

машины обеспечивают выигрыш во времени только для преподавателя, так как позволяют принимать зачеты и экзамены одновременно для всех. Выигрыш во времени для студента состоит в том, что он не проводит времени в ожидании своей очереди.

Нами рассмотрены наиболее важные критерии, которые можно сравнительно легко высчитать. Безусловно, они будут дополнены по мере дальнейшего развития программированного обучения и внедрения инструментальных программ контроля знаний в различные формы учебного процесса. Вместе с тем данные критерии уже сейчас позволяют сделать выводы не только о целесообразности внедрения машинного контроля для обучения, но и о необходимости быстрее решения этой задачи.

УДК 621.762.4

Литвинко И.Д.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ И УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Гомельский государственный технический университет им.

П.О.Сухого, г.Гомель, Республика Беларусь

Научный руководитель старший преподаватель Клейман В.В.

Описывается значимость формирования сильной организационной культуры, а так же дается ее определение. Формируется система элементов организационной культуры, которая представлена в виде схемы. Разрабатывается методика оценки организационной культуры. Проводится анализ их развития, а также соответствия нормативу. В связи с низким уровнем развития отдельных элементов организационной культуры приводится несколько примеров по их совершенствованию. В заключение работы описывается необходимость знаний организационной культуры в группе, а также приводится общая характеристика организационной культуры в УО ГГТУ им. П.О.Сухого.

В связи с повышением роли образования, сегодня во всем мире много внимания уделяют «качественному обучению». Но построение

эффективной формы обучения не возможно без формирования сильной организационной культуры ВУЗов. Если задать такой вопрос: “Почему престижные ВУЗы является таковым с точки зрения культуры обучения?”, то здесь можно прийти к выводу о том, что кроме стратегии использования инновационных структур, высококвалифицированных сотрудников процветающие ВУЗы располагают сильной культурой, особым стилем, четко выработанным имиджем и учебным духом.

Используя то общее, что присуще многим определениям, можно понимать организационную культуру следующим образом.

Организационная культура - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через “символические” средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

Оценка организационной культуры проводилась с помощью метода анкетирования. Опрошены студенты заочной формы обучения ГГТУ им. П.О.Сухого. В ходе исследования были выделены следующие элементы организационной культуры, которые представлены на следующей диаграмме.

а). Коммуникация; б). Легенды; в). Традиции, обычаи, ритуалы, обряды; г). Символы; д). Этика; е). Отношения в коллективе; ж). Отношение руководства к работникам; з). Отношение к свободе; и). Отношение к удовлетворению потребностей; к). Отношение к справедливости; л). Отношение к труду.

Сопоставим часть элементов организационной культуры студенческой группы УО ГГТУ им. П. О. Сухого нормативному ментальному портрету идеальной нации в представлении белорусов.

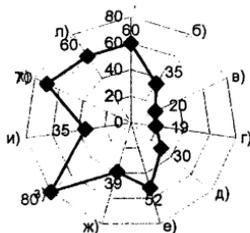


Рис. 1. Предполагаемая схема направлений оценки организационной культуры ВУЗа, пример оценки организационной культуры

Стремление к свободе в студенческой группе практически соответствует нормативу. Норматив – 93, фактически – 80. Трудолюбие. Существует существенная разница. Норматив – 96, фактически – 60. Традиции, обычаи. Норматив – 92, фактически – 20. Коллективизм. Норматив – 78, фактически – 52. Наиболее развитыми элементами организационной культуры в исследуемой группе оказались коммуникация, отношения в коллективе, отношение к свободе, отношение к справедливости, отношение к труду.

Соответствие значений элементов традиции, обычаи, ритуалы, обряды, отношения в коллективе, отношение к удовлетворению потребностей, отношение к труду менталитету портрет белорусов свидетельствует о высоком качестве идеологической и учебно-воспитательной работе в ГГТУ им. П.О.Сухого. Тем не менее, по всем направлениям учебной работы (учебно-методическая работа; учебно-воспитательная работа; научно-методическая работа) необходимо провести определенное совершенствование, которое состоит в следующем:

1. В связи с низким развитием таких элементов организационной культуры, как легенды, традиции, обряды, обычаи, ритуалы необходимо больше обращать руководству ВУЗа внимание на организацию встреч в неформальной обстановке, на которых обсуждались бы, например, история развития данного заведения, представлялись бы преподаватели, которые достигли больших успехов в научной деятельности и др.

2. Значение такого элемента организационной культуры как символика невысоко, значит необходимо сформировать больше информационных стендов и площадок.

3. Необходимо больше внимания уделить изучению предмета «Этика деловых отношений».

4. Больше использовать инновационные методы обучения: круглые столы, познавательные беседы, выдача информации на электронных носителях.

Знание организационной культуры в студенческой группе позволяет:

1. В учебной и учебно-методической работе сформировать систему студенческого самоуправления воспитательной работой, организовать самостоятельную работу студентов.

2. Использовать инновационные методы обучения: работа малыми группами; организация дискуссий, которые позволяют выделить

неформальных лидеров в группе, определить направления учебно-воспитательной работы; отбирать и применять социально-психологические тренинги для повышения уровня групповой сплоченности и корректировки системы ценностей организации.

В итоге следует подчеркнуть: каждый ВУЗ обладает культурой, даже если она выражена исключительно через обоюдное недоверие. Хотя существует и такое мнение, что о культуре следует говорить лишь там, где группе удалось достичь стабильности и когда можно обратиться к общей истории развития. Это суждение имеет право на существование в отношении групп, но не крупных организаций, которые сами состоят из мелких сообществ, находящихся одновременно на различных стадиях развития и имеющих тем самым признаки сильных или слабых организационных культур. Сильная культура не только создаёт преимущества для организации. Следует иметь в виду, что сильная культура является в то же время серьёзным препятствием на пути проведения изменений в организации. “Новое” в культуре вначале всегда слабее. Поэтому считается лучше иметь умеренно сильную культуру в организации.

Организационную культуру ГГТУ им. П.О.Сухого можно охарактеризовать как умеренно сильную, т.к. в целом имеют место представления о ценностях и убеждениях, и существует согласие по поводу того, что в данный момент является правильным, важным и действительным.

УДК 332.72(470)(075.8)

Ляшенко В.В.

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК НЕДВИЖИМОСТИ

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель доктор пед. наук профессор
Володько В.Ф.*

На кафедре «Менеджмент» БНТУ разрабатывается курс по подготовке менеджеров – управляющих недвижимостью. Он будет