

**Особенности организационной субкультуры научных и студенческих групп факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова**

**Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович**

*Курмелева А.И.<sup>1</sup>, Бычкова Е.А.<sup>2</sup>, Козырева О.М.<sup>3</sup>, Назаренко С.В.<sup>4</sup>, Котцов С.Д.<sup>5</sup>, Казакова А.М.<sup>6</sup>*

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии личности, Москва, Россия, *E-mail: kurmeleva.ai@gmail.com*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: kurmeleva.ai@gmail.com*; 3 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: kurmeleva.ai@gmail.com*; 4 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: kurmeleva.ai@gmail.com*; 5 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: kurmeleva.ai@gmail.com*; 6 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: kurmeleva.ai@gmail.com*

В современном обществе все больше организаций обращает свое внимание на управление персоналом с точки зрения психологии и личностного подхода [1; 5]. Университеты, институты и другие образовательные учреждения также являются организациями со своими особенностями взаимодействия, со своей культурой [2]. Для достижения поставленных перед учебным заведением целей важно учитывать особенности имеющейся культуры организации и субкультуры студенческих групп.

Настоящее исследование продолжает начатые в Научном студенческом обществе (НСО) работы по изучению особенностей организационной субкультуры на факультете психологии МГУ имени М.В. Ломоносова [3]. На начальном этапе объектом исследования выступило НСО факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова и входящие в него научные группы. В качестве гипотезы исследования выступило предположение, что научно-творческое образование (на примере НСО) тяготеет к особому типу субкультуры. Результаты исследования подтвердили гипотезу, с уточнением, что для НСО и научных групп характерна партиципативная организационная культура со значимым вкладом органической культуры, ценностей взаимоотношений и научного развития.

Продолжение исследования обосновано необходимостью увидеть более полную картину организационных субкультур среди учебных и научных групп студентов. Объектом второго этапа исследования, представленного в настоящей работе, выступили академические студенческие группы первого курса факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. Основные гипотезы исследования звучат следующим образом.

1. Существуют различия между организационной субкультурой студенческих и научных групп.

2. Организационная субкультура научных групп тяготеет к партиципативному типу, а студенческих групп - к органическому типу организационной культуры.

Суммарно в исследовании приняло участие 64 человека - 35 студентов академических групп (студенты первого курса, весенний семестр 2022 года) и 29 членов научных групп, входящих в состав НСО (от студентов первого курса до аспирантов, весенний семестр 2021 года). В качестве методик использовались «Опросник предпочтения типа организационной культуры» Т.Ю. Базарова, методика незавершенных предложений С.А. Липатова [1; 4]. Для обработки данных использовались программы Excel и SPSS Statistic 22. Методы анализа: факторный анализ, критерий Манна-Уитни для двух несвязанных выборок, а

также качественно-количественная обработка данных методики незавершенных предложений - контент-анализ.

В ходе исследования были получены следующие результаты.

1. Есть значимое различие в наличии органического и партиципативного типа в организационной субкультуре групп ( $p < 0,001$ ). В студенческой среде органический тип культуры представлен в большей степени, чем в научных, тогда как в научной среде партиципативный тип культуры представлен в большей степени, чем в студенческих.

2. Восприятие студентами организационной субкультуры студенческих групп описывается четырьмя факторами: 1) Поддерживающее общение с конкуренцией («Общение», «Поддержка», «Конкуренция»); 2) Нормативы («Структура», «Деятельность»); 3) Творчество («Творчество»); 4) Интерес («Интерес»).

3. Восприятие студентами организационной субкультуры научных групп описывается пятью факторами: 1) Вовлеченность в атмосферу команды («Общение», «Атмосфера», «Интерес»); 2) Создание нового продукта («Деятельность», «Творчество»); 3) Научное развитие («Наука», «Развитие»); 4) Структурирование деятельности («Структура»); 5) Поддержка («Поддержка»).

По результатам исследования можно сделать вывод, что гипотезы подтвердились - для студенческих и научных групп факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова характерны разные типы организационных субкультур. В студенческих группах более всего выражены ценности поддержки и общения, соблюдения нормативов, тогда как в научных группах - вовлеченности в атмосферу команды и создание нового продукта. Можно предположить, что в студенческих группах наиболее важно создание атмосферы, располагающей и к хорошему времяпровождению, и к достижению учебных целей, тогда как в научной среде основной целью является развитие исследовательских идей, открытие новых научных закономерностей и исследование реальности.

### Источники и литература

- 1) Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом // Теория и практика. М.: Юрайт. – 2014.
- 2) Базаров Т. Ю. Университетская бюрократия и проектное управление: делегирование vs централизация // Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21. – №. 2 (108).
- 3) Взорин Г. Д., Курмелева А. И. От логики ЕГЭ к логике сотворчества: как рефлексивные практики помогают раскрывать творческий научный потенциал студентов // Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами. – 2021. – С. 471-473.
- 4) Липатов С. А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс. – 2006. – С. 324-364.
- 5) Denison D. R. Corporate culture and organizational effectiveness. – John Wiley & Sons, 1990.