

существует уже излишек магазинов. Они приводят следующие примеры: многочисленные слияния компаний и поглощение одной компании другой; застой и спад валовой прибыли; невыгодное инвестирование; увеличение конкуренции в ценах и расходах на рекламу; снижение рознично-рыночной способности.

Некоторые компании развивались и процветали в этот период путем тщательного отбора и расстановки, путем поощрения покупательских расходов, путем придания товару разнообразия. Кроме того, многие торговцы получили хорошую прибыль во время потребительского бума начала 90-х гг.

Однако, имея в виду вышеперечисленные факты, ожидается, что для розничных торговцев Великобритании будущее будет очень сложным, а для некоторых из них – даже проблематичным.

#### *Abstract*

*The article concentrates on the economy of services in Great Britain after the World War II. The author points out the fact of tremendous growth of the retail industries in the UK with the changes of the relationships of producers and sellers. The problems which the owners of supermarkets and hypermarkets faced with are mentioned.*

## **ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СУБКУЛЬТУРЫ “ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТУДЕНТА”**

*О. Сиднин*  
Поволжская академия  
государственной службы, Россия

Система высшего образование в России эволюционировала на протяжении долгих лет, а современная практика обучения давно доказала свое право на существование. И как устоявшемуся типу организаций ВУЗу присущ определенный тип организационной культуры вместе с которой, имманент-

тно, приходит ряд интересных и частично опасных культурно – психологических “издержек”.

Организационную культуру в данном случае следует понимать, как структурированный способ думать, чувствовать и реагировать группы людей, главным образом принимаемый и передаваемый посредством символов. Сердце культуры составляют традиционные идеи (произведенные и отобранные культурой) и ценности, которые с ними связаны.

Основные элементы культуры: понятия, отношения, ценности, правила и стандарты. В данном случае эти элементы надо рассматривать в рамках системы высшего образования.

Практически всем известна история о молодом специалисте, который после окончания учебного заведения полный надежд и нереализованных потенциалов приходит в фирму и слышит от руководителя, обидные и вместе с тем знаковые в данной ситуации слова: “Забудь ты все эту глупость, которой тебя учили в институте”. Возникает вопрос, почему же возникает этот разрыв между субкультурами работы и учебы, почему навыки полученные в институте оказываются невосребованными и как с этим бороться?

На первый взгляд ВУЗ — открытая информационная система. Но это лишь отчасти так. Да, никто не ограничивает студентов и преподавателей от связей с “внешней средой”, от контактов по усвоению элементов других организационных культур. Но практически все информационные связи студент — преподаватель связанные с процессом обучения, главной целью пребывания в ВУЗе, происходят внутри системы. То есть класс людей, которые профессионально учат, допустим, менеджменту, порождает не класс менеджеров, а класс “учащихся менеджменту”, рождаются не специалисты различных профилей, а, в лучшем случае — “профессиональные студенты”.

Под влиянием довлеющей культуры цели, ценности и способ мышления выгодные студенту стратегически, подменяются другими, выгодными с позиции тактики, с позиции учебы. Но самое опасное, что этот процесс часто не рефлексирован и ведет к формированию нерациональной модели поведения. Еще В. Парето ввел понятие “логическое” и “нелогическое” поведение и в данном случае студент с точки зрения долгосрочной перспективы крайне нелогичен.

Полностью решить эту проблему в рамках сложившейся системы образования невозможно, да и вряд ли необходимо.

Но осознать ее наличие и выработать программу коррекции формируемой высшим образованием организационной культуры, психологии студенчества, по моему мнению, нужно уже сейчас.

Процесс сопротивления формированию психологии “профессионального студента” труден и подвластен интеллектуально-волевым решениям, лишь в случае осознания проблемы. Культура является результатом длительного процесса становления, утверждения, адаптации и обучения. Изменение элементов культуры, усвоенных как свои личные персоналом организации, сталкивается с проблемой отхода от устоявшихся взглядов на жизнь, в силу болезненности и дискомфорта процесса отказа от привычки. Осознание проблемы именно студентом и является ключевым фактором возможности ее решения, так как дает возможность активно относиться к своему личностному и интеллектуальному росту. Помочь здесь может план саморазвития, где сопоставлены необходимые навыки и возможные способы их получения, в том числе и вне Вуза. Но этому процессу должен предшествовать некий толчок. И особая заслуга и талант преподавателя, если он сумеет его дать.

Ведь основная задача студента не сдать что-нибудь, на наиболее положительную оценку, а прийти к финишу пятилетнего марафона с развитым мышлением и речью, активной жизненной позицией, осознанно работающим над своим личностным ростом и, по возможности, более интегрированным в “реальную жизнь”.

### *Abstract*

The paper states that there are contradictory influences on the process of formation of a manager. On the one hand, the aim of business education is to develop a specialist well equipped for conditions of real business life. On the other hand, organizational culture of an educational institution does not facilitate development of managerial skills. The problem is the existing resistance of the organizational culture. It's necessary to 1) be aware of the problem; 2) to start acting (personal action plan, for example).