

Ценностная готовность и отношение к труду студентов индустриальных колледжей России и Ирана в условиях внедрения инноваций

Захра Гадбейги

Аспирант

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

E-mail: z.ghadbeigi@gmail.com

Отношение сотрудника компании к труду становится в условиях изменения технологического уклада одной из ключевых компетенций. Компаниям все больше нужны люди, вовлеченные в процесс труда, психологически готовые к постоянному обучению и самообучению, развивающиеся вместе с компанией, двигающейся в инновационном направлении [3]. Выпускники индустриальных колледжей, находясь на переднем крае индустриализации, не являются исключением. Востребованность этих качеств в таких странах, как Россия и Иран обусловлена еще и условиями беспрецедентного санкционного давления на экономику. Иран и Россия в настоящее время имеют схожие экономические задачи: не утратить инновационный вектор развития, когда санкции вынуждают менеджмент к принятию жестких решений, ведущих к усилению иерархического компонента в организационной культуре (ОК) компаний. В Глобальном индексе инновационности в 2022 году страны имеют близкие позиции в рейтинге 132 стран: Иран занимает 53е, а Россия - 47е место [4]. Вместе с тем известно, что иерархические условия, являются препятствием инновационному развитию [2]. Иран испытывает санкционное давление значительно более продолжительное время, чем Россия, поэтому выявление отношения к труду и готовности к работе иранских студентов в условиях современного предприятия может оказаться полезным для российской системы среднего профессионального образования и, наоборот, российский опыт подготовки современных специалистов интересен для Ирана.

Цель исследования: выявить общее и отличительное в ценностной готовности студентов индустриальных колледжей Ирана и России к работе в ОК инновационного промышленного предприятия.

Респонденты: 110 студентов-юношей трех российских и 100 студентов-юношей иранских индустриальных колледжей

Методы исследования: метод диагностики ОК и ценностных ОК предпочтений К.Камерона и Р.Куинна, снабженный дополнительными вопросами, касающихся знаний студентов о специфике организационных условий инновационных компаний, их желаний в отношении ОК будущего места работы, и метод оценки отношения к труду WorkBAT Дж. Спенса и А. Роббинса.

Результаты. ОК колледжей России и Ирана существенно различаются. В иранских колледжах доминирует иерархический компонент (40%), который студенты хотели бы уменьшить до 26.6% ($p \leq 0.01$). Студенты видят, как мало инновационности в колледжах (10%) и хотели бы поднять ее уровень до 29% ($p \leq 0.01$). Они знают технологическое отставание реального сектора экономики и уверены, что придут работать на предприятие с низким уровнем инновационности (17%), в то время как на эффективных предприятиях этот уровень должен быть, по их мнению, 28% ($p \leq 0.01$). Эти данные означают, что студенты считают, что их колледжи по уровню инновационности не соответствуют даже действующим предприятиям. Интересно, что их мнение о необходимом уровне инновационности соответствует экспертному мнению российского производственного менеджмента, полагающего необходимым уровень инновационности в 29% [2].

В российских индустриальных колледжах преобладает кланово-иерархический тип ОК, и студенты желали бы сохранения кланового компонента (36%) за счет снижения иерархического с 22% до 18% ($p \leq 0.05$). Однако, такое ослабление иерархического компонента в пользу кланового закономерно приведет к снижению качества человеческого капитала, создаваемого колледжами за счет падения личной ответственности студентов, роста пренебрежительного отношения к качеству собственной подготовки, к правилам и регламентам производства, псевдоинновационности, порождаемой низкой требовательностью к объективности показателей. Студенты российских колледжей не ориентируются в организационных условиях инновационных предприятий. Организационными условиями желаемого места работы считают, как и в отношении ОК колледжа, подавляющий приоритет клановых ценностей и снижение ценностей иерархических.

Закономерно в таких организационных условиях различия в отношении к труду. Консервативная ОК иранских колледжей и отсутствие надежд на работу в инновационной компании порождает низкий уровень активности и удовольствия от процесса труда. Более половины студентов (54.2%) слабо вовлечены в учебный процесс, мало активны. Высокая активность наблюдается у 6.8%. Удовольствие от учебы и труда получают только 7.2%. Отношение к труду студенты связывают с возможностью повышения активности при росте рыночной составляющей ОК, с ростом удовольствия от участия в усилении инновационных процессов.

В российских индустриальных колледжах низкий уровень вовлеченности выявлен у 37.5% студентов, но значительно большее количество получает удовольствия от учебы и трудовой деятельности (25%). Третья часть студентов показывает высокую активность.

Выводы. В России и в Иране существуют организационно-культурные барьеры привития студентам индустриальных колледжей инновационных ценностей. Эти барьеры порождают отношение к труду, не соответствующее запросам развивающейся экономики. Пример Ирана показывает неблагоприятное влияние доминанты иерархических ценностей на готовность к инновациям и отношение к труду. При постановке задач подготовки кадров в российских индустриальных колледжах целесообразно разрабатывать и реализовывать программы формирования не только ценностной готовности к работе в соответствующем типе ОК, но и знаний об организационных условиях современного предприятия как информационной основы всего образовательного процесса. Как в российских, так и в иранских колледжах существует актуальная задача высокой сложности: разработки социализационных программ, предполагающих становление готовности к инновационной деятельности в условиях ОК с выраженным иерархическим компонентом.

Источники и литература

- 1) 1. Грачев А.А. Организационная культура и жизнеспособность работника как факторы эффективности взаимодействия организации с VUCA-средой // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т.4. № 2. С. 28–43.
- 2) 2. Захарова, Л. Н., Леонова, И. С., Коробейникова, Е. В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий: Н.Новгород: изд-во ННГУ, 2017.
- 3) 3. Лобанова Т.Н., Захарова Л.Н. Психология труда Индустрии 4.0 // Организационная психология. 2020.Т.10. № 1. С. 194-207.
- 4) 4. Global Innovation Index 2022. What is the future of innovation-driven growth? 15th Edition/ Eds. S.Dutta, L.R. B.Lanvin, L.R.León, S.Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 2022. URL: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2022/