

Секция «Психология труда, инженерная психология, эргономика»

**теоретическая модель ценностной готовности к работе в организационных условиях инновационной компании**

**Научный руководитель – Захарова Людмила Николаевна**

*Захра Гадбейги*

*Аспирант*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Nizhny Novgorod,  
Россия

*E-mail: z.ghadbeigi@gmail.com*

Перед Ираном и Россией в глобальном контексте стоят во-многом схожие задачи экономического развития. Они связаны с переходом к новому экономическому укладу, базирующемуся на знаниях и инновационных технологиях. Это – непростая задача, поскольку в Иране и России наблюдается серьезное отставание в инновационном развитии. Обе страны находятся под жесткими санкциями Запада. Иран под санкциями уже более сорока лет, и его опыт может быть полезен России. В Глобальном индексе инновационности Иран в 2023 году занимает 62е место, а Россия – 51е из 132 стран, участвующих формировании индекса [4].

Научную и практическую актуальность приобретает раскрытие психологических механизмов становления инновационных ценностей субъектов труда и образования, а также разработка подходов к их формированию с результатом в форме ценностной готовности к трудовой деятельности в инновационной компании.

Ценностному компоненту психологической готовности принадлежит особая роль в силу того, что ценности являются предикторами поведения. Именно ценности определяют активность субъекта деятельности, обеспечивая ее направленность, успешность, отношение к учебе и труду.

Становление ценностной готовности (ЦГ) вполне обоснованно можно рассматривать, с позиций теории Т.Парсонса, как социальное действие, интерактивный процесс взаимодействия человека и социальной и организационной среды со сложной системной детерминацией на уровнях культуры общества, социальных контекстов, личности и организма [2]. В качестве детерминант ЦГ выступают ценности национальной культуры, содержащей базовые устойчивые этнокультурные ценности, проверенные временем, составляющие основу национальной идентичности, но далеко не всегда соотносимые с инновационным развитием. На следующем уровне детерминации принципиальное значение имеют ценности социальных контекстов, в которые включен и в которых осуществляет деятельность субъект. Эти ценности проявляются в характеристиках организационной культуры (ОК). К ним относятся ценности семейного, и образовательного контекстов, контекстов частной жизни. В России и Иране пройден длинный исторический путь иерархических ОК, в то время, как инновационная экономика требует для своего развития соответствующей ОК рыночно-адхократического типа с ценностями успеха к конкурентной среде и внутренней конкуренцией [1].

К личностному уровню детерминации ЦГ относятся индивидуальные ценности, мотивация и креативность, позволяющая справляться с турбулентностью внешней и организационной сред. В число организменных детерминант входят психофизиологические особенности субъекта. Среди тех, от которых зависит эффективность работы в инновационных условиях, содержащих риски и неопределенность, можно особо выделить работоспособность и стресс-устойчивость. При их дефиците субъект образовательной и трудовой

деятельности может утрачивать мотивацию и ценностно возвращаться к менее энергозатратным деятельностным проявлениям, характерным для иерархически-клановых ОК.

Эти уровни детерминации находятся в динамичной взаимосвязи. Так ценности национальной культуры естественным образом влияют на ОК, определяя их специфику в зависимости от усилий менеджмента. Личностный уровень детерминации находится под влиянием ОК и, в свою очередь, оказывает влияние на ее развитие.

На личностном уровне происходят наиболее драматичные психологические процессы. Здесь становление ЦГ проявляет себя во всей полноте как интерактивный процесс. Успех зависит от активности самого субъекта образовательной/трудовой деятельности по приведению своих характеристик в соответствие с требованиями ОК. Его активность, в свою очередь, зависит от мотивирующих влияний образовательного процесса, реализующегося в определенной ОК [3].

Можно обоснованно полагать, что ключевой детерминантой ЦГ являются ценности ОК. ОК образовательной организации и предприятия-места работы являются посредниками между требованиями и ожиданиями общества и человеком, субъектом учебной или трудовой деятельности. В ней он учится и работает, получает модели поведения и систему подкреплений. Это обуславливает актуальность исследования психологических механизмов влияния ОК на субъекта, порождающих его ценностную готовность/неготовность к той или иной образовательной или экономической парадигме.

Субъекты разных возрастов по-разному восприимчивы к ценностям ОК. Старший подростковый возраст и возраст ранней юности являются возрастом личностного самоопределения, поиском ценностей и личностных смыслов. Юноши и девушки являются той возрастной общественной группой, которая является наиболее восприимчивой в отношении инновационных ценностей. Однако их ценностные поиски опосредуются образовательным контекстом со своей ОК, контекстом ОК тех предприятий, где они получают первый опыт трудовой деятельности. Преподаватели образовательных учреждений и сотрудники компаний, участвующие в становлении ОК, в силу опыта, возраста, сложившихся ценностных установок могут не обладать необходимыми индивидуальными ценностями. Встает задача разработки специальных социализационных программ для преподавательского корпуса и студентов.

#### **Выводы.**

1. Ценностная готовность к работе в условиях инновационной компании может быть рассмотрена как системно детерминированное социальное действие. Ее ключевой детерминантой является организационная культура образовательного учреждения, места практик и последующей трудовой деятельности студентов.

2. Индустриальные колледжи находятся на переднем крае инновационных преобразований в экономике Ирана и России, поэтому ценностная готовность их студентов к работе в организационных условиях современного предприятия является непосредственной задачей для социализационных программ, разработать которые возможно только на основе соответствующих научных исследований.

#### **Источники и литература**

- 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. № 2(4). С. 28–43.
- 2) Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000. 880 с.

- 3) 3. Zakharova L., Saraliev Z., Gadbeigi Z., L. Chuan. Attitude to Labor among Learners of Industrial Colleges in Russia, China and Iran // Интеграция образования. 2022. Т. 26. № 3. С. 418–432.
- 4) 4. Global Innovation Index 2023 / Eds. S.Dutta, B.Lanvin, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 16th edition. URL: [https://www.wipo.int/global\\_innovation\\_index/en/2023/](https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/)