

Секция «Организационная психология в развивающемся мире»

**Организационная культура колледжей и предприятий в условиях перехода национальной экономики к инновационной модели развития**

**Научный руководитель – Захарова Людмила Николаевна**

*Савичева Анастасия Вячеславовна*

*Аспирант*

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

*E-mail: sav9497@yandex.ru*

Вектор государственной политики в РФ направлен в русло инновационно-технологического развития промышленных комплексов, прилагаются усилия по созданию необходимых условий для становления нового экономического уклада - индустрии 4.0. До 2020 года приоритетные направления инновационной революции были зафиксированы в Стратегии научно-технологического развития РФ [1]. По истечении срока реализации Стратегии эксперты подвели свои итоги [2], по которым можно судить о том, что реализация Стратегии прошла по инерционному сценарию, сосредоточившись на поддержании макроэкономической устойчивости в ситуации нестабильности внешне экономических и политических условий.

В контексте обобщения итогов важно оценить и то, как произошло наращивание инновационного потенциала в сфере образования, особенно в учреждениях среднего-профессионально образования (СПО), которые являются основными «поставщиками» специалистов для производственных предприятий. Важным вопросом является вопрос преемственности организационных условий колледжей и промышленных предприятий, поскольку организационные условия, проявляющиеся в организационной культуре (ОК), на инновационных предприятиях существенно отличаются от условий предприятий, не способных войти в новый технологический уклад [3]. ОК колледжей как в позитивном, так и в негативном ключе может повлиять на формирование ценностно-мотивационной готовности выпускника к работе на современном инновационном производстве.

Проведено эмпирическое исследование, имеющее цель выявить представления студентов колледжей об ОК учреждений СПО, а также об ОК производственных предприятий.

В число респондентов вошли студенты нижегородских технических колледжей второго и четвертого курсов обучения, прошедшие практическую подготовку на предприятиях города (N=171). Студенты, побывавшие на производственной практике, имеют возможность оценить сложившуюся на предприятии ОК.

В качестве метода исследования применен метод диагностики ОК и ОК предпочтений К. Камерона и Р. Куинна (Cameron-Quinn Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI) [4]. Содержание инструмента оценки адаптировано с учётом целевой аудитории и целей исследования. Таким образом студенты оценили реальную и предпочтительную ОК своего колледжа и производственного предприятия - будущего места работы (базы производственной практики). Для обработки полученных данных использовалось программное обеспечение IBM SPSS Statistics 26. Применялись методы описательной статистики, для статистической обработки данных использовался непараметрический критерий Вилкоксона.

Наиболее благоприятной ОК для развития ценностно-мотивационной готовности к принятию и внедрению инноваций является рыночно-адхократическая модель ОК. Обучение студентов в учебном заведении с преобладанием данного типа ОК будет способствовать формированию инновационных компетенций: креативности, творчеству, критическому мышлению, предприимчивости и др.

Получены следующие результаты, характеризующие представления студентов об ОК учебного заведения. Выявлено, что доминирующим компонентом ОК является иерархический (30%), однако студенты недовольны его преобладанием, поэтому хотят сократить его присутствие до 20% ( $p \leq 0,01$ ). Клановый и рыночный компоненты представлены примерно в равном соотношении (около 25%), в свою очередь обучающиеся желают максимально увеличить клановый компонент с 25% до 33% ( $p \leq 0,01$ ). Студенты хотят усилить ценности сплоченности и поддержки, сократив до минимума официальные правила и процедуры, так необходимые в промышленном производстве. Присутствие инновационного компонента студенты оценивают на 20%, демонстрируя свою готовность к новаторству и принятию инноваций, есть желание усилить адхократический компонент до 25% ( $p \leq 0,01$ ).

В целом студенты оказались удовлетворены ОК реального предприятия, на которое они придут работать, поэтому они не стремятся к работе в другой ОК. По их мнению, для российских предприятий доминирующим компонентом является клановый (28%), остальные компоненты представлены примерно в равном соотношении от 23 до 25%. Аналогично с ОК учебного заведения студенты желают максимально увеличить присутствие кланового компонента на предприятии с 28% до 33% ( $p \leq 0,01$ ), чтобы после завершения обучения попасть в среду хороших отношений и поддержки.

Выводы. 1. По оценкам студентов ОК промышленных предприятий (баз производственной практики) характеризуется клановой моделью ОК.

2. ОК колледжей по оценкам обучающихся соответствует иерархической модели.

3. Существует проблема преимущества организационных условий колледжей и промышленных предприятий, что в свою очередь не позволяет должным образом сформировать ценностно-мотивационную готовность выпускника колледжа к работе на современном инновационном производстве, ОК которого должна соответствовать рыночно-адхократической модели.

4. Установлено, что обучающиеся колледжей готовы к усилению инновационного компонента и принятию инноваций. Образовательные учреждения обладают потенциально благоприятной средой, однако для наращивания инновационного компонента является значимым уменьшение иерархических черт ОК колледжей.

### Источники и литература

- 1) Указ Президента РФ от 01.12.2016 № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.12.2016, № 49, ст. 6887.
- 2) Медовников Д.С. «Стратегия инновационного развития» провалилась» (2020) [электронный ресурс: Ведомости] URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2020/07/22/835097-strategiya-innovatsionnogo> (дата обращения: 28.02.2021).
- 3) Захарова Л. Н., Шилова Л. Н., Захра Гадбеджи, Лиучуан Чжу Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий России, Китая и Ирана в оценках студентов и преподавателей // Вопросы образования, №. 3, 2020. С. 234-254.
- 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. 288 p.