

### **Основные характеристики внутренней среды вуза**

По мере усложнения структуры общества, жизнь человека все больше зависит от различных организаций, поскольку с помощью них он приобретает социальные статусы и удовлетворяет свои потребности. В условиях становления «общества знания» информация выступает основным ресурсом, а образование – тем социальным институтом, который отвечает за воспроизводство знаний, трансляцию культуры и формирование профессионального капитала [1].

Организация выступает частью социальной системы, при этом сама является системой, имеет относительно самостоятельную специфику деятельности, определенные цели, статусно-ролевое распределение и социальный микроклимат [2]. Внутренняя среда организации представляет собой те факторы, которые действуют внутри нее и в своей взаимосвязи формируют деятельность организации как целого. Для функционирования системы необходимы следующие компоненты: стратегия, человеческие ресурсы, структура, технологии и культура.

Стратегия представляет собой комплекс фундаментальных целей, относящихся к организации в целом (а не к конкретным подразделениям) и определяющих ее деятельность. Стратегия вуза заключается в производстве человеческого капитала посредством передачи знаний и социокультурного опыта. Вуз является социальной организацией, обеспечивающей удовлетворение потребности в образовании.

Следующий элемент внутренней среды организации – человеческие ресурсы. Так как любая организация является, в первую очередь, группой, человеческие ресурсы играют ключевую роль в ее деятельности. Члены организации направляют свои профессиональные качества на достижение общей цели. В контексте вуза ядром человеческих ресурсов выступают

преподаватели. Для вуза характерна высокая степень независимости преподавателей от управленческого звена; здесь царит специфический «дух свободы», проявляющийся в стремлении к автономии профессорско-преподавательского состава (их трудовое поведение отличается решением профессиональных задач без вмешательства со стороны административно-управленческого персонала).

Структура – еще один элемент внутренней среды организации. Она представляет собой регулятор отношений между членами организации, способ упорядочения подразделений и отдельных участников. Она предполагает наличие иерархических связей (отношений управления/подчинения) и закрепления за членами организации определенных статусов и ролей; упорядочение может носить собственно иерархический или гибкий характер.

В структуре организации значимым является сосуществование формальных и неформальных групп. Взаимодействие членов организации в рамках формальных групп основаны на властных отношениях, в рамках неформальных – на межличностных отношениях, не зависящих от положения сотрудников в организационной иерархии.

Вуз обладает сложной структурой, в особенности, касательно горизонтальной дифференциации: основные структурные единицы – кафедры – схожи по функциональному признаку, но отличаются узкой содержательной специализацией. Интеграция сотрудников в вузах обеспечивается посредством социальной идентичности (принадлежности к одной профессиональной общности), уважения и признания заслуг. Формальная структура вуза обладает высокой степенью иерархичности, бюрократизации, стандартизации контроля деятельности. Однако формальная структура вступает в противоречие с реальными отношениями между сотрудниками и их фактическими ролевыми позициями. Специфика заключается в том, что кафедры являются наименьшими структурными единицами, находящимися внизу вертикальной иерархии, однако они обладают неформальной автономией и самостоятельно определяют большую часть своей учебной и исследовательской деятельности.

Технологии как элемент внутренней среды организации включают в себя совокупность методов достижения цели, находящихся в тесной взаимосвязи и использующихся с учетом имеющихся знаний и навыков персонала. Они обладают процессуальностью, которая подразумевает наличие последовательности в достижении желаемого результата. Все технологии в организации можно разделить на управленческие, технические, маркетинговые, рекламные, информационные, а также выделяются специализированные содержательные технологии, связанные непосредственно со сферой деятельности конкретного вида организаций.

В вузе в качестве специализированных выступают образовательные технологии. Они связаны с образовательным процессом и обеспечением его комплексности, последовательности, непрерывности. К образовательным технологиям можно отнести исследовательские, проектные, групповой работы, модульные, имитационные (деловые игры) и др.

И, наконец, еще один ключевой элемент внутренней среды организации – это культура. Организационная культура, будучи комплексом базовых представлений, разработанным группой для повышения интеграции, передается другим членам организации в виде ценностей и образцов поведения [3]. Основой организационной культуры вуза служит упомянутая выше идентичность, так как она определяет коллективные представления о сущности педагогической и научной деятельности и вырабатывает поддерживаемые всеми образцы мышления и поведения, особый «моральный кодекс».

### **Литература**

1. *Санникова О. В.* Трансформация содержания профессионального социально-гуманитарного образования: социологический подход. Ижевск, 2009. С. 19.
2. *Пригожин А. И.* Современная социология организаций. М., 1995. С. 13.
3. *Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под. ред. В. А. Спивака. СПб., 2002. С. 35–37.