

ТРАНСФОРМАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

Д.В. Несмеянов, магистрант
Тихоокеанский государственный университет
(Россия, г. Хабаровск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-2-58-61

Аннотация. В статье исследуется трансформация корпоративной культуры организаций высшего образования – объясняются цели корпоративной культуры университета, сами процессы, преимущества и проблемы происходящих изменений. Устанавливается связь: как цифровизация социально-экономического развития страны через реализацию государственных программ повлияла на внедрение инноваций в высшие учебные заведения. Проанализированы три наиболее существенных проекта, значительно повлиявших на российскую высшую школу за последнее десятилетие.

Ключевые слова: трансформация, корпоративная культура, высшее образование, инновации, государственные программы.

Постоянные изменения внешней среды, новые запросы общества, развитие тенденций глобализации, серьёзная экономическая конкуренция коснулись и системы высшего образования. Исходя из роста неопределённости и растущих рисков, как никогда актуально стремление соответствовать инновационным изменениям и развиваться в новых социально-экономических условиях. При этом эффективная трансформация организации невозможна без трансформации её корпоративной культуры.

Под корпоративной культурой университета И.Н. Богданова понимает «духовно-ментальное образование, целостную совокупность разделяемых студентами, преподавателями и сотрудниками ценностей, идеалов, традиций, норм поведения, связанных с единым пониманием миссии вуза, осознанием общей с ним судьбы» [1]. В стремительно меняющихся социально-экономических условиях культура высших учебных заведений должна быть направлена на поддержание и использование инноваций. В качестве основных черт такой корпоративной культуры Е.А. Умеренкова отмечает [2]:

- гибкость;
- адаптивность;
- сотрудничество;
- динамичность.

Цель корпоративной культуры: создание условий, ведущих к повышению производительности труда, повышению эффективности управленческих процессов и качественному внедрению инноваций, которые способны обеспечить удовлетворение стремительно меняющихся потребительских предпочтений.

Под трансформацией корпоративной культуры университета понимается процесс осмысления и изменения современной роли высшей школы в национальном и международном социально-экономическом развитии науки и образования. Осмысление университетом своей роли происходит через процесс самоопределения – выбор миссии, цели, основной идеи и ценностной ориентации научной и образовательной деятельности. Самоопределение высшего учебного заведения – это ответственность перед собой и обществом, а также готовность к инновационному и устойчивому развитию. Преимуществами корпоративной культуры университета, построенной на таких принципах развития, являются:

- быстрая адаптация к постоянно изменяющейся внешней среде;
- эффективное использование инновационных технологий;
- оказание устойчивого влияния на заинтересованные стороны (стейкхолдеров).

Основной проблемой, с которой сталкивается руководство при трансформации корпоративной культуры, по мнению Н.Н. Трофимовой, является определённая сложность, так как «требует изменения многих параметров: поведения и мышления сотрудников организации, организационных методов, ценностей компании, которыми руководствуются сотрудники» [3]. Поэтому, прежде чем проводить трансформацию корпоративной культуры, необходимо сформировать требуемое отношение персонала к выполняемым обязанностям и ценностям университета.

По мнению В.Н. Бадмаева, вузовская среда, в силу самого характера образовательной деятельности, – это не обычная сфера услуг, а вузовское сообщество – не обычный производственный коллектив, а образовательная корпорация. В силу этих причин можно говорить о корпоративной культуре и корпоративной идентичности. Автор также выделяет важную проблему трансформации культуры: «современный университет в условиях масштабных, быстрых и перманентных перемен должен

быть не только обучающей, но и обучающейся организацией» [4].

Профессор Г.И. Петрова, размышляя о новых вызовах для корпоративной культуры университетов, приходит к выводу, что в условиях современности высшие учебные заведения как корпорации теряют коннотацию изолированности, самодостаточности и индивидуализма; постиндустриальность требует иной корпоративной культуры, основанной на взаимопонимании, доверии, способности к коммуникации и сотрудничеству [5]. Всё перечисленное является истоками инновационных процессов.

Рассматривая опыт развития современного российского высшего образования, катализаторами инноваций в университетах являлись государственные программы, разработанные в рамках цифровизации социально-экономического развития страны. В таблице проведён анализ влияния значимых проектов на трансформацию корпоративной культуры высших учебных заведений.

Таблица. Влияние государственных программ на трансформацию корпоративной культуры университета

Наименование	Цели	Результаты	Влияние на трансформацию корпоративной культуры
Постановление Правительства РФ от 09.04.2010 г. № 220 «О мерах по привлечению ведущих учёных в российские образовательные организации высшего образования, научные учреждения и государственные научные центры Российской Федерации»*			
Постановление № 220 / Мегагранты	Усиление государственной поддержки развития науки и инноваций в высшей школе и повышения качества высшего образования, а также создание в российских вузах и научных организациях исследовательских лабораторий мирового уровня под руководством ведущих учёных.	На начало 2021 г.: – география привлечённых к сотрудничеству ведущих учёных – 36 стран; – количество областей наук, в рамках которых ведутся исследования – 36; – научные статьи, опубликованные участниками программы в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection – 7 683; – доля молодых учёных до 39 лет, работающих в лабораториях, созданных в рамках программы – более 64%.	Программа дала ощутимый толчок для университетов почувствовать себя не только образовательными, но и научными организациями. Создание и финансирование лабораторий на базах вузов способствовало организации новой научной среды в рамках университетов. Данную программу можно назвать исходной точкой развития инновационных процессов в высших учебных заведениях.
Постановление Правительства РФ от 16.03.2013 г. № 211 «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров»			
Проект 5–100	Обеспечение развития ведущих университетов Российской Федерации для повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, а именно вхождение 5 российских высших учебных заведений в топ-100 мировых рейтингов	На конец программы ни один из университетов-участников так и не попал в топ-100 мировых рейтингов, тем не менее, программа замотивировала многие российские учебные заведения высшей школы задуматься о том, какое место они занимают в мировой системе науки и образования.	Проект способствовал переосмыслению стратегий развития вузов и переориентацию работы на то, чтобы продвигать свои образовательные программы и результаты исследований на международной арене и выстраивать эффективные коллаборации с университетами других

Наименование	Цели	Результаты	Влияние на трансформацию корпоративной культуры
	тингов		стран, изменяя корпоративную культуру на принятие и реализацию инноваций.
Постановление Правительства РФ от 13.05.2021 г. № 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства “Приоритет-2030”»			
Приоритет-2030	К 2030 году сформировать в России 100 прогрессивных современных университетов – научно-технологического и социально-экономического развития страны.	Предполагаемые результаты по окончании программы: – увеличение доли российской науки на глобальном рынке исследований и разработок; – кадровое обеспечение приоритетных направлений развития науки, технологий, техники, отраслей экономики, социальной сферы; – использование научного, образовательного и инновационного потенциала университетов для сокращения срока внедрения инноваций в экономику страны и субъектов РФ.	Как изменится корпоративная культура университетов в рамках программы: – качество и доступность науки и образования; – профессионализм и мобильность кадров; – работа над прорывными исследованиями; – цифровая культура; – принципы самоуправления; – кампусный центр.

Примечание: 1) составлено автором по [6, 7, 8, 9, 10, 11]; 2) * – изначальное наименование: «О мерах по привлечению ведущих учёных в российские образовательные организации высшего образования, научные учреждения и государственные научные центры Российской Федерации в рамках подпрограммы «Институциональное развитие научно-исследовательского сектора» государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 годы».

Государственные программы, являясь проводниками инновационных идей, за последнее десятилетие оказали существенное влияние на трансформацию корпоративной культуры университетов. Высшие учебные заведения развернулись в сторону развития многопрофильных центров научной, инновационной, образовательной, общественной, деловой и культурной сфер. На примере трёх государственных программ показано, как постепенно вводились изменения в организацию российской высшей школы. Некоторые из программ не дали ожидаемого результата, как «Проект 5-100», но оказали значимую помощь в ориентировании университетов на трансформацию себя и своей корпоративной культуры, где во главу угла ставится внедрение инноваций.

«Приоритет-2030», являясь наследником других государственных проектов, в

своих положениях учитывает возникшие при реализации проблемы других программ. Например, сместился акцент с международной рейтинговой погони на национальное развитие науки и образования. Целью стало создание прогрессивных университетских центров роста социально-экономического развития страны и регионов.

Таким образом, отмечая необходимость трансформации корпоративной культуры современного университета, установлено, что именно ориентация на цифровизацию способствовала запуску инновационных процессов в высшем образовании. Проводниками инноваций в университеты стали государственные программы и проекты. Трансформация корпоративной культуры вузов – важный эволюционный процесс развития высшей школы.

Библиографический список

1. Богданова, И.Н. Корпоративная культура вуза и противоречия студенческой социализации в транзитивном обществе / И.Н. Богданова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. – 2012. – № 2(17). – С. 113-118.
2. Умеренкова, Е.А. Изменение организационной культуры в условиях цифровой экономики / Е.А. Умеренкова // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 92-6. – С. 101-104.
3. Трофимова, Н.Н. Формирование цифровой культуры как инновационный процесс развития цифрового общества / Н. Н. Трофимова // Этносоциум и межнациональная культура. – 2021. – № 9(159). – С. 29-37.

4. Бадмаев, В.Н. Миссия и идентичность университета / В. Н. Бадмаев // Вестник Калмыцкого университета. – 2015. – № 2(26). – С. 38-43.
5. Петрова, Г.И. «Лоскутное одеяло» и «дух информатизма» – ответ корпоративной культуры университета на новые вызовы времени / Г.И. Петрова // Человеческое измерение университета и корпоративные практики управления персоналом: материалы Международной конференции, Томск, 10-12 ноября 2016 года / Министерство образования и науки Российской Федерации; Томский государственный университет. – Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2017. – С. 26-27.
6. Постановление Правительства РФ от 09.04.2010 г. № 220 (ред. от 14.09.2022) «О мерах по привлечению ведущих учёных в российские образовательные организации высшего образования, научные учреждения и государственные научные центры Российской Федерации». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/12174930/> (дата обращения: 29.04.2023).
7. Мегагранты. Глобальная программа международной научной кооперации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://megagrant.ru/> (дата обращения: 29.04.2023).
8. Постановление Правительства РФ от 16.03.2013 г. № 211 (ред. от 30.12.2020) «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70336756/> (дата обращения: 29.04.2023).
9. Проект 5–100: итоги программы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://education.forbes.ru/authors/5-100-experts> (дата обращения: 29.04.2023).
10. Постановление Правительства РФ от 13.05.2021 г. № 729 (ред. от 24.03.2023) «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства "Приоритет-2030"». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/400793960/> (дата обращения: 29.04.2023).
11. Приоритет 2030. Государственная программа. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://priority2030.ru/> (дата обращения: 29.04.2023).

TRANSFORMATION OF THE CORPORATE CULTURE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE CONTEXT OF INNOVATION

D.V. Nesmeyanov, *Graduate Student*
Pacific National University
(Russia, Khabarovsk)

Abstract. *The article explores the transformation of the corporate culture of higher education organizations – explains the goals of the corporate culture of the university, the processes themselves, the advantages and problems of the changes taking place. A connection is being established: how digitalization of the socio-economic development of the country through the implementation of state programs influenced the introduction of innovations in higher education institutions. The three most significant projects that have significantly influenced Russian higher education over the past decade are analyzed.*

Keywords: *transformation, corporate culture, higher education, innovation, government programs.*