

УДК 005.591.6:005.7:378.09

А. В. Белякова

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие сферы организации управления системой высшего образования является актуальной темой на современном этапе образовательных услуг. Определенно, повышению эффективности организации способствует сплоченность коллектива, стимулирование энтузиазма и творчества сотрудников. Зависимость поведения сотрудников от влияния организационной культуры является ключевым моментом в позитивном развитии организации. Организационная культура зачастую сложна, между тем она и уникальна, так как основана на истории организации, практике управления персоналом [4].

Организационная культура базируется на совокупности правил, норм, образцов поведения, разделяемых персоналом. Именно организационная культура определяет процесс выполнения своей работы каждым членом организации, взаимодействие персонала между собой, поведение в непредвиденных ситуациях. Также необходимо помнить, что и существующая в организации культура формирует поведение работников и их отношение к труду. Исходя из этого, к тем или иным результатам организации приводит усердная работа персонала. В зависимости от эффективности деятельности осуществляется вознаграждение персонала за труд, что формирует степень удовлетворенности или неудовлетворенности результатами работы и вознаграждением, что, в свою очередь, влияет на дальнейшее отношение к труду.

Развитие организации предусматривает прохождение различных эволюционных стадий. Первая стадия (рефрейминг) заключается в осознании учреждением высшего образования необходимости организационных изменений, связанных с факторами внешней среды. На данной стадии закладываются новые цели, миссия и перспективы развития организации, которые актуализируют свой потенциал для дальнейших изменений. На второй стадии (реструктуризации) происходят реальные изменения, которые затрагивают ведущие виды деятельности учреждений высшего образования. Основные изменения в образовательной области приходятся на вопросы Болонского процесса, в частности следует акцентировать внимание на внедрении

трехуровневой системы высшего профессионального образования как основной инновации XXI века. Третьей стадией является стадия «оживления», которая предполагает освоение новых видов деятельности, опирающихся на потребности заказчиков научно-образовательных услуг. Завершающей стадией становится стадия «обновления». Данная стадия носит характер упорядочивания инфраструктуры, освоения новых образовательных технологий, приобретения системности инновационных процессов [1, с. 124-126].

Ориентация на инновационный тип развития находит отражение в документах, определяющих стратегические ориентиры развития государства, таких как «Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года», «Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы», также важно сделать акцент на совершенно новый орган управления – «Молодежный парламент при Национальном Собрании Республики Беларусь», который был создан в июле 2020 года. Приоритетной задачей Молодежного парламента, отражающей тему инновационных подходов в управлении, является «участие в работе по созданию условий для эффективной реализации потенциала молодежи и ее активного участия в социально-экономических и общественно-политических процессах» [3].

Особую позицию в структуре инновационных подходов в системе образования занимает дистанционное обучение. Специалисты по стратегическим проблемам образования называют данную форму обучения образовательной системой XXI века. Главным преимуществом дистанционного обучения является гибкость, а именно возможность получать образование в любой точке мира в удобное для обучающегося время. Однако традиционный формат обучения подразумевает обязательное посещение лекций, семинарских и практических занятий, время и место которых строго определены [2, с. 103]. Стоит отметить, что данный вид обучения не может предполагать стажировку и производственную практику студентов на предприятиях на высоком уровне. Например, если студент нигде не работает, найти место для прохождения практики является труднодоступным.

На современном этапе для молодых специалистов учреждений высшего образования важно умение организовать дистанционное обучение таким образом, итогом которого станут профессиональные компетенции, развитые не только на теоретическом, но и на практическом уровне. Этому в полной мере

способствует расширенная проектная деятельность студентов и преподавателей, которая поощряется на государственном уровне. По всей Беларуси организованы совместные учебно-научные лаборатории, количество которых продолжает расти и в настоящее время. На 2022 год в БГУИР их насчитывается более 45, в ГГУ имени Ф. Скорины – около 20, что говорит об увеличении масштабов и роста качества науки и культуры в учреждениях высшего образования.

Основная цель управления современной организацией – обеспечение эффективности деятельности и ее поступательное инновационное развитие, которое непосредственно и в большинстве своем зависит от персонала и уровня его подготовленности. Анализ основных направлений развития научно-технического потенциала позволил сделать следующее заключение: усилена поддержка инноваций путем активного использования открытых платформ больших массивов данных, сетей. Одним из проектов, активизирующим инновационное мышление молодежи Республики Беларусь, является Республиканский молодежный инновационный проект «100 идей для Беларуси». Проект создан для привлечения молодежи к решению задач социально-экономического развития Республики Беларусь, стимулированию гражданских инициатив к реализации инновационных проектов и научно-технических разработок. Таким образом, следует сделать вывод, что организационная культура учреждения высшего образования зависит от подготовки квалифицированных кадров, выполнении прикладных научных исследований, реализации творческой деятельности студентов совместно с преподавателями.

Литература

1. Грауманн, О. Новая идентичность вуза в условиях интернационализации образования / О. Грауманн, М. Н. Певзнер, А. Г. Ширин // Высшее образование в России. – 2009. – № 6. – С. 123–131.
2. Картазаева, Н. С. Дистанционное обучение как инновационный подход в реализации непрерывного образования / Н. С. Картазаева // Вестник науки и образования. – 2021. – № 17-2. – С. 103–107.
3. Регламент Молодежного совета (парламента) при Национальном собрании Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mpns.by/>. – Дата доступа: 27.02.2022.
4. Слепцова, Е. В. Организационная культура и организационное поведение в системе управления персоналом / Е. В. Слепцова, А. С. Ткачев // Экономика устойчивого развития. – 2018. – № 4. – С. 391–395.