

ственно продвинулся КГАСУ), что связано, как с запросами жизни, так и с конкурентностью в образовательной сфере (появлением новых провайдеров, обеспечивающих рынок труда специалистами – коммерческих и виртуальных образовательных учреждений). Очевидно, что это направление работы необходимо продолжать, не забывая о балансе между успешным традиционным и инновационным (тем более, что вполне возможна мнимая инновационность, одним из вариантов которой является вариофикация), а главное, о качестве и практической значимости обучения.

МЕТОДЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТЧУЖДЕНИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Попов Л.М.,

д.п.н, профессор

Устин П.Н.,

к.п.н.

Казанский федеральный университет

Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 12-06-00609а)

Значимость корпоративной культуры в организации определяется ее ролью в поддержании и развитии системы определенных норм, ценностей и ритуалов, доминирующих в конкретной организации и определяющих образ мыслей и модели поведения сотрудников в рамках их профессионального пространства. Степень согласованности ценностей сотрудников и единство в достижении общих целей положительно влияют на эффективность функционирования конкретной организации. Рассогласование ценностей сотрудников, в основе чего лежит феномен психологического отчуждения, негативно отражается на функционировании конкретной организации.

Феномен психологического отчуждения выступает одним из основных механизмов разрушения корпоративной культуры, как социально-психологического пространства, объединяющего субъектов и определяющего успешность их профессиональной деятельности. Психологическое отчуждение человека в условиях производственно-экономической деятельности проявляется в том, что участник групповой деятельности удовлетворяется функцией ис-

полнителя, индифферентного по отношению к конечной цели деятельности группы, предпочитая ей достижение своей частной цели, которая должна быть материально вознаграждена, независимо от степени достижения конечной цели групповым субъектом.

В рамках данного исследования преодоление психологического отчуждения в корпоративной культуре производственной организации видится через реализацию механизма интроцепции. Согласно этому механизму преодоление отчуждения и сохранение индивидуальности субъекта возможно через соединение своих внутренних целей и ценностей с целями и ценностями, которые задаются извне. Ценности организации должны стать общими ценностями, объединяющими ее с субъектами профессиональной деятельности не только на внешнем (формальном), но и на глубинном уровне.

Сотрудниками Казанского федерального университета разработана, адаптирована и апробирована авторская анкета, включающая 50 вопросов, отражающих различные стороны социально-экономического поведения в условиях организации производственного типа и позволяющая диагностировать особенности проявления корпоративной культуры и ее отчуждения сотрудниками. Проведено исследование основных детерминант корпоративной культуры и особенностей ее отчуждения сотрудниками организации. Объем выборки составил более 500 сотрудников производственных организаций города Казани - представителей всех уровней организационной структуры.

Согласно экспериментальным результатам, корпоративная культура реализуется через позиционирование и культивирование определенных целей и ценностей организации среди ее сотрудников (в частности, в рамках исследуемых предприятий это: «уважение к личности», «честность и ответственность», «развитие и саморазвитие»). При этом внимание сотрудников акцентируется не на сочетании «корпоративная культура», а на ее конкретных составляющих. Ряд работников может только догадываться, что представляет собой дефиниция «корпоративная культура», но при этом знают, что основная миссия компании состоит в реализации ее базовых ценностей («уважение к личности», «честность и ответственность», «развитие и саморазвитие»). То есть акцент ставится не на внешней, формальной стороне, а на конкретных характеристиках культуры организации, отражающих ее содержание.

Были выделены основные детерминанты корпоративной культуры в организации производственного типа, определяющие механизмы, закономерности ее функционирования и развития, а также определяющие разную степень отчуждения сотрудников. Детерминанты были установлены на основе математи-

ческой обработки данных с использованием метода факторизации и последующего анализа полученных результатов. В качестве метода факторизации использовался анализ главных осей с вращением «Varimax». В результате были выделены следующие детерминанты корпоративной культуры: «Профессиональная успешность», «Профессионализм сотрудников», «Социально-психологический климат», «Управление конфликтами», «Конфликтотенность организации», «Устойчивость к производственным трудностям» и «Командный дух».

На основе проведенного исследования намечены к реализации следующие методы развития корпоративной культуры, а также профилактики и коррекции ее отчуждения среди сотрудников. В качестве мероприятий предполагается:

1. Разработка и проведение специальных вводных семинаров для сотрудников на предмет знакомства с компанией и особенностями ее корпоративной культуры.

2. Разработка и апробация системы совместного обучения, охватывающая всех сотрудников организации. Содержание обучения предполагает развитие профессиональных качеств и личностных детерминант, связанных как с корпоративной культурой, так и с успешностью производственного процесса.

3. Разработка и апробация системы информирования сотрудников о возможностях прохождения обучающих мероприятий и возможностях личностного роста. Разработка системы мотивации сотрудников для прохождения обучающих семинаров и тренингов.

ИКС-МОДЕЛЬ ИНТЕГРАЦИИ СУБЪЕКТОВ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Пугачева Н.Б.,

д. пед.н., профессор ФГБОУ ВПО КГАСУ

Шевцова В.В.

Региональный рынок профессиональных образовательных услуг призван удовлетворять потребности личности в получении знаний, умений, навыков, компетенций, и потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров и их воспроизводстве. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечено, что стратегическая цель государственной политики в области обра-