

Әлқожаева Н.С.,
Керімбекова Ұ., Ертісова С.

**Жоғары мектептердің
ұйымдастырушылық
мәдениеті мәселесі**

Мақалада білім беру ұйымдарының тиімді қызметіне ұйымдастырушылық мәдениеттің ықпалын қарастырады. Ұйымдастырушылық мәдениет ұғымына талдау жасап, авторлық анықтама беріледі. Басқару жүйесі туралы айтып, оған: технологияны, диагностиканы, талдау, ұйымдастырушылық мәдениетті реттеу мен болжауды, ұйымдастырушылық мәдениеттің ұстанымдарын, ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру мәселесі бойынша дұрыс басқарушылық шешім қабылдайтын ұйымдастырушылық мәдениетті басқару формасы мен ақпараттық ресурстарды жатқызады.

Жүргізілген талдау негізінде, «ұйымдастырушылық мәдениет» ұғымымен қатар ғылыми әдебиеттерде синонимдес, сонымен қатар оны толықтырушы «ұжымдық мәдениет», «ұйымдастырушылық ахуал», «әлеуметтік-психологиялық ахуал», «ұйымдастыру мәдениеті» және т.б. ұғымдар қолданыста бар. Көптеген шетелдік, отандық ғалымдар өз еңбектерінде қазіргі басқару ғылымына сүйене отырып аталған ұғымдарды жеке-жеке бөліп, сипаттама берген.

Соның негізінде авторлар «ұйымдастырушылық мәдениет» және жоғары оқу орындарына тиесілі «студенттің ұйымдастырушылық мәдениеті» ұғымына өзіндік анықтама беріп, талдау жасайды.

Түйін сөздер: ұйымдастырушылық мәдениет, ЖОО, құндылық, тиімділік.

Algozhaeva N.S.,
Kerimbekova U., Yertysova S.

**The issues of Formation of the
Organizational Culture of Higher
School**

The article considers the influence of organizational culture on the effectiveness of the functioning of educational institutions. Also provided analysis of the content of concepts and definitions of organizational culture, proposed by different authors.

Management system are: technology, diagnostics, analysis, prediction and correction of organizational culture, management principles, organizational culture, organizational forms of management of organizational culture and information resource, allowing you to take appropriate management decisions in the formation of organizational culture.

On the basis of the conducted analysis it is argued that in the scientific literature, along with the concept of «organizational culture» are used synonymous, but complementary this term concepts: «collective culture», «organizational environment», «social-psychological environment, organizational culture» and other. Based on research of many foreign and domestic authors are given a differential characteristic of the above-mentioned concepts from the point of view of modern management science.

Key words: organizational culture, the University, values and effectiveness.

Алқожаева Н.С.,
Керімбекова Ұ., Ертісова С.

**Вопросы формирования
организационной культуры
высшей школы**

В статье рассматривается влияние организационной культуры на эффективность функционирования образовательного учреждения. Также даны анализ содержания понятия и определения организационной культуры, предлагаемые разными авторами.

Управленческую систему составляют: технология, диагностика, анализ, прогнозирование и коррекция организационной культуры, принципы управления организационной культурой, организационные формы управления организационной культурой и информационный ресурс, позволяющий принимать адекватные управленческие решения в вопросах формирования организационной культуры.

На основе проведенного анализа утверждается, что в научной литературе наряду с понятием «организационная культура» используются синонимичные, но дополняющие данный термин понятия: «коллективная культура», «организационный климат», «социально-психологический климат», «культура организации» и др. Опираясь на исследования многих зарубежных и отечественных авторов, дается дифференциальная характеристика вышеназванных понятий с точки зрения современной управленческой науки.

Ключевые слова: организационная культура, вуз, ценности, эффективность.

ЖОҒАРЫ МЕКТЕПТЕРДІҢ ҰЙЫМ- ДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘДЕНИЕТІ МӘСЕЛЕСІ

Кіріспе

Қазақстан Республикасындағы қоғамдық өзгерістердің ауқымдылығы мен күрделілігі білім беру саласына оның ішінде жоғары оқу орындарында білім беру стратегияларына өзгерістер енгізуді талап етеді.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңында ұлттық және жалпы адамзаттық құндылықтар, ғылым мен практика жетістіктері негізінде тұлғаны қалыптастыруға, дамытуға және кәсіби шыңдауға бағытталған білім беру және оның шығармашылық, рухани күш қуатын жетілдіру, жеке тұлғаның жан-жақты дамуына жағдай жасау міндеті көзделгені. Бұл дегеніміз болашақ мамандарды жаңашылдыққа даярлау, деп түсінуге болады. Маман даярлау мәселесі кәсіби арнайы оқу орындары мен жоғары мектептердің құзырында. Әсіресе, жоғары мектептер кең ауқымда мамандар даярлайды және олардың басты мақсаты – мамандардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру, қоғам сұранысына сай тәрбиелеу, адамзаттың мәдени-өнегелік деңгейі мен олардың ой-өрісін арттыру. Кез келген ұйымның іс-әрекетінің тиімділігі оның ұйымдастырушылық мәдениетімен тікелей байланысты.

Негізінен ұйымдастырушылық мәдениет ұғымын әлеуметтік зерттеулердің объектісі ретінде қарастырма бұрын, бұл ұғымға әлеуметтік-мәдени феномен ретінде қарау керек. Бұл үшін «мәдениет» және «ұйым» түсініктерін нақтылап, мағыналық шектерді анықтап алу қазіргі заманғы ұйымдардың мәдени ортасында болып жатқан процестер мен құбылыстарды жүйелі түрде және нақты қарастыруға, талдаулар жасауға мүмкіндік береді. Ең маңыздысы бізді қызықтырып отырған түсініктерді мазмұндық тұрғысынан анықтау қажет.

Ұйымдастырушылық мәдениет мәселесі

«Мәдениет» ұғымы қазіргі заманғы гуманитарлық ғылымда фундаменталды ұғымдардың құрамына енсе, менеджмент ұйымы аясындағы мамандар кез келген ұйым ұлт сияқты өз мәдениетіне ие екендігін айтады. Мәдениет – (латын тілінен аударғанда cultura – өңдеу, тәрбие, білім беру, даму, оқу деген

мағына білдіреді) материалдық және рухани еңбек өнімдеріндегі, әлеуметтік нормалар мен мекемелер жүйесіндегі, рухани құндылықтардағы, адамдардың табиғатқа, өзге адамдарға өздеріне қатынастарының жиынтығында, адамзаттың өмірлік іс-әрекетінің және ұйымның дамуының спецификалық тәсілі [1].

Қазіргі кездегі ғалымдар мәдениеттің көпқызыметтілігін, яғни мәдениет қызметінің көп түрлілігін оның ішінде мәдениеттің оң функцияларын көрсетіп өткен (индивидтің немесе қоғамның ортаға бейімделуінің (адаптация) дәрежесін көтеруге байланысты), сонымен қатар мәдениеттік зиянды немесе теріс функцияларының ішіндегі ашық және жасырын (латентті) түрлерін атап өткен, яғни бұл функциялар адаптация процесіне кедергі келтіреді. Мұның барлығы мәдениет құбылыстарын анықтаушы мәдениеттік анализдердің күрделілігі мен бағалаудың субъективтілігін айқындайды.

Сонымен қатар, мәдениетті өткен ұрпақтардың тәжірибелерін көрсететін, қазіргі заманғы жағдайлардың әсерімен өзгеріп отыратын және қоғамның мүшесі ретінде адаммен меңгерілетін ойлар, мағыналар, елестетулер, білімдер, құндылықтар, нормалар, әрекеттер, мінез-құлық, өмір сүру образдарының жүйесі ретінде анықтауға болады.

Қазіргі заманғы ұйымдар арасында мәдениетпен тығыз байланыстағы өзге де терминдердің қарастырылуына назар аударар болсақ, «ұйым» термині жалпы қабылданған үш түрлі мағынаға ие:

Объект ретінде (яғни белгілі бір ішкі реттелген құрылымға ие, нақты функцияларды атқару үшін тағайындалған, қоғамда белгілі бір маңызды орын алатын қолдан біріктірілген институттар);

Процесс ретінде, объектіге саналы әсер етумен байланысты (яғни ұйымдастырушы фигура (тұлға) мен ұйымдастырылатын топ бар жердегі функцияларды өзара бөлісіп, байланыстар мен координациялар орнататын адамдардың әрекеті ретінде); бұл мағынада «ұйым» түсінігі толық түрде осы ұғымды білдірмесе де «басқару» түсінігімен сәйкес келеді;

Қасиет, атрибут ретінде (яғни белгілі бір объектінің реттілік дәрежесі; объектілердің барлық түрлерінде жүйелі түрде болатын нақты бір құрылымдар, бөліктердің тұтастыққа бірігуіндегі байланыстар типтері) [2].

Дәстүрлі түрде «ұйым» ұғымында ортақ мақсатқа жету, жұмысты бірлесе орындау үшін, ережелердің формалды құрылымымен ерекше-

ленетін, билік қатынастарымен, еңбекті бөлісумен, шектелген мүшелікпен сипатталатын адамдардың бірігуі түсініледі. Сонымен қатар, ұйым құрылымдық тұрғыда тұрақты реттілікпен қамтамасыз ету және қоғам субъектілерінің әрекеттерінің келісімділігі арқылы олардың ұжымдық тіршілігімен байланысты адамдардың қажеттіліктері мен қызығушылықтарын қанағаттандырады [3]. Бұл процестер ұйым феномені арқылы жүзеге асады, яғни бұл, төменде көрсетілгендей ұйымның оны өзге жүйелерден ерекшелейтін тұтастас жүйе ретіндегі ерекше қасиеті арқылы сипатталады [4]. Мысалы:

- байланыстың болуы, яғни жүйені құрайтын элементтер бір – бірімен өзара тікелей және жанама бірігіп қана жұмыс істей алуы;

- өзін-өзі сақтау, бұл жүйені бұзатын факторлар болған жағдайда жүйе құрылымын өзгеріссіз сақтап қалуға тырысу;

- ұйымдастыру мен басқаруға деген қажеттілік;

- әмердженттілік, яғни жүйенің потенциялының жүйені құрайтын элементтер потенциялына байланысты жоғары болуы.

«Шетел сөздерінің жаңа сөздігі» «ұйым» түсінігіне келесідей анықтаманы береді: – (фр. Organization <гр.) – 1) ішкі құрылым немесе құрылғы; ішкі реттілік, келісімділік және жеке бөлімдердің бір тұтастық ретінде өзара әрекеттестігі; 2) адамдардың бір тұтастық ретінде бірігуі және қатаң бір жүйеге келтірілуі; 3) жалпы ортақ бағдарламамен, мақсат және міндеттермен біріктірілген адамдардың жиынтығы; қоғамдық және мемлекеттік бірлестіктер немесе басқа да мекемелер [5].

В.В. Щербина ұйымды «бірлескен әрекет процесінде, әлеуметтік жүйені біріктіруші, координациялайтын және адамдардың (әлеуметтік топтардың) мінез-құлқын бағыттайтын әрекеттің ұжымдық әлеуметтік субъектісі» [6] деп қарастырады. Осыған орай ұйымның мәні бірігу, бірлесе жұмыс жасау деген қорытынды жасап, ұйымның:

- мақсатқа бағытталуы;

- ұйымды құраушы элементтер арасындағы тұрақты байланыстың болуы (ұйымдасқан құрылым);

- өзара қарым-қатынасты анықтайтын ережелердің болуы (Ұйымдастырушылық мәдениет);

- қоршаған ортамен тұрақты өзара қарым-қатынас;

- ресурстарды алдына қойылған мақсатқа жету жолында пайдалану [7] белгілерін бөліп көрсетеді.

Осы белгілер жиынтығынан ұйымды негізі тек әлеуметтік қатынастармен байланысты әлеуметтік құрылым, яғни топ қана емес, сонымен қатар топтық тұтастықты сақтап қалуға мүмкіндік беретін әлеуметтік тәжірибе де болатын әлеуметтік кеңістік ретінде де қарастыруға болатынын болжауға болады.

Ұйым деңгейінде мәдениет бірнеше жалпы функцияларды атқарады, атап айтқанда:

- бағалаушылық-нормативтік функция (адамның, топ пен ұйымның шынайы мәдени мінез-құлық нормаларымен, идеалдармен салыстыру, яғни адам, топ немесе ұйымның негативті және позитивті әрекеттері; гуманды және адамгершіліктен тыс, сыпайылық және дөрекілік, прогрессивті және консервативті әрекеттер);

- мәдениеттің регламенттеуші және реттеуші функциясы, яғни мәдениетті индивидтің мінез-құлық индикаторы немесе регуляторы ретінде қолдану;

- танымдық функция (мысалы, жұмысшының бейімделу кезеңдерінде жүзеге асып, қызметкердің ұжымға кірісіп кетуі мен ұжымдық әрекеттер ұйымдағы мәдениетті тану мен меңгерудің сәтті жүзеге асуына себеп болады);

- қалыптастырушы функциясы, яғни ұйымдастырушылық мәдениет адамның әлемге деген көзқарасына әсер етеді және жиі-жиі ұйымның құндылықтары, ұйым мүшелерінің және ұжымның жеке құндылықтарына айналады немесе осы құндылықтармен адамның жеке құндылықтары арасында кикілжің пайда болады;

- коммуникациялық функциясы – бұл құндылықтар, ұйымның қабылдаған мінез-құлық формалары және мәдениеттің өзге де элементтері арқылы топтағы қызметкерлер арасындағы өзара түсіністік пен өзара әрекеттестік пайда болады;

- қоғамдық есте сақтау, ұйымның тәжірибесінің сақталуы мен жинақталуы;

- реактивті функция – ұйым қызметкерлерінің ұйымдағы мәдениет құндылықтарын өзара бөлісуі мен ұйымдағы мәдениеттің адамгершілікті потенциалының жоғары дәрежесінде ғана ұйымдағы мәдени іс-әрекетті қабылдау процесінде рухани күшті қайта қалпына келтіру жүзеге асады.

Жоғарыда аталып өткен функциялар ұйымның дамуы мен жетістікке жетуіне ықпал етеді. М. Тевененің пікірінше, ұйым мәдениетіне байланысты бірнеше шектеулер болады. Ол үш қағидатты шектеулерді бөліп көрсетті.

Осы үш шектеудің білім беру ұйымдарында қалай көрініс табатынын ашуға тырысайық.

Бірінші шектеу – өзін-өзі зерттеу. Өз мәдениетін жетік меңгеру үнемі қызығушылық тудырған. Сонымен қатар, адамдар өздері жайлы айтылған пікірлерге жоғары қызығушылық танытады және мәдени талдау ұйымдағы қызығушылықты тудырады, бұл жағдай педагогикалық ұжым мүшелеріне: даму гипотезасы немесе мәдени құрылымдылықтың дәрежесін төмендетуді талқылау; осы процестерді дәлелдеу мен бекіту жолдарын іздеу; мәдениеттік сипаттық белгілерін түсіндіру сынды мүмкіндіктер береді.

Айна эффектісі, яғни мәдениеттің ішінде өзіне сырттан қарауға деген талпыныс. Бір жағынан ұйымдастырушылық мәдениет (ұйымдағы мәдениет) жеке тұлғаға бағытталмаған, ұжымдық құбылыстарға, тұтастай ұйымның негізгі іс-әрекетіне байланысты. Екінші жағынан мәдениет менеджменттің басқа көптеген тұжырымдамаларымен салыстырғанда сыни тұрғыда емес, түсіндірмелік сипатта жүреді. Мәдениет – құбылыстарға үкім шығаруды емес, оларға қатысты заңдар мен себептерін талдау, түсіндіру.

«Мәдениет жайлы ойлар өзгерістер функциясына интеграцияланған кезде, «мәдениет айнасына» қарау ойы пайда болады және әрекет бағдарламасына мәдениетпен қатынас нәтижелерін қосады. Табылған түсініктемелер көбінесе қосымша зерттеулердің шешімін табуға себеп болып жатса, ал адамдар түрлі болжамдар жасаумен айналысуда. Мәдениетті зерттеу этнографтар мен тарихшылардың жұмысы сияқты ешқашан аяқталмайды: әрі қарай зерттеудің өз жалғасын табуы әбден мүмкін. Басқаша айтқанда өзін-өзі зерттеу, өз мүддесін басқалардан жоғары қоюына алып келуі мүмкін, ал нарциссизмнің бастау алуынан ұзаққа бармай-ақ... тұңғышқа батады» [8].

Қауіпті жағдайларда, дағдарыстық, сыни кезеңдерде белгісіздікке ауысу барысында кез келген ұйымды осы мәдениет құтқаратыны жайлы ойдан бас тарту қиын. Мұндай сенім мен үміт өзін-өзі тыныштандыруға, жұмыстың шынайы жағдайын елемеуге немесе шешім шығарушы ұйымдық әрекеттерден бас тартуға алып келуі мүмкін.

Өзгерістер тежегіші. Мәдениет ұйымдағы өзгерістерді тежеуі мүмкін. Көпшілік мәдениетті қайта бағалау болашақтың келуіне және әрі қарай ұйымның дамуы мен өзгерістерінің жүзеге асуына кедергі келтіруінен қауіптенеді.

Жоғарыда айтылғандар арқылы кез келген ұйымның ажырамас бөлігі мәдениет екенін көруге болады. Белгілі бір ұйыммен қабылданған және меңгерілген мәдени үлгілер ұйым мүше-

лерінің түрлі аумақта іс-әрекеттеріне әсер етеді, әсіресе билік және қадағалау қатынастарында; еңбек іс-әрекетіне қатынасына; топ ішіндегі тұлғааралық қатынастарға; топаралық қатынастарға; сыртқы ортамен қатынастарына; технологиялар мен мотивацияларына және т.б. әсер етеді. Сонымен қатар, мәдениет интеграция процесі мен рөлдік талап етулердің ерекшелігін анықтайды.

«Ұйымдастырушылық мәдениет» ұғымы мен синонимдес ұғымдар

Ғылыми әдебиеттерде «Ұйымдастырушылық мәдениет» ұғымымен қатар, синонимдес осы ұғымды толықтыратын «ұжымдық мәдениет», «ұйымдасқан климат», «әлеуметтік-психологиялық климат», «ұйым мәдениеті» және т.б. ұғымдар қолданылады. Яғни, мұндай дефинициялардың көп болуы ұйымда болып жатқан процестер мен құбылыстардың күрделілігін және отандық ғылымда бұл мәселе толық қарастырылып бітпегендігін көрсетеді. Бүгінгі күнде «Ұйымдастырушылық мәдениет» және «ұжымдық мәдениет» терминінің мағынасы мен мәнін анықтап, нақтылап алу, осы екі ұғымды бір – бірінен ажырату керек пе және осы екі ұғымды бөліп қолдану керек пе немесе оларды синоним ретінде қолданған дұрыс па деген мәселелер жиі қозғалуда. Осы түсініктерге көптеген ғылыми пәндердің жүгінуі мәселенің өзектілігін арттыруда.

Әлеуметтік антропология («Ұйымдастырушылық мәдениет» термині осы ғылым арқылы пайда болған), басқару әлеуметтануы және мәдениеттану ғылымдарынан басқа бұл түсініктер менеджмент, маркетинг, ұйым теориясы, психология, философия, этика және тағы да басқа көптеген ғылым салаларында қолданылады. Ресейлік авторлардың көпшілігінің еңбектерінде «Ұйымдастырушылық мәдениет» және «ұжымдық мәдениет» ұғымдары нақты бөлініп қарастырылмаған және осы екі ұғым бір уақытта, бір-бірімен байланыста қолданылған еңбектерде кездеседі. Дегенмен соңғы уақытта осы екі ұғымды бөліп қарастыру ауқымы кенеюде.

Көптеген авторлардың еңбектерін талдай отырып, қазіргі заманғы ғылымда ұйымдастырушылық мәдениет пен ұжымдық мәдениет түсініктерін:

Біріншіден, «ұйымдастырушылық мәдениет» және «ұжымдық мәдениет» түсініктері өзара сәйкес.

Екіншіден, бір мәдениет екінші мәдениеттің бір бөлігі болып есептеледі. Ұйымдастырушылық мәдениет ұжымдық мәдениеттің «негізгі креативті базасы» [9] болса, ал ұжымдық мәдениет – белгілі бір ұйымдастырушылық мәдениеттің даму дәрежесі арасындағы өзара байланыс бар екенін болжауға болады.

Үшіншіден, ұжымдық мәдениет менеджмент дәрежесінде қалыптасады, ал ұйымдастырушылық мәдениет – ұйым қызметкерлерінің дәрежесінде, яғни ұжымдық мәдениет – бұл құндылықтардың нақтыланған жүйесі бойынша сәйкес деп саналса, ал ұйымдастырушылық мәдениет – нақтыланбаған болып есептеледі.

Шетел әдебиеттерінде жоғарыда талданған ұғымдарды бөліп қарастырылмайтынын байқауға болады. «Батыста ұжымдық мәдениет ұғымы ұйымдастырушылық мәдениет мағынасында қолданылады (батыстық авторлар «corporate culture», «organizational culture» және «corporate identity» терминдерін қолданады) [10]. Кейбір ресейлік зерттеушілер осы бағытты ұстанады. Сонымен қатар, көптеген авторлар осы түсініктерді бөліп қарастырғанымен жұмыс барысында бұл терминдерді синоним ретінде пайдаланғанды жөн көреді.

Ұйымдастырушылық мәдениет әлемдік әдебиеттерде 30-50 жылдары Э. Мэйоның (адамдық қатынастар), Я. Мореноның (социометрия), Дж. Мидтің (рөлдік мінез-құлық), Р. Линтонның (әлеуметтік мәртебе), У. Липманнның (қоғамдық пікір), Г. Лассуэллдің (коммуникация), Э. Бернэйздің (Паблик рилэйшнз), М. Фоллеттің (ортақ билік), Ф. Ротнисбертің (менеджмент және мораль), 1970 жылдары М. Шериф, К. Левин, К. Арджирис, Д. Макгордың, 1970-1980 жылдар аралығында П.Тернер, А. Петтингру, К. Герцтің, ал 1980 жылдың басында Э. Шейн, Т. Дид, А. Кеннеди, Л. Смирнич, Дж. Мартиннің және т.б. еңбектерінде көрініс таба бастады.

Мазмұны мен бағытына қарай ұйымдастырушылық мәдениетті зерттеуді негізгі үш мектепке бөлуге болады:

Бірінші мектеп – «Мінез-құлықтық». Бұл мектептің өкілдері Р.М. Сайерт және Дж. Г. Марч, Д. Хэмптон ұйымдастырушылық мәдениетті зерттеуде ұйым мүшелерінің іс-әрекетін жалпы қабылданған құндылықтар, түсініктер, ережелер мен мінез-құлық қағидаларын есепке алды.

Екінші мектеп – «тиімділік мектебі» оның негізгі бағыты – ұйымдастырушылық мәдениеттің ұйым іс-әрекетінің тиімділігіне ықпал етуді басты назарға алу. Бұл мектептің өкілдері ретін-

де Т. Дил, А.Кеннеди, Томас Дж Питерс және Роберт Уотерман және т.б атауға болады.

Үшінші мектеп шеңберінде – «модельдеу мектебі» – ұйымдастырушылық мәдениет зерттеудің дербес объектісі ретінде қарастырылады. Э.Шейн, Ч.Хенди, К.Камерон және Р.Куинн осы мектептің қалыптасу үлгісін ұсынып бағалау әдістемесі мен мәдени түрлерінің жіктелуін құрастырды.

Дж.М.Джордж және Г.Р. Джоунс анықтамасы бойынша ұйымдастырушылық мәдениет – бейресми құндылықтар мен ережелер жиынтығы, ұйымдағы топтар мен топ мүшелерінің, сонымен бірге ұйымға кірмейтін адамдардың бір-бірінің өзара іс-әрекетін бақылау [11].

Э. Жактың пікірінше, кәсіпорын мәдениеті – кәсіпорын қызметкерлеріне ортақ және ұжымға жаңадан келген адамның тез бейімделе алуына ықпал ететін ойлаудың және іс-әрекеттің дағдыға айналған тәсілі [12].

Х. Шварц және С. Дэвис бойынша ұйым мәдениеті – ұйым мүшелеріне ортақ сенімдер мен нәтижелер жиынтығы. Бұл сенімдер мен нәтижелер жекелеген топтар мен тұлғалардың ұйымдағы мінез-құлқын анықтайды [13].

У. Оучи ұйымдастырушылық мәдениетке ұйым мүшелеріне құндылықтар мен сенімдерді хабарлайтын аңыздар мен рәсімдер деп анықтама береді [14].

Э. Шэйн ұйымдастырушылық мәдениетті топтың қоршаған ортаға сырттай бейімделу мен ішкі интеграциялану процессінде меңгерілетін ұжымдағы негізгі ұғымдар ретінде сипаттады [15].

С. Мишон және П. Штерн анықтамасы бойынша ұйымдастырушылық мәдениет – бұл топ мүшелерінің бір-біріне өмірлік тәжірибе ретінде беріліп отыратын топқа тән құндылықтар жүйесіне сәйкес келетін мінез-құлық, белгілер, дәстүрлер және аңыздар жиынтығы.

Д. Элдриджд., А. Кромби топтар мен жекелеген тұлғалардың белгілі бір мақсатқа жету үшін бірлесу тәсілін анықтайтын мінез-құлық үлгілері, сенімдері, ережелері мен құндылықтарының бірегей жиынтығы, деп анықтайды.

Дж.Л. Гибсон, Дж Иванцевич және Дж.Х. Донелли анықтамасында ұйымдастырушылық мәдениет – ұйымда қалыптасқан құндылықтар, сенімдер, ережелер мен мінез-құлық түрлері.

Жоғарыда аталған көптеген шетел ғалымдарының ұйымдастырушылық мәдениетке берген анықтамаларын талдай келе, ұйымдастырушылық мәдениет қоғам құндылықтары мен нормалары арқылы қалыптасатын ойлаудың ерекше

түрі деп қорытынды жасауға болады. Ойлаудың ерекше түрі ұйымдағы қызметкерлердің мінез-құлқын және осы ұйымның қоршаған ортадағы іс-әрекетін анықтайды.

Ал, Ресей ғалымдары өз еңбектерінде ұйымдастырушылық мәдениетті мінез-құлықтың үлгілері, құндылықтары, нормаларының жиынтығы ретінде қарастырды. Ұйымдастырушылық мәдениет тұжырымдамасы 1992 жылдан бастап В.А. Спивак, В.А. Гневко, И.П. Яковлев, Б.Ф. Усмановтың зерттеулерінде көрініс таба бастады.

Б.Ф. Усмановтың тұжырымдауынша, ұйымдастырушылық мәдениет ұйымның мамандар құрамы мен ұйымның негізгі құндылықтары үйлесімдік табатын мінез-құлық әдебі мен дәстүрлер жиынтығы [16] болып табылады.

Ал С.В. Шекшняның анықтамасы бойынша ұйымдастырушылық мәдениет – бұл ұйымға тән қарым-қатынас, мінез-құлық, құндылық нормалары. Ол ұйымдағы мәселелерді шешуде ықпалын тигізеді [17].

О.Г. Тихомированың пікірінше, ұйымдастырушылық мәдениет – басқару идеологиясы мен ұйымның әлеуметтік-экономикалық жүйесі.

Ал, ұйымдастырушылық мәдениет ұғымы соңғы жылдары З.А. Исаева, З.М. Садвақасова, Н.Қ. Тугеева т.б. сынды отандық ғалымдардың еңбектерінде көрініс таба бастады. Бұл зерттеушілер негізінен білім беру ұйымдарындағы ұйымдастырушылық мәдениетті қарастырды.

Сонымен, ұйымдастырушылық мәдениеті дегеніміз – білім беру процесі субъектілерінің мінез-құлқын басқаруға және білім беру мекемелерінің сапалы қайта құрылуына мүмкіндік беретін негізгі құндылықтар мен түсініктер, ресми және бейресми ережелер, нормалар, іс-әрекеттер, дәстүрлер мен сенімдер, қарым-қатынастар жүйесі болып табылады.

Жалпы, «ұйымдастырушылық мәдениет» ұғымына қызығушылық неден туындады және ЖОО-ның іс-әрекетінде қаншалықты қолдануға болады деген екі сұрақ туындайды. Отандық зерттеушілердің еңбектерінде (шетел әдебиеттерінде «соparate culture» және «organizational culture» ұғымдардың еш айырмашылығы жоқ, олар бір мағынада қолданылады) бұл ұғым ерекше мәнге ие, яғни белгілі бір әлеуметтік-психологиялық шынайылықтың дамуы және нығаю үдерісі. Л.Н. Аксеновская: «ұжымдық мәдениеттің мәні бізге белгілі «біз-олар» атты қарама-қайшы түсінік арқылы беріледі». Біз «корпорация» ұғымын «орта факторын» есепке алатын және оны бағалау (нейтралды немесе дұшпандық) қажеттілігімен байланысты ұйым іс-әрекеті тұрғы-

сынан қарастырамыз дейді [18]. Дәл осы мәселе Болондық үдеріске сәйкес ЖОО-дары бір-бірімен және шетел ЖОО-мен де бәсекеге түсуге мәжбүр болып отырған қазіргі заманғы білім беру жүйесінде байқалады.

Егер де «ұжымдық мәдениет» ұғымындағы «ұжымдық» сөзінің мағынасы білім беру жүйесінің, оның ішінде жоғары білім беру жүйесінің жалпы кәсіби мәдениеті деп алсақ, онда «ЖОО-ның ұжымдық мәдениеті» ұғымының орнына «ЖОО-дарының ұжымдық мәдениеті» ұғымын қолданған дұрыс. Алайда кез келген ЖОО-ның қазіргі заманғы жай-күйін ескерсек, «біз-олар» немесе «біздің ЖОО – басқа ЖОО» атты қайшылықтар туғанда «ЖОО-ның ұйымдастырушылық мәдениеті» терминін қолданған барынша дәлелді көрінеді. Яғни «ұйымдастырушылық» ұғымының астарында бір ЖОО-ның аясындағы адамдар (қызметкерлер және студенттер) тобын біріктіру немесе басқа жүйеге қатысты білім беру (жоғары білім беру) жүйесінің мекемелерін біріктіру жатыр.

Г.И. Мальцева ЖОО-ның ұйымдастырушылық мәдениетінің элементтеріне: миссия; басқарушылық және көшбасшылық стиль, ұжымдық рух; іскерлік қарым-қатынас этикеті; фирмалық стиль; мәдени дәстүрлердің қалыптасуын жатқызады.

Ал Н.Д. Стрелкова: мекеменің артықшылығын анықтайтын жалпы құндылықтар, сенімдерді; мекеменің барлық мүшелерінің шешім қабылдауына және іс-әрекетіне ықпал ететін мінез-құлық нормасын («ойын шарты»); мекеменің мәдениетіне әсер ететін белгі және белгілік әрекеттерін жатқызады.

Яғни, біз оған: ұжымның миссиясын, идеологиясын, даму стратегиясын; құндылық және құндылықтық көзқарастарын; қарым-қатынас және мінез-құлық нормасын; коммуникация, құзыреттіліктер, ұжымдық климатын; атрибуттар, белгі және белгілік әрекеттерді жатқызуға болады деп санаймыз.

Ұйымдастырушылық мәдениеттің негізі болып қарым-қатынас және мінез-құлық нормасына ықпал ететін, алдағы мақсатты қалыптастыру және мекеменің ұйымдастырушылық климатын қалыптастыратын, мекеменің нышандарында, дәстүрлерінде және құжаттарында кездесетін құндылық болып табылады. Аксиология тұрғысынан қарастырғанда құндылық жеке адамның не болмаса топтың қажеттілігін қанағаттандыратын қоғамдық құбылыстың қасиеті болып саналады. Жеке тұлға өзін қоршаған ортаның

элементтеріне үнемі сын көзбен қарайтын болғандықтан М. Сухорукова құндылықты мақсатты және тілек бойынша деп анықтайды. Бұндай жағдайда құндылық барлық өзара қатынастың стимулы, қажетті шартты қызметін атқарады. Қазіргі отандық психология ғалымы Д.А. Леонтьев көзқарастарын дамыта және бөлісе отырып, М. Сухорукова ұжымдық құндылықтардың негізгі формаларын келтіріп өтті:

Мекеменің басшысы ойлап табатын және оның әртүрлі қызметтерінің көрінісі болатын мұраттар (идеалдар);

Мекеме шеңберінде қызметкерлердің іс-әрекеті мен мінез-құлқында мұраттардың жүзеге асырылуы;

Ұжымдық құндылықтық мұраттарды жүзеге асыруға мүмкіндік беретін ұйым қызметкерлері тұлғасының ішкі мотивациялық құрылымдары.

Зерттеушілер ұжымдық мәдениеттің құрылуын және дамуын «құндылықтар пирамидасы» түрінде көрсетеді (1-сурет).

Қорытынды

ЖОО ұжымдық мәдениетіне қатысты жалпы құндылықтар мен негізгі сенімдер студенттер мен қызметкерлер үшін маңызды немесе маңызды емес құбылыстарды анықтап бере алады.

Қорыта келе, ЖОО-дағы бірегей ұйымдастырушылық мәдениеттің болуы күмән туғызбайды, алайда жоғары оқу орындарының жұмыс жасауына сыртқы орта шарттарының өзгеруіне байланысты мәдениет қандай да бір білім беру мекемесінің бәсекеге қабілеттілігін арттырудағы негізгі компонент болып табылады.

Сонымен, біз ұйымдастырушылық мәдениетке берілген анықтамаларды талдай келе педагогикалық тұрғыдан мынадай анықтама береміз:

Ұйымдастырушылық мәдениет дегеніміз – белгілі бір ұйымдағы адамдардың мінез-құлықтары мен әрекеттерін бағыттап отыратын, оларды ортақ құндылықтар мен тәртіптерді қабылдауға және орындауға үйрететін, ұйымның рухани және материалдық «белгілік» құралдары арқылы берілетін маңызды ережелер кешені.

Ал, **студенттердің ұйымдастырушылық мәдениеті** дегеніміз – жоғары оқу орындарындағы оқу-тәрбиелік жұмыстардың нәтижесін жетілдіруге бағытталған, ЖОО жалпыға ортақ құндылықтар мен тәртіптерді қабылдауға және орындауға үйрететін, ЖОО рухани және материалдық «белгілік» құралдары арқылы берілетін ережелер кешені болып табылады.



1-сурет – Ұжымдық мәдениеттің иерархиялық құрылымы («құндылықтар пирамидасы»)

Әдебиеттер

- 1 Краткий словарь по социологии / Под. общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И.Лапина; сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. – Политиздат, 2001. – 480 с.
- 2 Организационная культура: Учебник / Под ред. Шаталовой Н.И. – М.: Изд-во «Экзамен», 2011. – 49 б.
- 3 Культурология. XX век. Словарь / ред. Скворцов Л.В., Зверева Г.И., Ионин Л.Г. и др. СПб.: Университетская книга, 1997. – 640 с.
- 4 Резник С.Д. Организационное поведение. – М.; ИНФРА –М, 2010.
- 5 Новейший словарь иностранных слов и выражений. – М.: Современный литератор. 2007. -587 бет
- 6 Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА- М,2012. – 132с.
- 7 Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер,2008. 19 бет
- 8 Тевене М. Культура предприятия / Пер. С франц. Под. Ред. В.А. Спивака. 3-е изд. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2008. – 128 б.
- 9 Капитанов Э.А., Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений. Дис. ... доктора социол.наук. – Ростов-н/Д,2010. – 99-101 бет
- 10 Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. – 2005. – №4.
- 11 Джордж Дж М., Джоунс Г.Р Организационное поведение: учебное пособие для вузов / пер.с англ.под.ред.проф. Е.А. Климова. – М.:ЮНИТИ-ДАНА,2003. 365-366 бет.
- 12 Jaques E.The changing culture of a factory. – New York: Dryden Press.1952 -251 бет.
- 13 Schwatz H, Devis S Matching corporate culture and business strategy // Organizational dynamics 2011.
- 14 Ouchi W.Theory Z.; How American business can meet the Japanese challenge – Reading. M.A: Addison Wesley, 2009.
- 15 Шейн Э. Организационная культура и лидерство учеб.пособие / под.ред. Э.Шейн. – СПб.: Изд-во «Питер», 2007. – 336 с.
- 16 Усманов Б.Ф. Стиль управления методологические и социологические аспекты – М.:Социум, 2008 -35 с.
- 17 Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии «Библиотека журнала ‘Управление персоналом’) – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
- 18 Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Трикта, 2007. – 20 б.

References

- 1 Concise dictionary of sociology / Under the General editorship D. M. Gvishiani, N.I. Lapin; compiler E.M. Korzheva, N.F. Naumova. – Politizdat, 2001. – 480 p.

- 2 Organizational culture: the Textbook / Under the editorship Shatalova N.I. – M.: Publishing house «Examination», 2011. – 49 p.
- 3 Cultural studies. XX century. Dictionary / Ed. Skvortsov, L. V., Zvereva G. I., Ionin L.G. and others. – SPb.: University book, 1997. – 640 p.
- 4 Reznik, S. D. Organizational behavior. – M.; INFRA-M, 2010.
- 5 The latest dictionary of foreign words and expressions. – M.: the Modern writer. 2007. -587 p.
- 6 Shcherbina V.V. Social theory of organization: a Dictionary. – M.: INFRA – M., 2012. – 132 p..
- 7 Spivak V.A. Organizational behavior and personnel management. – SPb.: Peter, 2008. – 19 p.
- 8 Tevene M. The Culture of the enterprise / Translated from the French. edited by V. A. Spivak. 3rd ed. -SPb.: Publishing House «Neva», 2008. – 128 p.
- 9 Capitanov E. A., Corporate culture: the strategic direction for the development of social and labor relations. Dis. ... doctor of sociology Sciences. – Rostov-n/a, 2010. P. 99-101
- 10 Mogutnova N. N. Corporate culture: concept, approaches // Sociological research. – 2005. № 4.
- 11 George J. M., Joynes G. R. Organizational behavior: textbook for universities /Translation from English. Ed. by Prof. E. A. Klimov. – M.:UNITY-DANA, 2003. P. 365-366 .
- 12 Jaques E.The changing culture of a factory. – New York: Dryden Press.1952 -251 p.
- 13 Schwatz H, Devis S Matching corporate culture and business strategy // Organizational dynamics 2011.
- 14 Ouchi W.Theory Z.; How American business can meet the Japanese challenge – Reading. M.A: Addison Wesley, 2009.
- 15 Shane E. Organizational culture and leadership: the textbook / ed.by E. Shane. – SPb.: Publishing house «Piter», 2007. – 336 p.
- 16 Usmanov B. F. The management Style (methodological and sociological aspects): the Society, 2008 -35 p.
- 17 Sheksna S. C. personnel Management of modern organizations. Study and practice guide. Ed. 5-e, revised and enlarged additional (Series «Library journal « personnel Management») – M.: «Business school «Intel-Synthesis», 2002. – 368 p.
- 18 Aksenovskaya L. N. Order model of organizational culture: monograph / Trixta, 2007. – 20 p.