

Членство в ЕС открывает выход на Общий рынок ЕС, а также может обеспечить доступ к западным ноу-хау и финансовым ресурсам, поможет интегрироваться в мировую экономику.

Однако имеются негативные последствия расширения ЕС на Восток для стран – членов ЕС. Так, по мнению ученых, существует проблема адаптации сельского хозяйства стран ЦВЕ к европейским стандартам.

Расширение Европейского Союза на Восток привело к тому, что в настоящее время он имеет с Республикой Беларусь общую границу протяженностью в несколько сотен километров. Этот факт вынуждает наполнить новым содержанием как европейскую политику Беларуси, так и политику ЕС по отношению к Беларуси.

В долгосрочной перспективе в результате расширения ЕС возможно увеличение притока инвестиционного капитала и прямых иностранных инвестиций в Беларусь со стороны Евросоюза. Объясняется это тем, что инвестиционный капитал развитых стран Западной Европы постепенно передвигается с Запада на Восток по мере расширения ЕС. Положительным моментом присоединения новых членов является предоставление этими странами режима торговых преференций Беларуси как стране, непосредственно граничащей с ЕС.

Имеются, однако, и негативные моменты последствий расширения Европейского союза для торговых интересов Республики Беларусь. В частности, это автоматическое использование вновь вступившими странами систем технических норм и стандартов Европейского Союза. Важно учитывать технические требования ЕС по вопросам безопасности и экологии, под которые попадает промышленная продукция.

<http://edoc.bseu.by>

*И.Д. Литвинко  
ГГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)*

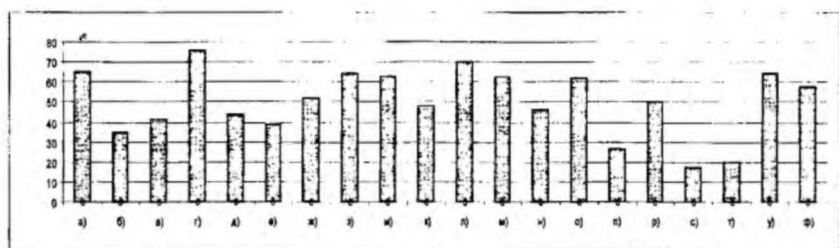
### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Высшая школа должна готовить квалифицированного работника, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Решение этих задач невозможно без формирования достаточно сильной организационной культуры каждой из студенческих групп.

Что же такое «организационная культура»? На мой взгляд, организационная культура – это исторически сложившаяся система общих традиций, ценностей, символов, убеждений, формальных и неформальных правил поведения членов

организации, выдержавших испытание в течение нескольких десятков лет. Оценка организационной культуры ВУЗа проводилась с помощью метода анкетирования. Опрошены студенты очной формы обучения ГГТУ им. П.О. Сухого специальности «менеджмент» (9 групп).

В ходе исследования было выделено двадцать элементов организационной культуры, которые представлены ниже на диаграмме (см. рисунок).



Предполагаемая схема направлений оценки организационной культуры специальности «Менеджмент», пример оценки организационной культуры:

а – отношения в малой группе (65); б – отношение к большой группе (35); в – отношение преподавателей ВУЗа к студентам (41); г – отношение преподавателей ВУЗа к студенту (76); д – отношение студентов к деканату (44); е – отношение студентов к учебе (39); ж – отношение студентов к будущей специальности (52); з – отношение студентов к мнению других (64); и – отношение к закону (63); к – отношение к богатству (48); л – отношение к справедливости (70); м – отношение к свободе (63); н – отношение к труду (46); о – индивидуализм (62); п – коллективизм (26); р – легенды (50); с – традиции, обычаи, ритуалы, обряды (17); т – символы (20); у – этикет (64); ф – отношение к инновациям (58)

Организационную культуру (ОК) студенческих групп специальности «менеджмент» можно назвать умеренно сильной, так как 55 % элементов ОК развиты на 50 % и более, а структура ценностей близка к разработанному эталону. В то же время есть резервы, за счет которых можно повысить эффективность самостоятельной работы студентов, связанные с высоким уровнем индивидуализма, невысоким стремлением к обучению, относительно невысоким рангом трудовых ценностей.

Прежде всего, необходимо создание новых и более активное использование имеющихся информационных стендов и площадок, для демонстрации достижений лучших студентов в учебе, науке, спорте, искусстве. В связи с низким развитием таких элементов организационной культуры, как традиции, обычаи, обряды необходимо в план учебно-воспитательной работы кафедры включить организацию встреч в неформальной обстановке, комплексные творческие вечера, посвященные специальности «менеджмент».

Больше необходимо использовать инновационные методы обучения, способствующие тренингу группового взаимодействия и сплочению групп, такие как работа малыми группами, деловые игры, тренинги. С преподавателями необходимо проводить дополнительные занятия по обучению новым психолого-педагогическим методам работы со студенческой группой.