

ЭНТРОПИЙНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ОПОРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

ENTROPY-SYNERGETIC APPROACH TO THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE SUPPORTING THE UNIVERSITY

V. Fedorov

Annotation

In the process of reorganization of educational institutions of higher education in the region, it is possible to detect various subcultural formations, media which in different ways relate to the situation in the University system of goals and values. A lack of involvement and interest of University leaders to incongruent subcultures transformerait differences in disagreements and clashes, blocking the effective operation of the support of the University. Data bases are one of the reasons for the justification and application of a new promising interdisciplinary entropy-synergetic methodological approach to the study of organizational culture management support of the University. Study based on the proposed approach to provide the possibility of building and using a model of formation and development of organizational culture of the supporting University. It is proved that entropy-synergetic approach to the management of organizational culture supporting the University in practice can significantly improve the performance of educational institutions due to the synergistic effect.

Keywords: entropy-synergetic approach, organizational culture, management.

Федоров Виктор Михайлович
ФГБОУ ВО
"Омский государственный
педагогический университет"

Аннотация

В процессе реорганизации образовательных организаций высшего образования региона можно обнаружить различные субкультурные образования, носители которых различным образом относятся к сложившейся в вузе системе целей и ценностей. Недостаток участия и интереса руководителей университета к неконгруэнтным субкультурам трансформирует расхождения в разногласия и столкновения, блокирующие эффективную деятельность опорного университета. Данные основания являются одной из причин для обоснования и применения нового перспективного междисциплинарного энтропийно-синергетического методологического подхода к исследованию управления организационной культурой опорного университета. Проведенное исследование позволило на базе предложенного подхода обеспечить возможность построения и использования модели формирования и развития организационной культуры опорного университета. Обосновано, что энтропийно-синергетический подход к управлению организационной культурой опорного университета на практике позволяет существенно повысить результативность деятельности образовательной организации за счет синергетического эффекта.

Ключевые слова:

Энтропийно-синергетический подход, организационная культура, управление.

Исследователи Ф. Эванс и Д. Бишоп утверждают, что "несовместимость организационных культур и отсутствие синергии персонала являются причинами неудач в установлении взаимоотношений объединяемых коллективов" [1, с. 255]. По мнению автора исследования, управление оргкультурой реорганизуемых университетов – достаточно сложный процесс, поэтому предлагает подходить к её исследованию с энтропийно-синергетических позиций. Этот подход считается наиболее сложным из всех существующих.

С точки зрения синергетики, управление – это последовательная смена хаоса и порядка, при этом управление и развитие происходит с постоянным ростом энтропии системы. Ключевые свойства и основы энтропийно-синергетического подхода обсуждаются и анализируются в работах таких исследователей как И.Р.

Пригожин, Г. Николис, К. Шеннон, М.В. Волькенштейн, В.В. Василькова, Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, А.Ю. Лоскутов, А.С. Михайлов, Г. Хакен, Д.С. Чернавский и П. Шамбадаль [2–10]. По мнению данных исследователей, в рамках энтропийно-синергетического подхода формируется новое представление связи частей и целого и согласованности их изменений в условиях неопределенности (энтропии).

По мнению И.Р. Пригожина, *синергетика – это наука, исследующая спонтанное усложнение систем и образований* [11].

Подобные самостоятельно образующиеся новообразования объединяются под общим названием – диссипативные структуры [12, с. 56].

Для зарождения данных структур и проявления самоорганизации в системной целостности, они должны отвечать следующим условиям:

1. быть открытой;
2. являться неравновесной;
3. иметь свойства нелинейности [13].

Поскольку энтропийно-синергетический подход базируется на единой-целостной картине мира, нам представляется, что управление по энтропийно-синергетическим правилам является наиболее эффективным и подходящим.

Энтропийно-синергетический подход – это направление, которое преодолевает ограничения системного подхода, используя при этом его возможности и преимущества. Он предусматривает, что любое совершенствование управления организационно-культурной системой осуществляется через неустойчивость, бифуркацию, случайность. Данный подход позволяет сделать вывод, что управление организационной культурой есть вопрос не силы влияния, а правильного направления воздействия.

Энтропийно-синергетический подход позволяет исследовать управление организационной культурой опорного университета в трех аспектах:

1. в динамическом аспекте, т.е. с точки зрения специфики формирования и совершенствования управления организационной культурой в условиях нелинейности;
2. посредством воздействия управления организационной культурой на достижение синергетического эффекта;
3. через воздействие управления организационной культурой на процедуры самоорганизации опорного университета.

Важность и роль энтропийно-синергетического подхода к управлению организационной культурой опорного университета состоит в том, что руководители могут более эффективно регулировать собственную деятельность с жизнедеятельностью образовательной организации в целом, в случае если они полностью осознают систему и собственное место в ней. Исключительную важность это может представлять для ректората опорного университета, вследствие того, что энтропийно-синергетический подход инициирует создание надлежущей поддержки равновесия между потребностями и интересами реорганизуемых вузов и основными задачами всей образовательной организации. Он акцентирует внимание на информационных потоках и важности коммуникаций в системе.

Согласно энтропийно-синергетического подхода, управление оргкультурой опорного университета представляет собой неравновесную, открытую, нелинейную, самоорганизующуюся систему. Открытость означает сущест-

вование входов и выходов, которые обеспечивают обмен оргкультурой элементами и энергией с внешней средой. Среда является носителем различных конфигураций и альтернатив развития системы и её компонентов. Обменные процессы проходят в любой точке диссипативной структуры по множеству каналов, что обеспечивает определенное состояние её функционирования и развития [9]. Управление оргкультурой направляет сотрудников опорного университета на объединение, совместную деятельность и создает условия для достижения синергетического эффекта. Энтропийно-синергетический подход подразумевает исследование управления организационной культурой опорного университета как явной системной целостности в единстве всех сложных элементов и компонентов. Данный подход нацелен и содействует достижению основной миссии управления организационной культурой – обеспечению самоорганизации в университете, увеличению потенциала и возможностей.

Организационная культура как конструкт управленческих действий имеет противоречивый характер. Основополагающее разногласие состоит в необходимости, с одной стороны, сохранять её с помощью установленных норм и ценностей, с другой – осуществлять перемены, подпадающие условиям меняющейся внешней среды. Нормы гарантируют устойчивость и стабильность, единство в организации, согласованность взаимодействия, но в то же время могут быть причиной, ограничивающей перемены и тормозящей развитие [14]. Поэтому важнейшая и ключевая задача руководства опорного университета в области управления организационной культурой состоит в осмысленном влиянии на нее и целенаправленном внесении корректив, соответствующих целям управления.

Управление организационной культурой опорного университета с точки зрения энтропийно-синергетического подхода предполагает её создание, сохранение и, при необходимости, преобразование.

Формирование организационной культуры состоит в осуществлении конкретных воздействий, нацеленных на подготовку системы принципов, правил, установлений, требований и условий с целью выполнения стоящих перед образовательной организацией задач.

На стадии становления – управление организационной культурой предполагает применение таких мер, как:

- ◆ определение основных задач образовательной организации;
- ◆ разработку принципов и правил;
- ◆ создание символики;
- ◆ создание стандартов действий, воплощающих требования и условия образовательной организации;
- ◆ разработку стратегии управления организационной культурой [15].

Таким образом, формирование культурного наполнения представляет собой сложный процесс, требующий существенных расходов времени и высокой компетентности руководителей опорного университета. По существу, создание оргкультуры предполагает культивацию и внедрение общих ценностей для всех работников образовательной организации. Успешный результат в разрешении настоящего вопроса находится в зависимости от того, в какой мере провозглашаемые руководством организационные ценности отвечают ценностным ориентациям сотрудников. В случае если ценностные установки сотрудников и руководства вуза не будут сочетаться, то это может привести к различным столкновениям и инцидентам, которые могут повлечь снижение общих результатов деятельности образовательной организации [16, с. 30].

Поддержание организационной культуры предстает важнейшей составляющей управления и принимает ключевое значение в том случае, если зрелая оргкультура удовлетворяет запросам внутренних и внешних позиций образовательной организации.

Сохранение и поддержание организационной культуры опорного университета осуществляется в рамках таких процессов, как подбор персонала, социализация сотрудников, оценка и развитие сотрудников [17, с. 27].

Преобразование организационной культуры опорного университета является особо важным и востребованным в случае, если оргкультура никак не отвечает ключевым запросам и условиям, предъявляемым к образовательной организации, не соответствует установленной стратегии, не оказывает содействия организационному совершенствованию.

Преобразование организационной культуры предполагает влияние со стороны руководителей опорного университета, сосредоточенное на преобразовании элементов культуры образовательной организации с целью развития и (или) повышения результативности ее деятельности [18].

Таким образом, управление культурой опорного университета является довольно многосложным процессом, призывающим к всестороннему и глубокому исследованию культурного наполнения образовательной организации, фиксации разнообразных обстоятельств и моментов, разработки определенного механизма управления ею. При этом целью управления является организационное развитие.

Синергетический механизм формирования и развития управления организационной культурой проявляется через установление и усиление взаимосвязи и взаимодействия элементов образовательной организации.

Система формирования и развития организационной культуры опорного университета представляет собой комплексный процесс – состав, содержание и последовательность которого представлена на рис. 1.



Рисунок 1. Схема формирования и развития организационной культуры опорного университета.

Данная схема динамична, и предоставляет возможность модифицировать, совершенствовать и развивать организационную культуру в процессе ее формирования и преобразования. Технология совершенствования и развития культуры образовательной организации предусматривает исследование и оценку внешних и внутренних условий, оказывающих на неё воздействие. Непременность исследования обуславливается тем, что недостаток учета характера влияния основополагающих условий способно привести к неэффективности мероприятий по преобразованию и изменению оргкультуры.

Таким образом, энтропийно-синергетический подход к управлению организационной культурой опорного университета дает возможность нам комплексно исследовать её функционирование на уровне определенных характеристик; помогает исследовать различные обстоятельства и условия, обнаружить и продемонстрировать характер трудностей и осложнений входа, процесса и выхода. Применение данного подхода к управлению организационной культурой опорного университета позволяет

оптимальным способом осуществлять процесс принятия управленческих решений, связанный с преобразованием и развитием организационной культуры.

Энтропийно–синергетический подход к управлению организационной культурой опорного университета – это всеобъемлющий комплексный подход, предполагающий многосторонний учет специфических качеств объ-

екта, характеризующих его структуру. Конструктивная роль энтропийно–синергетического подхода к управлению организационной культурой опорного университета, состоит в том, что он позволяет обнаружить возможности, резервы и перспективы развития опорного университета, за счет внутреннего потенциала и формирования устойчивых духовных связей и коммуникаций объединяемых ВУЗ–ов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Эванс Ф. Ч., Бишоп Д. М. Оценка компаний при слияниях и поглощениях: Создание стоимости в частных компаниях. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 332 с.
2. Николис Г., Пригожин И. Познание сложного. – М.: Мир, 1990. – 344 с.
3. Лоскутов А. Ю., Михайлов А. С. Основы теории сложных систем. – М.–Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2007. – 620 с.
4. Волькенштейн М. В. Энтропия и информация. – М.: Наука, 2006. – 192 с.
5. Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем. – М.: Наука, 1994. – 236 с.
6. Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: Синергетика и теория социальной самоорганизации. – СПб.: Лань, 1999. – 480 с.
7. Чернавский Д. С. Синергетика и информация (динамическая теория информации). – 2–е изд., испр. и доп.. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 288 с.
8. Шеннон К. Работы по теории информации и кибернетике. – М.: Изд. иностр. лит., 2002. – 832 с.
9. Хакен Г. Синергетика. – М.: Мир, 1980. – 406 с.
10. Шамбадаль П. Развитие и приложение понятия энтропии. – М.: Наука, 1967. – 280 с.
11. Пригожин И. От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках. М.: Наука, 1985. – 328 с.
12. История и синергетика: Математическое моделирование социальной динамики. – М.: КомКнига, 2005. – 192 с.
13. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики: Режимы с обострением, самоорганизация, темпомыры. – СПб.: Алетейя, 2002. – 414 с.
14. Никулин Д. В. Организационная культура: технология формирования // Человек и труд. – 2005. – N 7. – С. 80 – 82
15. Рыбакова М. В. Организационная культура как фактор устойчивого развития // Социально–гуманитарные знания. – 2004. – № 2. – С. 221 – 234
16. Карпов А. В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента // Журнал практического психолога. – 2007. – № 4. – С. 28–36
17. Моргунов Е. Организационная культура: единство или множественность // Управление персоналом. – 2010. – № 6. – С. 26–30
18. Демидова Е. В. Организационная культура как фактор повышения эффективности обучения // Alma mater: Вестник высшей школы. – 2010. – № 8. – С. 53 – 59

© В.М. Федоров, [viktor702460@mail.ru], Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

