

УДК 378.035.3



І.О. Носова,
к.п.н., доцент
Херсонський
державний університет
e-mail:
sirena57@bk.ru



Л. Г. Хаєт,
к.т.н., доцент
(Німеччина,
м. Берлін),
практичний
психолог
e-mail:
chef47@mail.ru

ПРОЦЕССЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ

І.О. Носова, Л.Г. Хаєт. Процеси формування корпоративної культури студентської групи. У статті розкриваються механізми виявлення «Я» образу сучасного студента. Проаналізовано вікові особливості та зміни світосприйняття студентської молоді молодших та старших курсів. Наведені методики психологічного тренінгу для забезпечення стабільності студентських груп.

I.A. Nosova, L.G. Haet. The process of corporate culture student group. The article describes mechanisms for identifying "I" image of the modern student. Analyzed their age and changing worldview of students of junior and senior years. The method of psychological training to ensure the stability of student groups.

Введение. Публикации по корпоративной культуре (в дальнейшем - КК) затрагивают широкий круг вопросов КК: диагностика КК организации и её отдельных подразделений; различие КК организаций; связь КК организации с внутренними и внешними факторами её деятельности; зависимость показателей деятельности организации от уровня развития и содержания её КК; пути и методы влияния на КК организации [2; 3; 4; 6].

Ряд авторов указывает на протекание процессов возникновения-формирования КК организации, её развития в том или ином направлении, различных изменений под действием внутренних и внешних факторов, её деградации, деструкции и гибели организации [7]. Именно так и произошло с большинством организаций России и Украины после деструктивной деятельности «реформаторов». Тем не менее, в большинстве исследований КК рассматривается как статичная характеристика, как неизменная совокупность, стабильный набор показателей, как нечто, данное не в развитии, а в состоянии.

Часто по умолчанию предполагается, что КК организации (а, обобщая, при более широком рассмотрении [8] - социальной группы) может возникнуть спонтанно, естественно, самопроизвольно или быть целенаправленно сформирована в результате усилий людей внутри или вне данной социальной группы. Более общей и реалистической является точка зрения на процессы

возникновения-формирования КК организации как на взаимодействие спонтанных, неконтролируемых социально-психологических процессов и целенаправленных усилий по формированию КК, воздействию на неё в выгодном для кого-то направлении. Оба эти процесса – возникновение-«рождение» и формирование-«лепка» - существуют всегда, вопрос лишь в величине вклада каждого из них в результирующие показатели КК.

Изложение основного материала статьи. Целью работы явилось изучение процессов формирования КК студенческой группы. Студенческую группу рассматривали в терминах социальной психологии как малую социальную группу, то есть группу, все члены которой находятся между собой в непосредственном контакте.

Обследовали студентов младших курсов Херсонского государственного университета (направление подготовки – «Гостинично-ресторанное дело»). Подготовка студентов по тому этому направлению имеет следующие специфические особенности:

- достаточно высокий престиж специальности и конкурс при поступлении в ВУЗ;
- низкий и снижающийся с каждым годом уровень выпускников школ – уровень их грамотности, эрудиции, кругозора и учебной мотивации;
- недостаток методических материалов и опыта подготовки соответствующих специалистов;
- необходимость трудоёмкой адаптации зарубежного опыта, невозможность использования его в оригинальном варианте;

Необходимо отметить, что большинство исследований КК базируется на данных опросов. В то же время известно, что при описании индивидом значимых для него ситуаций действует мощный фактор социальной желательности: респондент даёт ответы, соответствующие не истине, а социальной желательности или, как минимум, социальной приемлемости. Таким образом, результаты таких опросов содержат существенные искажения, в ряде случаев делающие эти данные неадекватными цели исследования.

Учёт этого фактора вынудил поставить в центр исследовательской методики проективные методы, при использовании которых цель исследования неочевидна для респондента. Батарея тестов включала:

- тест Куна и МакПартленда в авторской модификации, созданный на основе идей символического интеракционизма с учётом концепции идентичности индивида и его «образа Я» [9], дополненный методикой оценки уровня субъективного контроля;
- тест Гилфорда в авторской модификации;
- авторский тест учебной мотивации;
- тест определения основных потребностей, созданный на основе идей А. Маслоу;

- авторский тест трудовых ценностей, позволяющий установить связь полученных результатов с данными фундаментальных исследований КК Г.Л. Хаेतом;

- комплекс психомоторных и сенсомоторных тестов [5, с.288].

Ввиду ограниченности объёма статьи описана лишь часть результатов применения теста Куна и МакПартленда в авторской модификации. Результаты выполнения остальных тестов, включённых в диагностическую батарею, не противоречат приведенным данным и уточняют некоторые другие аспекты и закономерности формирования КК студенческой группы.

При выполнении теста Куна и МакПартленда фиксировали продолжительность тестирования, то есть, время, за которое студент выполнял полученное задание. Таким образом, этот показатель отражает интенсивность деятельности, включавшей мыслительную и моторную компоненты в некоторых стандартных условиях.

Важной частью интерпретации результатов тестирования является анализ временного аспекта идентичности. Личностные характеристики человека как политемпоральной системы в значительной мере зависят от его временной ориентации [1, с.160]. Успешность взаимодействия человека с окружающими предполагает относительную преемственность его прошлого, настоящего и будущего «Я». Наличие идентификационных характеристик, соответствующих различным временным режимам, говорит о временной интегрированности личности.

Использовали два метода анализа временного аспекта «образа Я»:

- классификация ответов с точки зрения их принадлежности к прошедшему, настоящему или будущему времени на основе анализа глагольных форм;

- содержательный анализ ответов с точки зрения наличия в них ссылок на прошлые («закончил колледж») или будущие («ищу работу») события вне зависимости от формально грамматической классификации ответа.

Особое внимание обращали на присутствие и выраженность в самоописаниях показателей перспективной идентичности (или перспективного «Я»), то есть идентификационных характеристик, связанных с перспективами, пожеланиями, намерениями, мечтами, относящихся к различным сферам жизни. Наличие целей, планов на будущее имеет большую значимость для характеристики внутреннего мира человека, отражает временной аспект идентичности, направленный на дальнейшую жизненную перспективу, выполняет экзистенциальную и целевую функции. Признаком психологической зрелости является не просто наличие устремленности в будущее, а некоторое оптимальное соотношение между направленностью в будущее и принятием и удовлетворенностью настоящим.

Важное место в характеристиках занимает оценочный аспект. Он включает два основных параметра:

- склонность и стремление человека оценивать людей, их поступки, явления действительности с точки зрения оценки: «плохой-хороший», «злой-добрый», «неправильный-правильный»;

- валентность идентичности - преобладающий эмоционально-оценочный тон идентификационных характеристик в самоописании.

Склонность к оцениванию имеет некоторый оптимальный уровень, обеспечивающий эффективное личностное развитие и социальное функционирование индивида. При недостатке способности к оцениванию возникает моральный релятивизм, мозаичность структуры мотивационно-ценностной сферы, размытость смыслов и установок, пассивная жизненная позиция, внутренняя готовность к роли постоянной жертвы манипулирования со стороны «знающих как лучше». Часто таковы творческие личности. При высокой склонности «подвергать оценке вся и всё» индивиду грозит утрата индивидуальности, следование жёстким заданным извне социальным установкам, «моральный садизм». Таких много среди членов сект.

Разность общего знака эмоционально-оценочного тона характеристик определяет виды валентности идентичности:

- негативная – преобладают отрицательные категории при описании собственной идентичности, больше описываются недостатки, проблемы идентификации («некрасивый», «раздражительный», «не знаю, что сказать о себе»);

- нейтральная - равновесие между положительными и отрицательными самоидентификациями или оценки отсутствуют, а просто формально перечисляются роли («сын», «студент», «спортсмен»);

- позитивная – положительные идентификационные характеристики преобладают над отрицательными («веселый», «добрый», «умный»);

- завышенная – практическое отсутствие отрицательных самоидентификаций или в ответах на вопрос «Кто Я?» преобладают характеристики в превосходной степени («я лучше всех», «я супер»).

Позитивная валентность – признак адаптивного состояния идентичности, так как связано с настойчивостью в достижении цели, точностью, ответственностью, деловой направленностью, социальной смелостью, активностью, уверенностью в себе. Остальные виды валентности характеризуют неадаптивное состояние - связаны с импульсивностью, непостоянством, тревожностью, депрессивностью, ранимостью, неуверенностью в своих силах, сдержанностью, робостью.

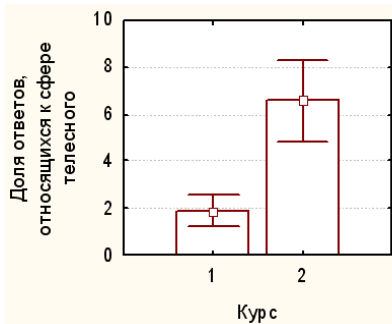
В наших данных склонность к социальному оцениванию, «тенденция красного карандаша» оказалась весьма высокой: доля ответов с выраженной оценкой составляла от четверти ответов до 100%, а доля позитивных самооценок доходила до 95%. В этих условиях, характеризующихся мощными психологическими защитами, «тотальным оцениванием всего», отрицанием всего негативного благоприятными тенденциями будут:

- снижение доли оценочных ответов («выпустить из рук красный карандаш»);
- уменьшение доли позитивных ответов, переход к более адекватному и реалистическому взгляду на действительность.

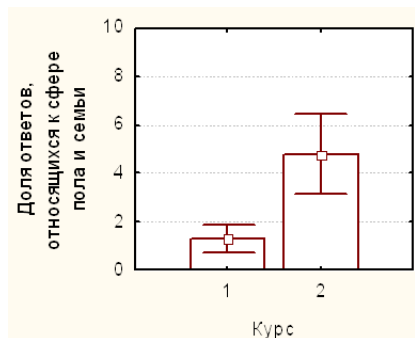
Обе эти тенденции действительно зафиксированы в процессе адаптации студентов: доля ответов с оценкой уменьшилась почти вдвое, а разность долей позитивных и негативных ответов снизилась более, чем в два раза. Оба результата статистически достоверны. Это способствует формированию более располагающей рабочей атмосферы, благоприятного социально-психологического климата в группе и на факультете в целом – одной из важнейших составляющих КК.

Ещё одним важным этапом анализа является классификация ответов на прямые и косвенные. Прямые («я весёлый»), в отличие от косвенных («я зайчик»), не нуждаются в расшифровке и интерпретации. Прямые ответы можно подразделить на области, к которой они относятся. В данной работе в качестве таких областей выбраны:

- внешние, телесные характеристики (красота, фигура, спортивность, питание, курение, алкоголь);
- психологические характеристики (характер, интеллект, мышление, эмоции, поведение, отношения);
- любовь, секс, отношения полов, полоролевая идентичность, половые роли, семья, дети, родители;
- социальные характеристики;
- профессиональная сфера;
- характеристики духовности и идентичности.



а



б

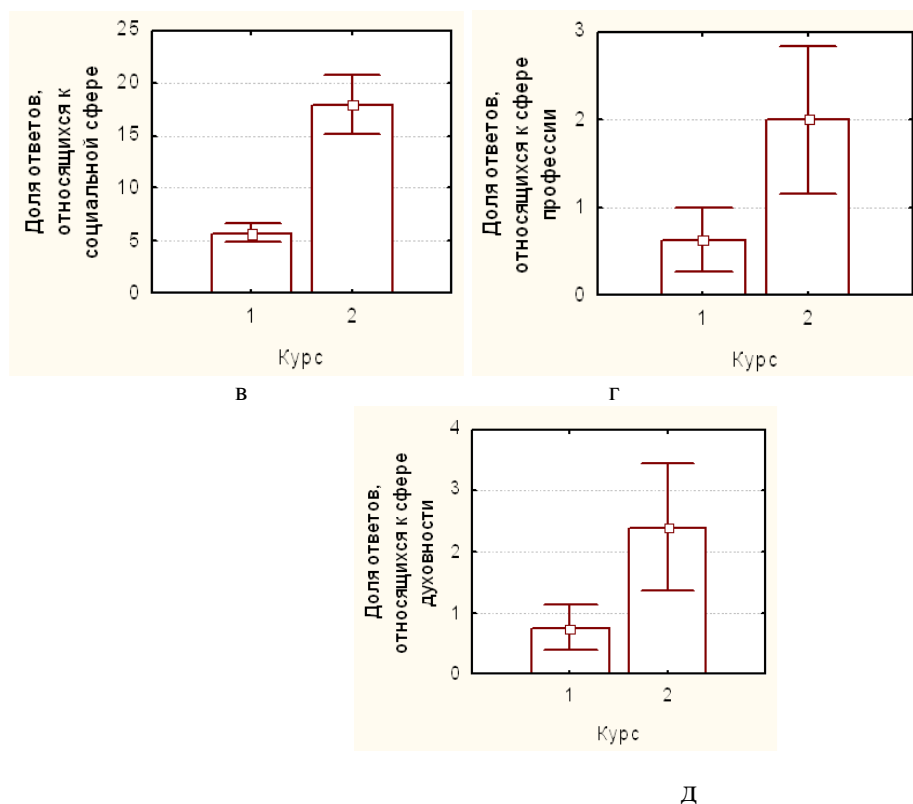


Рис. 1. Динамика структуры компонентов «образа Я» студентов в процессе их становления корпоративной культуры студенческой группы. а), б), в), г), д) – весомости сфер телесного, пола и семьи, социального, профессионального и духовного

В нашем случае доля ответов, характеризующих сферу телесного, достаточно мала, поэтому её рост является позитивным явлением. Адаптация приводит к повышению этой доли более, чем в 3 раза, что статистически достоверно (рис. 1а). «Образ собственного тела лежит в основе образа «Я». Пока Вы не удовлетворены своим телом, Вы не можете ответить на вопрос «Кто Я?». Осознание телесных аспектов своего существования приводит к «заземлению» и повышению удовлетворённости жизнью.

Доля ответов, относящихся к сфере пола и семьи, у первокурсников также очень мала. Это говорит об отсутствии интереса к созданию семьи, рождению и воспитанию детей, эгоизме, «жизни для себя». После протекания адаптации отмечен значительный и статистически достоверный рост этого показателя (рис. 1б). Бедность описания сексуальной сферы ранее отмечена нами и у первокурсников экономических специальностей.

Нужно отметить, что осознание собственной телесности и телесных аспектов жизни вообще также способствует повышению интереса к вопросам пола и семьи.

Повышается интерес молодых людей также и к социальной сфере, более активному взаимодействию с социумом (рис. 1в). Одним из важнейших результатов, имеющих большое значение для руководства кафедр, факультетов, ректората, является становление и развитие профессиональной идентичности будущих специалистов (рис. 1г). Для многих людей именно она является психологическим стержнем личности, «становым хребтом» индивида, позволяющим ему как самоактуализироваться, так и преодолевать тяжёлые жизненные ситуации.

И, наконец, ключевым в нашем понимании показателем процессов формирования корпоративной культуры является развитие духовности индивида. Внимание студентов к вопросам духовности, их значимость, важность для молодёжи весьма низки, значительно ниже, чем у людей старших возрастных групп. Поэтому даже и небольшое (но статистически достоверное) его повышение является большой заслугой профессорско-преподавательского состава и всего коллектива ВУЗа (рис. 1д).

Рассматривая развитие КК организации и её подразделений, можно установить, что социальные группы (и студенческая группа – яркий пример в этом смысле) имеют, как и люди, некие сензитивные периоды развития, когда они особенно чувствительны и восприимчивы к внешним воздействиям. Сензитивный период развития КК студенческой группы – первый семестр.

Большую роль в процессах возникновения-формирования КК несут процессы инициации - преодоления индивидом некоего достаточно сложного физического и психического барьера, символизирующего принятие его в некую новую для него социальную группу. Обычно в ВУЗе роль такой инициации играет первая зачётно-экзаменационная сессия.

ВУЗ, вооружённый современными концепциями и методиками развития КК, должен контролировать жизненно важные процессы формирования КК студентов. Период для такой работы – первый семестр, инструмент для этой работы – психологический тренинг.

Задача работы со студенческой группой в первом семестре – активное формирование КК группы (наступательная тактика), во всех остальных семестрах - поддержка и сопровождение процессов развития КК (суппортивная тактика). В этом периоде развития КК активное вмешательство в дела группы чаще всего вызывает негативную реакцию и резкое противодействие студентов, «образ Я» которых включает характеристики взрослости, самостоятельности, наличия личного опыта.

Методики тренинга КК в ВУЗе включают как общую часть – когнитивный и коммуникативный тренинги, так и специальную часть – формирование особых групповых ценностей и установок.

Здесь также возможно использование ритуалов инициации, таящих в себе огромный воспитательный потенциал. Необходимо отметить, что в учебных заведениях (как и в армиях) Запада нередки весьма жестокие инициационные ритуалы. В нашем случае были специально сконструированы ритуалы, соответствующие возрасту студентов, национальным традициям и специфике специальности. А. Маслоу писал: «Самоактуализация означает отказ от механизмов защиты и принятие реритуализации» [1, с.160]. Такова была его реакция на деритуализацию - уничтожение в США ритуалов, традиций, вечных ценностей.

Оптимизация КК группы, курса, факультета, университета предусматривает конвергенцию целей личности, малой группы, в которую она включена, и организации в целом. Помочь решению этой непростой задачи может выявление ценностных ориентаций и характеристик идентичности студентов.

Выводы. Действующими силами возникновения-формирования и развития-изменения КК организаций (шире - малых, средних и больших социальных групп), являются процессы адаптации индивида к изменяющимся условиям среды его обитания.

Комплекс психологических изменений, возникающих в результате процессов адаптации первокурсников, в целом, является благоприятным как для развития личности студента, так и для формирования КК студенческой группы.

Литература

- 1.Бахтиярова, С.А. Азбука самопонимания. Реверсивный психоанализ [Текст] / С.А. Бахтиярова. – Киев: Росава, 2002. – 440 с.
- 2.Джордж, Д.М. Организационное поведение. Основы управления [Текст] / Д.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 463 с.
- 3.Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
- 4.Кули, Ч.Х. Человеческая природа и социальный порядок [Текст] / Ч.Х. Кули. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. - 320 с.
- 5.Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст] / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ, 1998. – 672 с.
- 6.Спивак, В.А. [Текст] / В.А. Спивак. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. –352 с.
- 7.Хаєт, Г.Л. Циклы розвитку технічних і соціальних систем: моделі росту [Текст] / Г.Л. Хаєт, Е.В. Мироненко, В.С. Гузенко, О.А. Медведева / Надійність інструменту та оптимізація технологічних систем, 2006, № 19. – С.3-13.
- 8.Хаєт, Л.Г. Корпоративна культура формальних і неформальних об'єдинень [Текст] / Л.Г. Хаєт, О.А. Медведева, Т.В. Борозенцева / Корпоративна культура організацій XXI століття. – Краматорськ, ДДМА, 2011. - С.131-155.
- 9.Erikson E. H. Identity: Youth and Crisis. - London: Faber & Faber, 1968. [Електронний ресурс] – Режим доступа: http://books.google.com.ua/books/about/Identity_Youth_and_Crisis.html?id=v3XWH2PDLewC&redir_esc=y