

- дифференциация студентов по успеваемости, в основе которой лежит объективная оценка достигнутых ими результатов (блочно-модульная система обучения);
- повышение достоверности оценки в силу того, что ее величина определяется по совокупности выполнения различных видов учебной работы в течение всего семестра, а не только на экзамене;
- создание специального учебно-методического обеспечения, предусматривающего подборку специального материала, разработку системы разноуровневых заданий, учитывающих индивидуальность знаний и умений студентов, проведение различного рода консультаций.

Рейтинговая система контроля и оценки знаний используется кафедрой высшей математики БГАТУ около десяти лет, которая применяет модульно-рейтинговую систему обучения. Опыт применения данной системы показывает ее преимущество перед обычной системой образования. Рейтинговая система контроля знаний исключает контроль как «карательную» меру (этим отличаются вузы Западной Европы), контроль ради контроля (присуще, наверное, всему постсоветскому образовательному пространству), контроль заученного, лишь как проверка памяти, пассивного усвоения материала во время сессии.

В вузах наряду с образовательными, мировоззренческими, воспитательными и развивающими целями обучения, существенную роль играют практические цели обучения. Праксиологический подход предполагает проникновение в закономерности преобразования практики с позиций «умного делания», изменяющего действительность, и построение деятельности на основе этих закономерностей. Праксиологический подход к обучению заключается в эффективной организации учебного процесса, при которой достигается высокое качество результатов деятельности. Данный подход предполагает четкую постановку целей обучения по каждому занятию и разделу программы в целом; мотивацию познавательной деятельности; целостность построения учебно-воспитательного процесса; учет профессиональной и практической направленности межпредметных связей; интенсификацию процесса обучения; рациональное использование учебного времени.

Данный метод широко используется кафедрой высшей математики в работе со студентами инженерных специальностей БГАТУ. Так в разделе «Комплексные числа» для студентов энергетического факультета специально рассматриваются вопросы применения комплексных чисел в электротехнике: комплексная форма записи синусоидального тока, комплексное сопротивление электрической цепи. Изучение таких разделов, как «Дифференциальные уравнения» и «Операционное исчисление», сопровождается решением ДУ и систем ДУ, составленных для конкретных электрических цепей. Изучение специальной дисциплины «Теоретические основы электротехники» дает богатый учебный материал для иллюстрации такого раздела математики, как «Элементы теории поля». Таким образом, параллельное изучение курсов высшей математики и основ электротехники помогает лучше усвоению обеих дисциплин при условии согласования их учебных программ.

Внедрение инновационных методов обучения является важным фактором при подготовке молодых специалистов. Выигрывают все: сам студент приобретает навыки, которые пригодятся ему в течение всей жизни, в каких бы отраслях народного хозяйства он ни работал — самостоятельность суждений, умение концентрироваться, постоянно обогащать собственный запас знаний, обладать многосторонним взглядом на возникающие проблемы, уметь целенаправленно и вдумчиво работать —, а общество получает грамотного специалиста, который, обладая вышеперечисленными качествами, сможет эффективно решать задачи, поставленные перед ним.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

С.С. Масловская, ст. преподаватель

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели. Существует несколько определений организационной культуры:

- усвоенные и применяемые членами организации ценности и нормы, которые определяют ее поведение;
- атмосфера или социальный климат в организации;
- доминирующая в организации система ценностей и стилей поведения.

Исходя из этих определений, чаще всего организационная культура определяется как совокупность идей, взглядов, ценностей, разделяемых всеми членами одной организации, которая задает людям ориентиры их поведения и действий. Идеи, взгляды, ценности могут быть абсолютно разными, в том числе и в зависимости от того, что лежит в основе: интересы организации в целом или интересы ее отдельных членов. К ценностям относятся в первую очередь цели, характер внутренних взаимоотношений, ориентированность поведения людей. Дисциплина, исполнительность, новаторство, инициатива, степень конформизма, трудовая, профессиональная этика и пр.

Ценностные ориентации передаются сотрудникам через средства духовного и материального окружения организации — стиль поведения и общения, символику и традиции и, несомненно, являются ядром организационной культуры. Именно ценности, разделяемые и декларируемые основателями и наиболее авторитетными членами организации, зачастую становятся тем ключевым звеном, от которого зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, а, следовательно, обеспечивается достижение целей организации. Ключевые ценности, будучи объединенными в систему, образуют философию организации, отвечающую на вопрос, что является для нее самым важным. Философия отражает восприятие организацией себя и своего предназначения, задает главные направления деятельности организации, формирует позицию в отношении ее управления (стиль, мотивационные принципы, порядок разрешения конфликтов и пр.) и создают основу ее имиджа, то есть представления о ней у окружающих.

На сегодняшний день все меньшую роль играют такие ценности, как послушание, власть, централизм, и все большее: коллективизм, ориентация на потребителя, личное творчество, умение идти на компромиссы, децентрализация, служение обществу.

Формирование и изменение организационной культуры зачастую происходит под влиянием таких факторов как:

- концентрация внимания высшего руководства. Обычно то, на что обращают серьезное внимание руководители, о чем они часто говорят как об имеющем важное значение для организации, постепенно превращается в предмет внимания и заботы сотрудников и включается в число норм, на базе которых складывается поведения людей в организации;

- реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации. В случае, когда в организации возникают критические ситуации, сотрудники организации испытывают обостренное чувство беспокойства. Поэтому то, как руководство подходит к разрешению проблем кризисной ситуации, чему оно при этом отдает предпочтение, находит свое дальнейшее проявление в формировании системы ценностей и верований, которые приобретают характер реальности для членов организации;

- отношение к работе и стиль поведения руководителей. В силу того, что руководители занимают особое положение в организации и на них обращено внимание сотрудников, стиль их поведения, их отношение к работе приобретают характер эталона для поведения в организации. Работники организации сознательно или неосознанно подражают своим действиям под ритм работы руководителя, дублируют его подход к выполнению своих обязанностей и тем самым как бы формируют устойчивые нормы поведения в организации;

- поощрения сотрудников. На формирование организационной культуры большое влияние оказывает то, по каким критериям происходит поощрение сотрудников. Члены организации, осознав то, за что они получают вознаграждение либо же наказание, достаточно быстро формируют для себя представление о том, что хорошо, а что плохо в данной организации. Усвоив это, они становятся носителями определенных ценностей, закрепляя тем самым и определенную организационную культуру;

- отбор, назначения, продвижения и увольнения персонала из организации. Так же, как и в случае с поощрением, критерии, используемые руководством при отборе на работу в организацию, при продвижении сотрудников и их увольнении, оказывают очень сильное влияние на то, какие ценности будут разделяться сотрудниками организации, и следовательно, играют существенную роль при формировании организационной культуры.

Каждый из факторов формирования организационной культуры требует использования определенных приемов, позволяющих добиваться успеха при сознательном формировании и изменении организационной культуры. Однако следует отметить, что если организационная структура относительно легко может быть подвергнута изменениям, то изменение организационной культуры представляет собой очень сложную, а иногда и невыполнимую задачу.

Изменить уже сложившуюся организационную культуру непросто. Легко предсказуемые препятствия и сложности связаны с необходимостью изменения приобретенных сотрудниками мотивационных установок, сложившихся отношений, с перераспределением внутриорганизационных ролей и изменением организационных структур, которые в совокупности поддерживают и обеспечивают функционирование традиционной организационной культуры. При изменении организационной культуры очень важно соблюдать постепенность и поэтапность нововведений. Кроме того, очень важно, чтобы элементы новой корпоративной культуры не вступали в явное противоречие с существующей системой ценностей компании. Также необходимо, чтобы новые культурные ценности принимали и поддерживали все высшие руководители организации, демонстрируя свою приверженность им на собственном примере. Только в этом случае "переоценка корпоративных ценностей" может не только пройти безболезненно, но и в дальнейшем будет способствовать процветанию организации.

Особую роль для организационной культуры играет миссия, организации и ее задачи, определяемые ее основателем и продолжаемые руководством организации в последствии. Основатели формируют исходную культуру, определяя образ будущей компании. На стадии выполнения стратегии значительные усилия направляются на то, чтобы привести организационную культуру в соответствие с выбранной стратегией. Члены организации должны знать реальную миссию своей организации. Это поможет им сформировать понимание собственного вклада в выполнение организацией своей миссии.

Так что же оказывает влияние на формирование, поддержание и развитие организационной культуры? Исследования показывают, на сегодняшний день, далеко не все руководители и представители кадровых служб четко представляют, что стоит за словами «организационная культура». Редко кто понимает, что организационная культура — это что-то более широкое, чем производственная эстетика или чистота и порядок на рабочих местах и в бытовых помещениях. Организационная культура — это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми неписаными правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации. При этом речь идет об убеждениях и ценностях, которые в большей или в меньшей степени разделяются подавляющим большинством членов организации. Было бы наивно, рассматривая крупную организацию, говорить о какой-то единой организационной культуре, пронизывающей все ее подразделения. Содержание работы, личность руководителя и стиль руководства, которого он придерживается в своей работе, особенности психологического климата в трудовом коллективе — эти и другие факторы оказывают свое влияние на организационную культуру конкретного подразделения.

Проведенный опрос на тему «Организационная культура: аудит и мониторинг» среди 42 белорусских организаций среднего уровня показал, что на 27 % опрошенных организаций не проводятся исследования организационной культуры, 23 % проводят исследования 2–3 раза в год, а 20 % — один раз в год. Можно сделать вывод, что тема мониторинга организационной культуры становится актуальной и руководители организации все больше задумываются об этом инструменте. Хотя, что делать с результатами исследования, понимают не все.

Понимание роли и значения организационной культуры для успеха в реализации не только краткосрочных, но и долгосрочных стратегических целей и умение «выстраивать», вырастить, формировать желательную организационную культуру является важнейшим условием успешных организационных изменений. Наши организации только тогда смогут реально конкурировать с западными компаниями, когда смогут сравняться с ними не только по технической оснащенности, но и по искусству управления социальной структурой, составляющей ядро организации.