

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ У СТУДЕНТОВ ВУЗА

Сычева Галина Викторовна, канд. ист. наук, зав. кафедрой «Педагогика, философия и история», ФГБОУ ВПО Самарская ГСХА.

446442, Самарская область, п.г.т. Усть-Кинельский, ул. Учебная, 2.

E-mail: m.p.makarova@gmail.com

Макарова Маргарита Павловна, канд. пед. наук, доцент кафедры «Технический сервис», ФГБОУ ВПО Самарская ГСХА.

446442, Самарская область, г. Кинель, п.г.т. Усть-Кинельский, ул. Учебная, 2.

E-mail: m.p.makarova@gmail.com

Ключевые слова: корпоративная, культура, профессиональный, тип, личность, тестирование.

Цель исследования – теоретически обосновать необходимость формирования представления о корпоративной культуре у студентов вуза. Анализ проблемы показал, что в обществе «корпоративная культура» воспринимается неоднозначно. В недавнем советском прошлом, это понятие трактовалось, как организационная культура. Организованная группа воспринималась как противопоставляющая себя другим социальным общностям со своими узкими индивидуалистическими интересами. В отличие от культуры деятельности корпорации как организованной группы, имеющейся в каждом предприятии, учреждении, подлинная корпоративная культура формируется осознанно, целенаправленно, выстраивание устойчивых внутрикорпоративных связей для создания объединения людей и обеспечения уровня упорядоченности, разделения функции, синхронизации действий всех субъектов корпорации. Проведенный среди студентов опрос, выявил способности к кооперации и продуктивной организационно-управленческой деятельности, полученные результаты исследования являются существенным доказательством эффективности изучения курса «Корпоративная культура». Сформированные в процессе изучения дисциплины знания, умения и личностные качества способствуют быстрой адаптации к работе в команде, что, в конечном итоге, положительно сказывается на профессиональной деятельности. Доказательством этому служит преобладание предприимчивого типа личности в группах. Это означает, что студенты умеют ставить главную цель, задачи и добиваться намеченного результата в рамках корпоративного взаимодействия.

Изменения, произошедшие в экономической среде нашего общества, не могли не сказаться на функционировании человека в трудовой и профессиональной деятельности, в том числе в аграрной сфере. Руководители организационных структур различной численности – от малых предприятий до крупных – столкнулись с необходимостью выстраивать устойчивые внутрикорпоративные связи. Такие связи необходимы для обеспечения высокого уровня упорядоченности, разделения функций, согласованности действий всех субъектов взаимодействия. Проведенный анализ литературы по корпоративной культуре [6] дает основание сделать вывод о том, что исследователи акцентировали свое внимание на следующих вопросах, в частности, А. С. Франц [7] представил модель российской предпринимательской культуры; С. Г. Борисова [1] рассмотрела модель управления корпоративной культурой; Л. Н. Захарова [2] изучила вопросы организационной культуры образовательных учреждений в контексте проблем формирования готовности студентов к работе в условиях современного предприятия и т.д. Во всех этих работах просматривается необходимость выявления профессионально личностных качеств, способствующих сознательному поведению в условиях корпоративного взаимодействия, находящих свое отражение в профессиональном типе личности.

Цель исследования – теоретически обосновать необходимость формирования представления о корпоративной культуре у студентов вуза.

Задача исследования: экспериментально определить уровень предрасположенности студентов к профессиональному типу личности в ходе изучения курса «Корпоративная культура». Одним из важных моментов становления организационной устойчивости является необходимость согласования целей. Эти цели должны быть взаимосвязаны, выражаться в реализации коллективных и индивидуальных потребностей и интересов.

Формирование относительно стабильной социальной группы сопровождается учетом элементов опыта исторического развития общества и созданием собственной корпоративной культуры.

В России проблема корпоративной культуры до недавнего времени почти не исследовалась. В той или иной степени исследователи в мировом сообществе занимались построением теории организации, ее структуры, изучением условий ее функционирования. Особенно интересен был эксперимент, положивший начало «доктрине человеческих отношений», (конец 20-х – начало 30-х гг.), проведенный на одном из заводов в США. Существенный вклад в разработку идей влияния человеческих отношений на производительность труда и степень мотивированности работника внесла теория Х и теории Y, созданная Д. Мак-Грегором.

В начале 80-х годов 20 века проявился устойчивый интерес собственно к корпоративной культуре. Исследователи стали выделять объединяющие силы внутри корпорации в виде единых корпоративных ценностей, корпоративной совести организации. Появилась возможность управлять этой объединяющей силой, обеспечивать социальное единство и сплочённость сообщества с целью повышения эффективности его деятельности. Повысилась значимость корпоративной культуры, как социального «клея» способной к самоорганизации без бюрократического принуждения и контроля.

В современном организационном мире произошли существенные изменения. Правильно выстроенная корпоративная культура – с её определёнными целями, четко сформированными принципами, с общей ответственностью перед сотрудниками, клиентами, акционерами – становится залогом успеха корпорации, её чистой прибылью.

Анализ функционирования крупных, средних и мелких успешных корпорации показывает, что каждый работник в них хорошо знаком с нормами поведения, принимает и разделяет предлагаемые ценности, набор правил и предписаний. Следование корпоративным нормам поощряется адекватными мерами вознаграждения, что способствует поэтапному становлению успешной карьеры сотрудников.

Изменения, произошедшие в подходах к организации внутрикорпоративного взаимодействия, не могут быть не доведены до сведения современного специалиста. В процессе обучения будущий специалист готовится и к индивидуальной деятельности, и к работе в корпорациях. В силу этого знание основ корпоративной культуры студентам необходимо, чтобы соотнести свои личностные особенности со спецификой функционирования действующей корпоративной культуры в выбранном ими предприятии. Знание основ организационной культуры должно помочь при осознанном выстраивании подхода к организации собственного бизнеса.

Для формирования представлений студентов о системе организации взаимоотношений, способствующих улучшению работы предприятия (корпорации) за счет грамотного руководства и сознательного поведения каждого работника, на кафедре «Педагогика» Самарской государственной сельскохозяйственной академии с 2005 г. была разработана и реализуется программа курса «Корпоративная культура» на итоговом этапе обучения студентов инженерного факультета.

При разработке курса за основу была взята концепция структуры профессиональной компетентности специалиста, которая удовлетворяет основным требованиям современного рынка труда, построенная на основе целевого состава актуальной и предстоящей профессиональной деятельности специалиста данной квалификации, разработанная В. П. Косыревым [3].

Цель данного курса: сформировать готовность к эффективному управлению персоналом организации при помощи грамотно выстроенной корпоративной культуры. Для успешной реализации цели были сформулированы следующие задачи: ознакомление с основными составляющими корпоративной культуры; формирование умения целенаправленного создания системы отношений, включающей в себя ценности, установки, рабочее поведение персонала и нормы, его определяющие. Особое место в структуре задач занимает: формирование способности к постановке цели и принятия решения.

Дисциплина относится к вариативной части и изучается на старших курсах. Эффективность изучаемого курса повышается существенно за счет последовательного сочетания теоретических и семинарских (практических) занятий, которые проводятся в интерактивной форме.

В структуре тем, рассматриваемых на теоретических занятиях, существенное внимание уделяется (помимо раскрытия содержания и сущности корпоративной культуры) характеристике её стратегических ресурсов, организационный климат и механизмы его создания, позитивный внешний и внутренний образ корпорации. Особый интерес вызывают у студентов темы, в которых рассматриваются психологические аспекты проведения деловых переговоров, этикет ведения переговоров с учетом всех психологических тонкостей, построение конструктивных взаимоотношений. Одной из важнейших тем курса является освещение проблемы целеполагания в деятельности корпорации, соотнесение целей сотрудников с целями руководства, формирование чувства сопричастности в достижении общих результатов. Эффективные, наилучшие решения являются важнейшим условием успешности в деятельности корпорации. Управленческое решение на любом уровне всегда является результатом выбора из возможных вариантов.

Важным инструментом формирования способности к принятию решения является использование тренинговых занятий в учебном процессе, как наиболее продуктивных в плане формирования базовых корпоративных ценностей. Погружение в ситуацию группового взаимодействия, приближенную к реальности, дает возможность студентам посмотреть на проблему со стороны, объективно оценить её и подобрать адекватные средства для эффективного решения.

В программе занятий предусмотрено выполнение тестов, ролевых игр, групповое взаимодействие с неоднократным обращением к анализу исходной проблемы, завершение работы в виде обобщения результатов и рефлексии.

Вхождение РФ в политическое, экономическое пространство мира породило проблему адекватного взаимодействия корпоративных культур, адаптации филиалов и представительств иностранных компаний. Открывая новый филиал, корпорации с мировым именем делают ставку в основном на местную рабочую силу. Работа в филиале иностранной фирмы предполагает определенный уровень материальных благ, чувство защищенности, стабильности, что является весьма привлекательным для потенциальных сотрудников. Практика трудоустройства студентов сельскохозяйственной академии показывает, что определенная часть студентов ориентирована на поиск работы в данном сегменте рынка после окончания учебы. Они работают в ЗАО «Евротехника», компании JohnDeere и др. Для того, чтобы стать одним из сотрудников российского филиала крупной иностранной компании, необходимо хорошо изучить специфику сложившейся в ней корпоративной культуры, поскольку ее особенности могут не согласовываться или вступать в противоречие с национальными особенностями культуры нашей страны, её менталитетом.

Среди требований, предъявляемых к сотрудникам иностранных фирм, на первом месте стоит наличие профильного высшего образования и знание иностранного языка, а лучше нескольких языков. Отсюда резюме, написанное по-английски, является весомым аргументом в пользу соискателя. На втором месте – готовность принять те нормы и ценности, которые сложились в данной корпорации. Эти нормы могут предусматривать регламентацию функциональных обязанностей сотрудников, правил общения, формы одежды, межличностных коммуникаций. Требования, предъявляемые к соискателям достаточно высокие, поэтому на начальном этапе они должны пройти сложнейшее тестирование, затем следуют собеседования с менеджером по работе, с персоналом. Некоторые крупные корпорации, столкнувшись с проблемой отсутствия на рынке труда нужных потенциальных сотрудников, открыли собственные учебные центры.

Анализ опыта работы сотрудников в иностранных фирмах показал, что денежное вознаграждение имеет значение только на первом этапе. Более важным является чувство гордости, вызванное принадлежностью к компании с мировым именем. Значимой для сотрудников является атмосфера единства и взаимопонимания, наличие одной цели, общих ценностей – всё, что связано с корпоративной культурой.

В функционировании корпоративной культуры следует выделить две доминирующие модели – японскую и американскую. Различие между ними состоит в том, что японской в большей мере присуще понимание корпорации, фирмы, как семьи, поэтому там практикуется пожизненный наём работников, и подбор сотрудников осуществляется поэтапно, отслеживается их образовательный и личностный рост со школьной скамьи. Такой подход обеспечивает сопричастность сотрудников в совместной деятельности, нацеленность на достижение высоких результатов корпорации и во многом объясняет экономические успехи Японии. Американская традиция, в отличие от японской, ориентирована на чувство индивидуализма и достижения личного успеха. Однако обе эти модели объединяет наличие «чувства команды».

В нашей стране под элементами корпоративной культуры на практике долгое время понималось неформальное общение между сотрудниками разных уровней в форме корпоративов, «дней здоровья», коллективного досуга. Однако в процессе функционирования корпоративных объединений на первый план вышла проблема превращения сотрудников из простых функционеров в патриотов компании. Проблема лояльности, патриотизма по отношению к своей фирме, конфиденциальности приобретает особую значимость в плане конкурентоспособности, защиты собственных финансовых интересов. Утечка информации по дружеским каналам, исходящая из личных отношений с представителями других фирм, абсолютно недопустима, что является весьма проблематичным для носителей российского менталитета. Таким образом, формирование представлений о корпоративной культуре у студентов в процессе освоения курса по выбору, является ключевым компонентом на пути к успеху.

Процесс приобретения ими знаний осуществляется в результате социального взаимодействия в условиях ментальной реальности [4, 6]. Для этого необходимо выявить уровень способности работать в коллективе, в кооперации с коллегами, принимать организационно-управленческие решения.

В процессе проведения эксперимента было проведено тестирование студентов. Эмпирическую базу работы составило исследование, включающее диагностику с использованием теста «Профессиональный тип личности». В индивидуальном анкетировании приняли участие 120 студентов пятого курса инженерного факультета Самарской ГСХА. Контрольно-измерительный материал включал в себя название сорока двух пар профессий. Каждому респонденту необходимо было из пары выбрать одну профессию [5]. Проведенные диагностические мероприятия показали следующие результаты. Для детального анализа и большей наглядности профессиональной направленности каждого студента построили график. По оси абсцисс располагается информация о количестве совпадений по шести рассматриваемым шкалам, а по оси ординат – шкалы уровней профессиональных типов личностей. В частности, шкалы имеют следующие условные обозначения: Р – реалистический; И – интеллектуальный; С – социальный; К – конвенциональный; П – предприимчивый; А – артистический.

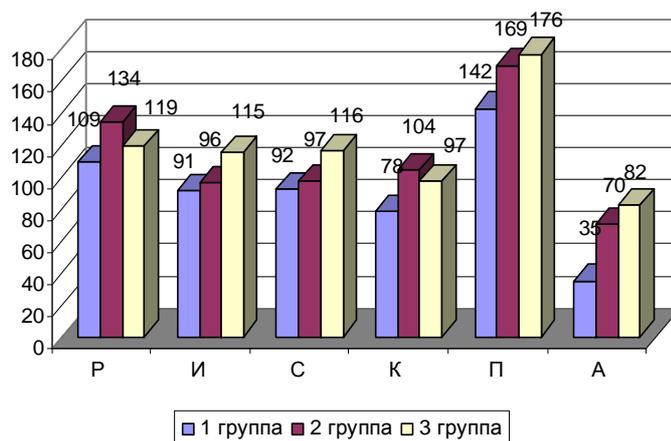


Рис. 1. Графическое соотношение показателей уровней профессиональных типов личностей

Интерпретация результатов проводилась отдельно по каждой исследуемой группе. Была подсчитана максимальная сумма совпадений по каждой шкале, которая указывает на уровень сформированности определенного профессионального типа личности.

Из представленной диаграммы следует, что самое большое количество совпадений по 5 шкале – предприимчивый тип. Это означает, что студенты умеют ставить цели и решать задачи, подбирать адекватные меры, проявлять коллективную энергию и мотивированность. У студентов сформированы вербальные и невербальные способности и умения эффективного межличностного взаимодействия.

На втором месте реалистический тип. Студенты эмоционально стабильны, ориентированы на настоящее время. Объект их профессиональных интересов – инструменты, машины и механизмы и т.п. Такие студенты предпочитают занятия, требующие конкретности, четкости.

Уровни социальный, интеллектуальный и конвенциональный находятся практически в одном диапазоне измерения. Это указывает на то, что эти типы не очень ярко выражены, однако встречаются в любом коллективе.

В частности, социальный тип, ориентированный на общение и взаимодействие с другими людьми. Представители этого типа ответственны и выносливы, с развитыми вербальными способностями. Они быстро адаптируются к изменяющейся обстановке.

У студентов конвенционального типа четко структурирована деятельность, они практичны, дисциплинированы, добросовестны. Отмечается преобладание невербальных способностей. Это отличные исполнители.

Интеллектуальный тип ориентирован на индивидуальный труд с идеями и объектами (вещами). Представители этого профессионального типа личности любознательны, методичны, целеустремленны, настойчивы.

Наименьшее значение получил в проведенном исследовании артистический тип. Это объясняется характером будущей профессиональной деятельности инженера. У данных респондентов выявлено богатое воображение, хорошая интуиция, большие способности к восприятию и моторике, высокая чувствительность всех анализаторов.

Исходя из проведенного анализа всех рассмотренных профессиональных типов личностей, можно сделать вывод, что значительная часть опрошенных студентов демонстрируют наибольшую предрасположенность к предприимчивому профессиональному типу личности, что свидетельствует о выявленных способностях студентов к кооперации и продуктивной организационно-управленческой деятельности. А так же полученные результаты исследования доказывают, что изучения курса «Корпоративная культура» является актуальным, так как в настоящее время на предприятиях агропромышленного производства персонал рассматривается как один из самых существенных стратегических ресурсов, способных обеспечить его благополучное функционирование и реализовать поставленные цели и задачи.

Библиографический список

1. Борисова, С. Г. Модель управления корпоративной культурой как ключевым маркетинговым активом компании корпоративные ценности и организационная культура // Менеджмент сегодня. – 2013. – №4. – С. 236-244.
2. Захарова, Л. Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – №2. – С. 31-39.
3. Косырев, В. П. Непрерывная методическая подготовка педагогов профессионального обучения : монография. – М. : изд-во АНОСПО, 2006. – 348 с.

4. Пичугина, Л. А. Интерпретация понятия «корпоративной культуры» в современной российской науке. Обзор научных исследований корпоративной культуры // Вестник МГУКИ. – 2008. – №4. – С. 37-48.
5. Савченко, М. Ю. Профориентация. Личностное развитие : практическое руководство. – М. : ВАКО, 2008. – 240 с.
6. Управление компанией. Практический журнал для профессионалов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zhuk.net/page.php?id=3>. (дата обращения: 10.02.2015).
7. Франц, А. С. Российская предпринимательская культура: исторический экскурс // Известия Уральского государственного экономического университета. – Екатеринбург, 2005. – №12. – С. 142-147.

УДК 371.71

РАЗВИТИЕ АДАПТАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ ЗДОРОВЬЯ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ УЧАЩИХСЯ

Барханская Елена Владимировна, старший преподаватель кафедры «Физика, математика и информационные технологии», ФГБОУ ВПО Самарская ГСХА.

446442, Самарская область, п.г.т. Усть-Кинельский, ул. Спортивная, 12.

E-mail: barhan11@mail.ru

Ключевые слова: здоровье, адаптационные, ресурсы, стрессоустойчивость.

Цель данного исследования – обосновать необходимость развития адаптационных ресурсов здоровья как фактор обеспечения стрессоустойчивости учащихся. Основные задачи исследования: на основе анализа литературы раскрыть содержание понятия адаптационные ресурсы здоровья, разработать программу, направленную на сохранение и укрепление здоровья обучаемых. В настоящее время проблема сохранения здоровья учащихся является актуальной и многоаспектной. Для успешного решения проблемы необходимо видеть весь комплекс факторов, все причины. Возрастающие стрессовые нагрузки приводят к возникновению у учащихся проблем со здоровьем. Анализ проблемы показал, что для реализации на практике процесса развития адаптационных ресурсов здоровья необходим комплекс эффективных методов, форм и средств воздействия на обучаемых. Принимая за основу здоровьесберегающий методологический подход, предлагается осуществлять педагогический процесс исходя из того, что эффективная совокупность форм и методов обучения в рамках здоровьесберегающих технологий – есть такое психологическое и духовное состояние, которое предоставляет обучаемым оптимальный уровень умственной и физической работоспособности, а также возможность адаптации к изменяющейся учебной и социальной обстановке. Разработанная в ходе научного исследования программа процесса развития адаптационных ресурсов здоровья обучаемых существенно повышает качество учебной подготовки, позволяет усвоить формы поведения, ведущие к здоровью и здоровому образу жизни; совершенствует использование активных поведенческих стратегий путем обучения навыкам, умениям преодоления стресса, управления им и как следствие определяет пути сохранения здоровья.

Проблематика здоровья, здорового образа жизни приобретает особую актуальность в условиях современной реальности. В настоящее время не вызывает сомнения предположение о том, что успешность обучения определяется уровнем здоровья учащихся, их способностью справляться со стрессовыми требованиями среды [3]. Поэтому в число основных приоритетов современного образования входит задача организации образовательного процесса с учетом сохранения физического, психического и социального здоровья обучающихся. Принимая во внимание актуальность данной проблемы, учеными различных направлений ведется поиск таких методов организации процесса обучения, которые были бы направлены на сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса [2, 4, 7]. Предложенные способы и приемы деятельности должны быть эффективными, обеспечивающими максимально полный охват учащихся и в то же время не нарушающими учебного процесса.

Цель исследования – обосновать необходимость развития адаптационных ресурсов здоровья как фактор обеспечения стрессоустойчивости учащихся.

Задачи исследования: на основе анализа литературы раскрыть содержание понятия адаптационные ресурсы здоровья и разработать программу, направленную на сохранение и укрепление здоровья обучаемых.

По определению Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) здоровье – такое состояние человека, которому свойственно не только отсутствие болезней или физиологических дефектов, но и полное физическое, душевное и социальное благополучие. Три этих аспекта, или вида здоровья тесно связаны между собой и друг от друга зависят. Наличие у учащегося каждого вида здоровья есть определенный адаптационный потенциал (ресурс) для его продуктивной учебной и социальной деятельности. Поэтому укрепление здоровья, умение управлять им является фундаментальным адаптационным ресурсом в формировании способности справляться со стрессовыми факторами учебной и социальной деятельности. Следует отметить, что на стадии обучения вопросы сохранения здоровья первичны, ведь именно хорошее здоровье позволит в