

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

Роль преподавателей в осуществлении организационных изменений в вузе

Шманцарь Марина Валерьевна

Студент (магистр)

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
Екатеринбург, Россия

E-mail: der-untergang@mail.ru

Вследствие масштабного реформирования системы высшего образования, в вузах происходят организационные изменения. Они представляют собой процесс освоения организацией новых моделей поведения, переход из одного состояния в другое, результатом которого служит модификация ее элементов (целей, технологий, структуры, культуры), приводящая к трансформации организации как целого.

Можно выделить три вида субъектов, участвующих в организационных изменениях: инициаторы, исполнители (трансляторы) и заинтересованные стороны. Инициатором организационных изменений в вузе изначально выступает государство, поскольку деятельность конкретного вуза отражает состояние всего образовательного пространства и системы образования страны. Исполнители - академическое и административное звенья организации (то есть преподаватели и управленцы) - передают «новые правила игры», от них зависит реализация изменения, то есть признание новых практик в качестве нормы и их внедрение в практическую деятельность.

Заинтересованные стороны (студенты, работодатели) либо поддерживают внедрение изменений, либо критикуют, но смиряются, либо оказывают активное сопротивление, но их мнение обычно не может оказать существенное влияние на внедрение изменений. Если говорить о студентах, то проводимые в вузе изменения непосредственным образом отражаются на процессе получения ими образования, но они вынуждены принимать (по крайней мере, формально) новые условия. Таким образом, студенты являются своего рода «испытуемыми», на которых направлены «экспериментальные воздействия».

Особенность изменений в вузе состоит в том, что, в конечном счете, реализация новшеств и их становление в качестве социальной практики зависит от преподавателей. Именно они выступают ядром воплощения в практику изменений, поэтому если они видят несоответствие установок администрации задачам повышения качества образования, то декларируемая необходимость изменений не реализуется в запланированном виде, сталкивается с сопротивлением профессорско-преподавательского состава [4].

В данном контексте значительную роль играет коммуникация между административным звеном и ППС, так как при введении новшеств сотрудникам, прежде всего, необходима информация о сущности изменений). Проблема заключается в том, что преподаватели ставят под сомнение способность управленцев грамотно планировать изменения, в особенности, связанные с образовательным процессом.

Нередко проводимые изменения (особенно, структурные, управленческие) сопровождаются неприятием новых практик со стороны профессорско-преподавательского состава по причине того, что преподавателям не ясны выгоды внедрения инноваций в управлении, и отсутствует стимулирование заинтересованности ППС в осуществлении изменений [3].

Можем сформулировать следующие причины сопротивления организационным изменениям в вузе: недостаток понимания между административными и академическими подразделениями, различия оценок и мнений и вытекающая из этого неопределенность последствий. Также следует отметить, что если инициатором внедрения новшеств в вузе

выступает государство, у сотрудников возникает ощущение, что имеет место посягательство на самостоятельность вуза в принятии решений - это еще одна значительная причина сопротивления [2].

Следующая причина сопротивления - неопределенность, недостаток информации о предстоящих событиях, который вызывает страх перед неизвестным. Этот страх особенно остро проявляется у тех, кто не знает, какое воздействие окажут на них инновации, и беспокоятся, сумеют ли выполнить требования, связанные с новыми процедурами или применением новых технологий.

Изменения организационной культуры сложнее всего поддаются изменениям, в особенности, в вузовской среде, где основу культуры составляет моральный этос общности преподавателей, их представлений о своих профессиональных функциях, о целях своей деятельности и средствах достижения этих целей.

Базовые ценности, на которых строится деятельность вуза:

- самосовершенствование и творческий рост;
- дух самостоятельности, независимости суждений;
- ответственность за улучшение общества [5].

Успех трансформаций культуры зависит от потребностей группы: если у членов организации не сложилось естественной необходимости и желания, изменения организационной культуры будут бессмысленны (особенно, самого глубинного уровня культуры, связанного с мышлением и мировоззрением членов организации как ее представителей). Изменения в вузе будут иметь конструктивные последствия, если будут направлены на поддержание и развитие указанных базовых ценностей.

Наиболее значимым в контексте внедрения изменений является трансформационное поведение членов организации (стремление, готовность к участию в проведении изменений), поскольку успешность этого процесса зависит от полной реализации личностного, трудового и интеллектуального потенциала каждого сотрудника, от их готовности непосредственно участвовать в осуществлении изменений [1]. Трансформационное поведение проявляется при условии, что у членов организации есть потребность в изменениях, они понимают их суть и возможные итоги.

Таким образом, главная особенность организационных изменений в вузах заключается в необходимости учета мнения преподавателей как субъектов, отвечающих за содержательный аспект основной деятельности вуза - данный фактор является условием успешности как процесса, так и результатов организационных изменений.

Источники и литература

- 1) Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: Учеб. пособие. М.: Дело. 2004. 400 с.
- 2) Форрат Н.В. Проблема качества высшего образования: мировые вызовы и их российские трансформации // Вопросы образования. 2009. № 2. С. 129-139.
- 3) Кудрявцев Д.И. Ресурсы преодоления сопротивления управленческим инновациям в вузовской организации. URL: <http://www.teoria-practica.ru/-1-2011/sociologiya/kudryavtsev.pdf> (дата обращения: 13.12.2014).
- 4) Павлюткин И.В. Организационные изменения в технических вузах: институционализация управления качеством образования / Автореферат диссертации. URL:

<http://www.hse.ru/data/2010/05/21/1217088856/> (дата обращения: 13.12.2014).

- 5) Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета. URL: <http://ksp-ed-union.ru/doc/yablonskene.pdf> (дата обращения: 12.12.2014).