

СРАВНЕНИЕ ВОСПРИЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ И СТУДЕНТАМИ

В. А. Пушных

*Ассоциация инженерного образования России (Томское региональное отделение)
Россия, 634050, г. Томск, ул. Пирогова, 10б; pushnykh@tpu.ru*

Аннотация. Предлагаемая статья является исследовательской. В литературе описано множество исследований организационной культуры преподавателей и студентов университетов, однако эти исследования охватывают либо только преподавателей, либо только студентов. Это не позволяет провести сравнение восприятия организационных культуры университета студентами и преподавателями и, следовательно, сделать какие-либо выводы о необходимых или возможных направлениях совершенствования организационной культуры университетов в целом. Целью проведения исследования, описанного в данной статье, было устранение этого недостатка.

Для проведения исследования использовался широко известный метод OSAI. Исследование охватывало преподавателей и студентов всех академических подразделений Томского политехнического университета. Классический вопросник метода OSAI был адаптирован, во-первых, к университетской специфике и, во-вторых, к уровню восприятия организационной культуры студентами.

Исследование показало, что организационные профили студентов и преподавателей очень похожи, но у преподавателей сильнее выражен акцент на иерархии. Это свидетельствует о том, что постоянный состав университета обладает сильной культурой, которую он навязывает переменному составу – студентам. Было установлено также, что в университете имеет место вызывающая серьезные опасения тенденция к росту иерархической составляющей организационной культуры.

Данное исследование проведено в техническом университете. Представляется целесообразным распространить такое исследование на другие виды университетов для получения всеобъемлющей картины состояния организационной культуры в российских университетах

В статье впервые описано совместное исследование организационной культуры студентов и преподавателей университета. Результаты исследования ориентируют руководство и преподавателей университета на особое внимание к собственной организационной культуре, поскольку эта культура транслируется через выпускников вуза в общество и государство, ценности которых становятся именно такими, какими они были привиты студентам во время обучения.

Ключевые слова: организационная культура, организационная культура студентов, университет, метод OSAI, культура иерархии, инновации

Для цитирования: Пушных В. А. Сравнение восприятия организационной культуры университета преподавателями и студентами. Университетское управление: практика и анализ. 2019; 23(1–2): 122–130. DOI: 10.15826/umpa.2019.01-2.010

PERCEPTION OF THE UNIVERSITY ORGANIZATIONAL CULTURE BY ACADEMICS VS. STUDENTS

V. A. Pushnykh

*Russian Association for Engineering Education (Tomsk office)
10b Pirogova str., Tomsk, 634050, Russian Federation; pushnykh@tpu.ru*

Abstract. There are a lot of studies devoted to organizational culture of the academics and students at the universities. However, these studies refer either only to the former or only to latter. This provides no opportunity for comparing the perception of organizational culture by academics and students of the same university and, hence, for conclusions regarding needed or possible changes of this culture. This research is supposed to eliminate this shortcoming. The widely known method of OCAI has been used for the study. The study has covered academics and students of all academic departments of Tomsk Polytechnic University. The traditional OCAI questionnaire has been adapted to the university specificity, as well as to the level of students' organizational culture perception.

The study shows that organizational profiles of academics and students are very similar, but the academics demonstrate heavier accent on hierarchical culture. Therefore, the regular staff of the university possesses a strong culture, which is very likely to be imposed on the university's variable—students. The research also reflects the trend to enhancing hierarchical culture at the university, this tendency seeming rather dangerous.

The research has taken place in a Russian technical university. It seems to be reasonable to do such a study in other kinds of universities in order to obtain a comprehensive picture of organizational culture in Russian higher school.

The article describes the first experience of combined studying the academics' and students' organizational culture. Its results might orient university administrators and academics to paying special attention to their own organizational culture, since this culture is translated to society via values fostered in university graduates during their student's life.

Keywords: organizational culture, organizational culture of students, university, OCAI method, hierarchy culture, innovations

For citation: Pushnykh V. A. Perception of the University Organizational Culture by Academics vs. Students. University Management: Practice and Analysis. 2019; 23(1–2): 122–130. (In Russ.). DOI: 10.15826/umpa.2019.01-2.010

Университет – это весьма специфичный вид организации. Одной из существенных его особенностей является наличие двух видов контингента: постоянного (администраторы, преподаватели, научные сотрудники, вспомогательный персонал) и переменного, постоянно обновляющегося (студенты). Эти две группы членов университетского сообщества находятся в очень тесном взаимодействии и оказывают сильное влияние друг на друга. Подобного рода организаций немного. Помимо университетов к ним можно отнести, например, тюрьму, церковь, армию, в которой служат по призыву, а не по контракту, больницу, в которой пациенты постоянно находятся в течение достаточно длительного времени. В каждой из этих организаций также есть постоянный и переменный контингенты, заметно влияющие друг на друга. Эти организации настолько специфичны, что их часто используют в качестве метафор для описания других организаций. Известны метафоры «организация – тюрьма», «организация – армия», «организация – больница» и т. д. Хотя иногда возникает подозрение, что авторы, которые пользуются такими метафорами, больше ориентируются на артефакты этих организаций, чем на их базовые представления. Среди задач, решаемых данными организациями, очень важной является передача представителям переменного контингента неких ценностей, необходимых как для их социальной адаптации, так и для поддержания устойчивого состояния общества.

Отсюда следуют два важных обстоятельства. Первое состоит в том, что члены переменного контингента не могут считаться клиентами (по-

купателями, приобретателями услуг) [1], а сама деятельность таких организаций не может считаться услугой. Хотя некоторые из этих организаций под влиянием гипертрофированного экономического, рыночного, подхода к развитию общества уже объявлены оказывающими услуги (медицинские, образовательные), пока еще никому не пришло в голову говорить об армейских или тюремных услугах. Такие организации генетически отличаются от обычных рыночных организаций [1, 2] и, следовательно, никогда не могут быть сведены к ним.

Второе обстоятельство указывает на то, что подобного рода организации должны обладать очень сильной организационной (корпоративной) культурой. Они должны быть способны сделать свои ценности доминирующими в сознании членов переменного контингента. Вновь поступившие члены организации должны быть вынуждены принять основные положения этой культуры и быть не в силах ее существенно изменить, так как отклонения от этой культуры быстро и серьезно караются. Поэтому работа над организационной культурой является критически важным элементом деятельности этих организаций, впрочем, как и любых других тоже.

В связи с этим интересно посмотреть, насколько изучена организационная культура упомянутых организаций.

В литературе достаточно редко встречаются описания организационных культур армии [3, 4], тюрьмы [5], больницы [6–8], церкви [9]. Эти описания содержат очень интересные сведения, но все они посвящены исследованию организационной

культуры постоянного контингента данных организаций. Субкультуры переменного контингента не изучаются, так же как и восприятие организационной культуры организации в целом этим контингентом. Такой подход вполне понятен, поскольку именно постоянный контингент организаций определяет функциональные результаты их деятельности, которые вызывают удовлетворение или недовольство вышестоящих организаций и общества в целом. Передача представителям переменного контингента определенных ценностей не относится к функциональным результатам, в том числе и потому, что результаты этого процесса трудно или вообще не измеримы, особенно в краткосрочной перспективе.

Организационной культуре университетов в литературе уделяется значительно большее внимание. При этом в подавляющем большинстве случаев организационные культуры постоянно [2,10–22] и переменного контингентов [23–36] описываются по отдельности. Исследованию организационной культуры обеих групп университетского сообщества посвящены единичные работы [37].

Из анализа упомянутых работ видно, что если при исследовании организационной культуры постоянного контингента университетов часто применяются инструментальные методы, в частности, широко распространенный метод ОСАИ [15], то исследование организационной культуры студентов носит, как правило, описательный характер и посвящено обсуждению спортивных достижений студентов, их участию в художественной самодеятельности, волонтерской работе и т. п. Все эти виды деятельности, несомненно, являются важными для формирования личности студента, однако, не следует забывать, что, прежде всего, эта личность формируется в процессах основной деятельности студента – в учебе и научной работе. Именно в этих процессах при тесном общении с наставниками формируется мировоззрение будущего выпускника, его ценности. При этом в упомянутых работах также не указывается, как воспринимают студенты организационную культуру университета в целом.

Однако необходимо отметить, что имеются немногочисленные исследования, выполненные с помощью метода ОСАИ [33–35], в которых изучалось восприятие студентами организационной культуры университета.

В исследовании, описанном в [33], методом ОСАИ изучался взгляд студентов университета Rowan (США) на организационную культуру этого университета. Университет был основан

в 1923 г. На сегодняшний день в нем насчитывается около 18 500 студентов, в том числе 15 400 – на бакалаврских программах. Для исследования была сформирована выборка из 50 студентов, обучающихся по бакалаврским программам кафедры здравоохранения и физической культуры. Было установлено, что студенты определяют соотношение составляющих организационной культуры в рамках метода ОСАИ следующим образом (для желаемого состояния был установлен горизонт в 5 лет):

	текущее состояние	желаемое состояние
иерархия	26	20
адхократия	22	22
клан (семья)	29	38
рынок (конкуренция)	23	20

Из полученных результатов авторы делают выводы (по состоянию на дату исследования – 2007 г.) о том, что студенты воспринимают университет преимущественно как большую семью, дружелюбно-ориентированное местопребывания, в котором преподаватели и администраторы играют роль заботливых родителей. Университет сосредоточен на развитии потенциала своих членов, сплоченности и поддержании традиций. Студентам хотелось бы, чтобы в будущем такая ситуация не только сохранилась, но и усилилась (38 пунктов в желаемом состоянии против 29 в текущем).

В работе [35] методом ОСАИ исследовалось восприятие студентами организационной культуры Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. Университет был основан в 1907 г. На сегодняшний день в нем насчитывается свыше 20 000 студентов (без филиалов). Исследование проводилось среди студентов 1 и 2 курсов. Было установлено, что по всем параметрам метода ОСАИ студенты подчеркивают превалирование иерархии в текущем состоянии организационной культуры. В желаемом состоянии студенты считают необходимым существенно снизить иерархическую составляющую организационной культуры и увеличить долю адхократии (творчества). Кроме того, почти на всех приведенных в работе организационных профилях можно заметить стремление студентов к увеличению клановой (семейной) культуры. Одной из причин этого может служить недостаточная дружелюбность университета по отношению к студентам.

Работа [36] посвящена исследованию методом ОСАИ восприятия студентами организаци-

онной культуры факультета науки и технологии университета Дебрецена (Венгрия). Университет был основан в 1538 году. На сегодняшний день в нем насчитывается свыше 22 000 студентов. Исследование проводилось среди студентов, обучающихся по бакалаврским программам на факультете науки и технологии. По таким программам на факультете обучается 235 студентов. Было роздано 200 анкет, для окончательной обработки отобрано 128 заполненных анкет. На основании анализа полученных организационных профилей авторы делают заключение о том, что студенты воспринимают организационную культуру факультета как преимущественно иерархическую при довольно низком уровне адхократии. В желаемом состоянии студенты отдают предпочтение клановой (семейной) культуре при соответствующем снижении доли рыночной (конкурентной) культуры. Кроме того, студенты хотели бы видеть уменьшение иерархии и увеличение адхократии (творчества).

Следует подчеркнуть, что в работах [23–36] нет данных об исследованиях организационной культуры преподавателей и администраторов университетов. Данное обстоятельство не позволяет провести сравнение восприятия организационных культуры университета студентами и преподавателями и, следовательно, сделать какие-либо выводы о необходимых или возможных направлениях совершенствования организационной культуры университетов в целом. Этот недостаток особо подчеркивается в выводах работы [36]. Исследование организационной культуры обеих групп университетского сообщества [37], имеет слишком общий и описательный характер, что также не позволяет провести упомянутое сравнение.

С целью устранения этого недостатка при помощи метода ОСАИ было проведено исследование восприятия студентами организационной культуры Национального исследовательского Томского политехнического университета¹. Данные об организационной культуре преподавателей этого университета были получены автором или под его руководством ранее и описаны в работах [10, 20, 39–42].

Вопросник метода ОСАИ [15] был адаптирован к уровню восприятия организационной культуры студентами². Модификация вопросника была согласована с авторами метода. Кроме того, чтобы убедиться, что студенты правильно

понимают вопросы, было проведено несколько «круглых столов» со студентами разных курсов, на которых организационная культура Томского политехнического университета (ТПУ) обсуждалась как в свободном формате, так и в формате вопросника. «Круглые столы» показали адекватное восприятие адаптированного вопросника студентами. Среди студентов бакалавриата (1, 4 курс) и магистратуры ТПУ, обучающихся по очной форме, было распространено 2000 анкет (всего в ТПУ по очной форме в 2016 г. обучалось 9944 студента). К окончательной обработке было принято 1762 анкеты. Студенты 1 и 4 курсов бакалавриата были включены в выборку для того, чтобы посмотреть, изменяется ли влияние организационной культуры университета на студентов в зависимости от времени их нахождения в университете. Что касается магистрантов, то помимо той же цели, предполагалось посмотреть, как влияет на восприятие организационной культуры студентами более высокий и качественно новый уровень обучения.

Во время проведения исследования в структуре ТПУ было семь научно-образовательных институтов, из которых 6 осуществляли обучение инженерным специальностям и один институт – Институт социально-гуманитарных технологий (ИСГТ) – обучение по таким специальностям, как экономика, менеджмент, маркетинг, управление персоналом, предпринимательство, социальная работа, туризм, физическая культура и спорт и т. п.

На рис. 1 приведены организационные профили студентов (сплошные линии – текущее состояние, пунктирные – желаемое состояние). Из рисунка следует, что, по мнению большинства опрошенных студентов, организационная культура ТПУ в текущем состоянии имеет акценты на иерархии и конкуренции (около 30 и 27 пунктов соответственно). Иными словами, университет, по мнению студентов, ориентирован на жесткую конкурентную борьбу, как во внешней среде, так и внутри самого себя. При этом основными инструментами победы в этой борьбе являются высокая степень формализации и структурирования деятельности и жесткий контроль. Такой взгляд соответствует реальности, поскольку ТПУ является участником программы 5–100, а администрации университета внедрила для сотрудников эффективный контракт в самом жестком и формальном его виде. В желаемом состоянии организационная культура университета видится студентам практически равномерной. Разница между организационными профилями в текущем

¹ Экспериментальная часть работы выполнена магистрантом ТПУ О. А. Белянковой [38] под руководством автора.

² Вопросник доступен по запросу на pushnykh@tpu.ru.

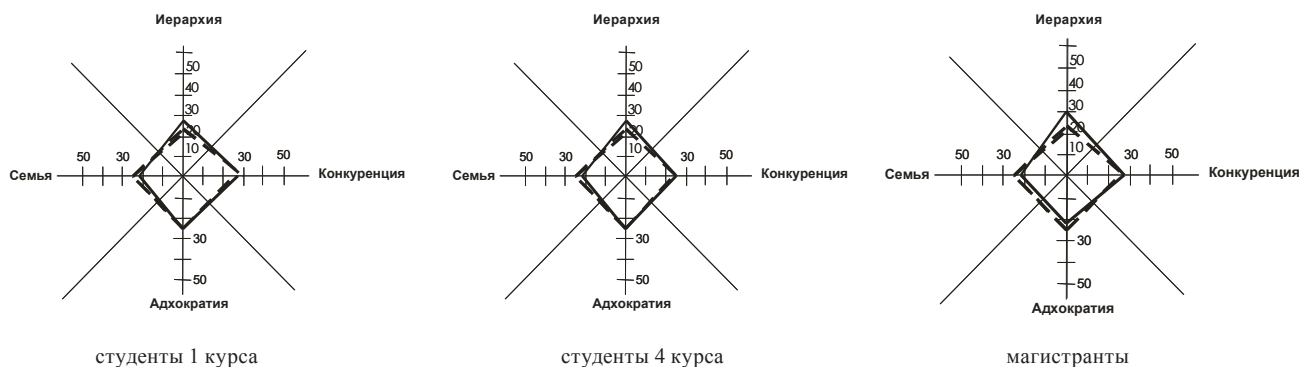


Рис. 1. Организационные профили студентов ТПУ
 Fig. 1. Organizational profiles of TPU students

и желаемом состояниях невелика, что говорит об отсутствии у студентов желания увидеть какие-либо изменения в университете. Возможно, что это происходит вследствие их недостаточной осведомленности о происходящих в университете процессах. Организационные профили институтов практически совпадают, что свидетельствует об однородности организационной культуры ТПУ, то есть об отсутствии специфических субкультур в разных институтах. Исключением является Институт социально-гуманитарных технологий, организационные профили студентов которого приведены на рис. 2.

Согласно рис. 2, студенты 1 курса ИСГТ в текущем состоянии видят организационную культуру ТПУ противоречивой, что следует из существенных и одинаковых акцентов на культурах иерархии и адхократии, которые по смыслу метода ОСАИ являются противоположными. К 4 курсу это восприятие исчезает, и студенты ИСГТ воспринимают организационную культуру ТПУ так же, как и студенты инженерных институтов. Магистранты ИСГТ полагают, что организационная культура ТПУ в настоящее время формулируется в достаточно жесткой иерархически-рыночной парадигме: акценты в 33 пункта

на иерархии и в 32 пункта на адхократии. Эти акценты выше, чем у студентов инженерных институтов. Что касается желаемого состояния, то здесь студенты ИСГТ, соглашаясь с акцентом на конкуренции, демонстрируют явно выраженное стремление к снижению организованности жизни ТПУ (уменьшение иерархии с 33 до 21 пункта) с одновременным увеличением дружелюбности университета к своим членам (увеличение семейной культуры с 19 до 25 пунктов) и творческой составляющей деятельности (увеличение адхократии с 16 до 25 пунктов).

Разница во взглядах студентов ИСГТ и студентов технических специальностей на организационную культуру университета, скорее всего, отражает разницу гуманитарного – более свободного, индивидуально-ориентированного – и технического – более упорядоченного и формализованного образа мышления. Это подтверждается тем, что организационные профили преподавателей ИСГТ сходным образом отличаются от организационных профилей преподавателей технических институтов [38].

В соответствии с целями данного исследования представляет интерес сравнение организационных профилей студентов, приведенных

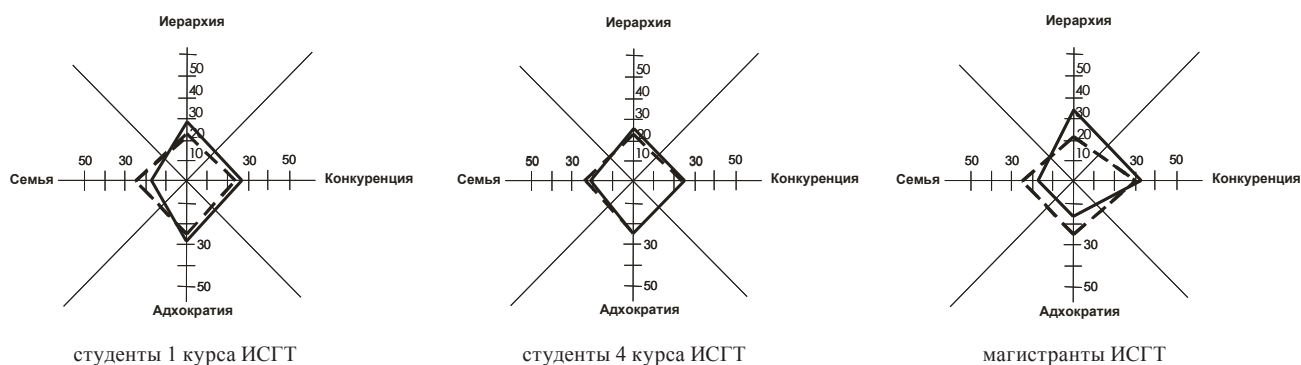


Рис. 2. Организационные профили студентов ИСГТ ТПУ
 Fig. 2. Organizational profiles of the students of TPU Institute for Socio-Humanitarian Technologies

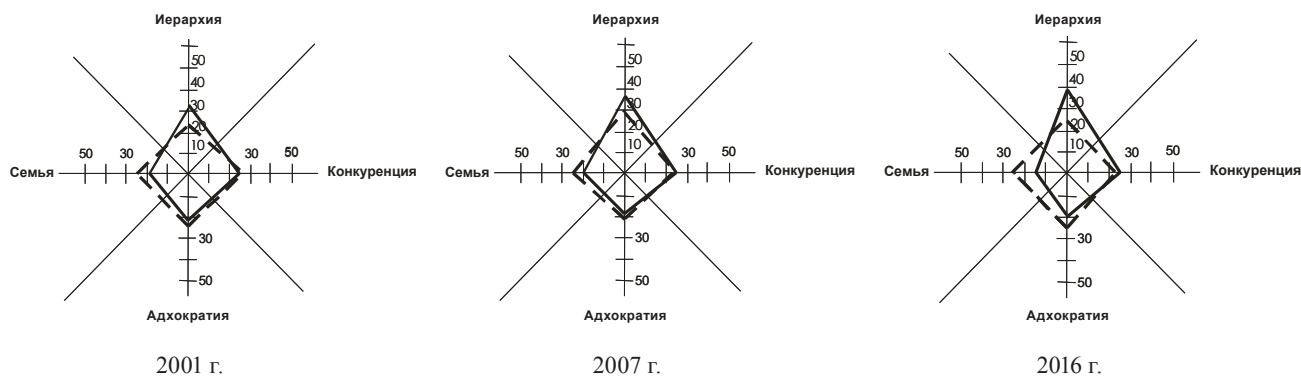


Рис. 3. Организационные профили преподавателей и администраторов ТПУ

Fig. 3. Organizational profiles of the TPU academics and administrators

на рис. 1 и 2, с организационными профилями преподавателей ТПУ.

На рис. 3 показаны организационные профили преподавателей и администраторов ТПУ [38, 39], полученные в различные годы. Из сравнения рисунков 1 и 3 видно, что организационные профили студентов и преподавателей в целом очень похожи, но у преподавателей сильнее выражен акцент на иерархии. Схожесть профилей подтверждает выдвинутое выше положение о том, что постоянный состав университета (преподаватели) обладает сильной культурой, которую он навязывает переменному составу (студентам). Это должно заставить руководство и преподавателей университета обратить особое внимание на собственную организационную культуру, поскольку эта культура транслируется через выпускников вуза в общество и государство, ценности которых становятся именно такими, какими они были приняты студентам во время обучения.

Интересно и важно отметить, что рис. 3 демонстрирует также рост иерархической культуры в университете. Из приведенного в [15] описания этой культуры следует, что она в большей степени направлена на сохранение существующего положения, на исполнительность, а не на изменения и творчество, которые являются критически важными для университета в современную турбулентную эпоху. В иерархической культуре права и ответственность сосредоточены на самом вершине иерархии, новации же, пришедшие снизу, не приветствуются, внедряются только те из них, которые идут с самого верха иерархии или по крайней мере одобрены на этом вершине. Такое положение нельзя считать нормальным в университете, который по определению должен постоянно генерировать как можно большее количество инноваций. Более того, рост иерархической составляющей в организационной культуре вузов приводит к росту иерархичности общества

и государства в соответствии со сделанным выше выводом о трансляции этой культуры из университетов в общество.

Как было установлено в работе [10], организационная культура ТПУ является типичной для российских технических вузов. Поэтому можно предположить: подобная ситуация свойственна всем этим вузам, что может служить одной из причин технического и технологического отставания России.

Для проверки этих положений представляется целесообразным проведение широкого исследования организационной культуры всех российских вузов, в том числе классических и гуманитарных университетов.

Список литературы

1. Галажинский Э. Слово – ректору: Управленческие практики, деловые поездки, интервью и диалоги. Томск: Издательский дом Томского государственного университета; Бренднговое агентство LOVEMERO, 2018. 390 с.
2. Пушных В. А. Геном университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 103 (3). С. 23–31.
3. Битюцких К. В. Отражение корпоративной культуры военных в языковом сознании курсантов: автореферат дис. ... к. филол. н. Челябинск, 2015. 24 с.
4. Гольев С. А. Развитие корпоративной культуры военной организации в условиях реформы: автореферат дис. ... к. психол. н. Москва, 2011. 25 с.
5. Andersonville Prison: lessons in organizational failure / edited by J. P. Cangemi and C. J. Kowalski. Boston: University Press of America, 1992. 123 p.
6. Задворная О. Л., Алексеев В. А., Борисов К. Н. Формирование и развитие корпоративной культуры медицинских организаций // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 3. С. 142–149.
7. Лиско В. А. Организационная культура организации здравоохранения [Электронный ресурс]. URL: <http://scicenter.online/menedjment-zdravoohranenii-scicenter/organizatsionnaya-kultura-organizatsii-134236.html> (дата обращения: 20.01.2019).

8. Прудникова Е. М. Корпоративная культура на примере МБУ «Детской городской больницы» [Электронный ресурс]. URL: https://otherreferats.allbest.ru/management/00265790_0.html (дата обращения: 20.01.2019).
9. Пушных В. А., Еришова М. А. Лидерство для устойчивого развития: уроки Римской католической церкви // Проблемы управления в социальных системах. Томск: Изд-во Томского университета. 2011. Т. 3. Вып. 5. С. 11–10.
10. Пушных В. А., Похолков Ю. П., Митрофанова М. В. Корпоративная культура российских технических университетов // Вестник высшей школы. 2011. № 7. С. 66–71.
11. Макаркин Н. П., Томилин О. Б., Бритов А. В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 5–6 (33). С. 152–162.
12. Мкртычан Г. А., Петрова О. В. Проблемы диагностики организационной культуры инновационного университета // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2012. № 6 (1). С. 22–27.
13. Гулиус Н. С., Юрина Е. А. Трансформация корпоративной культуры университета: социологические и лингвистические методы диагностики // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 2. С. 106–122.
14. Томилин О. Б., Фадеева И. М., Томилин О. О. Динамика изменений организационной культуры российских университетов // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 2. С. 92–106.
15. Cameron K. S. and Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competitive Values Framework. Third edition. San Francisco, Jossey Bass A Wiley Imprint, 2014. 268 p.
16. Cameron K. S. and Freeman, S. J. Cultural Congruence, Strength, and Type: Relationships to Effectiveness. Research in Organizational Change and Development, 1991, vol. 5, pp. 23–58.
17. Cameron, K.S., Peterson, M.W., Cohen, M., and Van der Putten, J. Perception of Non-Instructional Staff at the University of Michigan: the Culture and Climate for Quality. – Ann Arbor: University of Michigan Publishing Office, 1994. 16 p.
18. Cameron K. Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. Administrative Science Quarterly, 1978, vol. 23, pp. 604–632.
19. Cameron K. Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities. Academy of Management Journal, 1981, vol. 24, no. 1, pp. 25–47.
20. Пушных В. А. Сравнительный анализ организационных культур российского и американского университетов // Вопросы образования. 2010. № 4. С. 291–306.
21. Корпоративная культура Байкальского учебного комплекса. Иркутск: Изд-во Иркутского государственного университета, 1998. 64 с.
22. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. 2007. № 11. С. 62–65.
23. Щербакова М. В. Овладение корпоративной культурой в процессе адаптации первокурсников к обучению в вузе // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2012. № 1. С. 164.
24. Чижикова Е. С. Формирование корпоративной культуры студенческого сообщества вуза. Автореф. дис. ... к-та пед. наук / Тобольская гос. соц.-пед. академия им. Д. И. Менделеева / М., 2010. 23 с.
25. Онищенко О. В. Феномен корпоративной культуры вуза в системе развития познавательной активности студентов // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2011. № 3–1. С. 137.
26. Мальцева Г. И. Университетская корпоративная культура // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 2. С. 95–103.
27. Дорохина Р. В. Этические принципы и ценностные установки студенческих корпораций Европы и Северной Америки: монография. Москва: Проспект, 2015. 128 с.
28. Андомин О. В., Косинова С. Н. Корпоративная культура студенчества как один из инструментов процесса воспитания личности // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2011. № 2. С. 4–12.
29. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 7–25.
30. Захарова Л. Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 31–39.
31. Мальцева Г. И., Горшкова О. В. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 40–44.
32. Мухомтова Т. А. Корпоративная культура как фактор профессиональной подготовки студентов вуза // Корпоративная культура образовательных учреждений: материалы 4-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 9–10 февраля 2012 г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т». Екатеринбург, 2012. С. 73–77.
33. Fralinger, B., and V. Olson. Organizational Culture at the University Level: A Follow-up Study Using the OCAI Instrument. Journal of College Teaching & Learning, 2010, vol. 4, no. 11, pp. 85–97.
34. Vasyakin B. S., Ivleva M. I., Pozharskaya Y. L. and Shcherbakova O. I. A Study of the Organizational Culture at a Higher Education Institution (Case study: Plekhanov Russian University of Economics). International Journal of Environmental and Science Education, 2016, vol. 11, no. 10, pp. 11515–11528.
35. Ujhelyi M., Kun A. I. and Hanesz J. Student's Perception of Organizational Culture at a Faculty of Science and Technology. Studia Universitatis «Vasile Goldis» Arad. Economics Series, 2017, vol. 27, no. 1, pp. 41–53.
36. Загорюля Т. Б. Корпоративная культура вуза: проблемы взаимодействия субъектов образовательного процесса – студентов и преподавателей // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19736> (дата обращения: 22.01.2019).

37. Белянкова О. А. Корпоративная культура студентов ТПУ: дис. маг. менеджм. Томск, 2016. 141 с.

38. Пушных В. А., Ардашкин И. Б., Белянкова О. А. Социально-ориентированный подход к формированию профессиональных и личностных компетенций выпускников инженерного вуза // Инженерное образование, 2017. № 2. С. 52–60.

39. Pushnykh V., Chemeris V. Study of a Russian university's organizational culture in transition from planned to market economy // Tertiary Education and Management, 2006, vol. 12, no. 2, pp. 161–182.

References

1. Galazhinskiy E. Slovo – rectoru: Upravlencheskie praktiki, delovye poezdki, intervju i dialogi [Rector has the floor: management practices, business trips, interviews and dialogues], Tomsk, Tomsk State university Publishing House; Branding Agency LOVEMERO, 2018, 390 p. (In Russ.).

2. Pushnykh V. A. Genom universiteta [Genome of the University], University Management: practice and analysis, 2016, no.103 (3), pp. 23–31. (In Russ.).

3. Bitiutskikh K. V. Otrazhenie korporativnoy kultury voennykh v yazykovom soznanii kursantov [Reflection of the military corporate culture in linguistic consciousness of the military school students], Synopsis of the candidate of science thesis, Chelyabinsk, 2015, 24 p. (In Russ.).

4. Golev S. A. Razvitie korporativnoy kultury voennoy orfanizatsii v usloviyakh reformy [Development of the military organization corporate culture in a reformation process], Synopsis of the candidate of science thesis, Moscow, 2011, 25 p. (In Russ.).

5. Andersonville Prison: lessons in organizational failure /edited by J. P. Cangemi and C. J. Kowalski. Boston: University Press of America, 1992. 123 p. (In Russ.).

6. Zadvornaya O. L., Alekseev D. A., Borisov K. N. Formirovanie i razvitie korporativnoy kultury meditsinskikh organizatsiy [Formation and development of the hospitals' corporate culture]. *MIR (Modernization. Innovations. Development)*, Moscow, 2016, vol.7, no. 3, pp. 142–149. (In Russ.).

7. Lisko V. A. Organizatsionnaya kultura organizatsii zdravookhraneniya [Organizational culture of a health care organization], available at: <http://scicenter.online/management-zdravookhraneni-scicenter/organizatsionnaya-kultura-organizatsii-134236.html> (accessed 20.01.2019).

8. Prudnikova E. M. Korporativnaya kultura na primere MBU «Detskoj gorodskoy bolnitse» [Corporate culture by example of «City hospital for children»], available at: https://otherreferats.allbest.ru/management/00265790_0.html (accessed 20.01.2019).

9. Pushnykh V. A., Ershova M. A. Liderstvo dlya us-toychivogo razvitiya: uroki Rimskoj katolicheskoy tserkvi [Leadership for Sustainable Development: lessons from the Rome Catholic Church]. *Problems of Governance*, 2011, vol. 3, no. 5, pp. 11–34. (In Russ.).

10. Pushnykh V. A., Pokholkov Yu.P. and Mitrofanova M. V. Korporativnaya kultura roccijskikh tekhnicheskikh universitetov [Corporate Culture of the Russian Technical Universities]. *Alma Mater*, 2011, no. 7, pp. 66–71. (In Russ.).

11. Makarkin N. P., Tomilin O. B., Britov A. V. Rol organizatsionnoy kultury v effektivnom menedzhmente vys-

shego uchebnogo zavedeniya [Role of the organizational culture in effective management of a university]. *University Management: practice and analysis*, 2004, no. 5–6 (33), pp. 152–162. (In Russ.).

12. Mkrtychan G. A., Petrova O. V., Problemy diagnostiki organizatsionnoy kultury innovatsionnogo universiteta [Problems of diagnosing of organizational culture for innovative university]. *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*, 2012, No. 6(1), pp. 22–27. (In Russ.).

13. Gulius N. S., Yurina E. A. Transformatsiya korporativnoy kultury universiteta: sotsiologicheskie i lingvisticheckie metody diagnostiki [University corporate culture transformation: sociological and linguistics diagnosis methods]. *University Management: practice and analysis*, 2017, vol. 21, no. 2, pp. 106–122. (In Russ.).

14. Tomilin O. B., Fadeeva I. M., Tomilin O. O. Dinamika bzmneniy organizatsionnoy kultury rossiyskikh universitetov [Dynamics of organizational culture changes in Russian universities]. *University Management: practice and analysis*, 2017, vol. 21, no. 2, pp. 92–106. (In Russ.).

15. Cameron K. S. and Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competitive Values Framework. Third edition. San Francisco, Jossey Bass A Wiley Imprint, 2014. 268 p.

16. Cameron K. S. and Freeman S. J. Cultural Congruence, Strength, and Type: Relationships to Effectiveness. *Research in Organizational Change and Development*, 1991, vol. 5, pp. 23–58.

17. Cameron K. S., Peterson M. W., Cohen M., and Van der Putten, J. Perception of Non-Instructional Staff at the University of Michigan: the Culture and Climate for Quality. Ann Arbor: University of Michigan Publishing Office, 1994. 16 p.

18. Cameron K. Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. *Administrative Science Quarterly*, 1978, vol. 23, pp. 604–632.

19. Cameron K. Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities. *Academy of Management Journal*, 1981, vol. 24, no. 1, pp. 25–47.

20. Pushnykh V. A. Sravnitelniy analiz organizatsionns kultur rossiyskogo i amerikanskogo universitetov [Comparative Study of Organizational Cultures of the Russian and American Universities]. *Educational Studies*, 2010, No.4, pp. 291–306. (In Russ.).

21. Korporativnaya kultura Baykalskogo uchebnogo kompleksa [Baikal teaching complex corporate culture]. Irkutsk, Irkutsk State University Publishing, 1998, 64 p. (In Russ.).

22. Belyaev A. Korporativnaya kultura universiteta: ot teorii k prtatike [University corporate culture: from theory to practice]. *Higher Education in Russia*, 2007, no.11, pp. 62–65.

23. Shcherbakova M. V. Ovladenie korporativnoy kulturoy d protsesse adaptatsii pervokursnikov k obucheniyu d vuze [Acquiring of a corporate culture by freshmen in the process of adaptation to the university education]. *Higher education problems*, 2012, no.1, p. 164. (In Russ.).

24. Chizhikova E. S. Formirovanie korporativnoy kultury studencheskogo soobshchestva vuza [Student community corporate culture formation at a university]. Synopsis of the candidate of science thesis, Tobolsk, 2010, 23 p.

25. Onishchenko O. V. Fenomen korporativnoy kultury VUZA v sisteme razvitiya poznavatelnoy aktivnosti studen-

тов [Phenomenon of a university corporate culture as a part of the development of the student learning activity]. *Scientific Publishing Company of Vyatka State University*, 2011, No. 3–1, p. 137. (In Russ.).

26. Maltseva G. I. Universitetskaya korporativnaya kultura [University corporate culture]. *University management: practice and analysis*, 2005, no. 2, pp. 95–103. (In Russ.).

27. Dorokhina R. V. Eticheskie printsipy i tsennostnye ustanovki studencheskikh korporatsiy Evropy i Severnoy Ameriki [Ethical principles and values of the European and North American student corporations]. Moscow, Prospect, 2015, 128 p. (In Russ.).

28. Andomin O. V., Kosinova S. N. Korporativnaya kultura studenhestva kak odin iz instrumentov protsessy vospitaniya lichnosti [Student corporate culture as a means for the personality training]. *Physical and Educational Sciences*, 2011, no. 2, p. 4–12. (In Russ.).

29. Yablonskene N. L. Korporativnaya kultura sovremenogo universiteta [Corporate culture of a modern university]. *University Management: practice and analysis*, 2006, no. 2, pp. 7–25. (In Russ.).

30. Zacharova L. N. Organizatsionnaya kultura universiteta d kontekste problem diagnostiki i formirovaniya gotovnosti studenta k pabote v ucloviyach sovremennogo predpriyaiya [University organizational culture in the context of diagnostics and forming of student readiness to work at modern enterprise conditions]. *University management: practice and analysis*, 2006, no. 2, pp. 31–39. (In Russ.).

31. Maltseva U. B., Gorshkova O. V. Rol korporativnoy kultury v formirovanii effektivnogo universiteta [The role of corporate culture in the forming of an effective university]. *University management: practice and analysis*, 2006, No. 2, pp. 40–44. (In Russ.).

32. Mukhortova T. A. Korporativnaya kultura kak faktor professionalnoy podgotovki studenta vuza [Corporate culture as a factor of the student professional training]. *Materialy 4 Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Korporativnaya kultura obrazovatelnykh uchrezh-*

deniy [Proceedings of the 4-th All-Russian theoretical and practical conference «Corporate culture of the educational institutions»]. Yekaterinburg, 2012, p. 73–77. (In Russ.).

33. Fralinger, B., and V. Olson. Organizational Culture at the University Level: A Follow-up Study Using the OCAI Instrument. *Journal of College Teaching & Learning*, 2010, vol. 4, no. 11, pp. 85–97.

34. Vasyakin B. S., Ivleva M. I., Pozharskaya Y. L. and Shcherbakova O. I. A Study of the Organizational Culture at a Higher Education Institution (Case study: Plekhanov Russian University of Economics). *International Journal of Environmental and Science Education*, 2016, vol. 11, no. 10, pp. 11515–11528.

35. Ujhelyi M, Kun A. I. and Hanesz J. Student's Perception of Organizational Culture at a Faculty of Science and Technology. *Studia Universitatis «Vasile Goldis» Arad. Economics Series*, 2017, vol. 27, no. 1, pp. 41–53.

36. Zagorulya T. B. Korporativnaya kultura vuza: problemy vzaimodeystviya subektov obrazovatel'nogo protsesssa – studentov i prepodavateley [University corporate culture: problems of interaction of the educational process subjects – students and academics], available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19736> (accessed 22.01.2019).

37. Belyankova O. A. Korporativnaya kultura studentov TPU [TPU students' corporate culture]. Master thesis, 2016, 141 p. (In Russ.).

38. Pushnykh V. A., Ardashkin I. B., Belyankova O. A. Sotsialno-orientirovanniy podkhod k formirovaniyu professionalnykh i lichnostnykh kompetentsiy vypusnikov inzhener'nogo vuza [Socially-oriented Approach to Forming of the Professional and Personality Competences of the Engineering University Graduates]. *Engineering Education*, 2017, No.21, pp. 52–60. (In Russ.).

39. Pushnykh V., Chemeris V. Study of a Russian university's organizational culture in transition from planned to market economy // *Tertiary Education and Management*, 2006, vol. 12, no. 2, pp. 161–182.

Информация об авторе / Information about the author:

Пушных Виктор Александрович – кандидат технических наук, доцент, эксперт Ассоциации инженерного образования России (Томское региональное отделение); 8-913-829-77-65; pushnykh@tpu.ru.

Victor A. Pushnykh – PhD (Engineering), Associate Professor, Expert of the Russian Association for Engineering Education (Tomsk office); 8-913-829-77-65; pushnykh@tpu.ru. ORCID0000–0002–5225–9175