

**Формирование организационной культуры студенческой молодежи: опыт и проблемы.**

***Черниковская Марина Витальевна***

*Кандидат наук*

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,*

*Институт экономики и менеджмента, Пенза, Россия*

*E-mail: cherimar@rambler.ru*

Профессиональные планы у молодежи возникают под влиянием различных средств воздействия – мнения родителей, учителей, друзей, книг, передач и т. д.

С другой стороны, массовое стремление к высшему образованию приводит к тому, что собственные возможности, склонности и способности оцениваются порой не в соответствии с избранной профессией, а по принципу «лишь бы с дипломом». И где уж тут думать о том, чтобы избираемая профессия соответствовала твоим склонностям и способностям, когда главным и определяющим становится принцип: «Не важно, в какой вуз поступать, лишь бы поступить».

Сейчас вуз для большинства школьников представляется очень высокой ценностью. Стремление молодежи в вузы, сопровождается столь высоким конкурсом, что он немедленно выявляет все огрехи в преподавании, в существующей атмосфере, организационной культуре.

Существует множество проблем, касающихся обучения студентов. Это и низкая творческая активность студенческой молодежи, низкая инициативность со стороны студентов, слабо развитая система мотивации, низкая квалификация специалистов по работе с молодежью, неразвитые взаимоотношения, низкая результативности совместной деятельности, нерациональность контроля со стороны органов управления вузом.

В связи с этим одной из приоритетных стратегий повышения качества образования в вузе является создание необходимых и достаточных условий для формирования организационной культуры в студенческой среде, немаловажными компонентами которой являются: внешний вид, грамотная организация взаимоотношений в студенческой среде, развитие ораторских способностей, умений грамотно излагать мысли письменно, соблюдение студентами норм поведения в вузе и обществе, планирование личной деятельности, управление временем, развитие творческой активности, воздействие преподавателя.

Вышеотмеченные характеристики культуры вуза, взятые вместе, отражают и придают смысл концепции организационной культуры.

С целью анализа практики формирования организационной культуры в студенческой среде нами проведено исследование основных ее компонентов. Генеральной совокупностью нашего исследования являлись вузы города Пенза. Выборочная совокупность – это наиболее крупные вузы города - ПГУАС, ПГУ, ПГПУ, ПГТА. С помощью анкеты были опрошены 400 респондентов - студенты старших и младших курсов. В качестве экспертов были привлечены 29 высококвалифицированных специалиста ведущих вузов России, из них: 21 % заведующие кафедрами, 13,7 % - деканы, 6,8 % - проректоры, 41,3 % - доценты, 17,2 % - старшие преподаватели, в том числе члены экспертного совета ВАК.

Среди средств реализации управления организационной культурой в студенческой среде большинство респондентов выделяют разработку основных положений по управлению организационной культурой в студенческой среде (26 %), на втором месте – наличие квалифицированных кадров по работе с молодежью (24 %). 16 % респондентов отметили все перечисленные средства. С ними согласилось большинство экспертов.

На следующем этапе мы попытались выявить основные мотивы вуза в повышении уровня организационной культуры в студенческой среде. Большинство респондентов (46%) считают, что рост уровня организационной культуры в студенческой среде повлечет за собой рост конкурентоспособности вуза, а также увеличение числа поощрительных стипендий и наград студентов.

Воспитание личности в период ее обучения в вузе - важнейший и предельно сложный этап становления личности, в процессе которого окончательно оформляется система ее чувств, идей, идеалов, ее мировоззрение. В вузе в основном завершается институциональное воспитательное воздействие на человека. В условиях многоуровневой структуры университетского образования, используя его ориентацию на развитие личности, можно добиться качественно нового уровня профессиональной подготовки специалиста.

Становится понятным, что проблемы вуза в сфере управления организационной культурой в студенческой среде достаточно многочисленны и сложны. В такой ситуации решение поставленных задачи развития управления организационной культурой в студенческой среде лежит в нескольких плоскостях: повышение уровня ресурсного обеспечения, создание управленческой технологии, обеспечивающей интеграцию и мобилизацию потенциала всех субъектов управления организационной культурой, устранение кадрового дефицита и т.д.

По итогам проведенного исследования для решения выявленных проблем управления организационной культурой в студенческой среде, повышения эффективности развития выявленного потенциала в сфере деятельности студенчества в вузе нами разработаны теоретические и практические рекомендации и мероприятия. Рекомендации включают модели системы управления организационной культурой в студенческой среде, механизмы осуществления такой деятельности по реализации предложенных мероприятий.

Предложенная система управления организационной культурой в студенческой среде имеет своей основной целью обеспечение соответствия уровня организационной культуры предъявляемым требованиям современных условий, изменениям во внешней среде, внедрением новых технологий обучения студентов, направленных на поддержание конкурентоспособности и имиджа вуза на рынке образовательных учреждений. Преимуществом данной системы является то, что она направлена на решение следующих основных задач: развитие студенческого потенциала и творческой активности студента; улучшение внешнего вида студента; развитие ораторских способностей студентов; формирование нравственной культуры личности; развитие умений грамотно излагать мысли письменно; повышение инициативности студентов; развитие сплоченности студенческих групп; формирование грамотной организации взаимоотношений в студенческой среде; развитие умения управления информацией и временем; рост заинтересованности в учебном процессе; улучшение личной организации студентов.

## **Литература**

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: Монография. Изд-во: Академический проект «Трикта», 2007 г., 303 с.
2. Бетина О.Б. Корпоративная культура как фактор управления организационным поведением. Диссертация кандидата экономических наук: 08.05.00, Санкт-Петербург: СПбГИЭУ «ИНЖЭКОН», 2007
3. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры: Учебное пособие/ Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 475 с.
4. Шакурова А.В. Организационная культура образовательного учреждения как системный фактор формирования мотивационной готовности учащихся к трудовой деятельности. Диссертация канд. соц. наук: 22.00.08, Нижний Новгород: ННГУ, 2005, 177 с.