

Секция «Психология»

Организационно-культурные предпочтения студентов вуза как показатель психологической готовности к работе в условиях инновационного предприятия

*Фарзалиева Адила ИльфанКызы*

*Студент*

*ННГУ - Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского,  
Факультет социальных наук, Нижний Новгород, Россия  
E-mail: adiliya1992@mail.ru*

Инновационная экономика, наука и образование является главными приоритетами национальной стратегии развития России в двадцать первом веке. Вместе с тем известно, что переход на инновационный путь развития происходит медленнее, чем ожидалось. Эксперты выделяют целый комплекс барьеров разной природы на пути этого перехода: от административных и финансовых [1] до психологических [3], среди которых особое место занимает организационная культура (ОК). Психологической основой ОК являются ценности [4], поэтому организационно-культурные предпочтения студентов можно вполне обоснованно рассматривать как показатель психологической (ценностной) готовности-неготовности к работе в условиях инноваций.

Проведено эмпирическое исследование, **цель** которого - выявить характеристики организационно-культурных предпочтений студентов вуза и сравнить их с организационно-культурными предпочтениями персонала предприятий с разной включенностью в инновационные процессы.

**Испытуемые:** 15 студентов пятого курса факультета социальных наук 15 студентов пятого курса финансового факультета, руководители, и исполнительский персонал инновационного высокотехнологичного производственного (25 человек) предприятия, 30 инженеров и 30 специалистов заводоуправления машиностроительного завода с серьезными проблемами модернизации (далее - ординарное предприятие).

**Методы исследования:** метод ролевых самоидентификаций М.Куна и Т.Макпартленда, метод диагностики организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна, методы математической статистики.

**Результаты:** ОК высокотехнологичного (ВТП) предприятия и ординарного предприятия (ОП) принципиально различны. Для первого характерен рыночно-адхократический тип ОК и по оценкам менеджера, и по оценкам персонала. Оценки ОК на ординарном предприятии разнятся в зависимости от категории персонала. Так главный инженер оценивает ОК как рыночно-иерархическую, инженерный корпус - как иерархически-рыночную, а специалисты заводоуправления - как иерархически-клановую. Таким образом, фиксируются различные оценки, что свидетельствует о том, что, во-первых, на предприятии отсутствует организационно-культурное единство и во-вторых, минимальное присутствие адхократической (инновационной) составляющей подтверждает на уровне диагностики факт принадлежности предприятия к категории технологически отсталых. Если присутствие инновационного компонента в ОК ВТП предприятия составляет по оценкам персонала от 28.3% до 37.2%. то на ординарном предприятии этот показатель варьирует от 11.5% до 12.9% (различия статистически значимы,  $p < 0.01$ ). ОК вуза, по оценкам студентов на обоих факультетах более аморфна, чем на предприятиях,

но наиболее выраженным компонентом является иерархический (31.6% на финансовом и 29.6% на психологическом). Заметим, что на ВТП иерархический компонент ОК представлен 13%, а на ОП колеблется между 35.5% и 43.3%. Таким образом, вуз по этому показателю значительно ближе к отсталому предприятию, чем к ВТП.

Анализ ОК-предпочтений персонала предприятий также принципиально отличаются. На ВТП персонал вместе с менеджером желает удержать рыночно-адхократическую модель ОК. На ОП персонал желает усилить клановый компонент до его полного приоритета: с 18.3% до 34% инженеры, с 28.4% до 44.7% специалисты заводоуправления за счет сокращения рыночного компонента до 18-20%. Эти результаты показывают консервативные установки персонала, высокий уровень неготовности ОП предприятия к необходимым изменениям.

ОК-предпочтения студентов имеют свои особенности. Общим является желание снизить иерархический компонент ОК и существенно увеличить клановый компонент: психологи с 21% до 29.3%, что статистически значимо ( $p = 0.01$ ), а финансисты с 22.7% до 28.3%, что можно рассматривать как устойчивую тенденцию. В этом просматривается общность вуза и ОП. Специфика состоит в том, что психологи желают статистически значимо усилить присутствие адхократического компонента (с 20.4% до 25.9%,  $p = 0.01$ ), а финансисты ориентированы на аморфный тип ОК. Привлекательный для студентов адхократически-клановый тип ОК не является характерным для ВТП, и это закономерно. Исследования показывают, что такой тип ОК обуславливает становление псевдоинновационности [3], поскольку не ориентирует работников на результативность.

Это подтверждают различия в самоидентификациях персонала предприятий с разной степенью вовлеченности в инновационные процессы и студентов вуза. В актуальных и перспективных самоидентификациях сотрудников ОП статистически значимо меньше профессионально-должностных ролей в сравнении с сотрудниками ВТП ( $p = 0.05$ ), что свидетельствует об их малой вовлеченности в трудовой процесс. То же наблюдается у студентов. Специфика состоит только в том, что у сотрудников ОП преобладают роли члена семьи, а студентов – роли частного лица. Вместе с тем, анализируя индивидуальные данные, можно выделить отдельных студентов, которые по своим ОК-предпочтениям и самоидентификациям соответствуют характеристикам сотрудников ВТП.

#### **Выводы:**

1. ОК-предпочтения могут служить показателями психологической готовности студентов к работе на предприятиях с разной степенью вовлеченности в инновационные процессы;
2. Около 70% студентов-психологов и 80% студентов-финансистов оказались по своим ОК-предпочтениям психологически не готовы к работе в условиях инноваций;
3. Представляется целесообразным осуществлять психологический мониторинг ОК вуза на предмет обеспечения преемственности с ОК предприятий, перспективных с точки зрения трудоустройства выпускников.

#### **Литература**

1. Дынкин А., Иванова Н. Инновационная экономика: глобальные тенденции и Россия // Проблемы теории и практики управления. 2008. - № 5. - С. 8-20.

2. Захарова Л.Н. Ориентация на деловые культуры как условие успешной подготовки организационных психологов // Психолог в современном обществе: от образования к профессиональной деятельности: колл. монография. Воронеж, 2007. С.311-322.
3. Захарова Л.Н. Психологические барьеры становления инновационной экономики в России // Социальная психология труда. Теория и практика. / Под ред. А.Л.Журавлева, Л.Г.Дикой. М.: ИП РАН. 2010. Т.2. - С. 313-330.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер. 2001.