

Г. И. Мальцева

УНИВЕРСИТЕТСКАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

G. I. Maltseva

University corporate culture

Corporate culture is considered as a catalyst contributing to changes that take place in modern university. The author empathizes that the essence of innovation corporate culture lays in liquidation the fear of the mistakes and support aspiration for something new. In the article are pointed out the basic elements of corporate culture in Vladivostok state university of economics and service: mission of the university, the main principles and values of the team, code of corporate conduct, development of cultural traditions and student sub-cultures.

Успех деятельности той или иной организации в значительной степени зависит от того, насколько сотрудники этой организации объединены общими целями и общим отношением к своему труду. Мощным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать все подразделения и отдельных лиц на единые цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать и облегчать общение, является корпоративная культура. Именно она делает организацию уникальной, формирует ее историю и организационную структуру, правила коммуникации и принятия решений, внутренние ритуалы и легенды.

Если определять корпоративную культуру как способ существования организации, то станет ясно, что она будет меняться вместе со сменой внешних условий существования. Именно это обстоятельство послужило причиной тому, что вопрос формирования корпоративной культуры стал актуальным для ВГУЭС. Необходимость не просто выживания, а развития университета в новых, рыночных условиях потребовала постановки и решения новых стратегических задач. Мы отдаем себе отчет, что стратегические цели университета могут быть достигнуты только в случае, если они разделяются не только руководством, но и большинством сотрудников. Катализатором этих процессов всегда служила и служит корпоративная культура.

Корпоративная культура — комплекс разделяемых всеми членами организации ценностей, представлений, понятий и убеждений, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает организация по мере преодоления

препятствий внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию. Она становится атрибутом современной корпорации, обретает функциональную направленность, которая предопределяет совпадение ценностей организации и работника, качественное улучшение их совместной жизнедеятельности.

У каждой организации своя культура. Подобно тому как характер влияет на поведение человека, организационная культура влияет на поведение, мнения и действия людей в компании. Она определяет, как служащие и менеджеры подходят к решению проблем, обслуживают заказчиков, ведут дела с поставщиками, реагируют на конкурентов и как они в целом осуществляют свою деятельность сейчас и будут работать в будущем. Она определяет место организации в окружающем мире, олицетворяет собой те неписанные законы, нормы и правила, которые объединяют членов организации и связывают их вместе.

Каковы функции современной корпоративной культуры?

Она обеспечивает формирование морально-этических ценностей и установок жизнедеятельности корпорации, побуждающих потенциал интеллектуальной и духовной энергии человеческих ресурсов на эффективную реализацию ее миссии. Под непосредственным влиянием корпоративной культуры происходит укрепление связей (социальное партнерство) работников с руководством университета, объединение (солидарность) работников всех уровней на основе ценностей, норм и традиций организации,

повышение их ответственности за качество деятельности. Она организует работу и распоряжается человеческими ресурсами таким образом, чтобы деятельность университета обеспечивала высокую мобильность, обогащение, социальную защиту тех, кто в нем работает. Чрезвычайно важна ее роль в создании фирменного стиля, направленного на развитие культуры качества, процветание организации, стимулирование удовлетворенности трудом и повышение социального вклада в общество.

Ряд исследований предоставляет достаточно подтверждений неопровержимой связи между высокими производственными показателями в компании и ее корпоративной культурой. Конечно, культура — не единственная составляющая успеха. Очень важны такие аспекты, как стратегия компании и ее структура, организация производственных процессов и система оплаты, состояние рынка, конкуренция и многое другое. Но корпоративная культура является ключевым компонентом на пути к успеху.

Все изменения в организационном мире в последнее время указывают на важность не просто сильных корпоративных культур, а культур гибких, способных приспособиваться к новым условиям.

В целом коллектив, обладающий эффективной корпоративной культурой, отличается следующим:

- слаженность, взаимодействие (командный дух),
- удовлетворение работой и гордость за ее результаты,
- преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам,
- высокая требовательность к качеству труда,
- готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны.

Сильная культура характеризуется тем, что ключевые корпоративные ценности активно поддерживаются и разделяются почти всеми членами организации. Чем больше сотрудников признает ключевые ценности, чем больше они преданы им, тем сильнее организационная культура. И соответственно сильная культура обладает большим влиянием на поведение членов организации. Так, одним из заметных ре-

зультатов сильной культуры является низкая текучесть кадров.

Формирование или изменение корпоративной культуры — это, как правило, сложный, длительный и зачастую болезненный процесс. Начинается он с формулирования основных целей и задач организации, с создания стратегического плана развития и других основополагающих документов. Только в этом случае корпоративная культура будет выполнять свое предназначение и способствовать внедрению целей и задач организации в жизнь. На основе этих базовых документов строится каркас корпоративной культуры, включая описание норм и стандартов поведения членов организации, создание или поддержание ее традиций и символики.

Для культурных изменений требуется много времени. Новые ценности и нормы должны получить одобрение сотрудников, их нельзя ввести распоряжением сверху. Лишь посредством обстоятельной разъяснительной работы можно убедить сотрудников отойти от своих старых взглядов и привычек. Для организации, открытой для изменений, важно иметь соответствующую организационную культуру. Такие компании рассматривают события и процессы окружающего мира не как возможную опасность и угрозу, а как шанс для получения выгоды и преимуществ. Они готовы к тому, чтобы с доверием, смело и активно относиться к брошенному вызову и рассматривать все новое как чрезвычайно увлекательное явление. Такую инновационную культуру должны усвоить, по возможности, все сотрудники и руководители предприятия. При этом первостепенную роль играют позиция и поведение высшего руководства предприятия, от которого в большой степени зависит позиция и поведение сотрудников. Позиция руководства — это образец, на который равняются сотрудники. Улучшение известного и раскрытие неизвестного — это должно стать лозунгом для большинства сотрудников. Важнейшая задача руководства на пути повышения готовности к изменениям заключается в том, чтобы ликвидировать страх перед ошибками и создать тягу к новому.

При каких условиях работа по развитию корпоративной культуры принесет свои плоды? Во-первых, необходимо постоянно информировать сотрудников о предпринимаемых шагах, объяснять им смысл проводимых изменений.

Во-вторых, нужно привлекать людей к решению важных для организации вопросов, опираться на их возможности. В-третьих, требуется реализовывать корпоративную культуру в виде наглядных действий, реальных моделей поведения. Наконец, необходима система поощрений, связанная с принадлежностью работника к организации.

Восприятие корпоративной культуры индивидуально. Каждый член организации обладает своими предварительно сформированными убеждениями, которые определяют его понимание и восприятие культуры. Существуют первичные и вторичные механизмы ее передачи.

К первичным механизмам передачи корпоративной культуры относятся:

выделение объектов внимания, оценки и контроля руководителя;

критерии распределения поощрений и вознаграждений;

намеренное создание образцов для подражания;

стратегии разрешения критических ситуаций и кризисов;

критерии отбора при приеме на работу, повышении в должности и увольнении.

Вторичные механизмы передачи корпоративной культуры:

композиция и структура компании;

системы и принципы деятельности организации;

дизайн внутренних помещений, фасада и строений в целом;

истории, рассказы, легенды и мифы о наиболее важных событиях или людях;

официальные заявления и документы, декларирующие кредо компании, ее философию и идеологию.

Один из ведущих специалистов в области психологии организации, американский психолог Эдгар Шейн разработал иерархию уровней корпоративной культуры. В основе ее, по мнению Э. Шейна, лежат некоторые базовые представления о характере окружающего мира, о реальности, времени, пространстве, человеческой природе, человеческой активности, человеческих взаимоотношениях. Эти воспринимаемые на подсознательном уровне предположения определяют поведение людей, помогая им освоить атрибуты корпоративной культуры.

Второй уровень представляют ценности и верования, сознательно разделяемые членами

организации. Это ядро корпоративной культуры, на базе которого вырабатываются нормы поведения в организации. Общие ценности рожают единство взглядов и действий, что чрезвычайно важно для достижения общих целей. Обычно ценности организации (университета) декларируются и фиксируются в целевых установках, в документах, определяющих основные принципы деятельности организации, в планах развития организации и т. п. Так, **основная деятельность ВГУЭС строится на следующих публично провозглашенных принципах и ценностях:**

1. Мы выбираем стратегию развития. Университет — открытая к переменам и динамично развивающаяся организация.

2. Наш ориентир — высокий профессионализм. Высочайшее качество результатов работы является принципом жизни.

3. Мы ценим и поощряем стремление к самосовершенствованию и творческому росту.

4. Мы приветствуем дух свободного развития, самостоятельности и независимости суждений, признаем и уважаем разнообразие во мнениях, подходах, позициях и рассматриваем его как достоинство.

5. Корпоративная культура университета основывается на высоких этических стандартах.

6. Мы принимаем на себя ответственность за улучшение общества, частью которого являемся. Мы — среди тех, кто работает, чтобы сделать наш образ жизни достойным.

Наконец, третий уровень корпоративной культуры — это ее внешние проявления. К ним относятся применяемая технология и архитектура, наблюдаемые образцы поведения людей (ритуалы, церемонии и т. д.), организация помещений и другие видимые атрибуты организационной культуры.

Корпоративные церемонии — это особые плановые мероприятия, проводимые ради тех, кто работает в организации. Церемонии призваны продемонстрировать собравшимся наиболее яркие примеры выражения корпоративных ценностей, способствовать объединению сотрудников университета, приветствовать корпоративных героев.

Например, одна из значимых церемоний во ВГУЭС — включение лучших работников в золотой фонд ВГУЭС. Кандидаты должны иметь особые заслуги в деятельности по развитию университета, они обязательно обсуждаются и

утверждаются ученым советом университета. Диплом и почетный нагрудный знак вручаются в торжественной обстановке на заседании ученого совета, портреты сотрудников, входящих в золотой фонд, размещаются в фойе главного корпуса университета.

Назовем основные элементы корпоративной культуры и рассмотрим, как они воплощаются в корпоративной культуре ВГУЭС:

Миссия организации — это концепция ее жизнедеятельности, обуславливаемая принципом социальной ответственности и являющаяся основой всех мероприятий. Миссия выражает главный смысл существования организации, ее ценности, определяет ее роль в системе общественных отношений, формулирует принципы взаимодействия с окружающей средой. Миссия формирует имидж вуза, который будет отличать его от конкурентов.

В ходе сессий стратегического планирования коллектив Владивостокского государственного университета экономики и сервиса сформулировал его миссию: **«ВГУЭС — предпринимательский инновационный университет, центр образования мирового уровня в сфере бизнеса и сервиса. Университет занимает ведущие позиции в области информационных технологий в образовании, содействует укреплению позиции России в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Мы готовим студентов к успеху в учебе, карьере и жизни».**

Командный дух, стиль руководства и лидерства. Чтобы действия руководства способствовали формированию и укреплению корпоративной культуры, менеджер должен быть последователен в своем поведении. Люди узнают больше о корпоративной культуре из наблюдаемых поведенческих реакций, чем из вывешенных на стене лозунгов или декларируемых принципов организационной политики. Существует старинное изречение: «Я не слышу, что вы говорите, потому что ваши поступки говорят громче, чем слова». Корпоративная культура передается через ответную реакцию менеджера на действие работника. Последовательность в реакциях руководства играет основную роль в поддержании определенных культурных норм.

Университет делегирует сотрудникам все большие полномочия и ответственность, привлекает сотрудников к принятию управленческих решений, организует четкий контроль за конечными результатами работы. Например, обсуждение и реализация такого основопола-

гающего вопроса, как стратегическое планирование, проходит во ВГУЭС с участием всей вузовской общественности. Первым шагом на пути сплочения коллектива для достижения единых целей была разработка основополагающих документов вуза — «Корпоративная культура», «Миссия университета». Эти документы широко и неформально обсуждались в коллективе и были приняты на совете университета. Эксперты Зальцбургского семинара, оценивая управленческую деятельность университета, отметили высокий уровень вовлеченности сотрудников и преподавателей вуза в процесс планирования и развития самого университета. Мы считаем это принципиальным положением, которое обуславливает эффективную деятельность всей организации. Активное участие университетской общественности в жизни вуза, очевидно, можно объяснить и тем, что в университете работает в основном молодой коллектив: средний возраст профессорско-преподавательского состава 42 года, а административно-управленческого персонала — около 30.

В основе корпоративной культуры ВГУЭС лежит постулат, согласно которому успех организации обусловлен не столько жестким контролем, сколько воспитанием чувства дисциплины в повседневной деятельности сотрудников. Если людям обеспечена большая свобода, они сами несут ответственность за свои действия. Создание организации, где дисциплина является нормой, занимает много времени и сил. Но, будучи однажды созданной, она позволяет сотрудникам всех звеньев работать максимально эффективно. Наиболее действенными средствами развития самодисциплины являются установление четких стандартов исполнения работы, демократизация доступа к информации, развитие культуры непрерывных изменений.

Для обеспечения обратной связи широко используются социологические опросы, которые позволяют выявить точку зрения сотрудников на те или иные аспекты жизни университета. Результаты анкетирования обязательно учитываются при планировании, реализации или оценке тех или иных проектов.

В целях выявления наиболее «результативных» сотрудников проводится ежегодное анкетирование преподавателей, сотрудников и студентов. Опросы проводит отдел стандартов и программ управления учебных работ универ-

ситета. Эту же цель преследуют и другие проводимые во ВГУЭС мероприятия, например, университетские конкурсы на звание лучшего преподавателя, лучшего профессора, лучшего руководителя НИРС. Победители конкурсов получают дипломы, грамоты, сертификаты, а также премии и ценные подарки.

Деловой этикет общения. Основное содержание этого элемента реализовано в **Кодексе корпоративного поведения** сотрудников ВГУЭС, который размещен на самом видном месте в главном корпусе и гласит:

1. Сотрудник ВГУЭС разделяет миссию университета и в профессиональной деятельности соотносит свою индивидуальную миссию с корпоративной. Корпоративные ценности становятся его личными убеждениями.

2. Каждый сотрудник, следуя философии университета, доверяет стратегии и тактике управления вузом, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных целей и чувствует свою причастность к успехам организации.

3. Основной принцип, которым руководствуются все сотрудники, — взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливость и честность в отношениях как внутри коллектива, так и с партнерами университета.

4. Сотрудник ВГУЭС дорожит деловой репутацией университета, формирует его достойный имидж в профессиональной деятельности, публичных выступлениях, личных беседах.

5. В осуществлении деловой активности сотрудник университета предпринимает позитивные действия, обеспечивающие равенство возможностей в профессиональной и личной самореализации для всех, вне зависимости от социального статуса, возраста, пола, национальности, религии.

6. В университете запрещены любые методы унижения достоинства людей, все формы дискриминации и протекционизма. Льготы и поощрения предоставляются на основе равенства возможностей и согласно принятой в университете системе.

7. В университете не допускается пренебрежительное отношение друг к другу и концентрация внимания исключительно на ошибках и неудачах коллег. Работники ведут себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения. Все сотрудники выражают поддержку, понимание, симпа-

тии членам коллектива, к которому они принадлежат.

8. Сотрудник ВГУЭС повышает уровень профессионального мастерства, овладевает иностранными языками, современными информационными технологиями, изучает отечественный и зарубежный опыт для достижения высоких результатов в работе.

9. Сотрудник ВГУЭС в полной мере использует свои силы и способности, что является залогом процветания университета, приносит каждому работнику моральное удовлетворение и материальную выгоду.

10. Сотрудник ВГУЭС обеспечивает конфиденциальность полученной информации, никогда не используя ее в ущерб деловой репутации университета или для целей личной выгоды. Сотрудник университета не предпринимает действий, наносящих урон интересам университета.

11. Сотрудники университета уважают частную жизнь коллег, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

12. Работник университета заботится о своем здоровье, поддержании своего оптимального психологического состояния, работоспособности и о здоровье и состоянии окружающих. Живя в гармонии с природой, способствует распространению эстетической и экологической культуры.

Одной из форм делового взаимодействия можно назвать **процесс социализации**. Какими бы эффективными ни были процессы подбора персонала, новые работники не могут сразу ознакомиться с организационной культурой и соответствовать ей. Чтобы стать полноправным членом коллектива, новому работнику недостаточно быть хорошим профессионалом — он должен овладеть всеми нормами и правилами, существующими в компании, и признать их. От того, насколько быстро новый сотрудник начнет воспринимать и разделять ценности организации, зависит успешность его вхождения в университетскую среду и эффективность работы. Процесс, в ходе которого новые члены коллектива воспринимают ценности и нормы, необходимые для того, чтобы войти в коллектив, называется социализацией. Разные университеты по-разному организуют этот процесс. Одни предоставляют новичкам самостоятельно осваивать новую работу и знакомиться с коллективом, в других, наоборот, это составляет целый ритуал.

Приобщение к корпоративной культуре начинается во ВГУЭС сразу после приема на работу или учебу. С нашей точки зрения, процесс социализации должен, во-первых, помочь новому сотруднику избежать стрессовых ситуаций, чреватых нередко несчастными случаями. Вот почему важно провести мероприятия по знакомству с техникой безопасности и общими условиями труда. Во-вторых, социализация является основой для формирования команды и ее сплочения. В-третьих, это способ формирования лояльности организации. Организация не должна упускать возможности повлиять на формирование у нового работника положительного отношения к работе.

Во ВГУЭС всем вновь принятым сотрудникам обязательно вручаются буклеты, в которых есть самая важная информация о вузе, его лучших работниках, его традициях. Лучше узнать историю вуза поможет экскурсия в музей ВГУЭС, которая организуется для новичков. Для всех сотрудников университета при поступлении на работу оформляются идентификационные карточки, которые не

только служат пропуском в здания, но и помогают в общении. Каждый вновь принятый обязательно получает и адрес для работы с электронной почтой.

Модель делового взаимодействия находит свою реализацию также в процессе обучения. Принцип «обучение через всю жизнь» распространяется на всех сотрудников и преподавателей. Каждый имеет возможность повысить свою квалификацию в любой сфере и при этом чувствует поддержку и одобрение администрации вуза. Университет проводит тренинги и семинары, обучающие сотрудников необходимым навыкам — от овладения информационными технологиями до развития коммуникативных способностей.

От общения друг с другом внутри фирмы (производственный климат) будет в конечном итоге зависеть то, насколько хорошо организация будет ориентирована на клиента. Организационная структура должна быть создана таким образом, чтобы все были повернуты лицом к клиенту, а не к руководителю. Сотрудник несет ответственность за результаты рабо-



ты перед внутренним или внешним клиентом. Начальник выполняет функцию наставника, который поддерживает своих сотрудников, работающих для клиента. Критерием оценки сотрудника служит удовлетворенность результатами его труда, высказанная клиентом.

Неотъемлемой частью корпоративных отношений в университете является укрепление атмосферы дружеского взаимопонимания и поддержки, коллективизма и товарищества. Этому способствуют плановые мероприятия. Так, в начале учебного года проводится День здоровья: сотрудники с семьями выезжают в пригородную зону, где проходят спортивные мероприятия, соревнования, конкурсы и т. д.

Управление персонала с участием молодежного центра проводит эстафету поколений. Преподаватели и сотрудники, много лет проработавшие в университете, рассказывают молодым сотрудникам и студентам об истории университета, его традициях. Не забывает ВГУЭС и о своих ветеранах. В рамках программы «Старшее поколение» традиционными стали встречи в День пожилого человека, День Победы, 8 Марта и 23 февраля.

Фирменный стиль — это существенная часть корпоративной культуры, формирующая у социального окружения впечатление об организации; это лицо, облик, способ существования фирмы, отличающийся совокупностью своеобразных приемов, манер поведения, характеристик общения и проявляющийся в основном в поведении по отношению к субъектам взаимодействия корпорации во внешней и внутренней среде. Его формирование — это внутреннее дело фирмы, являющееся предметом неустанной заботы всего персонала. Вместе с тем все без исключения организации осуществляют внешнюю деятельность с целью создания благоприятных условий для адаптации в конкурентной среде.

Немаловажное значение для развития корпоративной культуры ВГУЭС имеют эмблема и другая фирменная атрибутика (флаг, вымпелы, значки и т. д.). Участников всех массовых университетских мероприятий, будь то праздничное шествие или студенческий фестиваль, всегда легко узнать по ярким фирменным футболкам, бейсболкам, шарфам и другим предметам — атрибутам фирменного стиля.

В рамках университетской культуры происходит формирование студенческой субкультуры.

В данном случае студенты рассматриваются не как «клиенты», а как члены коллектива, со своими интересами и потребностями. На них делается упор при формулировании норм и правил организационной культуры университета (стиля управления и администрирования, норм поведения и отношения к студентам). Одним из основных механизмов формирования студенческой субкультуры является создание системы студенческого самоуправления. Это крайне полезно для университетов, так как в хорошо организованном самоуправлении заинтересованы все.

Одной из форм социализации студентов является ритуал посвящения. Во ВГУЭС это не разовое, а многодневное мероприятие. В сентябре проходит Неделя первокурсника. Сначала неофиты знакомятся с университетом, его правилами и традициями. Далее следуют поздравления руководства университета и преподавателей, концерт в собственном театре «Андеграунд». Чтобы первокурсники лучше освоились в новой обстановке и познакомились с коллективом университета, устраиваются совместные походы, экскурсии, спортивные матчи.

Чтобы определить, какие ценности культивируются в студенческой среде ВГУЭС, достаточно ознакомиться с объявлениями, размещенными на стендах вуза, новостями на университетском сайте и материалами в газете. На первом месте здесь ориентация на чувства товарищества и дружеской поддержки, помощи окружающим. В студентах поддерживается стремление к лидерству и жизненному успеху, основанному на знаниях и общественной пользе.

Неотъемлемой частью университетской корпоративной культуры является стимулирование студенческой активности. Студенты ВГУЭС известны своими победами во всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах, участием в программах международных обменов, в конференциях и грантовых проектах. Любой творчески настроенный студент обязательно найдет в университете занятие по душе. Здесь действуют молодежный центр, включающий несколько танцевальных коллективов, команду КВН, клуб ролевых игр, клуб волонтеров, педагогический отряд, театральный коллектив «Лист», уже ставший знаменитым театром моды «Пигмалион» и др. Все эти коллективы не только принимают активное участие в жизни университета, города и края, но и регулярно



но становятся победителями в различных конкурсах и соревнованиях. В рамках производственной практики все обучающиеся во ВГУЭС обязательно участвуют в работах по благоустройству университета.

Частью университетской корпоративной культуры является **работа с выпускниками**. Качество высшего образования наилучшим образом проявляется в том, насколько успешны выпускники того или иного университета. В рейтинговой системе западных университетов один из центральных показателей — то, как выпускники устроились в жизни. Работа с выпускниками, создание клубов, ассоциаций и служб по связям с выпускниками — это один из столпов корпоративной культуры университетов и, следовательно, важный элемент формирования их имиджа и развития их внутренней культуры.

ВГУЭС поддерживает прочные контакты со своими выпускниками, следит за их дальнейшей судьбой, при необходимости оказывает поддержку или, наоборот, принимает помощь от своих выпускников. В университете успеш-

но работает центр «Выпускник», который помогает как студентам (подбор места производственной практики, работа в летних студенческих отрядах), так и выпускникам (консультирование по трудоустройству, организация тестирования, информирование о вакансиях и т. д.). На сайте университета размещена информационная система поддержки трудоустройства, предусматривающая поиск вакансий, размещение резюме и информации о вакансиях, советов психологов, статистических данных. Ежегодно в университете совместно с администрацией края и службой занятости проводится День карьеры, в котором принимают участие работодатели, студенты и выпускники.

Формирование культурных традиций способствует развитию вуза как научно-педагогического учреждения и культурного феномена. Гармоничное развитие личности ученого, педагога, его воспитание невозможны без предоставления ему условий для самореализации в области культуры в широком смысле этого слова.

Созданный в 2000 г. музей ВГУЭС призван не только сохранять исторические документы, но и обеспечивать преемственность традиций, активно участвовать в формировании ценностного сознания личности, воспитании корпоративного духа и патриотизма у студентов и сотрудников университета. Важнейшим фактором формирования хорошего специалиста, который навсегда сохранит гордость за университет, во ВГУЭС считают свою газету «Владивосток-2000».

Частью университетских традиций всегда являлась и поддержка спортивных достижений, и ВГУЭС здесь не исключение. В Приморье широкой известностью пользуются женская волейбольная команда «Вертикаль-ВГУЭС», команда самбистов, туристический клуб «Сплав», клуб боевых искусств кендо — «Кайто» и др.

Новая университетская специфика обусловила **создание системы коммуникаций и открытого информационного пространства** внутри и вовне организации. Так, ВГУЭС огромное внимание уделяет поддержанию работы университетского портала, который стал источником новостей и другой разнообразной информации об университете. Посетители сайта также могут совершить виртуальную экскурсию по территории и учебным корпусам университета, познакомиться с профессорско-преподавательским составом университета, заполнить необходимые для поступления в вуз документы, воспользоваться электронной базой университетской библиотеки, пройти курсы самообучения, самотестирования и даже сдать экзамены.

