

Трушников Д. Ю., Трушникова В. И.

**ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА УНИВЕРСИТЕТСКОГО КЛАСТЕРА И ЦЕННОСТНЫЕ
ОРИЕНТИРЫ СОВРЕМЕННОГО СТУДЕНЧЕСТВА**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/56.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. II. С. 164-166. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА УНИВЕРСИТЕТСКОГО КЛАСТЕРА И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СОВРЕМЕННОГО СТУДЕНЧЕСТВА

*Трушников Д. Ю., Трушникова В. И.
Тюменский государственный нефтегазовый университет*

Молодежь – это особая социальная демографическая группа, переживающая период становления социальной зрелости, положение которой определено социально-экономическим состоянием общества [1: 233]. Традиционные формы социализации, основанные на социальной предопределенности жизненного пути, оказались разрушенными, что привело к следующему противоречию: с одной стороны, в ситуации выбора возросла личная ответственность молодого человека за свою судьбу; с другой – обнаружилась неготовность большинства из них к правильному выбору, включающему его в новые общественные отношения. Выбор жизненного пути зачастую стал определяться конкретными обстоятельствами, а не потребностями молодого человека. А ведь современная молодежь – это, по сути, наше общество завтра. Будущее рождается сегодня. Носителем этого будущего является молодежь. То есть черты, свойства, которые проявляются в оценках, предпочтениях, в поведении юношей и девушек сегодня, завтра в значительной мере будут определять облик России. Учитывая это, целесообразно постоянно изучать процессы, происходящие в молодежной среде, в том числе и ее ценностные ориентации. Ценностные ориентации же определяются как «осознание человеком, социальной и другими группами всей совокупности желаемых материальных и духовных благ, образа жизни, необходимых нравственных норм и выбор из них наиболее предпочтительных» [2: 121]. Таким образом, ценностные ориентации представляют собой важнейшие элементы внутренней структуры личности, которые закреплены жизненным опытом индивида и регулируют его поведение. Поэтому совокупность сложившихся ценностных ориентаций обеспечивает устойчивость личности, преимущество определенного типа поведения, выраженного в направленности потребностей и интересов. Сегодня в России идет медленный процесс становления новой системы ценностей. Для ценностных ориентаций молодежи характерна определенная противоречивость. Они в меньшей степени, чем у людей старшего возраста, содержат в себе способность к предвидению, интеграции собственного и иного опыта. Поэтому новые жизненные ценности зачастую складываются стихийно под воздействием самых различных факторов. Роль целенаправленного влияния на их формирование минимальна. К чему это привело – свидетельствуют многочисленные как общероссийские, так и региональные социологические исследования различных категорий молодежи, проведенные за последнее десятилетие.

Анализируя ценностные ориентации молодежи, мы опираемся на результаты регионального социологического исследования кафедры теории и методики профессионального образования ТюмГНГУ, в рамках которого было опрошено 1000 молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет, позволяют акцентировать внимание на некоторых моментах, представляющих интерес в оценке ценностных ориентаций тюменской молодежи на рубеже веков. Исследование показывает, что в современных условиях остается актуальной проблема «отцов и детей», о чем можно судить по следующим показателям. Так, всего лишь 30,8% опрошенных молодых людей твердо заявляют, что родители являются для них образцом; для 47,4% родители далеко не во всем могут служить в качестве образца. В то же время 10,9% не признают родителей образцом для подражания вообще, а еще 10,9% затруднились дать ответ на этот вопрос.

Сравнивая поколения детей и отцов, 38,6% молодых людей считают, что сегодня молодежь, по сути, такая же, как и раньше; 30,4% – современная молодежь хуже, чем молодежь 50-70-х годов XX века; 11,2% – современная молодежь лучше, чем прежняя; 19,8% – затруднились сравнить эти поколения. Можно предположить, что определенная преемственность поколений все-таки имеется, несмотря на то, что старая система ценностей была разрушена, и у современной молодежи нет каких-либо четких идеалов.

Отношения между поколениями складываются по-разному. Одна треть молодежи уверена, что старшее поколение достаточно часто настроено враждебно по отношению к ней, а одна четвертая часть считает, что это проявляется, но редко. Однако молодые люди весьма критичны и по отношению к себе. Они считают, что молодежь, в свою очередь, также враждебно относится к взрослым – такое мнение высказали 45,8% (часто) и 21% (редко). Возможно, эта агрессивность вызвана нестабильностью в обществе. Нельзя не обратить внимания и на существенную характеристику современной молодежи, которая определенным образом отражает кризис таких важных ценностей, как чувство высокой гражданственности и патриотизма. В немалой степени это связано с тем, что в условиях, когда достаточно долго не обращали внимания на атрибуты государственности (гимн, флаг, герб), когда практически вся история была перечеркнута, любому человеку сложно ощущать себя гражданином страны, и особенно молодому.

Поэтому неслучайно при ответе на вопрос: «Хотели бы Вы родиться и жить не в России, а в другой стране?» молодые люди разделились на три части: чуть больше трети (39,6%) ответили «да»; почти треть (31,2%) – «нет»; чуть меньше трети (29,2%) – «затруднились ответить».

Тем не менее, исследование показало, что традиционные ценности российской молодежи еще достаточно сильны, чтобы сохранить своеобразие ее духовного мира. Она законно гордится талантливым народом, его ценностями и культурой (57,8%), героической историей своей страны (54,9%), ее огромной территорией и природными богатствами (43,9%).

Вероятно, что эта «непатриотичность» определенной части молодых людей не в последнюю очередь свя-

зана с невозможностью для многих из них достижения высокого уровня жизни, стабильного материального достатка, получения престижной высокооплачиваемой работы. Такая ориентация молодежи, на наш взгляд, вполне естественна, однако не все молодые люди в силу ряда объективных и субъективных причин могут достичь того социального статуса и материального положения, которого хотели бы. Желание иметь высокий доход и стать богатым – характерная черта многих современных молодых людей. Достаточно спокойно молодежь относится к таким способам достижения богатства, как родительская помощь (62%); брак по расчету (61,8%); работа за большие деньги в «сомнительных» фирмах (54,2%); взятки (45,6%) и др. Интересно при этом заметить, что среди молодых людей есть определенная часть (пусть и незначительная – всего 1,5%), осуждающая достижение богатства и жизненного успеха только посредством своего труда и квалификации. Но радует то, что две трети молодых респондентов хотят, прежде всего, иметь возможность зарабатывать своим трудом и квалификацией (66%). Тем не менее, половина опрошенных (55%) не отказались бы от того, чтобы получить наследство и жить на проценты, а 27,2% – открыли бы свое дело, но не платили налоги. Таким образом, отношение молодых людей к богатству можно рассматривать как определенный показатель, в зависимости от которого молодежь по-разному выстраивает свои жизненные ценности и стратегии.

Результаты нашего исследования позволяют получить определенное представление о жизненных устремлениях и ценностных ориентациях тюменской молодежи, выявить их иерархию и приоритетность, обозначить нерешенные проблемы и увидеть просчеты в проведении экономических реформ и социальной, в том числе молодежной, политики.

Отдельно следует отметить, что непрерывно обновляющееся общество диктует системе образования социальный заказ на формирование новой генерации специалистов, обладающих высоким уровнем общей, профессиональной и экологической культуры, способных не только адаптироваться к быстроменяющимся цивилизационным условиям, но и активно влиять на них, обеспечивая сохранение качества жизненной среды. И образовательная политика на государственном, региональном и локальном уровнях должна строиться и развиваться с учетом этих условий и требований и приобрести опережающий характер по отношению к существующим практикам. Необходимо предвидеть будущее и, используя систему образования, как один из действенных механизмов воспроизводства интеллектуального потенциала государства и обеспечения его самостоятельности и безопасности, гармонично вписаться в мировое сообщество, найти в нем свою устойчивую нишу [3: 225]. Это предопределяет новые цели и задачи образования, новые концептуальные подходы к его моделированию и проектированию. Их новизна связана, прежде всего, с идеями интеграции образования, современной науки и производства, обеспечивающей комплексность и глубину подготовки специалиста, широкий кругозор, дающий возможность работать в смежных областях и успешно конкурировать на рынке труда, и одновременно узкую специализацию в конкретной области. Одной из наиболее перспективных форм реализации этой идеи [4: 177] являются региональные многоуровневые учебно-научно-производственные инновационные культурно-образовательные кластеры, построенные по принципу пирамиды, в вершине которой находится головной вуз. Родственные образовательные учреждения разного уровня обеспечивают многоступенчатость подготовки кадров. Такой кластер позволяет обеспечить целостность и единство научно-образовательного пространства не только головного вуза, но и региональной системы образования за счет многочисленных горизонтальных и вертикальных прямых и обратных взаимосвязей между созданными в его рамках учреждениями разного типа (лицей, колледж, техникум, система институтов, сеть филиалов) и оказывается взаимовыгодным для всех входящих в него структур. Они «питают» друг друга [4: 32]. Лицеи, колледжи и техникумы, созданные при головном вузе – «поставщики» будущей элиты, это инкубаторы для взращивания технически одаренных, экологически культурных людей, осознающих свою ответственность за судьбы мира. Научно-исследовательские институты и производственные учреждения региона становятся базой практик и получают возможность участвовать в формировании специалиста на собственной научно-учебной базе, в соответствии со своими потребностями и перспективами развития. Будущий специалист еще в студенческие годы активно входит в проблематику предприятия, отдельного научного или учебного учреждения и приобщается к конкретным исследованиям.

Университет наиболее полно реализует принципы системности, научности, непрерывности, гуманизации и гуманитаризации образования, приближает его к потребностям региона, имеет возможность более рационально распределять выпускников, развивать контрактно-целевую и договорную формы подготовки специалистов, более целенаправленно осуществлять повышение квалификации, получить дополнительную учебно-лабораторную базу, отвечающую современным требованиям и максимально приближенную к условиям научно-производственного и образовательного комплексов региона [5: 23]. И что крайне важно, такое объединение позволит реализовывать крупные программы и проекты социального, экономического и технологического характера, повысить эффективность использования финансовых, материальных и кадровых ресурсов, сосредоточить их на наиболее важных для региона направлениях, создать более действенную систему управления развитием инновационных процессов и качеством образования.

Список литературы

1. **Основы социальной работы:** Учебник / Отв. ред. П. Д. Павленок. - М., 1999. - С. 233.
2. **Краткий словарь по социологии** / Авт.-сост. П. Д. Павленок. - М., 2000. - С. 121.
3. **Зеер Э. Ф.** Компетентностный подход в постдипломном образовании: проблемы реализации // Управление качеством образования: проблемы непрерывного образования: Сб. науч. ст. – Екатеринбург, 2006.

4. Портер М. Международная конкуренция / Под ред. В. Д. Щетинина; пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1993.
5. Хасанова И. И. Оценка качества социально-профессионального воспитания в вузе // Личностно-развивающее профессиональное образование в изменяющейся России: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции: В 2-х ч. – Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2006.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

*Фетисова О. В.
ЮФУ*

Понятие организационной культуры является одним из базовых понятий в менеджменте. Однако только в последние годы организационную культуру стали признавать основным показателем, необходимым для правильного понимания и управления поведением человека. Организационная культура по своей сути понятие динамичное. Это означает, что, однажды сформировав культуру организации нельзя останавливаться на достигнутом, так как малейшее изменение внутренней или внешней среды должно быть отражено в организационной культуре. Для примера можно рассмотреть настоящую ситуацию на рынке образовательных услуг, характеризующуюся сокращением государственного финансирования высших учебных заведений и переходом на новую систему образования. Первый фактор влечет за собой все большее использование собственных средств для покрытия расходов, формирование которых происходит по нескольким направлениям:

- предоставление дополнительных образовательных услуг;
- реализация товаров и услуг, которые не являются профильной для ВУЗа;
- сдача в аренду помещений и других основных фондов;
- организация и проведение семинаров и др.

Все эти источники формируют дополнительную прибыль, но нельзя забывать и об информировании общества, в частности, потенциальных потребителей образовательных услуг, о перечне тех услуг, которые оказывает ВУЗ, а также о внутрикорпоративной структуре ВУЗа.

В современных условиях неотъемлемой частью функционирования ВУЗа является создание организационной структуры и ее трансляция в массы посредством корпоративного имиджа. Все это реализуется посредством маркетингового инструментария.

Начинать работу над программой развития организационной культуры ВУЗа необходимо с рассмотрения тех видимых изменений, которые произошли в окружающей ВУЗ среде. Корпоративная культура по сути своей динамична и, в принципе, способна сама корректироваться, но задача состоит не в простой корректировке, а в той, которая будет учитывать цели организации и базовые предположения персонала. Для такой корректировки организационную культуру необходимо рассматривать в расчлененном виде, где видно каждый уровень. Организационная культура состоит из следующих уровней:

1) **Общий.** К нему относятся видимые внешние факты – всевозможные дресскоды, сувенирная продукция, наличие дисконтов для сотрудников, и т.д. Это некое единое основание, выраженное визуально. Однако, одного внешнего уровня недостаточно для формирования организационно-культурной системы.

2) **Поведенческий.** Включает в себя все то, что относится к общим правилам поведения, нормам и стилю общения сотрудников, их взаимоотношениям и контактам с внешним миром. К нему же относятся все стандартные, повторяющиеся мероприятия, проводимые в определенное время и по определенному поводу. Корпоративные празднования, проводы на пенсию, коллективное поздравление на день рождения и негласно принятые рамки действий поддерживают поведенческий, более глубокий уровень организационной культуры. В этом случае человек уже ощущает свою принадлежность к некоей системе. Сформированные ритуалы, обряды, обычаи, нормы и стиль поведения, традиции создают для человека комфортную обстановку, позволяя ему быть более лояльным к собственной компании. В этом случае можно говорить о возможности регулирования людей через организационную культуру, что является гарантией стабильности и уменьшает возможность нежелательных конфликтов.

3) **Развивающий.** Элементами данной ступени являются обучающие тренинги, семинары внутри организации, а также наличие перспектив карьерного роста. Этот уровень организационной культуры направлен на развитие и совершенствование профессиональных навыков и умения сотрудников. Возможность самореализации и самовыражения – сильный стимул для эффективной работы. Он имеет огромное влияние на отношение к рабочим или служебным обязанностям. Человек имеет потребность признания достижений, стремление к продвижению по службе, чувство ответственности и собственного роста. На этом же уровне целесообразно разрабатывать систему мотивации персонала, необходимы четко определенные стандарты оценки работника. Важным моментом будет доведение такой информации до каждого сотрудника. Ясные критерии определения эффективности человека станут для него хорошим ориентиром на результат.

4) **Ценностный.** Состоит из системы коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения, верований, ожиданий, обладающих эмоциональной привлекательностью для большинства членов организации. К ценностям относят, прежде всего, главные направления и принципы деятельности.