

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ И ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ С КЛАНОВО- ИЕРАРХИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

**Захарова Л.Н., д.психол.н., профессор, НИУ Нижегородский
государственный университет им.Н.И.Лобачевского
Савичева А.В. аспирант НИУ Нижегородский государственный
университет им.Н.И.Лобачевского**

В условиях перехода экономики к Индустрии 4.0 важно развивать инновационный потенциал человеческого капитала. Представлены результаты исследования отношения к учёбе и труду у студентов промышленных колледжей России с кланово-иерархической моделью организационной культуры. Выявлено, что становлению инновационного потенциала способствует повышение уровней трудовой вовлеченности и активности, а также удовольствия от рабочего процесса.

Ключевые слова: инновации, отношение к труду, индустрия 4.0, студенты, колледжи.

ATTITUDE TO LABOR AND PROBLEMS OF FORMATION OF INNOVATIVE POTENTIAL OF STUDENTS IN INDUSTRIAL COLLEGES WITH CLAN-HIERARCHICAL ORGANIZATIONAL CULTURE

**Zakharova L.N., Doctor of Psychological Sciences, professor,
Savicheva A.V., PhD student Lobachevsky State University of Nizhny
Novgorod**

In the context of the economy's transition to Industry 4.0, it is important to develop the innovative potential of human capital. The results of the study indicate about the attitude to study and work of students of industrial colleges in Russia with a clan-hierarchical model of organizational culture. The development of innovative potential is facilitated by increasing the levels of labor involvement and activity, as well as the pleasure of the work process.

Keywords: innovation, attitude to work, industry 4.0, students, colleges.

В условиях международной конкуренции вектор стратегического развития России направлен на переход экономики к инновационной социально-ориентированной модели: Индустрии 4.0. В соответствии с принятой Стратегией научно-технологического развития, отражающей ключевые факторы конкурентоспособности национальной экономики,

первостепенная роль отводится созданию благоприятных условий для производства инновационной продукции [1].

Студенты и выпускники российских колледжей представляют собой весомую долю человеческого капитала многих отраслей промышленности России. В свою очередь, предприятия заинтересованы в привлечении такого персонала, который психологически готов к инновационным изменениям, способен быть вовлеченным в трудовой процесс и владеет новейшими технологиями, с помощью которых возможно производство качественных и инновационных продуктов, что обеспечивает рост социально-экономических показателей страны.

В процессе обучения по программам среднего профессионального образования у студентов формируются не только профессиональные компетенции, но также задаётся темп личностно-профессионального развития, который обуславливает динамику инновационного потенциала личности. В стенах колледжа студент проходит этап первичной организационной социализации, который может быть направлен на формирование психологической готовности к организационным условиям будущего места работы.

Однако, согласно Стратегии научно-технологического развития одной из неразрешенных проблем является невосприимчивость общества к инновациям. Подтверждением этого служат результаты научных исследований, свидетельствующих о том, что студенты рассматривают организационную культуру (ОК) колледжей как кланово-иерархическую, хотели бы безусловного приоритета клановых ценностей за счет сокращения делового и иерархического компонентов ОК, не считают инновационный компонент значимым, они не готовы и не стремятся к работе на инновационных предприятиях [2].

Опора на европейский опыт эффективного перехода к Индустрии 4.0 может помочь становлению инновационной парадигмы России. Один из наиболее распространенных подходов в европейских странах к решению данной проблемы заключается в последовательной ориентации работников на инновационные практики [3]. Представленный процесс сопровождается повышением уровня вовлеченности и эмоционального благополучия сотрудников, а также отказом от монотонной активности [3]. Таким образом, подчеркивается тесная связь между инновационным потенциалом и отношением к труду.

Проведено исследование, целью которого является выявление особенностей отношения к труду и учёбе у студентов индустриальных колледжей России. Выборку исследования составили 76 студентов Нижегородских колледжей с кланово-иерархической моделью организационной культуры, соотношение мужской и женской выборки примерно равны. В качестве инструментария использована методика WorkBAT Дж. Спенса и А. Роббинса [4], позволяющая оценить отношение

к труду по показателям вовлеченности/невовлеченности, активности/пассивности и степени удовольствия от учебной и трудовой деятельности (удовольствие/отвращение). Представленные характеристики имеют важное значение в условиях перехода к Индустрии 4.0 [5]. Проведен корреляционный анализ между показателями отношения к труду в группах девушек-студенток и юношей-студентов российских индустриальных колледжей.

Анализ результатов. Полученные показатели отношения к труду/учебе у студентов российских колледжей с кланово-иерархической моделью организационной культуры в полной мере отражают их несформированную инновационную готовность. По показателю вовлеченности: высокий уровень вовлеченности в учебную/трудовую деятельность выявлен у 20% девушек, и только 12.5% юношей. Российские девушки более вовлечены в процесс труда и обладают более выраженной склонностью получать удовольствие от этого процесса чем юноши (40% против 25% соответственно). Российская кланово-иерархическая ОК более мотивирующее влияние оказывает на девушек, чем на юношей. Вместе с тем, при доминанте кланового компонента в технических сферах труда возникают опасения о преобладании общения, являющегося гендерной характеристикой девушек, с одной стороны, и пренебрежением регламентами работы при снижении делового и иерархического компонентов ОК, с другой.

Результаты зарубежных исследований свидетельствуют о важности поощрения энергичности (активности) и вовлеченности сотрудников в работу и показывают, что это надежный способ продвижения инноваций [6]. Высокая вовлеченность в трудовой процесс позволяет чувствовать свой труд более значимым, избегать пустой траты времени на внерабочие процессы [6]. В условиях российской действительности становится значимым уже на этапе среднего профессионального образования развивать у студентов более эффективные показатели отношения к труду.

Полученные результаты корреляционного анализа позволяют говорить о существовании зависимости ($p \leq 0.05$) активности от удовольствия, получаемого в процессе учебной/трудовой деятельности у студентов девушек и юношей (табл. 1 и 2).

Таблица 1

Корреляционные связи между показателями отношения к труду в группе девушек-студенток российских индустриальных колледжей

Показатели	Вовле- ченность	Актив- ность	Удоволь- ствие	Невовле- ченность	Пассив- ность	Отвра- щение
Вовлеченность	XXXX	0,24	0,054	-0,184	0,42	0,373
Активность		XXXX	0,764**	-0,211	0,49*	0,182
Удовольствие			XXXX	0,093	0,27	0,092
Невовлеченность				XXXX	0,142	-0,087
Пассивность					XXXX	0,271

Отвращение						XXXX
------------	--	--	--	--	--	------

В табл.1 и2: * - $p \leq 0.05$; ** - $p \leq 0.01$ - уровень статистической значимости:

Таблица 2

Корреляционные связи между показателями отношения к труду в группе юношей-студентов российских индустриальных колледжей

Показатели	Вовлеченность	Активность	Удовольствие	Невовлеченность	Пассивность	Отвращение
Вовлеченность	XXXX	-0,043	0,262	0,286	0,022	0,359
Активность		XXXX	0,598*	-0,057	0,399	-0,033
Удовольствие			XXXX	-0,064	0,055	0,088
Невовлеченность				XXXX	-0,04	0,630**
Пассивность					XXXX	0,106
Отвращение						XXXX

Это может стать серьёзной предпосылкой к развитию инновационного потенциала личности. Инновации связаны с постоянными технологическими и организационными изменениями и требуют высокой активности. Только в этом случае человек успешно и легко адаптируется к изменениям, справляется с требованиями, предъявляемыми инновациями [7].

Определенные вопросы для дальнейшего исследования вызывает отчетливая зависимость активности от удовольствия и у девушек, и у юношей. Это может свидетельствовать о преобладании эмоциональной регуляции в труде и учебе. Вместе с тем понятно, что учебный и трудовой процесс предполагает участие волевой саморегуляции при решении сложных производственных задач. Возникает опасение, что при столкновении со сложными условиями студенты могут оставить попытки освоить рудную технологию, а может быть, и пренебречь регламентами выполнения работ. Это свидетельствует о том, что чрезмерная иерархия толкает студентов на поиски психологической защиты в отношениях на основе клановых ценностей, что ведет к толерантности к инновациям, утрате личной ответственности, избеганию внутренней конкуренции, всего того, что составляет суть ОК инновационных компаний.

У девушек-студенток выявлена положительная корреляционная связь между активностью и пассивностью ($p \leq 0.05$). Можно предположить, что в процессе обучения и труда они проявляют требующуюся активность, но превосходство кланового компонента ведет к превалированию пассивного отношения к самому процессу деятельности.

У юношей-студентов выявлена положительная корреляционная связь между невовлеченностью и отвращением ($p \leq 0.01$). Юноши, не желающие быть вовлечёнными в рабочий процесс, получают гораздо больше отрицательных эмоций по отношению к нему.

Выводы:

1. В рамках кланово-иерархической модели ОК отношение к труду и учебе у студентов колледжей не является инновационно направленным. В подобных условиях изучаемый процесс сопровождается невовлеченностью, пассивностью, негативными эмоциями от процесса труда.

2. Требуется разработка педагогических и управленческих технологий для более успешной реализации программ среднего профессионального образования. Эти программы должны быть направлены на формирование компетенций управленческих и педагогических работников, способных сделать значимой организационную и личную инновационность для студентов, на становление сбалансированной организационной культуры, определяющей баланс внешней регуляции, волевой и эмоциональной регуляции учебной и трудовой деятельности у студентов технических специальностей в системе среднего специального образования.

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. Л. Н. Захарова, Л. Н. Шилова, 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.

3. Howaldt J., Kopp R., Schultze J. Why Industrie 4.0 Needs Workplace Innovation—A Critical Essay About the German Debate on Advanced Manufacturing // Workplace Innovation: Theory, Research and Practice. 2017. Chapter 4. P. 45–60.

4. Spence J., Robbins A. Workaholism: Definition, measurement. And preliminary results // Journal of Personality Assessment. 1992. Vol. 58, №1. P. 160-178.

5. Fossen F., Sorgner A. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs // Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13, №2. P. 10–18.

6. Gupta V., Singh S., Bhattacharya A. The relationships between leadership, work engagement and employee innovative performance: Empirical evidence from the Indian R&D context // International Journal of Innovation Management. 2017. Vol.21. №7. URL: <https://www.worldscientific.com/doi/epdf/10.1142/S1363919617500554>

7. Vasanthi J., Geetha S. N. Regulatory focus and innovative work behavior: The role of work engagement // Current Psychology. 2019. March. P.1–13.