

УДК 331.104.2

САЛАМАТИНА ЮЛИЯ ВАЛЕРЬЕВНА

Доцент кафедры, кандидат педагогических наук, доцент
 Российский государственный гуманитарный университет
 НИУ «Московский энергетический институт»
 Москва, Россия
 e-mail: Kpn1308@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2023-7-33-39

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ В УНИВЕРСИТЕТАХ РОССИИ

Аннотация. В настоящее время, образовательная система Российской Федерации, переживает коренной перелом в своем развитии. Это обусловлено тем, что Правительством РФ, принято решение о выходе из Болонского процесса, в рамках которого развивалась образовательная система России в последние десятилетия. Вектор развития отечественной образовательной системы, в настоящее время, еще не сформирован, но уже ясно, что он будет направлен на реализацию научного, социально-экономического и инженерно-технологического потенциала современной России. В связи с вышеизложенным, можно определить, что одним из современных направлений реформирования отечественного высшего образования, будет, являться современное управление организационным поведением в университетах России. Это необходимо для того, чтобы сформировать возможность работы в каждом университете России квалифицированных педагогических кадров, а также качественного административного персонала. Наличие квалифицированных педагогических кадров и грамотного административного персонала в каждом университете страны — это залог проведения качественной реформы отечественной системы образования и разработки собственных образовательных стандартов, отличных от ранее используемой Болонской системы. В связи с вышеизложенным, автором настоящей статьи, была предпринята попытка научного анализа и критического осмысления разработки системы управления организационным поведением в университетах России.

Ключевые слова: реформа образования, организационное поведение, университеты России, квалифицированные кадры, административный персонал, психологический климат в коллективе, этичное лидерство.

SALAMATINA YULIA VALERYEVNA

Ph.D. in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department, Russian State University for the Humanities NRU "Moscow Power Engineering Institute"
 Moscow, Russia,
 e-mail: Kpn1308@mail.ru

MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AT RUSSIAN UNIVERSITIES

Abstract. Currently, the educational system of the Russian Federation is undergoing a radical change in its development. This is due to the fact that the Government of the Russian Federation has decided to withdraw from the Bologna process, within the framework of which the educational system of Russia has developed in recent decades. The vector of development of the national educational system has not yet been formed, but it is already clear that it will be aimed at realizing the scientific, socio-economic, engineering and technological potential of modern Russia. In connection with the above, it can be determined that one of the modern directions of reforming domestic higher education will be modern management of organizational behavior in Russian universities. This is necessary in order to create an opportunity for qualified teaching staff, as well as

high-quality administrative staff, to work at every university in Russia. The availability of qualified teaching staff and competent administrative staff at each university of the country is the key to a qualitative reform of the domestic education system and the development of its own educational standards, different from the previously used Bologna system. In connection with the above, the author of this article has attempted a scientific analysis and critical understanding of the development of an organizational behavior management system in Russian universities.

Keywords: education reform, organizational behavior, Russian universities, qualified personnel,

1. Введение

Образование задумано как средство обеспечения устойчивого человеческого и экономического развития. Отвечая на глобальные и социальные потребности, высшие учебные заведения рассматриваются как инструмент развития человеческого капитала, необходимого для достижения экономического роста и развития. Для достижения этими институтами целей, ради которых они были созданы, лидерство является важным компонентом, который будет способствовать этому. [1, с. 29]

Существует множество стилей руководства, которые по-разному влияют на производительность сотрудников. В высшем образовании эффективность работы преподавателей зависит от многих факторов, включая стиль руководства и организационную культуру.

Лидеры могут способствовать росту и развитию образовательных учреждений и способствовать успеваемости учащихся благодаря своим многочисленным ролям. Роли академических лидеров включают, среди прочего, мотивацию преподавателей, содействие эффективному сотрудничеству в исследованиях, повышение эффективности преподавания и обучения, укрепление исследований для решения сложных социальных и человеческих проблем. [2, с. 269]

Когда лидеры в академических учреждениях демонстрируют высокую самоэффективность, это повышает приверженность преподавателей. Конечным результатом этих взаимоотношений является повышение удовлетворенности сотрудников работой. Как только произойдет улучшение удовлетворенности работой преподавателей, произойдет повышение их производительности труда, что впоследствии повысит организационную приверженность преподавателей. Таким образом, в основу данного исследования были положены следующие гипотезы:

Гипотеза 1. Существует значительная связь между самоэффективностью руководства и эффективной организационной приверженностью преподавателей;

Гипотеза 2. Существует значительная связь между самоэффективностью лидерства и неизменной организационной приверженностью преподавателей;

Гипотеза 3. Существует значительная связь между самоэффективностью руководства и нормативной организационной приверженностью сотрудников каждого факультета.

2. Методология

Несмотря на огромный рост использования роботов и машин, навыки и компетенции людей всегда были критически важными для работы образовательных организаций. Образовательные организации, которым удалось понять навыки и поведение своих сотрудников, в основном достигли своих целей. Поэтому за последние три десятилетия курсы по навыкам работы с людьми были введены во многие учебные программы. Область исследования, посвященная пониманию, объяснению и, в конечном итоге, улучшению навыков, отношений и поведения отдельных лиц и групп в организациях, также привлекла большое внимание ученых в вышеупомянутый период времени и называется «организационное поведение». [3, с. 827]

Организационное поведение было одной из наиболее широко изучаемых тем в исследованиях организационного поведения в последние годы. Такое кооперативное и дискреционное поведение, демонстрируемое сотрудниками, способствует выживанию организации, благодаря прямому вкладу, который они вносят в эффективность организации.

Ученые в последнее время, стали все больше интересоваться ролью лидерства как антецедентом. В своих эмпирических исследованиях они предположили, что лидеры играют выдающуюся роль во влиянии на своих сотрудников, которые, следовательно, склонны вести себя

полезным образом. В частности, исследования этического лидерства сыграли решающую роль в объяснении роли лидерства в отношениях к организационному гражданскому поведению. Однако это исследование дает представление о некоторых других факторах, помимо этического лидерства, влияющих на внееролевое поведение сотрудников. В этом исследовании рассматривается роль этики и этического климата, а также отношения сотрудников в контексте связи между этическим лидерством и поведением организационной гражданственности. Кроме того, он исследует удовлетворенность работой и организационную приверженность в отношении сотрудников. [4, с. 105]

Хотя эмпирические исследования изучали вышеупомянутое организационное поведение в бизнес-организациях, в контексте образовательных организаций было проведено ограниченное количество исследований. В образовательных организациях важное значение имеет дискреционное поведение сотрудников, поскольку зачастую дополнительные роли выполняются наряду со служебными задачами и входят в состав служебных ролей.

Университеты – это образовательные учреждения, в которых студенты получают знания и подготовку, а также совершенствуют свои навыки перед тем, как начать свою профессиональную деятельность. Компании в сегодняшней конкурентной бизнес-среде стремятся нанимать квалифицированных сотрудников с удовлетворительными знаниями и навыками. В этом отношении качество образования в университетах имеет решающее значение для возможности трудоустройства студентов после окончания учебы.

В то время как в последнее десятилетие государственные университеты России, считались экспертами в предоставлении высшего образования, с помощью опытного академического персонала, сегодня созданные частные университеты предлагают лучшую инфраструктуру и образовательные возможности. Фактически, в последние годы количество частных университетов значительно увеличилось, и университетское образование стало прибыльным делом. [5, с. 25]

Сегодня как государственные, так и частные университеты должны предоставлять студентам дополнительные возможности в дополнение к физическим объектам, чтобы привлекать будущих студентов, а также удерживать и удовлетворять потребности нынешних. В связи с этим дискреционное и экстраролевое поведение академического и административного персонала, а также факторы, которые могут усилить такое поведение в государственных и частных университетах, стали жизненно важными.

В хорошем рабочем определении организационное поведение определяется как «область исследования, в которой исследуется влияние отдельных лиц, групп и структур на поведение внутри образовательной организации с целью применения этих знаний для повышения эффективности образовательной организации». [6, с. 103]

Удовлетворенность работой, которая определяется как «приятное или положительное эмоциональное состояние, возникающее в результате оценки своей работы», играет жизненно важную роль в организациях высшего образования. Иными словами, если сотрудники университетов положительно относятся к своей работе, они с большей вероятностью будут преданы своей образовательной организации и проявят более дискреционное поведение.

Организационные механизмы высших учебных заведений, такие как этика и этический климат, очень важны для формирования отношения сотрудников. Если в университете особый этический климат, который определяется как «преобладающее восприятие типичных организационных практик и процедур, имеющих этическое содержание», академический и административный персонал, работающий в такой атмосфере, может быть более удовлетворен своей работой и более привержены своей организации. Эти довольные и преданные своему делу сотрудники склонны прилагать дополнительные усилия и проявлять дискреционное поведение, от чего их университет может получить пользу. [7, с. 36]

Этичное лидерство, а также этичное поведение управляющего академического персонала (деканов, заведующие кафедрами), отвечают за этический климат в организации высшего образования, так же они играют решающую роль в улучшении отношения сотрудников.

Для экономической конкурентоспособности высшее образование становится важной частью глобальной экономики, все более ориентированной на знания. Одним из наиболее важных элементов организационных целей любого учреждения является эффективность. Произ-

водительность – это связь между достижением и поведением или достигнутыми результатами, а также групповым поведением вместе с тенденцией сосредотачиваться на достижении результатов из-за трудности отделения поведения от результатов и достижений.

Каждая организация фокусируется на повышении производительности сотрудников. Точно так же очень важно в высшем образовании повышать профессиональные навыки качественного преподавания в учебных заведениях. Преподавание – это сложная и ответственная работа, которая включает в себя овладение содержанием, контроль в аудитории, и методы организации, а также понимание навыков преподавания.

В высших учебных заведениях преподавание очень важно. Как правило, роль преподавателей и назначение определяются академической культурой, включая стимулы и ценности, которые в целом будут быть в значительной степени связанными с дисциплиной и институционально детерминированными. Культура факультета также связана с организационной эффективностью, включая уровни поддержки, общения и сотрудничества. На культуру факультета может положительно повлиять динамичное и опытное руководство, сотрудничество и участие в построении видения и профессиональном развитии, постоянное развитие преподавателей и регулярная обратная связь, основанная на сборе и анализе данных. [8, с. 46]

В высшем образовании необходимое лидерство определяется как академическое лидерство. Академические лидеры должны мотивировать, расширять возможности, направлять и управлять сотрудниками в достижении поставленных перед ними целей.

Многие университеты понимают, что конкурировать только на основе исследований недостаточно для обеспечения репутации. Они должны найти совершенно новые способы демонстрации качества. Они реагируют на запрос студентов к качественному обучению: студенты намерены убедиться, что их образование даст им хорошую работу и даст им необходимые знания сегодня и завтра.

Лидеры и их этическое поведение, в частности, являются важнейшим механизмом в высших учебных заведениях. Лидеры, которые ведут себя этично в каждой академической и административной единице, могут формировать организационный климат этическим образом и играть решающую роль в улучшении отношения сотрудников, таких как удовлетворенность работой, организационная приверженность и организационное гражданское поведение в университетах.

В настоящее время в центре внимания исследования находится трансформационное лидерство, которое сосредоточено на концепции лидеров, привлекающих и поощряющих членов организации, чтобы они стали активными и преданными участниками в оценке и улучшении их школьной культуры посредством совместного принятия решений и разработки школьных решений проблем, включая принятие ответственности за успехи учащихся. Возможности и ответственность за лидерство были разделены между членами организации, что потенциально повысило сплоченность сотрудников в направлении улучшения набора общих и конкретно определенных целей развития университета. [9, с. 34]

3. Результаты

Эффективность организационного поведения сотрудников, характеризуется степенью достижения каждого разработанного компонента, который относится к организационным целям. Ключевые принципы достижения качества организационного поведения сотрудников, заключаются в следующем: [10, с. 256]

- полное участие сотрудников в делах и проблемах университета;
- ориентация на повышения качества образовательного процесса, в новых условиях;
- ориентация на системный подход к управлению;
- постоянное образование и обучение сотрудников;
- ориентация на командную работу;
- нацеленность на постоянное совершенствование;
- уважение сотрудников и их знаний;
- сосредоточение внимания на совершенствовании процессов, требующих статистического мышления и использования статистических методов;
- сосредоточение внимания на предотвращении, а не обнаружении;

- сосредоточение внимания на показателях эффективности, которые соответствовали целям учреждения;
- сосредоточение внимания на дизайне качества образовательных услуг;
- сосредоточение внимания на существенном изменении культуры;
- акцент на фактическом подходе к принятию решений;
- требование усилий по самооценке в качестве механизма контроля для определения результатов;
- ориентация на быстрое реагирование, обеспечение стандартизации, и сосредоточение внимания на развитии партнерства, требующего постоянного образования и обучения сотрудников;
- ориентация на командную работу;
- нацеленность на постоянное совершенствование;
- уважение сотрудников и их знаний.

Давно признано, что сотрудники образовательной организации являются важнейшим ресурсом, который помогает организациям добиться успеха и получить конкурентное преимущество. По этой причине высшим учебным заведениям важно инвестировать в развитие человеческих ресурсов и, в частности, в сотрудников. Психологический капитал относится к поведению сотрудников, которое считается желательным для эффективного управления персоналом. [11, с. 32]

Следовательно, «задача состоит не только в том, чтобы найти творческие источники необходимых талантов», но и в том, чтобы найти инновационные способы извлечь выгоду из психологических способностей сотрудников и развивать их.

Психологический капитал определяется следующим образом: положительное психологическое состояние развития человека, которое характеризуется:

- уверенностью (эффективностью) в том, чтобы брать на себя и прилагать необходимые усилия для достижения успеха в решении сложных задач;
- положительное отношение (оптимизм) к успеху сейчас и в будущем;
- настойчивость в достижении целей и, при необходимости, перенаправление путей к целям (надежда), чтобы добиться успеха, когда вас окружают проблемы и невзгоды, поддержание и восстановление и даже преодоление (стойкость) для достижения успеха.

Сегодняшние рабочие места становятся все более динамичными, что говорит о том, что роль психологического капитала у отдельных сотрудников может изменить то, как сотрудники воспринимают свои собственные возможности. Более того, было обнаружено, что психологический капитал влияет на уровень расширения прав и возможностей сотрудников на работе.

Поэтому утверждается, что как положительная психологическая конструкция жизненно важна для организаций сектора высшего образования. Психологический капитал влияет на множество результатов на индивидуальном уровне, имеющих особое значение для организаций и даже за пределами рабочего места. В разумных пределах именно психологический капитал отдельного сотрудника становится важным ресурсом, поскольку лежащие в его основе конструкции, способствуют общему повышению эффективности организации. [12, с. 21]

4. Обсуждение

Таким образом, необходимо отметить, что существуют различные формы «капитала», такие как психологический капитал, которые необходимо учитывать, если образовательная организация желает поддерживать успех и конкурентное преимущество.

Когда речь идет об организационной культуре, стабильность чаще интерпретируется как застой, чем устойчивость, и организации, которые не занимаются изменениями и переходными процессами. Для того, чтобы заниматься изменениями, требуется организационная культура, которая изображает или, по крайней мере, поощряет изменения. Однако сама потребность в изменении или переходе также может оказать негативное или положительное влияние на общую организационную культуру. Причина этого «изменения в организациях носит всеобъемлющий характер из-за степени и скорости изменений во внешней среде».

На практике самоэффективность лидеров является ключевым фактором, который может влиять на результаты и эффективность работы сотрудников организации. Всякий раз, когда

академические лидеры проявляют позитивное отношение к работе, никогда не жалуются на какие-либо трудные задачи и оставляют место для творчества и инноваций, преподаватели, находящиеся под их контролем, скорее всего, будут копировать или подражать своим лидерам. Эти преподаватели не будут лениться работать, они тоже не будут жаловаться всякий раз, когда им дают трудную задачу. Все, чем они будут заниматься, – это то, как решать эти сложные задачи и выполнять свои обязанности эффективно и результативно. [13, с. 36]

Это показывает, что концепция самоэффективности очень важна в университетской среде, эта концепция поможет улучшить отдельных сотрудников в организации. Кроме того, когда лидеры в университетах демонстрируют высокую самоэффективность в своей работе, они получают поддержку и сотрудничество со своими подчиненными и усердно идут по пути изменений и инноваций.

Литература

1. Евстифеева Е. А. Психологические детерминанты управления организационным поведением // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2019. – № 4(49). – С. 26-32.
2. Подкосов С. В. Организационное управление внутригрупповым поведением на основе конфликтологического анализа деятельности / С. В. Подкосов, Е. А. Киселева // Эргодизайн. – 2021. – № 4 (14). – С. 266-271.
3. Мельникова Н. М. Управление и планирование организационной культурой вуза (на примере Фуданьского университета) // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 9(110). – С. 825-828.
4. Дудин М. Н. Цифровизация управления университетами в России и в зарубежных странах как необходимая мера обеспечения их экономической безопасности // Проблемы рыночной экономики. – 2020. – № 3. – С. 95-108.
5. Горелова А. Е. Типология личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением // Via scientiarum - Дорога знаний. – 2019. – № 1. – С. 23-27.
6. Куганов В. Г. Организационное поведение в управлении проектами / В. Г. Куганов. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – С. 97-108.
7. Катанова Е. А. Корпоративная культура как основа управления организационным поведением // Via scientiarum - Дорога знаний. – 2022. – № 2. – С. 34-37.
8. Чернобровкина Н. И. Новые формы организации и практики управления университетами в России: поиск оптимальных методологических оснований // Россия и Азия. – 2019. – № 4(9). – С. 43-49.
9. Дубровин И. Е. Формальные коммуникации в управлении организационным поведением // Мировые цивилизации. – 2021. – Т. 6. – № 1. – С. 31-37.
10. Губко М. В. Построение комплексных механизмов управления организационным поведением // Проблемы управления. – 2020. – № 3. – С. 14-25.
11. Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение): Практикум / Т. П. Хохлова. – Москва: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – С. 250-258.
12. Замуриева, И. В. Цифровые технологии в управлении организационным поведением // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью СВВТ, 2020. – С. 28-35.
13. Сусленко А. А. Управление устойчивостью университета - новый подход к формированию современных университетов // Альманах мировой науки. – 2021. – № 7(50). – С. 34-38.

References:

1. Evstifeeva E. A. Psihologicheskie determinanty upravleniya organizacionnym povedeniem // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psihologiya. – 2019. – № 4(49). – С. 26-32.
2. Podkosov S. V. Organizacionnoe upravlenie vnutrigruppovym povedeniem na osnove konfliktologicheskogo analiza deyatelnosti / S. V. Podkosov, E. A. Kiseleva // Ergodizajn. – 2021. – № 4(14). – С. 266-271.
3. Mel'nikova N. M. Upravlenie i planirovanie organizacionnoj kul'turoj vuza (na primere Fudan'skogo universiteta) // Ekonomika i predprinimatel'stvo. – 2019. – № 9(110). – С. 825-828.
4. Dudin M. N. Cifrovizaciya upravleniya universitetami v Rossii i v zarubezhnyh stranah kak neobhodimaya mera obespecheniya ih ekonomicheskoy bezopasnosti // Problemy rynochnoj ekonomiki. – 2020. – № 3. – С. 95-108.
5. Gorelova A. E. Tipologiya lichnosti i ih rol' v ponimanii, predvidenii i upravlenii organizacionnym povedeniem // Via scientiarum - Doroga znaniy. – 2019. – № 1. – С. 23-27.
6. Kuganov V. G. Organizacionnoe povedenie v upravlenii proektami / V. G. Kuganov. – Sankt-

- Peterburg: Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj ekonomicheskij universitet, 2020. – S. 97-108.*
7. Katanova E. A. *Korporativnaya kul'tura kak osnova upravleniya organizacionnym povedeniem // Via scientiarum - Doroga znaniy. – 2022. – № 2. – S. 34-37.*
8. Chernobrovkina N. I. *Novye formy organizacii i praktiki upravleniya universitetami v Rossii: poisk optimal'nyh metodologicheskikh osnovanij // Rossiya i Aziya. – 2019. – № 4(9). – S. 43-49.*
9. Dubrovin I. E. *Formal'nye kommunikacii v upravlenii organizacionnym povedeniem // Mirovye civilizacii. – 2021. – T. 6. – № 1. – S. 31-37.*
10. Gubko M. V. *Postroenie kompleksnyh mekhanizmov upravleniya organizacionnym povedeniem // Problemy upravleniya. – 2020. – № 3. – S. 14-25.*
11. Hohlova T. P. *Organizacionnoe povedenie (Teoriya menedzhmenta: Organizacionnoe povedenie): Praktikum / T. P. Hohlova. – Moskva: Magistr, NIC INFRA-M, 2019. – S. 250-258.*
12. Zamurieva, I. V. *Cifrovye tekhnologii v upravlenii organizacionnym povedeniem // Aktual'nye problemy social'noj i ekonomicheskoy psihologii: metodologiya, teoriya, praktika: Sbornik nauchnyh statej. – Moskva: Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu SVIVT, 2020. – S. 28-35.*
13. Suslenko A. A. *Upravlenie ustojchivost'yu universiteta - novyj podhod k formirovaniyu sovremennykh universitetov // Al'manah mirovoj nauki. – 2021. – № 7(50). – S. 34-38.*