но и за его пределами. Почти все опрошенные (91%) отметили значимыми и востребованными в инфраструктуре – разнообразные кафе. Таким образом, развитая инфраструктура создает комфортные условия и в целом воспитывающую социокультурную среду.

Наряду с использованием современных форм внеучебной деятельности в университете бережно сохраняется его история. К 35-летию вуза был открыт Музей истории ВГУЭС (в настоящее время Музейно-выставочный комплекс ВГУЭС), где нашли отражение основные вехи его истории. Вот уже 15 лет в нем хранятся оригинальные экспонаты и вещественные знаки достижений, проводятся встречи студентов и экскурсии, а также выставки, экспозиции, мастер-классы, чайные церемонии, премьеры документальных фильмов и др. Результаты опроса по поводу посещаемости вышеупомянутого комплекса показали: периодически смотрят экспозиции 31% респондентов, посещали его единожды – 46%, в том числе во время экскурсии в рамках изучения курса «Организационная культура», 23% опрошенных студентов в музее не были ни разу.

Важным элементом организационной культуры является фирменный стиль, так как он создает «лицо» вуза, является уникальной «визитной карточкой», позволяет и работникам, и студентам идентифицировать себя с ним.

Следует отметить, что фирменный стиль ВГУЭС включает множество атрибутов: эмблему – образ древнегреческого философа Ксенократа из фрески Рафаэля «Афинская школа», логотип, слоганы, цветовую гамму, что находит свое отражение в сувенирной продукции, одежде и аксессуарах, деловой документации и печатной продукции, оформлении веб-сайта и др.

Опрос показал, что студенты в целом позитивно воспринимают фирменный стиль ВГУЭС: «нравится», «красиво», «узнаваемо», «сразу видно, что это ВГУЭС» – таких ответов было 87%.

Однако не все студенты знают, кто именно и почему изображен на эмблеме ВГУЭС. 29% респондентов не смогли ответить на этот вопрос или ответили неверно. Кроме того, студенты в подавляющем большинстве неодобрительно отнеслись к идее введения в качестве обязательного элемента одежды для обучающихся и преподавателей какого-либо аксессуара с фирменной символикой (шарфа/косынки, галстука и т.п.), хотя фирменный значок с удовольствием носили бы 65% опрошенных и еще 23% – если бы он устраивал по дизайну.

Такие предпочтения вызваны тем, что, по нашим наблюдениям, в университете преобладает свободный стиль в одежде, а требования соблюдения делового стиля практически не предъявляются, возможно, потому, что университет объединяет студентов из 11 государств, а также готовит специалистов в области моды и дизайна одежды.

Все опрошенные студенты в целом положительно относятся к университету. Больше половины респондентов (58%) считают, что учатся в «отличном», «хорошем», «престижном» вузе, а 47% поступили бы в вуз снова; 30% гордятся принадлежностью к вузу и посоветовали бы поступить во ВГУЭС своим друзьям и знакомым. И только 12% недовольны учебой в вузе.

Таким образом, в процессе исследования выявлены наиболее важные для студентов аспекты, составляющие основу организационной культуры вуза:

- на первом месте – качество обучения («сильный преподавательский состав», «практики») – 45%;

- на втором месте – условия для учебы и проживания – 34% («удобная расположенность вуза, корпусов и общежитий»; «безопасность, наличие пропускной системы», «большая инфраструктура» и др.);

- третью позицию занимают отношения с однокурсниками и преподавателями – 23%,

- четвертое место занимает культурная и общественная жизнь («условия для любого вида деятельности, творчества») – 16%.

Полученные нами в результате опроса студентов данные коррелируют с мнением выпускников, высказанным в ходе интервью с ними. Все опрошенные выпускники отметили, что сложившаяся в университете организационная культура оказала определенное влияние не только на их профессиональное становление, но и на личностное развитие, успешность трудоустройства и сегодняшние достижения в работе. Во время интервьюирования выпускники приводили примеры из своей студенческой жизни, участия в мероприятиях, общественных объединениях и подчеркивали, что это привело к формированию ответственности, уверенности, самостоятельности и активности. А для некоторых участие в общественной жизни вуза определило будущую профессиональную деятельность.

К сожалению, на вопрос «Поддерживаете ли вы отношения с однокурсниками?» респонденты в большинстве своем отвечали «никогда» и «изредка». Было выявлено, что сближали и укрепляли отношения не учебные занятия, а совместные выезды и интересы.

Следует отметить, что за 50 лет существования вуза наметилась тенденция, когда выпускники приводят своих детей учиться в университет, сегодня около 17% студентов – это дети второго и третьего поколений бывших студентов вуза. Таким образом, несмотря на смену поколений, сохраняется преемственность традиции ценности высшего образования.

Обобщение мнения выпускников в отношении их желания и возможности взаимодействовать со своей Alma mater показывает, что они хотели бы делиться своим опытом и достижениями со студентами, в том числе путем участия в проекте «Приглашенный спикер» (40% опрошенных), выпускники-работодатели готовы приглашать студентов для прохождения практики и возможного дальнейшего трудоустройства (28% респондентов), что еще раз подтверждает приверженность бывших студентов вузу, принятия его ценностей и целей.

Таким образом, проведенное исследование показало, что студенческая субкультура является гранью организационной культуры в вузе и проявляется в наличии

у студентов ценностного отношения к вузу и различным аспектам его деятельности. Эта грань организационной культуры во ВГУЭС сложилась благодаря демократичным отношениям между руководителями, преподавателями и студентами, наличию традиций и ритуалов, проведению мероприятий и работе студенческих объединений, сохранению истории и развитию фирменного стиля вуза.

Вместе с тем в исследовании выявлены проблемные характеристики студенческой субкультуры и отношения студентов к организационной культуре, что обусловлено, на наш взгляд:

- недостаточной информированностью студентов о нормах поведения в вузе, сложившихся традициях, возможностях инфраструктуры;
- отсутствием мотивации к участию в общественной жизни университета, реализации творческого потенциала;
- нежеланием и неумением студентов наладить эффективные коммуникации внутри группы и курса.

Понятно, что организационная культура вуза формируется на основе многих факторов, в то же время значимость организационной культуры заключается в том, что она образует единое пространство – культурно-смысловую среду, в которой происходит не только взаимодействие студентов и преподавателей, но и передача и формирование ценностей, становление профессиональной культуры студентов. Для достижения такого уровня организационной культуры необходима целенаправленная работа по развитию студенческой субкультуры, в том числе с активным привлечением к данной работе самих студентов, а также разработка и реализация программы для регулярного взаимодействия с выпускниками. Выпускники могут и имеют желание делиться своим опытом и достижениями со студентами и преподавателями – главное, чтобы в вузе были заинтересованные лица, поддерживающие с ними связь.

-
1. Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю. Взаимосвязь организационной культуры вуза и качества профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. 2010. №4. С. 18–27.
 2. Гулей И.А. Организационная культура как фактор развития социокультурной среды вуза // Наукоемкие технологии и инновации: XXI научные чтения. Белгород: Белгород. гос. технолог. ун-т им. В.Г. Шухова. 2014. С. 101–105.
 3. Ефимов В.С., Лаптева А.В. Корпоративная культура – инструмент развития университета // Университетское управление: практика и анализ. 2010. №1. С. 23–29.
 4. Богдан Н.Н., Масилова М.Г., Парфенова И.Ю. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика: монография. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. 228 с.
 5. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: Питер, 2008. 148 с.
 6. Тюгаев А.Р., Голобоков А.С. Особенности потребительского поведения молодежных субкультур: факторы, модели, тенденции: материалы междунар. науч-практ. конф. «Инновационные технологии в науке нового времени». 18 апреля 2016 г. С. 153–159.

7. Шрайбер Н.Ю., Литвина С.А. Организационная культура университета и инновационных компаний в восприятии студентов томских вузов // *Университетское управление: практика и анализ*. 2016. № 1. С. 65–72.
8. Якимова З.В., Супцарел И.А. Корпоративная культура как инструмент привлечения и удержания персонала // Тезисы докладов второй регион. науч.-практ. конф. «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников – 2011». 27 октября 2011 г. Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. С. 46–50.

Транслитерация:

1. Bogdan N.N., Parfenova I.Yu. Vzaimosvyaz' organizatsionnoi kul'tury vuza i kachestva professional'nogo obrazovaniya, *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2010, No 4, pp. 18–27.
2. Gulei I.A. Organizatsionnaya kul'tura kak faktor razvitiya sotsiokul'turnoi sredy vuza, *Naukoemkie tekhnologii i innovatsii: XXI nauchnye chteniya*, Belgorod: Belgorodskii gos. tekhnolog. un-t im. V.G. Shukhova, 2014, pp. 101–105.
3. Efimov V.S., Lapteva A.V. Korporativnaya kul'tura – instrument razvitiya universiteta, *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2010, No 1, pp. 23–29.
4. Bogdan N.N., Masilova M.G., Parfenova I.Yu. Organizatsionnaya kul'tura vuza: teoriya, issledovanie, praktika: monografiya, Vladivostok: Izd-vo VGUES, 2014, 228 p.
5. Tikhomirova O.G. Organizatsionnaya kul'tura: formirovanie, razvitie i otsenka. SPb.: Piter, 2008, 148 p.
6. Tyugaev A.R., Golobokov A.S. Osobennosti potrebitel'skogo povedeniya molodezhnykh subkul'tur: faktory, modeli, tendentsii: mater. mezhdunar. nauchno-prakt. konf. «Innovatsionnye tekhnologii v nauke novogo vremeni», 18 aprelya 2016, pp.153–159
7. Shraiber N.Yu., Litvina S.A. Organizatsionnaya kul'tura universiteta i innovatsionnykh kompanii v vospriyatii studentov tomских вузов, *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2016, No 1, pp. 65–72.
8. Yakimova Z.V., Suptsarel I.A. Korporativnaya kul'tura kak instrument privlecheniya i uderzhaniya personala, *Tezisy dokladov vtoroi regional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Upravlenie personalom: kak privlech', uderzhat' i motivirovat' tsennyykh sotrudnikov – 2011»*, 27 oktyabrya 2011, Velikii Novgorod: NGU im. Yaroslava Mudrogo, 2011, pp. 46–50.

© М.Г. Масилова, 2017

© О.Г. Логинова, 2017

© Я.О. Устимко, 2017

Для цитирования: Масилова М.Г., Логинова О.Г., Устимко Я.О. Студенческая субкультура как грань организационной культуры вуза // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2017. Т. 9, № 2. С. 198–206.

For citation: Masilova M.G., Loginova O.G., Ustimko Ya.O. Student subculture as a facet of the organizational culture of the university, *The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service*, 2017, Vol. 9, No2, pp. 198–206.

Дата поступления: 19.05.2017.