

ЦЕННОСТНАЯ ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖЕЙ РОССИИ, КИТАЯ И ИРАНА К РАБОТЕ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Захарова Л.Н., д.психол.н., профессор, зав.каф. психологии управления
Гадбеджи, З., аспирант,
Лиучуан Чжу, магистрант
НИУ ННГУ им.Н.И.Лобачевского*

Представлены результаты эмпирического исследования организационной культуры индустриальных колледжей России, Китая и Ирана, представлений студентов об организационных условиях современного успешного предприятия, их желаний и ожиданий об организационной культуре предприятий- наиболее вероятных мест их будущей трудовой деятельности. Проведен сравнительный анализ, раскрыты направления организационной социализации студентов.

Ключевые слова: колледжи, студенты, инновации, эффективное предприятие, организационная культура, ценности

VALUE READINESS TO WORK OF COLLEGE STUDENTS FROM RUSSIA, CHINA AND IRAN IN THE ORGANIZATIONAL CONDITIONS OF A MODERN ENTERPRISE

Zakharova L., Zahra Ghadbeigi, Zhu Liuchuan,

The results of the investigations of the industrial colleges organizational culture, the specifics of student ideas about the organizational culture of an effective enterprise and the characteristics of their desired job are presented. The relevance of the tasks of organizational socialization in Russian and Iranian colleges is shown.

Keywords: colleges, students, innovations, efficient enterprise, organization culture, values

Известно, что экономика России развивается медленно, темпы ее развития существенно ниже не только развитых стран, но и общемировых. В числе наиболее существенных факторов сдерживания экономического роста отмечается низкая производительность труда [1], обусловленная инновационной отсталостью многих российских предприятий. Проблема инновационного развития российской экономики регулярно обсуждается на высших уровнях государственного управления.

Немалый вклад в экономическое развитие страны вносит система среднего профессионального образования (СПО). Вместе с тем, если мотивационной и содержательной стороне подготовки студентов

колледжей уделяется большое внимание, то проблема готовности к организационным условиям современного инновационного предприятия, как правило, остается в тени. Организационные условия предприятий меняются, и в связи с изменением парадигмы социально-экономического развития страны, и в связи с устойчивым наступлением нового экономического уклада индустрии 4.0, создающим не только новые профессии, но и новые требования к работнику.

Социально-психологическим контекстом трудовой деятельности работников компании является ее организационная культура (ОК). В ней проявляются организационные условия компании, ее основу составляют ценности большей части персонала в отношении организационного развития и соответствующие им модели трудового и организационного поведения [2]. Ценности являются предикторами поведения. Поэтому одной из важных и актуальных задач системы образования, в том числе и среднего профессионального, является обеспечение организационной социализации, предусматривающей овладение студентами социальными ролями, характерными для той ОК, в контексте которой, предполагается, будут работать выпускники [3]. В тех непростых условиях, в которых развивается экономика современной России, речь, безусловно, идет об ОК перспективных предприятий, успешно входящих в новый технологический уклад. Это важный момент, поскольку, признавая важность практики для получения рабочего места после окончания колледжа [4], нужно понимать, к работе на каком предприятии социализируется выпускник, отдавая приоритет инновационным предприятиям.

Теоретический анализ и результаты эмпирических исследований показывают, что организационным фактором успешности вхождения в новый технологический уклад индустрии 4.0 для промышленных предприятий является рыночно-иерархическая модель ОК с выраженными инновационным и клановым компонентами. Рыночный компонент настраивает работников на достижение успеха в конкурентной среде, иерархический компонент в условиях промышленного производства и строительства обеспечивает точное соблюдение регламентов, инновационный компонент способствует принятию сотрудниками инноваций, обеспечивающих жизнеспособность и конкурентоспособность компаний, клановый компонент создает необходимый уровень человечности отношений [5].

Более детальному осмыслению формирования готовности студентов колледжей к работе в условиях современного предприятия может способствовать сравнительный анализ этого феномена в разных социально-экономических и культурных условиях. Так, одной из самых быстро развивающихся экономик современного мира является Китайская Народная Республика (КНР). Инновационность – главный вектор ее развития. К числу стран, испытывающих существенные проблемы

экономического развития, зависимость от сырьевого сектора и долговременное нахождение под санкционным давлением, относится Исламская Республика Иран, разработавшая и реализующая концепцию «экономики сопротивления», напоминая ситуацию военного времени. Эти страны решают общие с Россией задачи интенсификации и ускорения инновационного развития, решают с разной эффективностью, в разных социо-культурных и социально-экономических условиях. Их позиции в мировом рейтинге инновационности в настоящее время составляют Китай – 14е место, Россия 46е и Иран – 61е место [6]. Это, безусловно, отражается и на состоянии систем СПО.

К каким организационным условиям будущей трудовой деятельности ценностно готовы студенты колледжей этих стран? Проведено исследование, **цель которого:** выявить общее и отличительное в ценностных установках в отношении организационных условий места учебы и будущей трудовой деятельности студентов колледжей России, Китая и Ирана.

Методы: метод диагностики организационной культуры и ценностных организационно-культурных предпочтений (OCAI) К.Камерона и Р.Куинна [2], дополненный следующими вопросами: На предприятии с какими организационными условиями вы бы хотели работать? Какие условия будут, скорее всего, на том предприятии, куда вы придете работать после окончания колледжа? Предприятие с какими организационными условиями будет наиболее эффективно в современной экономике?

Для статистической обработки данных использованы непараметрические критерии Манна-Уитни и Вилкоксона.

Респонденты: студенты колледжей России и Китая (Нижний Новгород и Гуанси – типичные для своих стран города индустриального кластера), иранские студенты (Тегеран) программы «кардани», что соответствует возрастной группе, целям и содержанию обучения в российских и китайских колледжах. Из каждого города представлены по три колледжа. В исследовании в качестве респондентов участвовали только юноши (N=300) примерно в равных пропорциях по странам.

Анализ результатов. Полученные данные показали, что ОК колледжей (по оценкам студентов) существенно различаются. Если для российских колледжей доминирующим компонентом является клановый (34%), а остальные компоненты представлены примерно в разном соотношении, то в китайских колледжах все компоненты представлены сбалансированно, в иранских преобладает иерархический компонент, достигающий 40%. На втором месте клановый компонент – 32%, деловой и инновационный компоненты представлены с большим отрывом, особенно слабо представлен адхократический (инновационный) компонент. Это – абсолютный минимум. Что это означает на практике?

Это означает, что в российском колледже доминируют ценности отношений, и студенты могут довольно легко договариваться и между собой, и с преподавателями по значимым для них вопросам. Неформальные правила и регламенты регулируют образовательный процесс, а договоренности, устраивающие всех участников, позволяющие поддерживать вполне комфортный психологический климат в образовательном учреждении.

А чего же хотят в своих колледжах российские студенты? Для них желательно ослабить иерархический компонент ОК, что закономерно еще более снизит требовательность администрации и преподавателей к достижениям студентов.

В китайских колледжах, на первый взгляд, отличия от российских незначительны. Однако, можно видеть, что клановый компонент представлен статистически значимо меньше. Он по своей выраженности не выделяется среди остальных. Это означает, что за счет него студенты-китайцы не могут существенно повлиять на деловую атмосферу, порядок, требовательность и контроль со стороны администрации и преподавательского корпуса. Следовательно, такой достаточно высокий, но не превалирующий, показатель ценности отношений служит тому, чтобы образовательный процесс осуществлялся в психологически приемлемых условиях межличностного и управленческого взаимодействия. Это предположение подтверждается анализом желаний студентов относительно развития ОК колледжей. Они настроены поддержать ту сбалансированную ОК, которая сложилась. По оценкам студентов, сложившаяся ОК обеспечивает тот уровень профессиональной подготовленности, который они желали бы достичь.

В иранских образовательных учреждениях организационная ситуация принципиально другая. Явно доминирует иерархический компонент. Как правило, он проявляется в жестких требованиях к дисциплине, посещению занятий, выполнению учебных заданий, подчинению требованиям преподавателей и строгой отчетности. Это, на взгляд студентов, существенно снижает проявления креативности и не способствует подлинной деловой обстановке, где порядок должен бы поддерживаться не административным давлением, а пониманием необходимости и правильными алгоритмами реализации учебной деятельности. Студенты ищут компенсации в поддержании кланового компонента ОК. Они полагают сохранить имеющийся уровень поддержания отношений, принципиально усилить адхократический компонент: с 10% до 29%, понизить присутствие делового компонента с и так невысокого (19%), существенно более низкого, чем в России и Китае до 11% и существенным образом уменьшить присутствие иерархического компонента с 40% до 27%, приблизив его к уровню китайских колледжей. Это - эмоциональная реакция, которая своим результатом может иметь

существенное ухудшение делового климата в образовательном процессе, поскольку он воспринимается как продолжение и воплощение иерархии.

По данным таблицы можно видеть, что российские студенты хотели бы работать в таких же клановых организационных условиях, какие сложились в их колледжах. Китайские студенты желают получить рабочее место в условиях такой же ценностной сбалансированности, к которой они привыкли в колледже. Иранским студентам хотелось бы работать в кланово-иерархической модели ОК с выраженным иерархическим компонентом, что означает, что применительно к трудовой деятельности они уже не поддерживают идею приоритета инновационности, а хотят стабильности, характерной для иерархии и психологической комфортности, обеспечиваемой приоритетом отношений.

Таблица

Представления студентов колледжей России, Китая, Ирана об организационных условиях современных предприятий

Страна	Организационная культура предприятия															
	Желательная ОК				Представления о реальном и эффективном предприятии											
					К			А			Р			И		
	К	А	Р	И	Ре	Эф	W	Ре	Эф	W	Ре	Эф	W	Ре	Эф	W
Россия	36	23	23	18	32	32	-	22	23	-	23	26	*	24	19	**
Китай	26	22	26	26	27	28	-	22	22	-	25	24	-	26	27	-
Иран	30	28	18	25	19	22	*	24	28	*	27	16	**	31	35	*
U РК-КК	**	-	*	*	-	-		-	-		-	*		*	**	
U РК-ИК	*	*	-	*	*	*		-	*		*	*		*	**	
U КК-ИК	*	*	*	-	*	*		-	*		-	*		*	*	

В таблице: К – клановый, А – адхократический, Р – рыночный (деловой), И – иерархический компоненты ОК; Ре- представления об ОК предприятия - будущего места работы, Эф- представления об ОК эффективного современного предприятия

Но понимают ли студенты требования эффективной современной компании, и какой им видится реальная компания, в которую они придут в качестве работников?

Российские студенты полагают, что эффективная компания отличается на уровне организационных условий от той, в которую они реально придут, более высоким уровнем деловых отношений и существенно менее выраженной иерархией, но ценность отношений преобладает над всем. Т.е. можно видеть, что студенты далеко не в полной мере представляют ОК эффективной компании и характеризуются ценностной готовностью полагаться на договоренности, обусловленными отношениями, а не на внедрение инноваций и соблюдение производственных регламентов.

Китайские студенты, не отказываясь от довольно высокого уровня присутствия ценности отношений в ОК эффективного предприятия и сохраняя ценностный баланс, значительную роль придают иерархичности

в его ОК, что в этой ценностной сбалансированности, безусловно, позитивно. Кстати, можно видеть, что китайские студенты надеются начать работу именно на эффективном предприятии.

Иранские студенты в своих оценках существенно отличаются и от российских, и от китайских. Они, по их мнению, начнут свою трудовую деятельность совсем не на эффективном современном предприятии. Их ждут компании с высоким уровнем иерархии и производной от нее жесткой деловой атмосферой, лишенной достоинств позитивного психологического климата. В эффективной организации они усматривают еще больше иерархичности, но меньше деловой составляющей, больше инновационности и ценности отношений. С одной стороны, это легко понять, исходя из особенностей социально-экономической ситуации Ирана, но понятно и то, что такие особенности организационной ситуации сдерживают развитие, и это находит определенное понимание в студенческой среде.

Выводы: 1. Опыт колледжей КНР может рассматриваться как позитивный пример решения задач организационной социализации студентов для работы на современных промышленных предприятиях. Опыт образовательной системы Ирана показывает те проблемы, которые могут возникнуть и закономерно возникают, если происходит усиление иерархического компонента при решении задач перехода в инновационный формат развития. 2. В российских колледжах нередко сохраняется организационная культура с выраженным клановым компонентом, комфортная для участников образовательного процесса, но препятствующая современной организационной социализации студентов. 3.

Поскольку колледж как образовательное учреждение является социальным институтом, его концепция образовательного процесса может не только следовать за задачами экономического развития, но и ставить задачи на опережение. Это в полной мере относится к задачам организационной социализации, направленной на формирование психологической готовности к организационным условиям инновационных предприятий.

Литература

1. Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation - Economic forecast summary (November 2017). P.216–219. URL: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf>.

2. Cameron K.S, Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework. 3rd edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011. 288 p.

3. Захарова Л.Н. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности //Фундаментальные и прикладные исследования

современной психологии: результаты и перспективы развития / ответ ред. А.Л. Журавлев, В.А.Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2603–2611.

4. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Травкин П.В. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод // Вопросы образования. 2019. №1. С. 109-136.

5. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н.Новгород: ННГУ, 2017. 412 с.

6. Global Innovation Index 2019. Cornell CS Johnson College of Business. 451 p. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report>