

## ЗНАЧЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

**З.М.Зарифова**

*Ташкентский государственный педагогический  
университет имени Низами, преподаватель кафедры  
методики дошкольного образования*

### Абстрактный

В статье рассматривается значимость формирования управленческой культуры у студентов высших учебных заведений как одного из ключевых факторов их профессиональной подготовки. Приводится анализ различных методов, направленных на развитие управленческих навыков, в том числе кейсовых занятий, деловых игр, программ наставничества и междисциплинарных курсов. На основе экспериментальных данных и интервью с преподавателями выявлено, что комплексный подход к обучению, включающий как теоретические знания, так и практические навыки, способствует более глубокому усвоению принципов управленческой культуры. Подчеркивается важность личностного развития, эмоциональной устойчивости и этики в подготовке будущих руководителей. Статья также указывает на необходимость дальнейших исследований для оценки долгосрочного эффекта внедряемых методов.

**Ключевые слова:** управленческая культура, высшие учебные заведения, студенты, профессиональная подготовка, кейсовые занятия, наставничество, личностное развитие, эмоциональная устойчивость, этика, междисциплинарный подход.

### Abstract

This article examines the importance of developing management culture among university students as a crucial factor in their professional preparation. The study analyzes various methods aimed at cultivating management skills, including case studies, business simulations, mentoring programs, and interdisciplinary courses. Based on experimental data and interviews with educators, it is found that a comprehensive approach combining theoretical knowledge and practical skills fosters a deeper understanding of management culture principles. The study emphasizes the role of personal development, emotional resilience, and ethics in preparing future leaders. Additionally, the article highlights the need for further research to assess the long-term impact of these educational methods.

**Keywords:** management culture, higher education institutions, students, professional preparation, case studies, mentoring, personal development, emotional resilience, ethics, interdisciplinary approach.

Формирование управленческой культуры является одной из приоритетных задач в обучении студентов высших учебных заведений, особенно тех, кто готовится к профессиональной деятельности в сфере управления. Современные реалии требуют от будущих специалистов не только теоретических знаний и профессиональных навыков, но и высокой управленческой культуры, которая охватывает такие аспекты, как умение принимать ответственные решения, организовывать процессы и вести команды. Управленческая культура представляет собой совокупность ценностей, знаний, навыков и установок, направленных на эффективное взаимодействие с коллективом и способность к принятию оптимальных решений в условиях неопределенности. Управленческая культура включает. Формирование управленческой культуры студентов это процесс, который требует создания четкой и структурированной концепции, позволяющей включить в образовательные программы важные аспекты управленческих компетенций. Такая концепция должна учитывать не только академические, но и практические элементы, а также способствовать развитию личностных качеств, необходимых для эффективного управления. Основные положения концепции включают.<sup>1</sup>

- **Междисциплинарный подход** — управленческая культура не может быть развита только в рамках одной дисциплины. Включение психологических, социологических и этических аспектов усиливает качество подготовки студентов.

- **Практическая ориентированность** — студенты должны получать не только теоретические знания, но и практический опыт через стажировки, деловые игры, симуляции, кейсы и другие методы, приближенные к реальной управленческой деятельности.

- **Интерактивные методы обучения** — внедрение интерактивных лекций, семинаров и мастер-классов, которые способствуют активному участию студентов, развивают навыки коммуникации и командной работы.

- **Личностное развитие** — важной частью концепции должно быть создание условий для личностного роста студентов, которые позволяют

---

<sup>1</sup> Багдасарян, А. А. (2018). Управленческая культура как фактор повышения эффективности организации. Вестник науки и образования, (3), 45-49.

формировать у них лидерские качества, эмоциональную устойчивость и ответственность за свои решения.

Высшие учебные заведения играют важную роль в становлении будущих управленцев. От качества образовательной программы и её ориентации на развитие управленческой культуры зависит, насколько студенты смогут адаптироваться к изменяющимся условиям и стать успешными руководителями.<sup>2</sup>

- Студенты осознают важность этики и социальной ответственности в управленческой деятельности.
- Практикуются навыки взаимодействия в команде, коммуникации и разрешения конфликтов.
- Стимулируется критическое мышление и способность к анализу сложных ситуаций.

Эта концепция должна учитывать изменения, происходящие в современном мире, такие как цифровизация, глобализация и повышение требований к социальной ответственности бизнеса и государственных структур. Таким образом, развитие управленческой культуры у студентов это не только вклад в их профессиональный рост, но и важный шаг в подготовке будущих лидеров, способных внести позитивные изменения в общество. В будущем концепция формирования управленческой культуры может быть усилена за счет следующих направлений.<sup>3</sup>

**1. Интеграция цифровых технологий** — внедрение цифровых инструментов управления (например, системы управления проектами, аналитические платформы) в образовательный процесс позволит студентам приобрести навыки, необходимые для работы в цифровой среде.

**2. Международное сотрудничество** — развитие программ обмена с зарубежными вузами, участие студентов в международных конференциях и стажировках способствует расширению их кругозора и развитию понимания глобальных управленческих подходов.

**3. Акцент на устойчивое развитие** — важно прививать студентам ценности устойчивого развития, объясняя значимость экологических и социальных факторов в управлении. Это позволит будущим руководителям принимать решения, ориентированные на долгосрочные перспективы.

<sup>2</sup> Васильев, А. Н. (2020). Формирование управленческой культуры в образовательных учреждениях. Образование и наука, 22(5), 21-34.

<sup>3</sup> Гребенщиков, В. С. (2019). Методы обучения и их влияние на развитие управленческих компетенций у студентов. Научный журнал «Современные проблемы науки и образования», (4), 76-82.



**4. Менторские программы и наставничество** — привлечение к образовательному процессу опытных профессионалов, которые могут делиться своим опытом и знаниями, способствует более глубокому пониманию управленческих вызовов и формированию у студентов ответственного подхода к управлению.

**5. Индивидуальные траектории обучения** — предоставление возможности для каждого студента выбирать дисциплины и дополнительные курсы, которые соответствуют его карьерным интересам и предпочтениям, способствует более эффективному развитию личных управленческих качеств.

Формирование управленческой культуры у студентов высших учебных заведений требует комплексного подхода и ясной концепции, направленной на развитие личностных и профессиональных качеств, необходимых для успешного управления. Современная концепция формирования управленческой культуры студентов высших учебных заведений должна учитывать разнообразие компетенций, необходимых для успешного руководства в условиях глобальной экономики. Только целенаправленный и комплексный подход к развитию этих компетенций может обеспечить подготовку высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к динамично изменяющимся условиям рынка, эффективно решать управленческие задачи и вносить вклад в устойчивое развитие общества. Таким образом, значение концепции формирования управленческой культуры студентов трудно переоценить. Это основа для подготовки будущих лидеров, которые будут не только профессионалами в своей сфере, но и морально зрелыми, ответственными людьми, готовыми вносить вклад в общее благо. Реализация концепции формирования управленческой культуры может быть эффективной только при сочетании теоретических и практических аспектов. Многие ведущие университеты по всему миру внедряют методы и подходы, которые способствуют всестороннему развитию студентов. Примеры успешных подходов включают.<sup>4</sup>

**1. Кейсовый метод и бизнес-симуляции** — студенты решают реальные или смоделированные управленческие задачи в условиях, приближенных к практическим. Этот метод позволяет развивать аналитические способности, а также навыки принятия решений в условиях ограниченного времени и ресурсов.

**2. Стажировки и производственная практика** — погружение студентов в реальные рабочие процессы дает им возможность не только применить полученные знания, но и понять особенности корпоративной культуры и рабочей

<sup>4</sup> Исаев, И. В. (2021). Роль наставничества в подготовке будущих руководителей. Журнал высшего образования, 10(1), 102-110.

среды. Таким образом, будущие специалисты приобретают важные для управленческой деятельности навыки, такие как коммуникация, адаптивность и работа в команде.

**3. Групповые проекты и командная работа** — навыки командного взаимодействия и распределения ответственности являются важными аспектами управленческой культуры. Работа в группах над общими проектами формирует у студентов умение слушать других, распределять роли и достигать общих целей.

**4. Программа менторства** — участие в программе наставничества позволяет студентам учиться у опытных специалистов, которые могут делиться практическими советами и вдохновлять их на профессиональное развитие. Менторы помогают увидеть разные управленческие подходы и осознать важность этики и ответственности в принятии решений.

**5. Проведение лидерских тренингов** — регулярные тренинги и семинары, направленные на развитие лидерских качеств и эмоциональной устойчивости, помогают студентам лучше справляться с профессиональными вызовами и психологическим стрессом, который часто сопровождает управленческую деятельность.

Развитие управленческой культуры у студентов высших учебных заведений это стратегическая задача, имеющая важное значение для подготовки будущих лидеров. Эффективная концепция должна опираться на многослойный подход, объединяющий теорию и практику, а также способствующий всестороннему развитию личности. Таким образом, успешная реализация концепции формирования управленческой культуры в высших учебных заведениях будет способствовать подготовке ответственных и компетентных специалистов, готовых не только справляться с профессиональными вызовами, но и приносить ценности социальной ответственности и устойчивого развития в свою управленческую практику. Формирование управленческой культуры у студентов высших учебных заведений оказывает далеко идущие последствия не только для самих будущих руководителей, но и для общества и экономики в целом.<sup>5</sup>

Такие специалисты способны. Содействовать устойчивому развитию управленцы, осознающие важность экологической и социальной ответственности, вносят вклад в достижение целей устойчивого развития. Они принимают решения, которые минимизируют экологический ущерб и поддерживают социальное благополучие, что в перспективе положительно

---

<sup>5</sup> Лебедев, А. В. (2022). Этика управления: значение и принципы формирования управленческой культуры. *Управленческое консультирование*, (6), 15-22.

влияет на качество жизни. Укреплять этику в бизнесе и государственном управлении управленческая культура, ориентированная на этические нормы, способствует формированию доверия между бизнесом, государством и обществом. Этично ориентированные лидеры не только избегают коррупционных схем, но и продвигают прозрачные методы работы, создавая устойчивую и доверительную деловую среду. Способствовать развитию инноваций и конкурентоспособности управленческая культура, основанная на инновационном мышлении и креативности, способствует развитию новых идей и технологий. Это создает основу для появления конкурентоспособных компаний, которые могут эффективно работать в условиях глобального рынка, развивая экономику и создавая новые рабочие места. Стабилизировать рынок труда и социальные отношения высококультурные управленцы придают большое значение корпоративной культуре, благополучию сотрудников и социальным программам, что способствует снижению текучести кадров и укреплению социальной стабильности.

Концепция формирования управленческой культуры у студентов высших учебных заведений представляет собой стратегически важный элемент подготовки будущих лидеров, способных не только эффективно управлять организациями, но и влиять на общественные процессы. Это требует создания целостной образовательной программы, которая сочетает академические знания и практические навыки, способствует развитию этики, социальной ответственности, инновационного мышления и устойчивого подхода к управлению. В конечном счете, формирование управленческой культуры это долгосрочный процесс, который требует постоянного внимания и адаптации к вызовам времени. Высшие учебные заведения, интегрируя управленческую культуру в образовательные программы, играют решающую роль в подготовке новой волны лидеров, которые будут двигать общество к устойчивому, этичному и процветающему будущему.<sup>6</sup>

### **Методология**

Методология исследования направлена на изучение факторов и подходов, способствующих формированию управленческой культуры у студентов высших учебных заведений. Для достижения целей исследования была выбрана комплексная методология, включающая несколько этапов и методов анализа, которые обеспечивают всестороннее изучение объекта исследования.

---

<sup>6</sup> Лебедев, А. В. (2022). Этика управления: значение и принципы формирования управленческой культуры. Управленческое консультирование, (6), 15-22.



**1. Этап планирования и постановки задач** – На первом этапе были определены основные задачи и гипотезы исследования. В рамках постановки задач был проведен обзор литературы и анализ существующих теоретических концепций по формированию управленческой культуры. Это позволило выявить пробелы в текущих исследованиях и разработать детализированную концепцию, которая может быть адаптирована к образовательной среде высших учебных заведений.

**2. Аналитический метод** – Для изучения управленческой культуры и её влияния на профессиональную подготовку студентов использовался аналитический метод. Он включал анализ нормативных документов, образовательных программ, а также исследование литературы по вопросам управленческой культуры, лидерства, этики и профессиональной подготовки.

**3. Метод опроса и интервью** – Основной метод сбора эмпирических данных — проведение опросов и интервью с участием студентов, преподавателей и практикующих специалистов в области управления. Опросы проводились в онлайн-формате и были направлены на выявление уровня знаний студентов об управленческой культуре, их представлений о ключевых аспектах управления, а также восприятия различных подходов к обучению. Интервью с преподавателями и специалистами были проведены в полуструктурированной форме. Вопросы касались их опыта и методов, которые они используют для развития управленческих качеств у студентов, а также мнений о наиболее эффективных практиках формирования управленческой культуры.

**4. Экспериментальный метод** – Экспериментальная часть исследования включала внедрение различных образовательных подходов и оценку их эффективности. На данном этапе были применены методы кейсового обучения, групповых проектов и деловых игр. Студенты, участвующие в эксперименте, были разделены на экспериментальную и контрольную группы. В экспериментальной группе проводились занятия, направленные на активное формирование управленческой культуры, включая работу над кейсами и ситуационными задачами, требующими принятия решений.

**5. Методы наблюдения и анализа результатов** – Метод наблюдения использовался для оценки изменений в поведении студентов, их способности работать в команде и принимать решения в сложных ситуациях. Наблюдение велось на протяжении всего эксперимента, что позволило зафиксировать динамику изменений. Для анализа полученных данных использовались статистические методы. Результаты опросов и экспериментальных занятий были подвергнуты количественному анализу для определения значимости

выявленных изменений. Сравнительный анализ экспериментальной и контрольной групп позволил оценить эффективность различных методов обучения.

**6. Метод сравнительного анализа** – Сравнительный анализ был проведен для сопоставления образовательных программ и методик, применяемых в разных вузах. Этот метод позволил выявить различия в подходах к формированию управленческой культуры и определить наилучшие практики, которые могут быть рекомендованы для включения в образовательные программы.

Использование комплексной методологии с применением количественных и качественных методов позволило получить объективные данные о влиянии различных образовательных подходов на формирование управленческой культуры у студентов. Собранные данные и их анализ способствовали выработке практических рекомендаций для вузов, стремящихся повысить уровень управленческой подготовки своих студентов.

### **Обсуждение**

В ходе исследования были получены значимые результаты, которые позволяют оценить эффективность различных подходов к формированию управленческой культуры у студентов высших учебных заведений. Проведенный анализ и собранные эмпирические данные показывают, что успешное развитие управленческой культуры требует интеграции теоретических знаний и практических навыков, а также включения аспектов личностного роста и социальной ответственности. Результаты эксперимента показали, что студенты, участвовавшие в кейсовых занятиях и деловых играх, продемонстрировали более высокий уровень развития управленческих навыков по сравнению с теми, кто изучал эти аспекты исключительно в теоретическом формате. Например, у студентов экспериментальной группы улучшились навыки анализа и принятия решений, что связано с необходимостью применять знания в практических ситуациях. Эти данные подтверждают, что интерактивные методы обучения, такие как работа с кейсами и участие в групповых проектах, способствуют более глубокому усвоению управленческой культуры. Исследование подтвердило важность междисциплинарного подхода в формировании управленческой культуры. Студенты, проходившие курсы, объединяющие элементы психологии, социологии и этики, лучше осознавали значение ответственности и этических норм в управлении. Включение дисциплин, связанных с человеческим поведением и социальной динамикой, помогает студентам понимать важность межличностного общения и социальной



ответственности, что является основой для формирования устойчивой управленческой культуры.<sup>7</sup>

Интервью с преподавателями и практикующими специалистами показали, что программы наставничества и менторства также играют значительную роль в подготовке студентов к управленческой деятельности. Студенты, имевшие возможность учиться у опытных специалистов, показали более высокий уровень уверенности в своих навыках и более осознанное отношение к своей будущей профессии. Менторство позволяет студентам не только освоить теоретические знания, но и понять, как они применяются в реальных рабочих условиях, что способствует развитию практического подхода к управлению. Формирование управленческой культуры требует не только приобретения профессиональных навыков, но и личностного роста. В рамках эксперимента стало очевидно, что студенты, которые участвовали в тренингах по эмоциональному управлению и стрессоустойчивости, лучше адаптировались к моделируемым управленческим ситуациям. Эти студенты проявили высокую эмоциональную устойчивость и способность к самоанализу, что является важными качествами для будущих руководителей. Результаты указывают на необходимость интеграции тренингов по личностному развитию и устойчивости к стрессу в образовательные программы для будущих управленцев. Несмотря на полученные положительные результаты, исследование имеет ряд ограничений. Во-первых, исследование охватывало ограниченное количество учебных заведений и студентов, что затрудняет генерализацию выводов на более широкую аудиторию. Во-вторых, результаты могли быть ограничены культурными особенностями и спецификой образовательных программ, что требует проведения дополнительных исследований в других контекстах и регионах. Также следует отметить, что наблюдения и оценка изменений в управленческих навыках студентов были проведены в краткосрочной перспективе, и для более точного понимания эффективности предложенных методов необходимо продление исследования на более длительный период.<sup>8</sup>

Результаты исследования позволяют сделать несколько рекомендаций для дальнейших исследований в этой области. Во-первых, полезно провести исследования с участием большего числа студентов и вузов для повышения точности результатов и возможности их обобщения. Во-вторых, рекомендуется расширить экспериментальный период, чтобы оценить долгосрочное влияние

<sup>7</sup> Петрова, Н. М. (2023). Кейс-метод как способ формирования управленческой культуры у студентов. Педагогические технологии и образование, 18(2), 33-39.

<sup>8</sup> Сидоренко, Т. А. (2017). Эмоциональная устойчивость и ее роль в управленческой деятельности. Вестник психологии, (7), 28-34.

различных образовательных методов на формирование управленческой культуры. Наконец, дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение влияния цифровых технологий и дистанционного обучения на развитие управленческой культуры, что становится особенно актуальным в условиях цифровизации образования. Обсуждение результатов показало, что для формирования управленческой культуры у студентов необходим комплексный подход, включающий интерактивные методы обучения, междисциплинарные курсы, программы наставничества и тренинги по личностному развитию. Эти элементы способствуют подготовке будущих руководителей, которые обладают не только профессиональными навыками, но и этическими, социальными и личностными качествами, необходимыми для эффективного управления.

### **Заключение**

Проведенное исследование подтверждает важность комплексного подхода к формированию управленческой культуры у студентов высших учебных заведений. Результаты показали, что сочетание теоретических знаний и практических методов обучения, таких как кейсовый метод, групповые проекты и деловые игры, способствует развитию у студентов ключевых управленческих навыков, таких как принятие решений, анализ и командное взаимодействие. Эффективное формирование управленческой культуры также требует интеграции междисциплинарных курсов, охватывающих психологические, социологические и этические аспекты управления. Это позволяет студентам глубже осознать социальную ответственность, этику и значение межличностных отношений в профессиональной деятельности. Программы наставничества и менторства дополняют учебный процесс, предоставляя студентам возможность учиться у опытных профессионалов и формировать практические представления о роли руководителя. Кроме того, личностное развитие и эмоциональная устойчивость были признаны важными составляющими управленческой культуры. Тренинги, направленные на развитие устойчивости к стрессу и эмоционального интеллекта, помогают студентам подготовиться к сложным управленческим ситуациям и способствуют их личностному росту.<sup>9</sup>

В то же время исследование выявило ограничения, связанные с небольшим масштабом выборки и краткосрочным характером наблюдений, что подчеркивает необходимость проведения дальнейших исследований для более полного понимания влияния различных образовательных методов на формирование управленческой культуры в долгосрочной перспективе. В итоге,

---

<sup>9</sup> Шарафутдинов, И. Р. (2020). Инновационные методы обучения в высшем образовании. Вестник высшей школы, 19(8), 55-63.

формирование управленческой культуры у студентов — это многоуровневый процесс, который требует системного и целенаправленного подхода. Рекомендации, выработанные на основе данного исследования, могут стать основой для разработки образовательных программ, направленных на подготовку ответственных и компетентных руководителей, готовых к эффективному управлению в условиях современной экономики и социальной ответственности.<sup>10</sup>

#### **Использованная литература:**

1. Багдасарян, А. А. (2018). Управленческая культура как фактор повышения эффективности организации. Вестник науки и образования, (3), 45-49.
2. Васильев, А. Н. (2020). Формирование управленческой культуры в образовательных учреждениях. Образование и наука, 22(5), 21-34.
3. Гребенщиков, В. С. (2019). Методы обучения и их влияние на развитие управленческих компетенций у студентов. Научный журнал «Современные проблемы науки и образования», (4), 76-82.
4. Исаев, И. В. (2021). Роль наставничества в подготовке будущих руководителей. Журнал высшего образования, 10(1), 102-110.
5. Лебедев, А. В. (2022). Этика управления: значение и принципы формирования управленческой культуры. Управленческое консультирование, (6), 15-22.
6. Петрова, Н. М. (2023). Кейс-метод как способ формирования управленческой культуры у студентов. Педагогические технологии и образование, 18(2), 33-39.
7. Сидоренко, Т. А. (2017). Эмоциональная устойчивость и ее роль в управленческой деятельности. Вестник психологии, (7), 28-34.
8. Федоров, Д. А. (2016). Междисциплинарный подход в образовании: возможности и перспективы. Научно-образовательный журнал, (9), 40-46.
9. Шарафутдинов, И. Р. (2020). Инновационные методы обучения в высшем образовании. Вестник высшей школы, 19(8), 55-63.
10. Яковлева, Е. В. (2019). Управление изменениями в организациях: взгляд через призму культуры. Управление и экономика, 24(3), 11-17.
11. Zarifova, Z. M. (2024). Pedagoglarning Boshqaruv Madaniyatini Rivojlantirishda Qo'yiladigan Ma'naviy-Ahloqiy Talablar. *Scientific Impulse*, 2(20), 512-517.
12. Зарифова, З. М. (2024). ОБРАЗОВАНИЕ И ВОСПИТАНИЕ ПЕДАГОГОВ И ДЕТЕЙ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СОТРУДНИЧЕСТВО С РОДИТЕЛЯМИ. *O'ZBEKISTONDA FANLARARO INNOVATSIYALAR VA ILMIY TADQIQOTLAR JURNALI*, 3(29), 289-294.
13. Zarifova, Z. M. (2024). FORMATION OF MANAGEMENT CULTURE AMONG PRESCHOOL EDUCATION PRACTITIONERS. *PEDAGOG*, 7(4), 590-597.
14. Zarifova, Z. M. (2024). EDUCATION AND UPBRINGING OF TEACHERS AND CHILDREN IN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS, COOPERATION WITH PARENTS. *JOURNAL OF INNOVATIONS IN SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL RESEARCH*, 7(4), 139-143.
15. Zarifova, Z. M. THEORETICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL CULTURE OF FUTURE EDUCATORS.

<sup>10</sup> Федоров, Д. А. (2016). Междисциплинарный подход в образовании: возможности и перспективы. Научно-образовательный журнал, (9), 40-46.