

"Секция 2
Команды развития и
университетская
корпоративная
культура"



Какие вопросы были поставлены?

- ▶ В ситуации формирования корпоративной культуры университета, поддерживающей изменения, возникает ряд противоречивых друг другу ценностей. Какие ценности и какую культуру поддерживать?
- ▶ Как сделать так, чтобы результаты внутри университетских исследований были полезными?
- ▶ В чем природа конфликта администраторов и академических сотрудников в российских западных университетах?



Тезисы

- ▶ Возникают точки напряжения между понятиями “закрытость” vs декларируемая “открытость” университета, “этика” vs “стремление достичь показателей”, “социальная ответственность университета” vs “коммерциализация”. Непререкаемая для университетского сообщества ценность “свобода” вступает в противоречие с ценностью “служение”
- ▶ Трансформация организационной культуры университета
- ▶ “разрывы” в корпоративной культуре университета



Спикеры



Т. Фумасоли (Senior Lecturer, IOE - Education, Practice & Society, UCL Institute of Education, UK) “Local and cosmopolitan identities in contemporary academia: conflict or integration?” (доклад в записи, скайп-конференция в режиме Q&A)



Г.И. Петрова (профессор, НИ ТГУ) “Современный университет как корпорация: новая роль традиционной корпоративности”

Н.В. Токарев (заместитель директора, Центр новых образовательных технологий и дистанционного обучения СПбГЭТУ ЛЭТИ) “Где профессор - там и университет. Корпоративность и академические свободы”

- ▶ ● Е.А. Другова (директор, Центр кадровых технологий НИ ТГУ) “Природа конфликта администраторов и академических сотрудников в российских и западных университетах”



- ▶ ● Л.Р. Камальдинова (заместитель директора, Центр внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ)



- ▶ ● М.О. Абрамова (менеджер проекта “Институциональные исследования университетской среды”, НИ ТГУ) ““А давайте проведем опрос!”: Как сделать так, чтобы результаты внутри университетских исследований были полезными”.

Были ли получены ответы на поставленные вопросы?

Были сформулированные теоретические ответы, но путей практического применения еще не найдено и задача университета стоит в том, чтобы именно на практике применять технологии



Основные выводы секции

- ▶ В настоящее время создается исследовательский массив по изучению организационной культуры университета, которая будет гибкой и адаптивной
- ▶ Создание новых бюрократических организаций не поможет сформировать новую корпоративную культуру
- ▶ Чтобы проводить эффективные исследования, нужно делать конфиденциальные, глубокие интервью, и тогда, мнение опрашиваемых будет максимально откровенным



Кто такие таланты?

- ▶ Таланты - это потенциал каждой организации, начиная от Университета и заканчивая бизнес средой, ориентированный на долгосрочную перспективу. Таланты обладают высокой вовлеченностью и стремлением к достижению целей.
- ▶ Таланты продукт коллективного творчества. Для того чтобы позволять им появляться на свет нужно создавать среду для обмена идеями.
- ▶ Самое важное в управлении талантами состоит в том, что это не программа с определенным началом и концом, а циклический и принципиально новый способ управления.

Как раскрывать потенциал талантов?

- ▶ Одним из наиболее привлекательных факторов, мотивирующих высококвалифицированный персонал, является возможность профессионального и личностного роста, а также постоянное обучение. Эти факторы позволяют удовлетворять внутренние мотивы данной категории работников, а именно возможность развиваться, совершенствовать себя как профессионала и получать новые знания. Поэтому такие сотрудники выбирают тех работодателей и те организации, в которых возможно раскрыть свой потенциал максимально.
- ▶ Для анализа внутреннего потенциала сотрудника применяют такие параметры как личностная направленность сотрудника, его рефлексивные способности, стиль и структура межличностных взаимодействий, коммуникативные навыки, организаторские и конструктивные способности к профессиональной деятельности.



Как формировать команды?



- ▶ Для создания эффективной команды необходимо объединить людей с *равными ролевыми характеристиками*, чтобы распределить функциональные и психологические роли, поддерживать интерес членов команды друг к другу, использовать весь диапазон типов мышления и подходов к решению задач и сохранить команду на весь срок достижения цели.
- ▶ Особое значение приобретает роль координатора в лице формального руководителя команды, основная задача которого - запустить механизм самоорганизации, способствовать развитию команды, снимать противоречия, управлять эмоциями и добиваться добровольного согласованного достижения целей.

Спасибо за внимание!

