

Секция «Связи с общественностью и теория коммуникации»

Организационная культура и "Электронная культура" Филиала МГУ

Воропаева Анастасия Сергеевна

Студент

Филиал Московского Государственного Университета в городе Севастополе,

Факультет экономики и управления, Севастополь, Украина

E-mail: nastik.93@mail.ru

УДК: 37.072

Организационная культура и "электронная культура" Филиала МГУ

А. С. Воропаева, В.Н. Бакланов

Филиал МГУ им. М. В. Ломоносова в г. Севастополе

Целью данной работы является исследование преемственности организационной культуры и её электронной формы как важного условия при принятии порталных решений и организации дистанционных образовательных технологий в Филиале.

Вопрос преемственности (интегрированности, интероперабельности) стоит ныне злободневно для всех подразделений (филиалов) относительно своего головного предприятия; также развиваемого рынка дистанционных образовательных услуг; порталов "Электронного правительства".

"Организационная культура» представляется мощным инструментом, скрепляющим организацию. С помощью неё формируются и контролируются все формы поведения (деятельности) в организации. Таким образом, обоснованно считать, что инновационные (электронные и виртуальные сетевые) виды деятельности современных предприятий должны попадать в её сферу.

Основными элементами организационной культуры являются: усвоенные и применяемые членами организации ценности и нормы; атмосфера/ социальный климат организации; стили поведения/ представления; традиции; идеалы/ образы.

В работе определяется, что первым шагом исследования является выделение факторов развития организационной культуры и её электронной сетевой формы (рис.1).

Рис. 1. Структура факторов организационной культуры

Источник: на основе [1]

На основе анализа факторов определяются главные методические принципы обеспечения организационной (системной) преемственности, а также преемственности двух форм культур Филиала:

Устойчивая позиция к созданию культурного единства (руководители, активисты и рядовые участники проявляют заинтересованность и последовательность).

Подчинения новых элементов организационной культуры культурологической и организационной системной цели (все субкультуры едины по критерию миссии/ цели организации).

Поддержание уже сформированной организационной культуры. Факторы, которые играют определяющую роль в поддержании организационной культуры: отбор персонала; деятельность руководящего звена; методы, которые помогают работнику адаптироваться во внутренней среде предприятия. Факторы сплоченности коллектива: степень

активного участия студента и сотрудника в разноплановых мероприятиях студенческих коллективов и Филиала; поддержка традиций.

Формирование гармоничной информационной архитектуры (качественных дизайн и функциональность информационных/ Web- ресурсов Филиала). Факторы информационной культуры и сетевой этики пользователей, преподавателей и студентов. Создание сетевых традиций. Комфортные автоматизированные рабочие места. Единая информационная система филиалов и головного предприятия. И др.

Литература

1. Библиография

1. Стеклова О. Е. Организационная культура. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.