

Секция «Психология»

Влияние особенностей организационной культуры учебного заведения на трудовую мотивацию студентов

Короткова Ольга Игоревна

Студент

*Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Факультет психологии, Ярославль, Россия
E-mail: angela_petrovna@mail.ru*

Актуальность Факультет является сегодня одним из основных звеньев системы высшего образования, объединяющей тех, кто создает, использует, воспроизводит, хранит знания. [2] Специфику факультета определяет его основная деятельность – образовательная, главная задача которой – воспитание и подготовка специалистов, конкурентоспособных на рынке труда. Организационная культура, как в случае предприятия, так и в случае ВУЗа (факультета), обеспечивает более эффективную деятельность своей организации, а также – и это главное предназначение организационной культуры в ВУЗе – участвует в формировании человеческого капитала студентов – будущих специалистов. [1, 2] При этом, в психологии образования до сих пор остается не решенным вопрос о связи и ее характере между спецификой организационной культуры и мотивацией трудовой деятельности. Поэтому возникает необходимость выявить особенности организационной культуры образовательного учреждения, способствующие формированию в учащихся таких характеристик трудовой мотивации, которые отвечают ожиданиям современных работодателей. [3] Таким образом, вышеперечисленные обстоятельства позволяют отнести изучение организационной культуры ВУЗа к актуальной проблеме российского образования.

цель исследования: выявить существенные характеристики организационной культуры образовательных учреждений и определить её роль в формировании мотивационной готовности учащихся к будущей трудовой деятельности.

объекта исследования - организационная культура образовательных учреждений

предмет исследования – мотивационная готовность к трудовой деятельности учащихся образовательных учреждений с разной организационной культурой.

Гипотеза исследования – существует связь между типом организационной культуры образовательного учреждения и особенностями мотивационной готовности учащихся к трудовой деятельности.

Процедура проведения исследования: В исследовании принимали участие 80 студентов и 40 преподавателей. Была использована методика «ОСАИ» Камерона и Куинна и «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир. В обработке результатов использованы методы статистической обработки данных – корреляционный анализ, анализ по критериям значимости различий Манна- Уитни.

Интерпретация результатов. На основе анализа полученных результатов по методике К.Замфир мы выделили следующие три группы студентов, между которыми выявлена достоверная значимость различий по критерию Манна-Уитни:

1 группа – с высоким уровнем мотивационной готовности к профессиональной деятельности. (10,55%). Это проявляется в следующих характеристиках: направленность на учебно-профессиональную деятельность, на развитие самообразования и самопознание.

Они, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели. Стремлением к достижению ощутимых и конкретных результатов в любом виде деятельности, а точнее в учебной деятельности. Способность к сопереживанию, к активному нравственному отношению к людям, к самому себе и к природе; способность к усвоению традиционных ролей, норм, правил поведения в обществе. В этот период жизни он решает, в какой последовательности он приложит свои способности для реализации себя в труде и в самой жизни.

2 группа студентов, которая показывает низкий уровень мотивационной готовности к профессиональной деятельности. Хочется отметить, что таких студентов большинство (60,7%). Для этой группы профессиональная сфера еще не имеет того значения, какое для них имеют сферы обучения и увлечений. Студенты редко задумываются о своем завтрашнем дне, профессиональная жизнь является для них явно чем-то непривлекательным и неизвестным. Их гораздо больше устраивает беззаботная и более привычная студенческая жизнь, в которой учеба соперничает с их любимыми занятиями. Будущие планы не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Это связано по-нашему мнению с тем, что студенты еще находятся в стадии самоопределения. Сколь бы ни были они интеллектуально готовы к осмыслению всего сущего, многого они не знают – еще нет опыта реальной практической и духовной жизни в обществе.

3 группа (22,4%) Для них характерна пассивная позиция во всех сферах, как в профессиональной, так и в научно-исследовательской деятельности. Обучение проходит, только ради получения диплома о высшем образовании и поэтому нет представлений не только о профессиональном будущем, но и об интересной студенческой жизни. В основном для них характерна редкая посещаемость, не включённость в дела учебных групп и маргинальная позиция по отношению к профессиональному самоопределению.

Для каждой группы студентов была проведена методика «ОСАИ» Камерона и Куинна, которая показала качественные различия в преобладающем типе ОК. Анализ результатов показал корреляционную связь между уровнем готовности к профессиональной деятельности и типом организационной культуры. 1 группа- рыночная ОК, 2 группа- клановая, 3 группа- бюрократическая ОК. Полученные данные ещё раз подтверждают тот факт, что особенности организационной культуры обуславливают становление деловых качеств и определенных трудовых умений, навыков и профессиональных качеств, необходимых студенту практически в любом виде труда. Исходя из этого, в условиях современного поликультурного общества учебные заведения могут самостоятельно принять ту или иную проекцию социальной культуры и определить направление организационно-культурной трансформации своего образовательного учреждения с учетом характера ОК предприятий и организаций, в которых выпускники образовательных учреждений будут наиболее востребованы. Оптимизация подготовки учащихся к труду предполагает трансформацию сложившейся в образовательных учреждениях клановой культуры в сторону деловой ОК. Подобные изменения оказываются возможными, если педагогические коллективы ОУ, во-первых, осознают необходимость оргкультурных перемен, а во-вторых, грамотно спланируют и, наконец, реализуют комплекс действий по изменению культуры учебной организации. [4]

Литература

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. М. 2009.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2002.
3. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005.
4. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы. М., 2005.