

We can state that the legislative regulations in force in the Republic of Armenia, in particular Article 28, Part 10 of the Law on Education of the Republic of Armenia, adopted on April 14, 1999, which defines the mandatory nature of twenty-five percent participation of students in all governing bodies, clearly defines students. Involvement in higher education management processes, which, however, is not reflected in the draft law on higher education and science of the Republic of Armenia, which is a step back from the reforms implemented in the field of higher education. Students are currently involved in governing bodies, but there are a number of issues, mainly related to student participation rates, student involvement, selection requirements, and other provisions. The draft law on higher education and science of the Republic of Armenia does not exclude the participation of students in the process of governing universities, but there are a number of incomprehensible formulations, provisions that do not completely regulate the current situation and problems.

Получено: 01.04.2022

Рассмотрено: 10.04.2022

Принято: 16.04.2022

Received 01.04.2022

Reviewed 10.04.2022

Accepted 16.04.2022

378.1

DOI <https://doi.org/10.46991/educ-21st-century.v4.i1.209>

ԲՈՒՀԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԸՆԴՀԱՑՆՄԱՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԻ ՇՈՒՐՁ

Մակարյան Մարիամ

Վ. Բոյունովի անվան պետական համալսարան, Հայաստան

Ներածական: Կազմակերպական մշակույթ գոյություն ունի բոլոր կազմակերպություններում, այդ թվում՝ նաև բուհերում: Կազմակերպական մշակույթի առաջացումը, շարունակական զարգացումն ու կատարելագործումը կարող են համարվել բուհի ղեկավար կազմի կառավարչական հիմնական գործառնություններից մեկը: Կազմակերպական մշակույթը բուհում ձևավորում է բարենպաստ աշխատանքային հարաբերություններ ու արդյունավետ գործընթացներ, կանխորոշում կանոնադրական գործառնությունների իրականացումը և ռազմավարական նպատակների ու խնդիրների լուծման ուղիներն ու բուհի զարգացման հեռանկարները: Արդյունավետ աշխատանքային հարաբերություններն իրենց հերթին պայմանավորված են բուհի արտաքին ու ներքին միջավայրերի գործոններով, և վերջիններիս փոխազդեցությունը որոշիչ է բուհի գործունեության ընթացիկ ու հետագա զարգացման համար: Այդ գործոնները նպաստում են կազմակերպական մշակույթի այս կամ այն գործառնությունների առաջացմանը, թիրախային փոփոխմանը, շարունակական զարգացմանն ու կատարելագործմանը: Սույն հոդվածում կազմակերպական մշակույթի գործառնությունները ներկայացված են տարբեր հեղինակների և լավագույն օրինակների վերլուծության տեսանկյունից [10, էջ 11]:

Բանալի բառեր: Կազմակերպական մշակույթ, բուհի կազմակերպական մշակույթ, բուհի կազմակերպական մշակույթի գործառնություններ, գործառնությունների շրջանակ, բուհի կազմակերպական մշակույթի գործառնությունների զարգացման և ընդլայնման միտումներ:

Հիմնախնդիրը: Կազմակերպական մշակույթը բուհի արդյունավետ գործունեության նախադրյալներից է, և այն կարևոր ազդեցություն ունի տվյալ բուհի աշխատողների բարոյահոգեբանական վիճակի և մոտիվացիայի, բուհերի գործունեության արդյունավետության ու արտադրողականության բարձրացման վրա: Յուրաքանչյուր բուհ ունի կազմակերպական մշակույթի իր առանձնահատկությունները, որոնց թիրախային բացահայտման, գնահատման և զարգացման արդյունքում ապահովվում են բուհերի մրցակցային առավելությունն ու տարբերակումը մյուսներից [2, էջ 32-33]: Նշվածը ենթադրում է, որ բուհերը պետք է շարունակաբար մշակեն, ընդլայնեն ու արդյունավետորեն զարգացնեն կազմակերպական մշակույթի գործառույթները՝ կազմակերպության արդյունավետ գործունեության ապահովման համար: Չնայած հիմնախնդրի կարևորությանը և այժմեականությանը՝ սակավաթիվ են հետազոտությունները՝ նվիրված բուհերում կազմակերպական մշակույթի գործառույթներին ու դրանց առանձնահատկություններին: Հաշվի առնելով նշվածը՝ սույն հոդվածի շրջանակում ուսումնասիրվել են բուհերում կազմակերպական մշակույթի գործառույթները, և կատարվել է համադրական վերլուծություն՝ հիմնվելով մասնագիտական գրականության, միջազգային լավագույն փորձի ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա:

Հիմնախնդրին առնչվող արդիական հետազոտությունների և հրատարակությունների հակիրճ վերլուծությունը: Սույն հոդվածի մեթոդաբանական հենքը ներառում է մասնագիտական գրականության և լավագույն փորձի ուսումնասիրությունների ու վերլուծությունների արդյունքները (Harvard Business Review 2019, Andrew J. 1998, Arnold E. 2005, Coman A. and Catalina B. 2016, Furnham A. and Gunter B. 1993, Schneider B. and Barbera M. K. 2014, Гончарова Н. Е. 2004, Борисова Ю. В., Шапиро С. 2012, Խաչատրյան Ռ. և ուրիշներ 2015): Սույն հոդվածի շրջանակում հիմնախնդրին կատարված անդրադարձը ներկայացված է տարբեր կրթական տարածքների լավագույն փորձի վերաբերյալ տեսագործական մոտեցումների համադրմամբ, վերլուծությամբ ու դրա արդյունքների ընդհանրացմամբ:

Հոդվածի նպատակը: Սույն հոդվածի նպատակն է բացահայտել բուհերի կազմակերպական մշակույթի հիմնական գործառույթները և դրանց զարգացման ու ընդլայնման միտումները՝ հիմնվելով մասնագիտական գրականության, միջազգային լավագույն փորձի ուսումնասիրության համապարփակ վերլուծության վրա:

Հետազոտության նորույթը: Նորովի մեկնաբանմամբ են ներկայացվել և համադրվել բուհերի կազմակերպական մշակույթի գործառույթները: Նշյալ հիմնախնդրի շուրջ կատարված հետազոտությունը՝ որպես կիրառական արժեք ունեցող հետազոտական արդյունք, կարող է նպաստել բուհերի կազմակերպական մշակույթի գործառույթների ընդլայնմանն ու զարգացմանը՝ նպաստելով բուհերի գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը:

Հիմնական նյութի շարադրանքը: Կազմակերպական մշակույթը ցանկացած կազմակերպության ներկազմակերպական միջավայրի կարևոր հատկանիշն է: Կազմակերպական մշակույթը էական ազդեցություն ունի բուհերի աշխատողների բարոյահոգեբանական վիճակի, աշխատանքի արտադրողականության ու մոտիվացիայի վրա: Կազմակերպական մշակույթը բարոյահոգեբանական մթնոլորտի, աշխարհայացքի, հոգևոր և նյութական արժեքների, խորհրդանիշների, նորմերի, չափանիշների, ոչ ֆորմալ կանոնների, համոզմունքների, սովորույթների ու ավանդույթների, ծեսերի ու արարողակարգերի, կարգախոսների համախումբ է, որը բնորոշ է տվյալ կազմակերպությանը, արտացոլվում է նրա գործունեության առանձնահատկություններում և արտա-

հայտնվում աշխատողների վարքում ու փոխազդեցություններում [2, էջ 39]: Արագ փոփոխվող աշխարհում կազմակերպությունները, այդ թվում՝ նաև բուհերը, պետք է արդյունավետորեն արձագանքեն արտաքին միջավայրի զարգացումներին ու փոփոխություններին՝ համապատասխանաբար ընդլայնելով և կատարելագործելով կազմակերպական մշակույթի գործառույթները:

Աղյուսակ 1-ում ներկայացված է կազմակերպական մշակույթի հիմնական գործառույթների դասակարգումը, որը կիրառելի է նաև բուհերի գործունեության մեջ [1, էջ 448-449], [3, էջ 12], [4, էջ 23-25], [5, էջ 89-91], [6, էջ 132-140], [7, էջ 136], [8, էջ 70], [9, էջ 445]:

Աղյուսակ 1. Բուհի կազմակերպական մշակույթի գործառույթները

<i>Պահպանման գործառույթ</i>	Պահպանման գործառույթը կարող է կանխել արտաքին միջավայրին բնորոշ անցանկալի միտումների ու բացասական արժեքների ներթափանցումը կազմակերպություն և երկարաժամկետ կտրվածքով պահպանել տվյալ կազմակերպության աշխատողների կողմից ընդունվող արժեքները և վարքագծի նորմերը:
<i>Հարմարվողականության (ադապտիվ) գործառույթ</i>	Հասարակության պահանջներին կազմակերպության արձագանքումը և հարմարումը (ադապտացիան) ապահովող գործառույթն առավել բարենպաստ արտաքին պայմաններ է ստեղծում կազմակերպության գոյատևման ու զարգացման համար և ենթադրում է կազմակերպության կողմից խոչընդոտների վերացում, հասարակության մեջ ընդունված կանոնների խախտման կամ անտեսման հետ կապված ազդեցությունների չեզոքացում:
<i>Ներգրավող (ինտեգրող) գործառույթ</i>	Ներգրավող գործառույթը ներգրավում և միավորում է համատեղ գործունեությամբ զբաղվող անձանց՝ ի նպաստ ինտիտուցիոնալ նպատակների իրականացմանը:
<i>Կարգավորող գործառույթ</i>	Կարգավորող գործառույթը կարգավորում է կազմակերպությունում աշխատողների վարքագծային ֆորմալ և/կամ ոչ ֆորմալ կանոնների, աշխատանքային շփումների, աշխատանքի կատարման հերթականության և աշխատանքային գործընթացը կարգավորող այլ գործընթացներ:
<i>Փոխարինող գործառույթ</i>	Փոխարինող գործառույթը ունակ է ֆորմալ հարաբերությունները (պաշտոնական, ընթացակարգերի և նորմերի վրա հիմնված հարաբերություններ) արդյունավետորեն փոխարինելու ոչ ֆորմալ (ոչ պաշտոնական, անմիջական շփումների վրա հիմնված հարաբերություններ) հարաբերություններով՝ ապահովելով առավել առողջ, բարենպաստ և արդյունավետ աշխատանքային միջավայր:

Ճանաչողական գործառույթ	Ճանաչողական գործառույթը հնարավորություն է տալիս նոր աշխատողներին կազմակերպությունում առկա արժեքների ու վարվելակերպի նորմերի միջոցով ծանոթանալու կազմակերպական մշակույթի առանձնահատկություններին ու յուրահատկություններին և դառնալու բուհի կազմակերպական միջավայրի մի մասնիկը:
Մոտիվացնող գործառույթ	Մոտիվացնող գործառույթը նպաստում է կազմակերպության գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը: Այն աշխատողի կարևորագույն շարժիչ ուժն է, ներքին ու արտաքին գործոնների ամբողջություն, որը դրդում է կատարելու գործողություններ՝ կազմակերպության որոշակի նպատակներին հասնելու կամ գործողության ընթացքից բավարարվածություն ստանալու համար: Գոյություն ունի աշխատողներին մոտիվացնելու երկու հիմնական ձև՝ նյութական և ոչ նյութական: Կազմակերպությունում որպես նյութական մոտիվացիա կարող են ծառայել ոչ միայն աշխատավարձն ու դրան հավասարեցված այլ վճարումները, այլև առողջության անվճար ապահովագրության սոցիալական փաթեթները, վճարովի վերապատրաստումները, որոշ դեպքերում՝ աշխատակազմի փոխադրման ծախսերի վճարումը և նմանատիպ այլ օրինակներ: Ոչ նյութական մոտիվացիան ներառում է աշխատանքային պայմանների բարելավումը, լավագույն աշխատողի կամ նմանատիպ անվանակարգի շնորհումը, ֆիզիկական և բարոյափոխանակական անվտանգությունը, լիազորությունների պատվիրակման շրջանակի ընդլայնումը, մասնակցությունը կազմակերպության որոշումների կայացմանը (օրինակ՝ ռազմավարության մշակմանը, հետադարձ կապի ուժեղացումը, շնորհակալագրերի ու պատվոգրերի տրամադրումը և խթանման այլ միջոցներ:
Հաղորդակցման գործառույթ	Հաղորդակցման գործառույթը սուբյեկտների (անձ, աշխատողների խումբ, կազմակերպության առանձին ստորաբաժանումներ) փոխներգործության գործընթացն է, որի ժամանակ տեղի է ունենում տեղեկության, փորձի, գիտելիքների, կարողությունների և գործունեության արդյունքների փոխանակում: Կազմակերպության աշխատողների միջև փոխներգործության ու համագործակցության արդյունավետությունը մեծապես կախված է ինչպես հաղորդակցման և շփման կարողությունից, այնպես էլ մարդկանց հետ կապ ստեղծելու և այդ կապը պահպանելու վարպետությունից:

Որակի կառավարման գործառնություն	Որակի կառավարման գործառնություն ուղղված է կազմակերպության բոլոր աշխատողների ներգրավման միջոցով բարձր օգտակարությամբ օժտված և սպառողների պահանջներին բավարարող նոր գաղափարների ու ծրագրերի իրագործման կամ արդեն իսկ գոյություն ունեցող արտադրանքի կամ ծառայության բարելավման գործընթացներին:
Կազմակերպության վարկանիշը ձևավորող գործառնություն	Կազմակերպության վարկանիշը ձևավորող գործառնություն ապահովում է տեղական ու միջազգային առկա և հնարավոր սպառողների, գործընկերների, մրցակիցների ու աշխատողների շրջանում կազմակերպության վարկանիշի բարձրացումն ու հետագա զարգացման հնարավորությունների ընդլայնումը:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ կարելի է փաստել, որ բուհի կազմակերպական մշակույթն այնպիսի բազմազան գործառնությունների համակցություն է, ինչպիսիք են *պահպանման, հարմարվողականության (ադապտիվ), ներգրավող (ինտեգրող), կարգավորող, փոխարինող, ճանաչողական, մոտիվացնող, հաղորդակցման, որակի կառավարման և կազմակերպության վարկանիշը ձևավորող* գործառնությունները: Սրանք այն հիմնական գործառնություններն են, որոնք հանդիպում են սույն հիմնախնդրին անդրադարձած գրեթե յուրաքանչյուր հեղինակի մոտ: Վերոնշյալ գործառնությունները կարող են նպաստել աշխատողների՝ պարտականությունների կատարման նկատմամբ պատասխանատվության բարձրացմանը, ավելի արդյունավետ աշխատանքային գործունեության կազմակերպմանը և կազմակերպության մրցունակության բարձրացմանը:

Ըստ Է.Արնոլդի [6, էջ 132-140]՝ կազմակերպական մշակույթի հիմնական գործառնությոը կազմակերպությունում աշխատանքային գործունեության ճիշտ և համակարգված կազմակերպումն է:

Ն. Ե. Գոնչարովան [3, էջ 12], բացի վերոնշյալ հիմնական գործառնություններից, առանձնացնում է նաև կազմակերպական մշակույթի *սոցիալ-տնտեսական* գործառնությունը: Կազմակերպությունում, այդ թվում՝ նաև բուհում, սոցիալական և տնտեսական կառուցության ամրապնդումը, աշխատողների միջև լարվածության թուլացումը, համախմբվածությունը, կոնֆլիկտային իրավիճակների լուծումը, փոխադարձ օգնության ու վստահության վրա հիմնված հարաբերությունները չեն կարող չապահովել ավելի որակյալ ու արդյունավետ աշխատանք, ավելի մեծ շահավետություն:

Ըստ Ա. Ֆարնհամի և Վ. Գանթերի [8, էջ 70]՝ կազմակերպական մշակույթի գործառնությունները բաղկացած են *ներքին ինտեգրումից* ու *համակարգումից*: Ներքին ինտեգրումը տարբեր սերունդների կողմից լավագույն արժեքների պահպանման, նոր արժեքների ստեղծման, ամրապնդման, կուտակման, ինտեգրման ու նոր աշխատողներին փոխանցման գործընթացն է, իսկ համակարգային գործառնությոը՝ բոլոր աշխատողների համատեղ ուժերով կազմակերպության մրցունակությունը բարձրացնելու ու մրցակցային առավելություն ստեղծելու գործընթացը:

Ջ. Էնդրյուն [5, էջ 89-91] առանձնացնում է նաև *կոնֆլիկտների նվազեցման* գործառնությոը, որը ենթադրում է կոնֆլիկտների վերհանման, պարզաբանման ու լուծման արդյունավետ ուղիների մշակումը: Յուրաքանչյուր կազմակերպությունում ցանկացած փոփոխություն կամ զարգացում հանգեցնում է հնարավոր կոնֆլիկտային իրավիճակի

առաջացմանը աշխատողների որոշակի խմբի շրջանում, քանի որ ոչ միշտ են բոլորի ցանկությունները, պահանջմունքները, նպատակները և արժեքները համընկնում, ինչն էլ ազդում է տվյալ կազմակերպության ընդհանուր գործունեության արդյունավետության վրա: Կոնֆլիկտների լուծման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել միմյանց շահերը, պաշտոնական դիրքերի միջև եղած տարբերությունները, հոգեբանական անհատական առանձնահատկությունները, զգացմունքային հոգեվիճակը և մի շարք այլ գործոններ:

Ռ. Խաչատրյանը և համահեղինակները [1, էջ 448-449] առանձնացնում են կազմակերպական մշակույթի հետևյալ գործառույթները՝

- հայտորոշիչ,
- վերլուծական - կանխատեսական,
- շտկիչ:

Հայտորոշիչ գործառույթը օգնում է որոշել կազմակերպական մշակույթի և նրա ենթամակարդակների արդյունավետության աստիճանը, հաշվարկել տվյալ պահին կազմակերպական մշակույթի փոփոխության ուժը, գործառույթների իրականացման ազդեցության աստիճանը և հնարավոր ռիսկերը:

Վերլուծական-կանխատեսական գործառույթը ներառում է կազմակերպական մշակույթի զարգացման կանխատեսումը՝ էլենելով առկա իրավիճակից և հաշվի առնելով ապագա փոփոխությունները: Կազմակերպական մշակույթի այս գործառույթը ենթադրում է ներքին և արտաքին միջավայրերի մշտական մշտադիտարկում ու կազմակերպական մշակույթի կայունությունը խաթարող հնարավոր ազդեցությունների կանխարգելում:

Շտկիչ գործառույթը ներառում է կազմակերպական մշակույթի առանձին տարրերի վրա ազդեցության կարգավորիչ միջոցառումների պլանավորման և իրականացման փոխկապակցված գործընթացները: Հետևապես կազմակերպական մշակույթը անցանկալի միտումների հայտորոշման ու հնարավոր երկարաժամկետ ռիսկերի հաշվարկման հիման վրա կարող է նախաձեռնել համապատասխան միջոցառումներ, որոնք հնարավորինս կնվազեցնեն կազմակերպության կայունության համար վտանգավոր միտումները: Այդօրինակ միտումները կարող են առաջանալ կազմակերպական մշակույթի կառավարմանն առնչվող ոչ համարժեք որոշումների (օրինակ՝ բուհի առաքելությանը կամ ռազմավարական առաջնահերթություններին վերաբերող խնդիրներին չարձագանքելը), ինչպես նաև արտաքին միջավայրի (հասարակարգի, ոլորտային քաղաքականության, սոցիալական աղետների) փոփոխության հետևանքով:

Եզրակացություն: Ամփոփելով ուսումնասիրության արդյունքները՝ կարելի է փաստել, որ բուհի կազմակերպական մշակույթը կազմակերպության հաջողության հասնելու կարևորագույն տարրերից մեկն է: Կազմակերպական մշակույթի գործառույթները բազմազան են ու տարատեսակ, որոնց ճիշտ և թիրախային կիրառման դեպքում մեծանում է մրցակցային միջավայրում արդյունավետ ու զարգացող կազմակերպություն (բուհ) ստեղծելու հավանականությունը: Չնայած որ գործառույթները բազմազան են ու տարատեսակ, յուրաքանչյուր բուհ ունի իրեն բնորոշ կազմակերպական մշակույթի գործառույթները: Հետևապես յուրաքանչյուր բուհ ժամանակ առ ժամանակ պետք է խորքային վերլուծի և արդյունքում վերանայի կազմակերպական մշակույթի իր գործառույթները՝ դրանք համապատասխանեցնելով հավանական շահակիցների կարիքներին ու պահանջներին: Կազմակերպական մշակույթի գործառույթները արժեքավոր են

ինչպես բուհի ամբողջ գործունեության, այնպես էլ առանձին աշխատողների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման համար:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Խաչատրյան Ռ., Կարաբեկյան Ս., Բուրադյան Ա., Պապոյան Ա., Ասրյան Լ., Վիրաբյան Ա., Մազմանյան Ա., Շահինյան Ա., Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, Երևան, 2015, «Լինգվա», 548 էջ:
2. Մակարյան Ս., Բուհերի կազմակերպական մշակույթի հասկացության շրջանակի շուրջ, «Բանբեր Վ. Բրյուսովի անվան պետական համալսարանի. Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ, Երևան, «Լինգվա», 2021, 2(57), էջ 30-42:
3. Гончарова Н. Е. 2004. Организационная культура: пособие для подготовки к экзаменам. Москва: Приор, 208 с.
4. Борисова Ю. В., Шапиро, С. А. 2012. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности труда работников промышленных предприятий: монография. М.: РХТУ им. Д. И. Менделеева, 2012, 195 с.
5. Andrew J., 1998. Organisational Culture. 2nd ed. London: Financial Times, 318 p.
6. Arnold E., 2005. Managing Human Resources to Improve Employee Retention. Health Care Manager, pp. 132-140.
7. Coman A. and Catalina B., 2016. Organizational Culture in Higher Education: Learning from the Best. European Journal of Social Sciences Education and Research, Vol. 3 (1), pp. 135-145.
8. Furnham A. and Gunter B., 1993. Corporate Assessment: Auditing a Company's Personality. London: Routledge, 293 pp.
9. Schneider B. and Barbera M. K., 2014. The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. NY: Oxford University Press, 752 pp.
10. Harvard Business Review. 2019. On a Building a Great Culture. Harvard Business Review Press, 256 pp.

О ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И РАСШИРЕНИЯ ФУНКЦИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗОВ

Макарян Мариам

Государственный университет имени В. Брюсова, Армения

Аннотация

Организационная культура является основой жизненного потенциала вуза, она во многом предопределяет успех вуза в долгосрочной перспективе. Организационная культура – это то, что отличает один вуз от другого. Успех вуза определяется не только знаниями обучающихся, не только прорывом в области технологий, но в значительной степени нравственными принципами, которым руководствуется вуз, его общей культурой и ценностями. Организационная культура – это очень важный элемент современного управления вузом, направленный на обеспечение упорядоченной деятельности сотрудников, способствующий повышению эффективности их труда, росту лояльности персонала, трудовой мотивации, удовлетворенности трудом работников, и в целом обеспечению результативной деятельности вуза.

Одновременно организационная культура является сложной и многофункциональной системой, поэтому анализировать ее следует в совокупности функций. В статье представлены основные функции организационной культуры вуза. Приоритетность и значимость отдельных функций организационной культуры меняется в зависимости от ее особенностей деятельности, целей, этапа развития, влияния параметров внешней среды и других факторов. Организационная культура является совокупностью таких многообразных функций, как охранная, адаптивная, интегрирующая, нормативно-регулирующая, замещающая, познавательная, мотивирующая, коммуникационная, управляющая качеством и формирующая рейтинг компании. Организационная

культура – это система общепринятых в вузе представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов.

Ключевые слова: организационная культура, организационная культура вуза, функции организационной культуры вуза, рамка функций, тенденции развития и расширения функций организационной культуры вуза.

ON TRENDS OF DEVELOPMENT AND EXPANSION OF ORGANIZATIONAL CULTURE FUNCTIONS OF HEIS

Makaryan Mariam

Brusov State University, Armenia

Summary

Keywords: Organizational culture, organizational culture of HEI, organizational culture functions of HEI, framework of the functions, trends for development and expansion of organizational culture functions.

Organizational culture is the basis of the HEI's activity potential, it largely determines the success of the HEI in the long term. Organizational culture is what distinguishes one HEI from another. The success of the HEI is determined not only by knowledge, not only by breakthroughs in the field of technologies, but to a large extent by the moral principles by which the HEI operates, its common culture and value-driven world. Organizational culture is a very important component of the modern management of the HEI, aimed at ensuring the functional activities of employees, contributing to the improvement of the effectiveness of their work and outputs, the growth of staff loyalty, staff motivation, employees' work satisfaction, and in general ensuring the effective activities of the HEI.

At the same time, organizational culture is a complex and multifunctional construct, so it should be analyzed by the totality of functions which it performs or is capable to perform. The article presents the main functions of the HEI's organizational culture. The priority and significance of individual functions of organizational culture are divergent depending on the peculiarities, goals, stage of development, and influence of environmental factors. Organizational culture is a set of such diverse functions as: protective, adaptive, integrating, normative-regulatory, transitory, cognitive, motivating, communicative, managing quality, forming the rating of the company and regulating partnerships. From the analysis of the mentioned functions, it becomes clear that the organizational culture is a generally accepted system of ideas and approaches in the HEI to the formulation of the work and relations, to the achievement of results.

Получено: 12.03.2022

Рассмотрено: 22.03.2022

Принято: 25.03.2022

Received 12.03.2022

Reviewed 22.03.2022

Accepted 25.03.2022