

**Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий
России и Китая в оценках студентов и преподавателей**

Научный руководитель – Захарова Людмила Николаевна

Чжу Лиучуан У меня нет отчества

Студент (магистр)

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний
Новгород, Россия

E-mail: 1204003453@qq.com

Актуальность. Ключевой психологической характеристикой работников, востребованной в индустрии 4.0, является готовность к принятию инноваций. Практически во всех странах мира есть компании с разной вовлеченностью в инновационные процессы, и скорость перехода в инновационный формат развития является залогом их жизнеспособности. Одной из наиболее динамично развивающихся стран является Китайская Народная Республика, ее предприятия активно развивают программы, направленные на развитие ценностных инновационных ориентаций сотрудников [Завьялова, 2018, с.43-52]. Россия существенно отстает в инновационном развитии [Developments in individual OECD and selected non-member economies, 2017].

Большой вклад в экономическое развитие любой страны вносит система среднего профессионального образования. Рабочее место выпускника колледжа находится в конкретном социально-психологическом контексте, которым является 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. Ценности являются предикторами поведения, поэтому ценностная составляющая организационной социализации будущего работника имеет принципиальное значение [Захарова, 2017, с.2603-2611].

Главными агентами социализации и источникам формирования ОК в колледже являются преподаватели. Встают закономерные вопросы о том, какова ОК в колледжах, готовит ли она выпускников к работе на современном предприятии. Сравнение особенностей ОК в колледжах России и Китая может способствовать пониманию специфики готовности выпускников к работе на современном предприятии.

Цель исследования: выявить представления студентов и преподавателей индустриальных колледжей об ОК предприятий - будущих мест работы студентов как основу разработки программ организационной социализации.

Испытуемые: студенты и преподаватели колледжей России и Китая (Нижний Новгород и Гуанси - типичные для своих стран города индустриального кластера). Из каждого города представлены по три колледжа, занимающихся подготовкой специалистов для промышленных предприятий. В исследовании участвовали студенты-юноши (N=200) примерно в равных пропорциях по странам и по 15 преподавателей от каждого колледжа (N=90).

Метод исследования - метод диагностики ОК и ценностных организационно-культурных предпочтений (OCAI) К.Камерона и Р.Куинна [4]. Метод дополнен следующими вопросами: Какие условия будут, скорее всего, на том предприятии, куда вы придете работать (придут работать выпускники) 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.

Результаты. Исследование показало, что ОК колледжей (по оценкам студентов) существенно различаются. Для российских колледжей доминирующим компонентом является клановый (34%), а остальные компоненты представлены примерно в равном соотношении. По оценкам преподавателей, доминирует иерархический компонент - 33%. Различия в оценках преподавателей и студентов по этим показателям статистически значимы ($p \leq 0.05$). В китайских колледжах все компоненты представлены сбалансированно, и нет различий в оценке ОК между преподавателями и студентами.

Российские студенты желали бы еще более усилить клановый компонент - до 36%, сократив присутствие иерархического, преподаватели тоже желали бы усилить клановый компонент с 28% до 33% ($p \leq 0.05$), сократив присутствие делового и усилив инновационный. На практике это может привести к уходу от роли регламентов и правил, так необходимых в индустриальной сфере, к договоренностям и поддержке хороших отношений любой ценой, когда даже инновационность может приобрести характер псевдоинновационности. В китайских колледжах прослеживается стремление и студентов, и преподавателей удержать сложившуюся гармоничную ОК.

Более полную картину дает анализ представлений студентов и преподавателей об успешном предприятии и тех предприятиях, на которые придут работать выпускники.

Российским студентам кажется, что они придут работать не на эффективное предприятие, которое, по их представлениям, имеет ОК значительно более рыночную и менее иерархичную, чем те, на которых будут их рабочие места. Они полагают, что реальное и эффективное предприятия не различаются по уровню инновационности и доминанте ценности отношений. Преподаватели вполне адекватно оценивают ОК эффективной компании как более инновационную, более рыночную, менее клановую и менее иерархичную, чем те далеко неэффективные компании, в которые придут их выпускники.

Китайские преподаватели и студенты едины и в оценках реального, и эффективного предприятия, между которыми, на их взгляд, нет различий. Это можно объяснить только убежденностью студентов и преподавателей, что выпускники получают место работы в эффективных компаниях. Российские преподаватели считают эффективные предприятия значительно более инновационными, чем китайские (26% в России против 21% в Китае, $p \leq 0.05$). Возможно, это объясняется тем, что китайцы уже значительно больше, чем россияне, привыкли к инновациям, и они не акцентируют на них внимание.

Выводы. 1. В российских колледжах преподаватели правильно понимают специфику организационных условий современного эффективного предприятия, но, тяготея к ценностям отношений, не направляют серьезных усилий на организационную социализацию студентов, что снижает качество человеческого капитала выпускников.

2. В китайских колледжах наблюдается ценностная стагнация, последствиями которой может стать снижение инновационной направленности на развитие организационных условий в колледжах и в компаниях.

Источники и литература

- 1) 1. Завьялова Е., Алсуфьев А., Краковецкая И., Лицзюнь В., Ли Д. Развитие персонала в китайских инновационно-активных компаниях // Форсайт. 2018. Т.12. №3. С.43–52.
- 2) 2. Захарова Л.Н. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2603–2611.

- 3) 3. 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>
- 4) 4. 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.