

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

В. Н. Родина

*Кандидат социологических наук, доцент,
Тюменский государственный
нефтегазовый университет,
г. Тюмень, Россия*

THE PECULIARITIES OF DEVELOPING STUDENTS' CREATIVITY IN MODERN UNIVERSITY

V. N. Rodina

*Candidate of Sociological Sciences,
assistant professor,
Tyumen State Oil-and-Gas University,
Tyumen, Russia*

Summary. The majority of modern universities doesn't give due attention to development of organizational culture in educational institution, considering this tendency, in contrast with learning activity, as secondary. At the same time organizational culture of university has influence not only on students' progress in studies, but also on their creative activity, promoting the development of creative potential of future specialists and, as the result, the acceleration of the processes of their social adaptation in modern labor market. In the article it is analyzed the peculiarities of developing organizational culture in the institute of higher education, aimed at development of students' creative potential.

Keywords: organizational culture in the institute of higher education; creative potential; creative activity; development of organizational culture in the institute of higher education.

Организационная культура вуза представляет собой неформализованную или частично формализованную систему ценностей и норм поведения, правил, обычаев и традиций, принимаемых и разделяемых администрацией учебного заведения, педагогическим коллективом и студентами; являющихся продуктом их совместной деятельности; направленных на понимание ими миссии, целей и задач вуза и учебного процесса.

Развитие организационной культуры – сложный процесс, который должен учитывать стратегические и оперативные задачи образовательного учреждения. Кроме того, организационная культура вуза, в отличие от предприятия, обладает своими специфическими особенностями, такими как наличие множества субъектов организационной деятельности, их существенное статусное различие и др. Поэтому процесс развития организационной культуры предполагает не стихийные, а целенаправленные изменения, осуществляемые поэтапно [2, с. 34].

О. В. Устинова, В. А. Гарабажий полагают, что основным принципом развития организационной культуры высшего

учебного заведения является соответствие культуры всем элементам системы управления вуза. На практике этот принцип означает, что при разработке или внедрении изменений в стратегию, структуру и в другие элементы системы управления высшим учебным заведением необходимо оценивать степень их реализуемости в рамках существующей организационной культуры и при необходимости разрабатывать программу по ее изменению [3, с. 203–204].

Развитие организационной культуры возможно только на основании ее предварительного анализа и оценки. Поэтому для выявления проблем в организационной культуре вуза, препятствующих развитию творческого потенциала и творческой активности студентов, необходимым представляется реализация следующего алгоритма действий:

- выявление уровня творческой активности студентов;
- исследование ценностных ориентаций студентов;
- исследование доминирующих мотивов, лежащих в основе учебной, профессиональной и творческой деятельности студентов;

– оценка влияния организационной культуры на творческую активность студентов вузов;

– выявление проблем в организационной культуре вуза, препятствующих развитию творческого потенциала и творческой активности студентов.

Нельзя не согласиться с мнением Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, что «изменение культуры затрагивает отношения, сформировавшиеся за длительный период, поэтому процесс является сложным и болезненным для организации» [1]. Это обусловлено тем, что при изменениях в организационной культуре возникают проблемы, связанные с сопротивлением сотрудников этим изменениям. В отличие от предприятия, в вузе проблема сопротивления изменениям будет еще более актуальной в силу многочисленности участников организации, различных по возрасту, уровню образования, статусу, а также наличию множества субкультур [3].

Развитие организационной культуры вуза, способствующей развитию творческого студенческого творчества, предполагает изменения в каждом из элементов организационной культуры высшего учебного заведения, а именно: морально-психологическом климате коллектива; образовательном процессе; внеучебной и воспитательной работе; традициях; миссии, стратегии.

При внедрении мероприятий по изменению обозначенных элементов оргкультуры необходим постоянный процесс информирования сотрудников и студентов вуза о том, что важно для организации, почему это важно. Это поможет существенно уменьшить уровень сопротивления преподавателей и студентов привносимым в оргкультуру изменениям.

Библиографический список

1. Организационное поведение. – 2-е изд., доп. и перераб. / под ред. Г. Р. Латфуллиной, О. Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2010. – 460 с.
2. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом : учеб. по кадровому менеджменту для студ. вузов / Тюм. гос. нефтегазовый университет. – М., 2004.
3. Устинова О. В., Гарабазий В. А. Ценностные ориентации студенческой молодежи // Вестник Казанского государственного технического университета им. А. Н. Туполева, 2010.

Bibliograficheskiy spisok

1. Organizatsionnoe povedenie. – 2-e izd., dop. i pererab. / pod red. G. R. Latfullinoy, O. N. Gromovoy. – SPb. : Piter, 2010. – 460 s.
2. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie personalom : ucheb. po kadrovomu menedzhmentu dlya stud. vuzov / Tyum. gos. neftegazovyy universitet. – M., 2004. – S. 34.
3. Ustinova O. V., Garabazhiy V. A. Tsennostnyie orientatsii studencheskoy molodezhi // Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo tehnikeskogo universiteta im. A. N. Tupoleva, 2010. – S. 203–204.

© Родина В. Н., 2014.