

Педагогика и просвещение

Правильная ссылка на статью:

Гемранова А.Д., Митина Т.С., Митина И.Д. Молодежная университетская субкультура как элемент организационной культуры вуза // Педагогика и просвещение. 2024. № 1. DOI: 10.7256/2454-0676.2024.1.40414
EDN: EVSIET URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=40414

Молодежная университетская субкультура как элемент организационной культуры вуза

Гемранова Анастасия Дмитриевна

ORCID: 0000-0003-3934-8795

кандидат педагогических наук

доцент, кафедра психологии и педагогики, Ульяновский государственный университет

432000, Россия, Ульяновская область, г. Ульяновск, ул. Ленина, 144

✉ Shabrova94@gmail.com



Митина Татьяна Сергеевна

кандидат педагогических наук

доцент, кафедра психологии и педагогики, Ульяновский государственный университет

432000, Россия, Ульяновская область, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, 42

✉ tsmitina.ulsu@gmail.com



Митина Ирина Дмитриевна

доктор педагогических наук

профессор, кафедра Психологии и педагогики, ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

432017, Россия, Ульяновская область, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, 42

✉ 7151mid@gmail.com



[Статья из рубрики "Образование"](#)

DOI:

10.7256/2454-0676.2024.1.40414

EDN:

EVSIET

Дата направления статьи в редакцию:

10-04-2023

Аннотация: Данная статья посвящена исследованию студенческой субкультуры, как наиболее активной и организованной группы молодежи. Данная категория молодых людей привлекает внимание многих исследователей для более глубокого изучения, поскольку студенты обладают собственным мировоззрением, нормами поведения и ценностями. В формировании университетской культуры важную роль играют такие элементы, как стиль управления и руководства, а также участники образовательного процесса (преподаватели и студенты). Объектом исследования выступает студенчество. Предмет исследования – организационная культура университета. Университет является учреждением, синтезирующим различные субкультуры. Это актуализирует необходимость данного исследования, целью которого является выявление основных характеристик организационной культуры вуза и отношения к ним студентов. Данное исследование, целью которого является выявление взглядов студентов Ульяновского государственного университета на понятие «организационная культура», основано на общенаучных методах, таких как анализ и синтез информации из открытых источников, аналитическое обобщение теоретических данных, а также метод опроса. В результате проведенного исследования установлено существование нескольких студенческих субкультур, одна из которых находится в конфликте с доминирующей, основанной на культурных традициях университета. Исследование студенческой субкультуры как элемента организационной культуры университета показало, что уровень понимания организационной культуры вуза среди студенчества достаточно высок. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что университет постоянно находится в состоянии изменения, в вечном движении на пути поиска своей идеи. Новизна данного исследования заключена в анализе уровней развития университета в рамках модели организационной культуры по Эдгару Шейну. Практическая значимость заключается в возможности использования данного исследования для наиболее полного и широкого изучения настоящей темы.

Ключевые слова:

организационная культура, студенты, субкультура, университет, артефакты, ценности, представления, образование, социокультурный, теория культурного консенсуса

ВВЕДЕНИЕ

Организационная культура является жизненно важным элементом эффективной практики управления в университетах. В последнее время исследователи заинтересованы в изучении организационной концепции для обеспечения эффективности управления в университетах. Исследования организационной культуры высшей школы показывают, что миссия, цели и стратегические задачи организации не должны противоречить текущей культуре вуза, и они должны работать вместе для повышения эффективности организации. Университетская культура представляет собой особый тип организационной культуры, чьи ценности, убеждения и основные положения являются общими для всех университетов.

Академическая культура университетов в основном состоит из академических взглядов, академического духа, академической этики и академической среды. Кампусная культура в университете характеризуется индивидуальностью, академическим характером, открытостью, лидерством, разнообразием и креативностью. Академическая культура способствует построению культуры кампуса. Культура кампуса обуславливает и ограничивает развитие академической культуры. Стратегии построения академической

культуры и культуры кампуса следующие: университет должен придерживаться своей миссии, укреплять культурное доверие и культурное сознание, интегрировать культуру в процесс выращивания талантов, способствовать культурному развитию и инновациям.

МЕТОДЫ И ПРИНЦИПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование было направлено на выявление взглядов студенчества на понятие «организационная культура» и на изучение того, как они понимают и воспринимают это явление. Цель данного исследования достигается с помощью общенаучных методов, таких как анализ и синтез информации из открытых источников, аналитическое обобщение теоретических данных, а метод опроса. В опросе приняли участие 82 студента непедагогических направлений (физика, математика) Ульяновского государственного университета, обучающиеся на 2ом курсе. Опрос проводился в первом семестре 2022/2023 учебного года. Интерпретация результатов была осуществлена с помощью методологии Э. Шейна, которая рассматривает три уровня проявления и изучения организационной культуры: артефакты, декларируемые ценности, базовые представления.

ОБСУЖДЕНИЕ

Университеты, как известно, разнообразны, разбиты по специальностям, профессиональным группам и иерархиям. Некоторые культурные атрибуты могут быть широко распространены и стабильны, в то время как другие могут быть общими только в малых сообществах или сохраняться условно. Университетские субкультуры, такие как профессорско-преподавательское сообщество, очерчены наиболее явно и в них несложно обнаружить приверженцев университетских традиций. Со временем могут появиться и другие субкультуры, например среди студентов. Культурные расхождения между поколениями имеют важные последствия для совместной работы и обучения, особенно для молодежи. Как пишет исследователь А.Л. Борисенок в своей статье – «организационная культура – совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграции, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными. Следовательно, новых членов группы следует обучать этим правилам как единственно правильному способу постигать что-либо, думать и чувствовать в ситуациях, связанных с решением подобных проблем» [\[1, с. 130\]](#).

Согласно теории Эдгара Шейна [\[10\]](#), почетного профессора Массачусетского технологического института Слоана и руководителя Института организационной культуры и лидерства, изучение организационной культуры начинается с поверхностного уровня – уровня *артефактов*. Согласно социально-педагогическому словарю – артефакт это «созданный человеком элемент культуры. Артефактами – феноменами культуры – являются сделанные человеком вещи, рожденные им мысли, найденные и используемые им средства и способы действий» [\[8, с. 7\]](#).

Артефакты легко рассмотреть, но трудно расшифровать, к ним относятся: корпоративные логотипы, униформа, ритуалы, истории, события, «герои», плакаты, здания, планировка, предполагаемая организационная структура и др. Это «видимые» символы культуры. Организационная культура вуза – это собственный и неповторимый стиль организации и управления, а также имиджа учебного заведения. Она представлена неделимой системой моделей поведения, которая строится на собственном мировосприятии, ритуалах и традициях высшей школы.

Организационная культура университета – это мир ценностей, которые важны для всех членов университетского сообщества. Такие ценности оказывают благоприятное эмоционально-психологическое воздействие на студенчество с целью признания его установок и норм поведения. Это также особый мир обучения, культуры, науки и творчества, способный организовать всю жизнедеятельность вуза. Она охватывает все сферы деятельности университета и базируется на принципе семиотического контекста, который через принятые символы и знаки, ритуалы и нормы транслирует социокультурную информацию, формирующую корпоративный контекст, традиции и дух среди университетского сообщества. Организационная культура состоит из ценностей, поведения, убеждений и прожитых политик, а также определенных практик и принятого поведения в организации. Устойчивость включает в себя действия, которые обеспечивают долгосрочное выживание и жизнеспособность организации, сохраняют ресурсы окружающей среды, а также повышают способность решать социальные и экономические проблемы. Без ритуалов, церемоний, обрядов, норм и правил невозможно развитие и функционирование ни одного университета в мире, поскольку они стали основой сложившихся университетских традиций на протяжении столетий. Университетская культура не может быть сформирована отдельными личностями. Обмен и коллективное принятие одних и тех же ценностей и артефактов являются общей ключевой ролью в университетской культуре.

Ценности являются вторым уровнем изучения организационной культуры и к ним относятся профессиональные нормы и правила, миссия, видение, цели и задачи организации. Как пишет в своей статье М.Л. Доржиева – «подход к изучению ценностей осуществляется в контексте рассмотрения социокультурной жизнедеятельности людей. Последователи данного направления выдвигали тезис о множестве ценностных миров, замкнутых и несводимых друг с другом крупных культурно-исторических систем. Ценности здесь выступают в роли регуляторов межличностных отношений, присущих каждой отдельной общественной организации и близких по сущности своим функций к нормам, правилам, убеждениям, разделяемым всеми людьми в конкретной социокультурной системе» [3]. Со временем самые эффективные цели становятся общепринятыми в коллективе. Огромную роль в принятии университетских ценностей играют преподаватели. Педагоги высшей школы провозглашают и пропагандируют организационные ценности. Осознанное принятие университетских ценностей приводит к тому, что они становятся индивидуальными ценностями каждого студента, занимая прочное место в мотивационной структуре его поведения. Даже после окончания университета выпускники своей alma mater продолжают разделять эти ценности. Если провозглашенные ценности высшей школы оправдывают себя, то они начинают восприниматься как неотъемлемая часть образовательного процесса в вузе.

Одним из ключевых понятий связанных с ценностной ориентацией университетского образования является миссия. Некоторые исследователи, точка зрения которых нам близка, отмечают, «чтобы миссия вуза могла выполнять свое предназначение, она должна быть не только грамотно формально выражена, но и эффективно представлена как сотрудникам и студентам, так и общественности в целом. Главными средствами реализации миссии вуза выступают цели, ценности и нормы его организационной культуры» [4].

Таким образом, ценности выводят нас на третий уровень организационной культуры по Э. Шейну – базовые *представления*. Представления выступают как общее видение реальности, присущее определенной группе людей, которое может не совпадать или противостоять взглядам, принятым в других сообществах. Как правило, это

эмоциональные и когнитивные представления об отношениях и чувствах к университету, доверие, понимание и мировоззрение студентов и преподавателей.

Любая организация, в том числе и университет, не способна принять культуру за один день. Она формируется с течением долгого времени, когда все участники процесса претерпевают различные изменения, адаптируясь к внешней среде и решая проблемы. Как пишет сам Шейн – «Культура как набор базовых представлений определяет для нас, на что обращать внимание, что означают вещи, как эмоционально реагировать на происходящее и какие действия предпринимать в различных ситуациях. Как только мы разработаем интегрированный набор таких представлений — «мысленный мир» или «ментальную карту», — мы будем чувствовать себя максимально комфортно с другими людьми, разделяющими тот же набор представлений, и очень некомфортно и уязвимы в ситуациях, когда действуют другие предположения, потому что либо мы не поймем, что происходит, или, что еще хуже, неправильно воспримем и неправильно истолкуем действия других» [\[10,с.32\]](#).

Как мы писали еще ранее в наших предыдущих исследованиях – «компонентом университетского комплекса является сложившееся кадровое, мотивационное, нормативно-правовое, информационно-коммуникативное, материально-техническое, финансовое устройство. А также самоорганизация и самоуправление, основанные на социокультурной базе университетской образовательной среды. Это относится и к специфике сложившихся субкультурных традиций университетской среды – субкультурам студенчества, педагогического и управленческого звена... данные субкультуры отличаются наличием специфических качеств и характеристик, своей совокупностью ценностей, но их объединяют именно духовно-нравственные основы классической университетской традиции. Сформированы также корпоративные правила поведения в организационном компоненте Ульяновского государственного университета, представляющие собой сложившиеся нормы и правила внутреннего взаимодействия» [\[2\]](#).

Молодежная университетская субкультура «формируется не только во время обучения, участия студентов в корпоративных мероприятиях, но и в работе различных студенческих объединений» [\[6\]](#). До конца трудно определить степень влияния студенческих субкультур на организационную культуру вуза, поскольку она зависит от численности студентов, количества субкультурных образований и их направленности. Формирование и развитие молодежной субкультуры естественным образом протекает в образовательном пространстве вуза. «Под молодежной субкультурой понимается, прежде всего, особая форма организации молодых людей, определяющая свой стиль жизни, поведения, мышления, отличающаяся своими обычаями, ритуалами, нормами, ценностями и стереотипами» [\[7\]](#).

Концепция организационной культуры помогает понять и проанализировать тенденции, которые делают образовательную организацию такой, какая она есть, чтобы структурировать и развивать корпоративную культуру вуза. Анализ организационной культуры университета приводит к различным моделям, которые могут быть идентифицированы. В условиях университета особенно важно исследовать взаимодействие между членами учебного сообщества, между преподавателями и студентами, однако не менее важным и интересным будет анализ только студенчества, как определенной университетской субкультуры.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Нами был задан исследовательский вопрос: каковы представления студентов об

организационной культуре в университете? На основе интервью с заинтересованными студентами на территории кампуса мы составили опрос из 3 пунктов, чтобы охарактеризовать культуру студенчества в вузе. Эти три пункта опроса соответствуют трехуровневой системе изучения организационной культуры по Э. Шейну: артефакты, ценности, представления (см. табл.1.). Мы проанализировали ответы студентов, используя модель теории культурного консенсуса. Чтобы применить данную модель мы учитывали следующие параметры:

- 1 . необходимость задать ряд вопросов по одной теме и с одинаковым уровнем сложности;
- 2 . возможность респондентов отвечать независимо от всех остальных участников опроса;
3. высокий уровень согласованности (общей истины) среди респондентов [\[9\]](#).

Таблица 1.

Опросник для выявления отношения студентов к организационной культуре вуза

Уровень организационной культуры	Вопросы	Ответы	
		Да	Нет
Артефакты	Я хорошо знаю историю и традиции своего вуза		
Ценности	Я хорошо знаю и разделяю миссию своего вуза	о	о
Представления	Я горжусь тем, что являюсь частью своего вуза и принимаю участие во всех внутри вузовских активностях	о	о

Сгруппированы вместе, эти модели ответов указывают на ценности субкультур, присутствующих в группе участников.

На вопрос о познании студентами уровня артефактов организационной культуры университета 85,4% опрошенных дали положительный ответ и лишь 14,6% - отрицательный. Ценности университета хорошо знают и разделяют 54,8% опрошенных, незнающих 45,2%. Гордятся быть студентами и активно принимают участие во внутри вузовских активностях 70,7% опрошенных против 29,3%.

Наши результаты показали наличие двух студенческих субкультур: студенческая субкультура - 1 (с наименьшими знаниями об организационной культуре своего университета) и студенческая субкультура – 2 (с высокими показателями познаний в области организационной культуры вуза). Эти две субкультуры демонстрируют различия по нескольким пунктам, которые сосредоточены на студенческом опыте и, в частности, на чувстве связи или принадлежности к университету. Члены первой субкультуры, кажутся оторванными как от своих сверстников, так и от университета. В основном они работают в одиночку и не пытаются получить доступ к университетской среде, им просто не интересно то, чем «дышит» университет, и они не стремятся познать его организационную культуру. Члены второй субкультуры, напротив, очень активно интегрируются во внутри вузовском пространстве и хотят стать его частью. Такие

студенты хорошо разбираются в артефактах своего университета, знают традиции вуза и принимают участие во всех университетских активностях.

Понимая студенческое сообщество как уникальную социокультурную систему, существующую в обществе с ярко выраженной ценностной ориентацией, развитие студенческих субкультур является результатом взаимодействия этой ценностной ориентации с той, которую транслирует университет. Опираясь на понятие, которое дает в своей работе филолог М.А. Кропачева, – «субкультуру можно понимать как систему ценностей, установок, моделей поведения какой-либо социальной группы, представляющей собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры. От доминирующей культуры она отличается взглядами на жизнь, манерой поведения, а главное – языком» [\[5\]](#).

На институциональную эффективность влияют экзогенные скрытые переменные, академическое лидерство, а также участие преподавателей на принятие решений. Все эти компоненты в совокупности влияют на студенчество в восприятии организационной и корпоративной культуры университета, частью которого они являются. Понятие «академическая культура» тесно связано с понятием «студенческая культура». Понятие «академическая культура» обозначает отношения, убеждения и ценности, которых придерживаются студенты и преподаватели в отношении всех аспектов своей деятельности. В него входят академические взгляды (основная точка зрения людей на академическую деятельность), академический дух (мысль и духовная сила академических практик и действий), академическая этика (нормы и правила академической деятельности), академическая среда (материальная среда), а также условия и среда обитания человека в вузе.

Культура кампуса является мощным источником социализации для студентов. Студенты социализируются через свое восприятие норм учебного заведения, включая нормы сверстников, и их обычное участие в учебных и общественных мероприятиях. Понимание влияния внутри вузовского климата никогда не бывает простым делом, потому что культура даже внутри одного учебного заведения неоднородна и динамична. Студенты сталкиваются со многими культурными течениями, некоторые из которых могут конфликтовать друг с другом. Сложность усугубляется тем, что люди обращают внимание на разные вещи в своем окружении и могут по-разному понимать один и тот же опыт. По этой причине многие аспекты организационной культуры университета будут иметь разное значение и значимость для разных людей. Существует множество способов, с помощью которых университеты могут продвигать свою миссию и самобытную культуру вуза, которая поддерживает гражданское понимание и участие студентов. Многие университеты имеют примечательные физические особенности или особое расположение, отражающее миссию и ценности учреждения. Повторяющиеся ритуалы могут передавать важные гражданско-патриотические настроения. Одни элементы культуры вуза включают стратегии для социализации новых студентов и преподавателей в университетском сообществе. Другие элементы организационной культуры включают стратегии для привлечения внимания к особым отношениям университета с местным сообществом региона. Студенты должны научиться ценить не только права, но и обязанности членства в университетском сообществе.

Еще одна центральная ценность для высших учебных заведений – это уважение к людям, чье происхождение, культура или убеждения отличаются от их собственных. Культура университета может сыграть важную роль в поддержке роста понимания студентами незнакомых культурных традиций и в поощрении уважительного отношения к различиям,

тем самым подготавливая выпускников к успешной работе в разнообразном обществе и глобально взаимозависимом мире. Климат внутри вуза, в котором эти ценности проявляются, может помочь учащимся лучше задуматься о своем культурном происхождении, а также развить лучшее понимание и уважение к другим.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организационная культура является жизненно важным элементом эффективной практики управления в университетах. В последнее время исследователи заинтересованы в изучении организационной концепции для обеспечения эффективности управления в университетах. Кроме того, необходимо проанализировать типологии организационной культуры, чтобы понять организационное поведение в высших учебных заведениях.

Как известно, культура представляет собой сложную конструкцию, для понимания которой необходимо уделить большое внимание многоуровневой и многогранной сложности, лежащей в основе этого термина. Признание того, что многие и разнообразные культурные подгруппы, такие как организационная культура, составляют основу университета, открывает новые возможности для понимания глубоко социальной и дискурсивной природы высшей школы.

Подводя итог этому небольшому исследованию среди студентов Ульяновского государственного университета можно сказать, что интерес к организационной культуре вуза, стремление развиваться вместе с университетом и быть частью его истории, достаточно четко прослеживается в формирующемся ценностном портрете студентов. Это означает, что миссия, цели и стратегические задачи Ульяновского государственного университета в основном соответствуют доминирующему нынешнему типу культуры. В настоящем исследовании предпринята попытка обозначить понимание организационной культуры вуза среди студенческой субкультуры и выявить особенности ее формирования у студентов непедагогических направлений (физика, математика). В результате проведенного исследования установлено в целом позитивное отношение студентов к университету, знание норм и правил, целей и миссии, а также элементов фирменного стиля вуза.

Библиография

1. Борисенко А.Л. Понятие организационной культуры как аналог корпоративной культуры [Текст] // Научно-технический вестник Санкт-Петербургского государственного университета информационных технологий, механики и оптики, 2006. – 127-133 с.
2. Гемранова А.Д. Генезис культурологических оснований классического университетского образования (на примере Симбирска-Ульяновска) : Дис. ... кан. пед. наук: 13.00.01 / А.Д. Гемранова.-Ульяновск, 2021. – 234 с.
3. Доржиева Мария Лхамажаповна Понятие « Ценности» в социально-философском аспекте // Вестник ИрГТУ. 2009. №3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-tsennosti-v-sotsialno-filosofskom-aspekte>
4. Катанаев Иван Иванович, Лига Марина Борисовна, Цикалюк Екатерина Владимировна Организационная культура вуза: методика исследования // Вестник ЗабГУ. 2012. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-vuza-metodika-issledovaniya>
5. Кропачева Марина Александровна, Литвинова Екатерина Сергеевна Природа и особенности выражения субкультуры студентов // Социо- и психолингвистические исследования. 2018. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/priroda-i-osobennosti>

vyrazheniya-subkultury-studentov

6. Масилова Марина Григорьевна, Логинова Ольга Григорьевна, Устимко Яна Олеговна Студенческая субкультура как грань организационной культуры вуза // Территория новых возможностей. 2017. №2 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/studencheskaya-subkultura-kak-gran-organizatsionnoy-kultury-vuza>
7. Мосиенко Л.В. Молодежная субкультура в образовательном пространстве ВУЗа // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 9. – С. 124-127; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=25379>
8. Социально-педагогический словарь / сост. Бурмистрова М.Н., Васильева Л.Л., Петрова Л.Ю., Кашеева А.В. и др. / Саратов. гос. университет им. Н.Г. Чернышевского, 2016. – 126 с.
9. Теория культурного консенсуса. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://wiki5.ru/wiki/Cultural_consensus_theory
10. Schein, Edgar H. Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. 3rd ed. p. cm. (The Jossey-Bass business & management series) Includes bibliographical references and index. 2004. 437 p.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена работа «Молодежная университетская субкультура как элемент организационной культуры вуза».

Предмет исследования. Предметом исследования является выявление взглядов студенчества на понятие «организационная культура» и на изучение того, как они понимают и воспринимают это явление. Поставленная цель была достигнута с помощью общенаучных методов, таких как анализ и синтез информации из открытых источников, аналитическое обобщение теоретических данных, а метод опроса. Автором был проведен анализ разработанности проблемы, а также констатирующий эксперимент. Обозначенный предмет позволил добиться поставленной цели, но особое внимание, опираясь на название, должно было быть посвящено развитию молодежной университетской субкультуры как элемента организационной культуры вуза. В работе же представлено представление об этом вопросе студентов второго курса.

Методология исследования. Методология исследования заявленной темы учитывает сложность и комплексность затронутой проблемы. Автор опирается на результаты основных отечественных и зарубежных подходов к затронутой проблеме.

Полученные результаты подвергнуты количественному анализу. Результаты представлены в таблице .

Актуальность исследования определяется с позиции необходимости организовывать организационную культуру в университетах и стратегии выстраивания академической культуры.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- выявлены представления студентов непедагогических направлений об организационной культуре Ульяновского государственного университета.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения соответствует публикациям такого уровня. Язык работы научный. Структура работы четко прослеживается.

Во введении кратко представлена актуальность в обобщенном формате.

Второй раздел представил описание методов и принципов исследования, а также респондентов.

Третий раздел включает описание исследования, обсуждение основных концептуальных подходов и взглядов.

Следующий раздел включает описание основных результатов проведенной работы, выделены уровни организационной культуры.

Завершается работа краткими выводами.

Библиография. Библиография статьи включает в себя 10 отечественных и зарубежных источников, незначительная часть которых издана за последние три года. В списке представлены, в основном, научно-исследовательские статьи, диссертации, но также есть социально-педагогический словарь и электронные ресурсы. Оформление источников неоднозначное, они оформлены не в полной мере в соответствии с предъявляемыми требованиями. Необходима значительная коррекция.

Апелляция к оппонентам.

Работа очень интересная и актуальная. Рекомендации:

1). Актуальность описана в работе в форме общих слов. Актуальность должна быть обозначена не только с позиции необходимости организовывать организационную культуру вуза, но также с позиции дефицитарности некоторых позиций в затронутой проблеме.

2). Важно выделить перспективы проводимого исследования. Полученные результаты должны стать основанием для формирующей части. Необходимо хотя бы выделить основные направления работы, которые составляют на основе проанализированных данных.

3). Для получения достоверных результатов важно расширить группы респондентов и увеличить объем выборки в каждой группе. Важно включить в опрос не только студентов, но также преподавательский состав и администрацию.

Увеличить заключительный раздел, представив анализ полученных результатов и обозначив научную новизну проведенного исследования.

Выводы. Проблематика статьи отличается несомненной актуальностью, теоретической и практической ценностью, будет интересна исследователям. Работа может быть рекомендована к опубликованию.