

Л. Н. Захарова

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УНИВЕРСИТЕТА В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ ДИАГНОСТИКИ И ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТА К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

L. N. Zaharova

University organizational culture in the context of diagnostics and forming of student readiness to work at modern enterprise conditions

The problem of stable connection absence between professional education and labour-market is of high importance at the present time. In this context, the author examines differences between organizational cultures of educational institutions and business enterprises. Assimilation of business values during the educational period of youths is offered as a part of the adaptation process for future job.

В условиях высокого уровня конкуренции между учебными заведениями высшего образования положение вуза на рынке образовательных услуг все больше зависит от спроса на его выпускников на рынке труда. Это в полной мере относится и к университетам. Как справедливо отмечает А. О. Грудзинский (эксперт по университетскому управлению), «перед началом новых процессов в образовании крупные российские университеты были монополистами в своих регионах, фактически наблюдалась региональная образовательная монополия или олигополия» [1, с. 30]. В новых условиях огромное число вузов формируют местные образовательные рынки, и предприятия получают значительно более широкие возможности в решении задачи кадрового обеспечения. Подбор кадров — существенная проблема практически для любой организации. Компании испытывают нехватку не персонала вообще (для большинства российских предприятий характерен скорее избыток персонала, чем его нехватка), а того персонала, который обеспечил бы своим трудом конкурентные преимущества предприятию. Для университетов, несмотря на традиционно высокий уровень подготовки выпускников, проблема их трудоустройства часто не менее, а даже более сложна, чем для других вузов, сразу принявших ориентацию на запросы рынка труда. Традиции университетов, сочетающие академическую свободу и управление в виде «иерархической департаментализации» [1, с. 40], не всегда способствуют адекватному по времени, формам и содержанию образования ответу вызовам внешней среды. Это обуславливает серь-

езные трудности адаптации выпускников на предприятиях, менеджеры которых заинтересованы в предельной минимизации адаптационного периода.

Именно эта проблема отсутствия устойчивой связи профессионального образования с рынком труда была подчеркнута Президентом РФ в ежегодном обращении к Федеральному собранию в качестве одной из наиболее актуальных проблем образования [2]. Известный эксперт по качеству человеческих ресурсов Ю. М. Забродин отмечает, что «качественный уровень работников российских предприятий существенно уступает уровню работников предприятий развитых стран Запада и продолжает снижаться» [3, с. 7].

Вместе с тем человек является важнейшим ресурсом любой организации. В глобальной экономике успех корпорации в большей степени зависит от ее интеллектуальных и системных преимуществ, чем от материальных ресурсов. Более того, способность мобилизовать человеческий интеллект и обратить его в полезную продукцию и услуги быстро превращается в главное качество эффективного руководителя современного типа. По данным известного экономиста Дж. Кендрика, в 1929 г. процентное соотношение значимости неосязаемого (человеческого) капитала и осязаемого составляло 30 : 70, в 1990 г. — 63 : 37, и эта тенденция усиливается [4, с. 85].

Казалось бы, новое время должно создать особую востребованность молодых специалистов, поскольку именно они обладают новыми знаниями, энергичны, амбициозны, имеют высокую работо-

способность, готовы к инновациям, свободны от стереотипов прошлого, т. е. представляют собой хороший ресурс для предприятий. Тем не менее на рынке труда достаточно много безработных выпускников вузов, в том числе университетов. Одно из требований, которые предъявляют работодатели, состоит в том, что молодой специалист должен иметь опыт работы. Нередко такое требование воспринимается как парадоксальное. Молодые специалисты недоумевают: как же получить опыт работы, если без опыта не берут на работу? Как относиться к такому требованию?

Устойчивость этого требования должна привлечь внимание системы образования к вопросу о том, что же реально скрывается за требованием опыта работы, что не обеспечивается системой образования и, следовательно, является слабым местом в системе подготовки выпускника.

Скорее всего, таких слабых мест немало. Но одно просматривается довольно отчетливо. Это — формирование деловых качеств специалиста. Качественный человеческий ресурс формируется задолго до того, как работник придет на предприятие, в организацию. Не менее 16 лет человек проводит в образовательных учреждениях, получая сначала среднее, а затем высшее образование. Исследования показывают, что молодые менеджеры в своем поведении воспроизводят более консервативные и неэффективные формы принятия решений и поведения, чем менеджеры с определенным стажем работы [5]. Поэтому неудивительно, что руководство фирм, действующих в рыночных условиях, предпочитает, чтобы молодые специалисты приобрели необходимые деловые качества не на их предприятиях, а где-то в другом месте. Показательно, что организации, работающие в бюджетном секторе, не выдвигают таких требований. И дело здесь не в разнице оплаты труда или, по крайней мере, не только в ней.

Одним из современных и весьма конструктивных подходов к анализу проблемы формирования деловых качеств является изучение культуры того организационного контекста, в котором происходит социализация специалиста. Анализ возможностей формирования деловых качеств молодого специалиста, выходящего на рынок труда, определение соответствия этих качеств запросам рынка во многом сводится к изучению и сопоставлению организационных культур учреждений системы образования и деловых организаций. Конечная цель — ответ на вопрос о наличии или отсутствии преемственности в организационных культурах об-

разования и бизнеса и о влиянии этих факторов на позиционирование молодого специалиста на рынке труда. Обоснованность такого подхода косвенно подтверждается тем, что, как показывают исследования, характеристики принятия решений молодыми менеджерами близки к характеристикам педагогов, т. е. устойчивые формы мышления и действия транслируются системой образования в более широкий социальный и экономический контекст [6].

Организационная культура (ОК) — это система ценностей, идей, обычаев, распространенных в организации, которые, взаимодействуя с формальной структурой, формируют нормы поведения, деловые качества людей. Важными проявлениями хорошей ОК являются высокое качество работы, эффективность, конкурентоспособность продукции, обслуживание потребителя, уровень инноваций, высокий уровень трудовых усилий, лояльность. Существующая в фирме система вознаграждений, ее политика и процедуры формируют типы поведения и установки, которые необходимы для достижения успеха. Как заметил Г. Шварц, известный американский консультант по вопросам корпоративной культуры, «культура определяет чувства, лежащие в основе поведения людей и их представлений о том, что они должны делать» [4].

Идентификация сотрудника с организацией означает, что он не только осознает идеалы фирмы, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности. В этом случае культурные ценности организации становятся индивидуальными ценностями сотрудника, занимая прочное место в мотивационной структуре его личности. Со временем человек продолжает разделять эти ценности уже вне зависимости от того, находится ли он в рамках данной организации или нет. Более того, такой работник становится мощным источником данных ценностей и идеалов в рамках сформировавшей его организации и даже вне ее.

Трудность поддержания требуемого уровня организационной культуры заключается в том, что вновь принятые сотрудники приносят с собой не только новые идеи, но и свои собственные ценности, взгляды, убеждения, а также установки иных организационных культур. Индивидуальные личностные ценности сотрудников могут существенно поколебать сложившиеся культурные ценности внутри организации. Именно поэтому менедж-

мент организации обычно обеспокоен возможностью негативного влияния на организационно-культурные процессы со стороны людей, не подготовленных к разделению ценностей складывающейся ОК и реализации поведения в соответствии с этими ценностями, поскольку люди, приходящие из системы образования, прошедшие в ней много лет, имеют, безусловно, очень стойкие ценностно-поведенческие установки, сложившиеся в этой системе и характерные именно для нее. И если они достаточно серьезно различаются с ценностями и формами поведения в деловой организации, то представляют собой, с одной стороны, барьер адаптации, с другой — угрозу для складывающейся в организации культуры. В социальной психологии хорошо известен либеративный эффект, состоящий во влиянии на поведение людей иной модели поведения, если она воплощает в себе характеристики, дающие позитивное эмоциональное подкрепление.

Понятно, что организационные культуры на предприятиях разного типа значительно различаются и должны различаться, поскольку у организаций разные предназначения, разные цели, разные приемлемые способы их достижения. Но это не снимает проблему преемственности организационных культур системы образования и организаций других типов, так как образование готовит специалистов не столько для себя, сколько для них. Вопрос только в нахождении баланса, который не лишит систему образования ее преимуществ, но и не ограничит возможности выпускников на рынке труда.

Поиск подходов к оптимальным культурным взаимопроникновениям связан с изучением культуральных различий и, следовательно, требует использования определенных типологий культур. Их существует довольно много.

Так, Л. П. Аксеновская выделяет три базовых типа культур в соответствии с тремя ведущими видами деятельности архаичного человека: культуры семьи, армии и церкви [7]. К. Камерон и Р. Куинн выделяют культуры клана, рынка, адхократии и иерархии [8]. М. А. Хитт пишет об открытой и закрытой культурах [4], Л. Н. Захарова — о культурах семьи и деловой организации [6]. Каждая типология создается под конкретные задачи, но все авторы концентрируют внимание на преобладающих организационных ценностях как регуляторах поведения людей в конкретной социальной группе.

Изучение вопросов специфики культур в общностях разного типа, культурных влияний на

формирование ценностей и поведения человека, трансляций культурных установок из одной общности в другую позволило сформулировать гипотезу, которая легла в основу эмпирического исследования.

Гипотезы исследования: 1. Существуют значимые различия в организационных культурах образовательных учреждений и деловых организаций. 2. Возможно сближение организационных культур образовательных учреждений и деловых организаций за счет введения форм обучения с заданными характеристиками ОК.

Цель исследования: определить неиспользованные организационные ресурсы управления образовательным процессом в подготовке специалистов для предприятий, работающих в системе рыночных отношений.

Процедура исследования. Исследование проводилось в два этапа. На первом этапе (2003 г.) решались следующие задачи:

- выявление особенностей организационной культуры вуза;
- выявление особенностей организационной культуры деловых организаций;
- определение ожиданий менеджеров в отношении тенденций развития ОК;
- осуществление сравнительного анализа ОК вуза и предпочтительной ОК по оценке менеджеров деловых организаций.

Испытуемые: пятьдесят студентов дневного отделения 4-го курса государственных вузов, сто пятьдесят менеджеров высшего и среднего уровня предприятий разных форм собственности г. Нижнего Новгорода.

На втором этапе (2003–2005 гг.) была разработана и апробирована форма учебной деятельности, влияющая на восприятие студентами организационной культуры вуза, оценены ОК-предпочтения в контексте вносимых изменений.

Испытуемые, контрольная группа: пятьдесят студентов дневного отделения 4-го курса государственных вузов; сорок менеджеров высшего и среднего уровня предприятий разных форм собственности г. Нижнего Новгорода.

Экспериментальная группа: 30 студентов 4-го курса, прошедших обучение по экспериментальной программе.

Экспериментальная программа представляла собой семестровый спецкурс «Организационно-психологическое консультирование», являющийся системообразующим курсом при получении специализации «Психология труда и организаци-

онная психология» на отделении психологии Нижегородского госуниверситета. Курс в рамках экспериментальной программы был дополнен спецпрактикумом «Психология мерчендайзинга». Принципиальными особенностями программы являлись следующие:

- основная идея — идея партнерства: подготовка организационного психолога — это подготовка профессионального партнера менеджмента предприятия, что предполагает развитие необходимых личностных, деловых и профессиональных качеств организационного психолога в соответствующей деятельности;

- проведение организационной диагностики по Камерону — Куинну с анализом организационных и личностных следствий той или иной организационной ситуации;

- реализация учебной деятельности с контролируемыми характеристиками деловой культуры с выраженным адхократическим компонентом: самостоятельное нахождение проблемной области; формирование команды под задачу с распределением обязанностей и персональной ответственностью; разработка деловых предложений и технических заданий, их обоснование в условиях конкурентных предложений; реализация; креативные решения; согласование предложений с менеджментом; внутригрупповая оценка количества и качества труда участников с рейтингом по персоналиям и пр.

Поскольку вводимые изменения, хотя и были весьма интенсивными, имели кратковременный характер и осуществлялись локально, речь не идет об изменении организационной культуры как системного и достаточно консервативного феномена. Вместе с тем оказалось возможным выявить изменения восприятия организационной ситуации по классическим культурным характеристикам и те студенческие ОК-предпочтения, которые явились результатами этого экспериментального влияния.

Методы исследования: теоретический анализ современного состояния проблемы организационной культуры как способа жизнедеятельности организации, косвенного метода управления и механизма трансляции ценностей и образцов поведения; опрос менеджеров разного уровня; наблюдение проявлений ОК; метод организационной диагностики ОК [8]; психодиагностический метод (диагностика структуры мотивации В. Э. Мильмана [9]).

Наблюдение осуществлялось на основе характеристик проявления ОК, выделенных Ф. Харрисом и Р. Мораном [10].

Интерпретация результатов осуществлялась на теоретической модели, получившей название «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» [8]. Привлекательность этого подхода состоит в том, что содержательно он полностью соответствует задачам совершенствования управления людьми в организации, проверен на практике и имеет надежный диагностический инструментарий.

Идеологи этого подхода К. Камерон и Р. Куинн выделяют два главных измерения в организационной культуре: стабильность — динамичность и направление ориентации менеджмента (вовне или внутри организации). Оба измерения образуют четыре квадранта, каждый из которых представляет группу критериев, по которым выносятся суждения об организации. В число критериев входят те составляющие ОК, которые определяют особенности жизнедеятельности организации и требования к человеку в ней (стратегические цели, стиль лидерства, критерии успеха, особенности управления и т. д.). На эти критерии вполне можно ориентироваться при постановке цели на изменение ОК.

Авторы этого подхода не ставили перед собой задачу разработать типологию на основе дифференциации базовых, общекультурных ценностей, их цели скорее прагматического плана, но анализ их модели позволяет увидеть возможность базовых ценностных различий по типам ОК: иерархия — ценность порядка, рынок — ценность успеха, клан — ценность человеческих отношений и адхократия — ценность творчества.

Результаты исследования и их анализ. Результаты исследования свидетельствуют о том, что для вуза, с точки зрения студентов, характерен аморфный тип ОК с устойчивым преобладанием кланово-бюрократического компонента. Это означает, что студенты реально чувствуют сочетание ориентации процессов на ценности межличностных отношений с налаженным внутренним порядком в плане контроля показателей и отчетности, стабильности процедур и гибкости в отношениях. Данные наблюдений в целом подтверждают результаты организационной диагностики (табл. 1).

Привлекает внимание то, что студенты не воспринимают хороший психологический климат клановости как фактор, способствующий творчеству. На первый взгляд может показаться, что именно хорошие отношения, отсутствие тревоги по поводу возможной критики нестандартного решения, отступления от установленных алгоритмов выступают в качестве стимула к творчеству. Но не слу-

Таблица 1

Проявления организационных культур школы, вуза и деловой организации в поведенческих характеристиках людей

Наблюдаемые характеристики (по Ф. Харрису, Р. Морану)	Организационная культура школы (реальность)	Организационная культура государственного вуза (реальность)	Организационная культура деловой организации (стремления менеджмента, по результатам опроса)
Осознание себя и своего места в организации	Учащийся — зависимое существо, к которому предъявляются достаточно высокие и определенные требования	Преподаватель — добрый, но в меру требовательный наставник. Студент — зависимое и опекаемое существо	Менеджер — твердый, требовательный руководитель. Исполнитель — инициативный и ответственный человек
Коммуникационная система и язык общения	Приоритет делового субординированного общения	Приоритет неформального общения. Сленг молодежной субкультуры у студентов. Культурная речь преподавателей	Словарь и манеры варьируются в зависимости от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организаций
Внешний вид и одежда	Есть тенденции к соблюдению определенного стиля	Свободная форма одежды и внешнего вида вплоть до самых экзотичных образцов	Разнообразие униформ и спецодежды, деловых стилей, опрятность, соблюдение корпоративных требований к внешнему виду (косметике, прическе и т. п.)
Как питаются люди	Процесс детерминирован правилами организации	Как и где угодно	Процесс детерминирован правилами организации
Осознание фактора времени, отношение к нему, его использование	Соблюдение временного распорядка	Свободное	Соблюдение временного распорядка
Дисциплина	Высокая	Низкая	Высокая
Пути разрешения конфликтов	В основном неформальные	В основном неформальные	В основном формализованные
Особенности ценностей	Процессы	Человек	Эффективность, конкурентоспособность
Процесс обучения	Строго детерминирован мало динамичным учебным планом	Детерминирован мало динамичным учебным планом	Детерминирован актуальными и перспективными вызовами конкурентной среды
Трудовая этика	Ориентация на показатели	Ориентация на интересы человека	Ориентация на интересы организации
Формы трудовой деятельности	Групповая под руководством преподавателя	Индивидуальная или под руководством преподавателя	Командная
Критерии эффективности усилий	Оценки	Оценки	Четкие критерии количества и качества

чайно авторы примененной типологии адхократичность связывают с ориентацией на внешнюю среду. Именно ее вызовы при определенном укладе организационных процессов стимулируют творчество, а не ориентация внутрь структуры, что характерно для кланово-бюрократического уклада. Присутствие творческих тенденций в этом типе ОК минимально: средняя оценка студентами присутствия творческой атмосферы в 2003 г. составляла

только 13,5 %, в 2005 г. — 15 % (различия статистически не значимы).

Заслуживает внимания довольно высокий показатель присутствия рыночных отношений в вузовской ОК. Детальное рассмотрение результатов по данным диагностики показывает, что кроме платы за обучение «рыночность» зафиксирована на уровне целей: студенты полагают, что в цели вуза входит подготовка конкурентоспособных спе-

циалистов, а эффективность оценивается востребованностью специалиста — выпускника вуза на рынке труда.

Интересно то, что при оценке желательных тенденций в изменениях ОК вуза студенты статистически значимо сокращают присутствие кланового компонента до 27,5–28,5 %, несмотря на то, что именно этот компонент создает ощущение комфорта пребывания в организации. Также, на их взгляд, необходимо сокращать бюрократический компонент и наращивать рыночные и адхократические отношения. Поскольку, судя по данным, студенты не слишком хорошо представляют себе проявления рыночной культуры в вузе, вполне вероятно, что за этим стоят осознаваемое желание и необходимость разворота организационных процессов вовне, приобретения внешних ориентиров развития, так как только это и может создать реальную конкурентоспособность со специалистами, получившими опыт работы в системе рыночных отношений. Необходимо отметить, что желательный рост адхократичности проявляется только как тенденция, а не устойчивый феномен. Оценивая эти данные с точки зрения предназначения системы образования, приходится признать, что в целом это — неблагоприятная тенденция недооценки роли творчества в работе организаций и личном труде.

Как же оценивают менеджеры существующую и желательную культуру организаций, ту культуру, в которую должны входить выпускники вузов? Сразу отметим, что значимых изменений в оценке актуальной ОК и ОК предпочтений менеджеров за период исследования не зафиксировано. Результаты исследования показывают, что в целом ОК деловых организаций оценивается менеджерами как бюрократическо-рыночная. Таким образом, с ОК вуза эта культура пересекается на уровне бюрократического компонента, т. е. непроходящего стремления к иерархичности, отчетности, стремления к стабильности не столько в результативности, сколько в благополучии показателей.

По оценке студентов, бюрократии в вузе много, но оценки менеджеров говорят о том, что в деловых организациях ее еще больше (28–29 % — в вузе и 32–35,6 % — на предприятиях).

Заслуживает внимания то, что менеджеры, в отличие от студентов, оценивают как достаточное присутствие рыночного компонента в ОК, хотя выраженность этого компонента примерно одинакова по оценкам студентов и менеджеров (23,8–25,7 % — в вузе и порядка 30 % — в деловой орга-

низации). Следовательно, то, что студентам представляется спасительным решением, менеджеры воспринимают иначе. Повышение эффективности предприятий они связывают с существенным сокращением бюрократических процедур (с 32–35 до 19 %) и существенным ростом адхократического компонента (с 14 до 37 %). Так же важным они считают сокращение клановости в ОК предприятий (с 21–22 до 14–15 %). Последствия доминирования клановости в ОК предприятия подробно проанализированы в статье автора [11].

Эти результаты делают понятными опасения менеджеров принимать на работу выпускников вуза без опыта работы. Они могут принести установки на клановость, от которой хотят уйти менеджеры. Кроме того, сами студенты признают слабость установок на творчество, а именно с творчеством связывают свои надежды менеджеры. Здесь не обсуждается вопрос о том, насколько правы менеджеры в оценках позитивного влияния на эффективность работы предприятия тех изменений в ОК, которые они считают важными. Главное состоит в том, каковы их предпочтения, поскольку на основе этих предпочтений они принимают те или иные решения, в частности и по приятию на работу выпускников.

Введение экспериментальной формы обучения существенно изменило восприятие ОК вуза студентами. Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что студенты экспериментальной группы (ЭГ) отразили изменение присутствия адхократического элемента ОК (с 15 до 23 %) и желают еще большего его роста — до 26 %, что вполне соответствует предпочтениям менеджеров, хотя все еще отстает от их видения оптимума. Не менее показательны и уменьшение присутствия рыночного компонента ОК в предпочтениях той же ЭГ. Столкнувшись с определенными и достаточно жесткими реалиями в области требований и оценивания количества и качества труда, студенты ЭГ стали меньше поддерживать увеличение рыночного компонента.

Более детально понять изменения в восприятии и оценке ОК студентами можно, обратившись к данным не по ЭГ в целом, а по подгруппам студентов, показавших готовность работать в новых условиях. Студенты, продемонстрировавшие готовность к работе в экспериментальных условиях (желание, активность, самостоятельность, креативность, высокие результаты, высокие рейтинги в групповой работе, большие затраты времени и пр.), обнаружили значимые расхождения в оценках характеристик ОК в сравнении со студентами, не го-

товыми психологически к новым условиям работы и явившимися поэтому балластом в рабочих группах. В связи с тем, что различий в академической успеваемости в выделившихся подгруппах нет и требования к практическим умениям были обычными — сбор информации, фотографирование, анализ данных, коммуникативные умения и пр., — можно полагать, что различия между сту-

дентами лежат преимущественно в области мотивации, что и подтвердилось при ее конкретном изучении (табл. 3). Поэтому студенты, показавшие высокую результативность — ЭГ1 (+), определяются как мотивационно готовые (МГ), а студенты, продемонстрировавшие низкие показатели в работе — ЭГ2 (–), определяются как мотивационно неготовые (МнГ).

Таблица 2

**Актуальные и предпочтительные для студентов и менеджеров
типы организационной культуры (2003, 2005 гг.)**

Группа испытуемых	Типы ОК											
	клан			адхократия			рынок			иерархия		
	есть	желат.	У	есть	желат.	У	есть	желат.	У	есть	желат.	У
Студ. 2003	33,5	27,5	*	13,5	17,5	—	23,8	35,0	*	29,2	20,0	*
Мен. 2003	21,1	14,5	*	14,0	37	**	29,3	29,2	—	35,6	19,3	**
W-критерий	*	**		—	**		—	*		*	—	
Студ. 2005 КГ	30,7	28,5	—	15,2	17,8	—	25,7	34,5	*	28.4	19.2	*
Студ. 2005 ЭГ	26,5	30,4	—	23,2	26,4	—	27,3	24,6	—	23,0	18.6	*
W-критерий C03-C05 КГ	—	—		*	**		—	*		—	—	
Студ. 2005 ЭГ1 (+)	27,5	20,5	*	24,7	33,3	*	25,5	27,3	—	22.3	18.9	*
Студ. 2005 ЭГ2 (–)	22,0	34,3	*	22,3	25,7	—	32,3	22,1	**	25.3	17.6	*
W-критерий Студ. ЭГ1(+)- Студ. ЭГ2(–)	*	*		—	—		*	—		—	—	
Мен. 2005	22,5	15	*	15	36,5	**	30,3	29	—	32.2	19.5	**
W-критерий. M03-M-5	—	—		—	—		—	—		*	—	
W-критерий. C03, 05-CЭГ	*	—		*	**		—	*		*	—	
W-критерий. Мен. 2005–ЭГ1 (+)	—	—		**	—		—	—		*	—	
W-критерий. Мен. 2005–ЭГ2(–)	—	**		*	*		—	—		*	—	

Примечание. С, Студ. — студенты; Мен. — менеджеры; КГ — контрольная группа; ЭГ — экспериментальная группа; У — достоверность различий по критерию Уайта; W-критерий — достоверность различий по критерию Вилкоксона; * — $p = 0,05$; ** — $p = 0,01$.

Таблица 3

**Особенности мотивации студентов с разной степенью готовности к работе
в условиях требований деловой творческой культуры**

Испытуемые	Средний балл	Мотивы						
		Ж	К	О	СС	ОА	ТА	СП
Студ. (МГ), 19 чел.	4,5	21,2	18,3	20,2	19,4	20,0	17,6	16,4
Студ. (МнГ), 11 чел.	4,3	19,4	23,6	24,3	18,1	14,2	15,1	15,2
Стат. значение								
W-критерия	—	—	*	*	—	*	*	—

Примечание. Ж — мотивы жизнеобеспечения; К — мотивы комфортных условий труда и жизни; О — мотивы общения; СС — мотивы социального статуса; ОА — уровень общей активности; ТА — мотивы творчества; СП — мотивы социальной полезности. W-критерий — достоверность различий по критерию Вилкоксона; * — $p = 0,05$.

Как показывают данные, представленные в табл. 3, материальные условия (фактор Ж), стремление получить высокий социальный статус (фактор СС) практически одинаково важны для студентов обеих подгрупп. Вместе с тем МГ-студенты статистически значимо обнаруживают мотивационную готовность проявить активность, пренебречь комфортными условиями жизнедеятельности, общением, если это необходимо, в то время как МНГ-студенты хотели бы иметь и деньги, и статус, но без затраты особых усилий. Эта неготовность затрачивать усилия для приобретения материальных и статусных преимуществ является косвенным указанием на неподлинность высокой материальной и статусной мотивации. Достаточно высокие показатели по мотивам жизнеобеспечения и социального статуса, неподдержанные активностью, обычно свидетельствуют о стереотипном отношении. Статистическая значимость различий не определена, но как тенденция заметна большая выраженность мотивации творчества у МГ-студентов. Различия в мотивации МГ- и МНГ-студентов имеют принципиальный характер. Эти различия показывают, что мотивация МНГ-студентов относится в основном к гигиеническим, или поддерживающим, факторам, а МГ-студенты работают в большей мере на основе собственно мотиваторов, что делает их совершенно разными работниками.

Итак, студенты МНГ воспринимали ОК как существенно менее клановую и более рыночную, чем МГ-студенты. Они выразили свои предпочтения по изменению ОК — резкое сокращение присутствия рыночного компонента (с 32 до 22,1 %) и увеличение кланового компонента (с 22 до 34,3 %) в то время как МГ-студенты готовы к еще большему сокращению клановости (с 27,5 до 20,5 %) без усиления рыночного присутствия. Адхократический компонент обе подгруппы оценивают примерно одинаково, но к увеличению его присутствия готовы только МГ-студенты. Следует отметить, что их оценки желательности перспектив роста адхократичности уже вплотную приближаются к предпочтениям менеджеров: 33,3 % у студентов и 37 % у менеджеров. Результаты проведенного исследования обращают внимание на новую организационно-психологическую проблему: каковы психологические детерминанты различного восприятия людьми одинаковых организационных условий? Решение этой проблемы важно и для совершенствования организационно-психологической составляющей профотбора, и для профориентацион-

ной работы на всех уровнях — от школы до вуза и служб занятости населения.

Сейчас довольно модными становятся тренинги трудоустройства выпускников. Не отрицая несомненной полезности обучения самопрезентации, ведению деловой беседы, мы считаем, что нельзя за несколько часов тренинга изменить установки и поведенческие стереотипы, сформировавшиеся за многие годы. Хорошая перспектива обозначена в результатах организационной диагностики студентов: в них отразилось то, что студенты сами вполне готовы к изменению ОК. Осталось поддерживать их ожидания, над чем и работают многие вузы. Результаты проведенного исследования показывают, что это вполне возможно.

Выводы

1. Результаты исследования подтверждают первую гипотезу исследования: существуют значимые различия в организационных культурах образовательных учреждений и деловых организаций. Для школы характерна ОК бюрократическо-кланового типа, для вуза — кланово-бюрократическая. В деловых организациях преобладает рыночно-бюрократический тип ОК (по типологии К. Камерона, Р. Куинна). Объединяющим элементом всех трех ОК является бюрократическая составляющая, необходимый атрибут любой организации. Заслуживает внимания тот факт, что в вузе по сравнению со школой компонент, сближающий ОК образовательного учреждения и деловой организации, ослабевает, создавая дополнительные трудности выпускнику за счет снижения у него уровня развития целого ряда деловых качеств (обязательности, готовности к строгой отчетности, контроля внешнего вида и пр.).

2. И студенты, и менеджеры считают, что преобладающие на настоящий момент типы ОК должны подвергнуться изменениям. Вузовская ОК станет совершеннее, если будет меняться, сокращая клановый и бюрократический компоненты и наращивая рыночный и адхократический. ОК деловой организации нуждается в освобождении от излишней бюрократичности, снижении клановости и наращивании адхократических черт. Общим недостатком в преобладающих типах ОК студенты и менеджеры считают клановость. Клановость снижает ориентированность во внешней среде, ее вызовах, что негативно сказывается на конкурентоспособности людей и организаций. Клановость создает возможность хороших межличностных от-

ношений, но снижает дисциплину, требовательность и ответственность. Студенты недооценивают, по сравнению с менеджерами, значение творчества в жизнедеятельности современных организаций, что может рассматриваться как неблагоприятная тенденция в подготовке специалиста.

3. Различия в ОК образовательных учреждений и ОК предприятий могут рассматриваться как определенный барьер в трудоустройстве выпускников и как фактор, затрудняющий социализацию выпускника на предприятии.

4. Подтверждена вторая гипотеза: введение в образовательный процесс форм обучения с характеристиками деловой культуры достаточно быстро находит отклик у студентов и отражается в особенностях восприятия ими культуры образовательного учреждения.

5. В ситуации изменения оргкультурных форм обучения достаточно ярко проявляются различия в готовности студентов работать в новых условиях. Эти различия не связаны с уровнем академической успеваемости. В их основе лежат различия в мотивации. Мотивационную основу готовности работать в условиях кланово-иерархической ОК составляют гигиенические, или поддерживающие, факторы. Адхократическо-рыночные условия ОК позитивно воспринимаются студентами, работающими на основе собственно мотиваторов (по Ф. Герцбергу).

6. Диагностика ОК и отслеживание динамики ее характеристик в восприятии студентов при введении тех или иных изменений в учебный процесс могут являться существенными элементами ориентировочной основы совершенствования вузовского образования. Безусловно, при этом необходимо учитывать сложность и длительность формирования ОК. Оперативная диагностика дает возможность только определения вектора развития, которое нуждается в систематической коррекции и поддержке.

7. Позитивные элементы ОК деловых организаций, обеспечивающие проявление и закрепление деловых качеств, в том числе ответственности, обязательности, инициативности и пр., вполне могут быть восприняты ОК образовательных учреждений. До сих пор они являются практически неиспользованным ресурсом, но психологическая

готовность студенчества к работе по обновленным правилам уже есть.

Результаты исследования позволяют рассматривать проблему преемственности ОК университета и деловых организаций в качестве проблемы стратегического управления. Они привлекают внимание к необходимости поиска баланса в сочетании компонентов различных ОК в университете, выдвижения проблемы осмысления и принятия требований деловых культур к выпускнику. Понятно, что проблема не так проста, как может показаться. Университетская ОК обеспечивает получение качественного образования, но создает трудности адаптации выпускников на предприятиях. Следовательно, нужно рассчитать и реализовать такие изменения ОК, которые не скажутся на качестве образования, не превратят университет в нечто ему противоположное по духу, но позитивно повлияют на трудоустройство и трудовую адаптацию выпускников.

Литература

1. Грудзинский А. О. Проектно-ориентированный университет. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2004. 371 с.
2. Путин В. В. Послание Федеральному собранию Российской Федерации // Росс. газ. 2004. 27 мая. С. 3–4.
3. Забродин Ю. М. Управление человеческими ресурсами как психологическая проблема // Прикладная психология. ПВ'97. С. 3–9.
4. Hitt M. A., Ireland R. D., Hoskisson R. E. Strategic Management: Competitiveness and Globalization. S-W College Publishing, 2003. 485 p.
5. Захарова Л. Н., Колосова В. В. Стереотипы в принятии решений молодыми менеджерами-производственниками // Проблемы практики и теории управления. 2002. № 2. С. 107–112.
6. Захарова Л. Н. Психология управления. Н. Новгород: Изд-во Гладкова, 2004. 271 с.
7. Аксеновская Л. П. Организационно-культурный консалтинг: ордерный подход // Психология бизнеса. СПб., 2003. С. 5–9.
8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 311 с.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под. ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. Н. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. 448 с.
10. Виханский О. К., Наумов А. Н. Менеджмент. М.: Изд-во МГУ, 1995. 416 с.
11. Захарова Л. Н., Колосова В. В. О влиянии организационной культуры на развитие предприятия // РЕМЕДИУМ Приволжье (Н. Новгород). 2003. Янв.–февр. С. 48–51.