

Клейман, В. В. Использование организационной культуры студенческой группы для повышения эффективности самостоятельной работы студентов / В. В. Клейман, И. Д. Литвинко // Организация самостоятельной работы студентов на факультете вуза: Материалы междунар. науч.-прак. конф. Минск, 16–17 ноября 2006 г. / Отв. ред. В. В. Сергеевкова. — Мн.: БГУ, 2006. — С. 26–28.

В. В. КЛЕЙМАН, И. Д. ЛИТВИНКО

**Гомельский государственный технический
университет им. П. О. Сухого**

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Высшая школа должна готовить квалифицированного работника, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне

26

мировых стандартов, социально и профессионально мобильного. Решение этих задач невозможно без повышения роли управляемой самостоятельной работы студентов, усиления ответственности преподавателя за развитие навыков самостоятельной работы, за стимулирование профессионального роста студентов, воспитание их творческой активности и инициативы.

Цель работы – выявить направления повышения эффективности самостоятельной работы студентов специальности «Менеджмент» за счет изменения организационной культуры студенческой группы.

Анализ трактовок организационной культуры различных авторов позволил нам сформировать определение организационной культуры (ОК), соответствующее целям исследования: организационная культура студенческой группы – это система индивидуальных, официально декларируемых ценностей, формальных и неформальных норм, средств производства, атрибутов, которая определяет способ социального взаимодействия и трудовой деятельности студенческой группы для достижения комплекса индивидуальных и групповых целей. Для оценки уровня организационной культуры была сформирована методика, по которой составлены анкеты. По ним были опрошены студенты очной формы обучения ГГТУ им. П. О. Сухого специальности «Менеджмент» (9 групп).

Результаты показали, что организационная культура студенческой группы базируется на системе ценностей, социальных и профессиональных норм. Следовательно, ее сила и специфика определяют формирование у студента осознанной индивидуально-групповой познавательной активности по освоению профессионально-значимых знаний и умений, стремление студента к активному участию во всех формах управляемой самостоятельной работы: аудиторной, внеаудиторной, индивидуальной, групповой, контролируемой, управляемой, автономной. Организационную культуру студенческих групп специальности «Менеджмент» можно назвать умеренно сильной, так как 55 % элементов ОК развиты на 50 % и более, а структура ценностей близка к разработанному эталону.

В то же время есть резервы, за счет которых можно повысить эффективность самостоятельной работы студентов, связанные с высоким уровнем индивидуализма, невысоким стремлением к обучению, относительно невысоким рангом трудовых ценностей. Прежде всего, необходимо создание новых и более активное использование имеющихся информационных стендов и площадок, для демонстрации достижений лучших студентов в учебе, науке, спорте, искусстве. В связи с низким развитием таких элементов организационной культуры как традиции, обычаи, обряды необходимо в план учебно-воспитательной работы кафедры включить организацию встреч в неформаль-

27

ной обстановке, комплексные творческие вечера, посвященные специальности «Менеджмент». Больше необходимо использовать инновационные методы обучения, способствующие тренингу группового взаимодействия и сплочению групп, такие как: работа малыми группами, деловые игры, тренинги. Особая роль в формировании осознанной активности студента, направленной на приобретение профессиональной компетентности, принадлежит преподавателям, с которыми необходимо проводить дополнительные занятия по обучению новым психолого-педагогическим методам работы со студенческой группой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лобанов А. П., Дроздова Н. В. Управляемая самостоятельная работа студентов в контексте инновационных технологий. Мн., 2005.
2. Малинин Е. Д. Организационная культура: зарубежный опыт // ЭКО. 2002. № 10. С. 81–98.
3. Микельсон-Ткач В. Л., Скляр Е. Н. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 1. С. 71–77.

4. *Радугин А. А., Радугин К. А.* Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995.
5. *Сергеенкова В. В.* Управляемая самостоятельная работа студентов. Модульно-рейтинговая и рейтинговая системы. Мн., 2004.