

Секция «Психология»

Организационно-культурные предпочтения преподавателей колледжей

Князева Ирина Александровна

Студент

Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского,

Факультет социальных наук, Нижний Новгород, Россия

E-mail: iak1990@mail.ru

Увеличение темпов развития научно-технического и производственного прогресса, привели к необходимости изменить требования к качеству профессиональной подготовке в образовательных учреждениях. В настоящее время общество требует от профессионального образования специалиста, способного быстро адаптироваться к любым изменениям условий развивающегося производства, обладающего гибкостью, мобильностью. Возрастает необходимость в выпускниках, умеющих самостоятельно изучать и осваивать новое оборудование, новейшие технологии, а также коммуникабельных и конкурентоспособных в условиях рынка труда. Нами затронута эта проблема, так как именно образовательные учреждения среднего профессионального образования готовят таких специалистов. Существует множество различных внешних и внутренних факторов, которые оказывают большое влияние на степень эффективности образовательного процесса, но наиболее важным являются организационно-культурные условия. На сегодняшний день наиболее известными исследованиями организационной культуры являются исследования зарубежных ученых К. Камерона [2], Р. Куинна [2], Э. Брукинг [3] и других, а также отечественных ученых А.Н. Занковского [2], Л.Н. Захаровой [1], А.В. Шакуровой [2] и других.

Существует множество различных подходов и классификаций типов организационных культур, но мы выбрали классификацию К. Камерона и Р. Куинна, так как именно она представляется нам наиболее полной и точной. Она включает в себя 4 типа организационных культур:

- клановый – подразумевает ориентацию на семейственность и личные отношения в организации;
- рыночный (деловой) – ориентация на результат, соперничество и конкурентоспособность;
- адхократический – подразумевает готовность идти на риск, проявление творческих способностей, ориентация на новаторство, гибкость, инициативу;
- иерархический – организация объединена определенной политикой, формальными правилами, ориентация на дисциплину и четкую структурированность деятельности.

В связи со всем вышесказанным была поставлена цель выявить организационно-культурные предпочтения преподавателей колледжей. В исследовании приняли участие 37 преподавателей колледжей Нижегородской области. По нашему мнению для решения поставленной цели наиболее целесообразными для проведения исследования являются следующие методики:

- методика диагностики типа организационной культуры образовательного учреждения (К. Камерон, Р. Куинн; модификация А.В. Шакуровой) [4];
- методика диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана [5];
- методика «Кто я?» (М.Кун, Т.Макпартленд; модификация Т.В.Румянцевой)[5].

В качестве метода математической статистики был использован критерий знаков (G – критерий).

Проведенное исследование позволяет нам сделать следующие выводы и предположения. Оценивая актуальное состояние дел в образовательных учреждениях, респонденты указали на доминирование иерархически-делового типа организационной культуры ($D = 26,97$, $I = 30,58$), что говорит об ориентации на соблюдение внутренних распоряжений, правил и дисциплины в образовательных учреждениях, а также на продуктивность образовательного процесса, направленного на выполнение основных целей и задач. Однако нынешняя ситуация в колледжах отличается от их собственных взглядов на то, как должно выглядеть эффективное образовательное учреждение в современных условиях, а также от их личных предпочтений. По мнению преподавателей колледжей, с точки зрения эффективности образовательного учреждения и их предпочтений, наиболее подходящим типом организационной культуры должен выступать кланово-адхократический ($K = 28,87$, $A = 25,00$). Испытуемые в первую очередь ориентируются на семейственность в организации, значимость ценностей, личных отношений и неформального общения, общности идей и гуманности в условиях деятельности, поскольку особенно важную роль для них играет клановый аспект организационной культуры. При этом они идентифицируют себя главным образом с семейными ролями. Кроме того, испытуемые характеризуются направленностью на гибкость в решении задач, новаторство в деятельности, что подтверждается ориентацией на адхократический аспект организационно-культурных условий. Статистически значимые различия были отмечены между предпочитаемой и нынешней ориентацией на иерархический тип организационной культуры ($p = 0,002346$ при $p < 0,05000$). Испытуемые отмечают необходимость в снижении контроля и формализованности в процессе выполнения трудовых задач. Стоит отметить, что при этом не было выявлено статистических различий между актуальной направленностью и предпочтениями касательно делового аспекта ($p = 0,090969$ при $p < 0,05000$) организационно-культурных условий. Согласно полученным данным, можно отметить, что в большей степени у испытуемых наблюдается направленность к творческой активности (29,26%). Можно предположить, что данный аспект и является основанием предпочтения адхократического типа организационной культуры в образовательном учреждении. Возможно, испытуемые стремятся к оригинальности, независимости в образовательном процессе, проявлению воображения и творческого подхода к проведению занятий.

Экономически в мире в настоящее время складываются такие условия, что наиболее подходящим типом организационной культуры для образовательных учреждений является иерархически-деловой. Однако, несмотря на то, что именно такой тип культуры и существует внешне в колледжах, преподавательский состав придерживается ориентации на критерии оценки по личным отношениям, а также ведения таким образом занятий. Цели образовательной деятельности представляются архаичными для преподавателей. Таким образом, сложность в реализации запроса на подготовку компетентных специалистов состоит в противоречии между существующими и предпочитаемыми преподавателями организационно-культурными условиями.

Литература

1. Захарова Л.Н., Колосова В.В. О влиянии организационной культуры на развитие

- предприятия // Ремедиум Приволжье. – 2003. – январь. – С.48-51.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб, 2001.
 3. Шакурова А.В. Мотивационные детерминанты различий организационно-культурных предпочтений персонала предприятий // Вестник ННГУ. - Серия Социальные науки. - Вып. 1(3), 2004. С. 67-80.
 4. Шакурова А.В., Криворотова Т.А. К вопросу о диагностике организационно-культурных предпочтений студентов экономико-правового профиля //Материалы региональной научно-практической конференции. 20 декабря 2007 г. - Н.Новгород: МИЭМиП, 2007. С.193-199.
 5. Всетесты.ру: <http://vsetesti.ru>

Слова благодарности

Выражаю глубокую признательность своему научному руководителю - Шакуровой А.В. за ценные советы, большую помощь и постоянное внимание к моей работе.