

Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий России, Китая и Ирана в оценках студентов и преподавателей

**Л. Н. Захарова, Л. Н. Шилова, Захра Гадбеджи,
Лиучуан Чжу**

Статья поступила
в редакцию
в апреле 2020 г.

Захарова Людмила Николаевна
доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления факультета социальных наук НИУ «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского».

E-mail: zlnnnov@mail.ru

Шилова Людмила Николаевна
кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук НИУ «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского».

E-mail: shinila@yadex.ru

Гадбеджи Захра
аспирант кафедры психологии управления факультета социальных наук НИУ «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского».

E-mail: z.ghadbeigi@gmail.com

Лиучуан Чжу
магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук НИУ «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского».

E-mail: 1204003453@qq.com

Адрес: 603022, Нижний Новгород,
просп. Гагарина, 23.

Аннотация. Обсуждаются проблемы формирования у студентов индустри-

альных колледжей готовности к работе на современном инновационном предприятии и их организационной социализации в условиях изменения технологического уклада. Методологию исследования составили концепция и типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна. Проведен опрос с целью выявить представления студентов и преподавателей индустриальных колледжей в России, Китае и Иране об организационной культуре колледжей, а также компаний, которые они считают наиболее вероятным местом будущей трудовой занятости, и компаний, наиболее эффективных в современных условиях. Обнаружено соответствие организационной культуры колледжей социально-экономической ситуации в стране. В китайских колледжах она наиболее гармонична, и студенты полагают, что будут работать на эффективных предприятиях. Студенты и преподаватели едины в своих оценках и не желают изменений. Со временем такие установки могут привести к стагнации вместо развития. Российские студенты оценивают организационную культуру своих колледжей как клановую и желали бы усилить ее клановый компонент, ослабив иерархический. Инновационный компонент они переоценивают и не придают ему особого значения, полагая, что

придут работать, скорее всего, на неэффективные предприятия. Преподаватели усматривают в существующей культуре иерархическую доминанту, желают ее ослабить, так же как и деловой компонент, максимально усилив клановый. Закономерным последствием таких установок будет низкое качество создаваемого человеческого капитала. Преподаватели российских колледжей имеют вполне правильные представления об организационных условиях на эффективных предприятиях, но не оказывают соответствующего социализирующего влияния на студентов и даже солидарны с ними в предпочтении доминанты клановых ценностей. В иранских колледжах студенты более адекватно, чем преподаватели,

оценивают культуру эффективных предприятий, а преподаватели желают сохранить безусловную доминанту иерархических ценностей и свести к минимуму инновационные, что значительно затрудняет перспективную организационную социализацию внутри колледжей. Показаны ограничения применимости результатов исследования и сформулированы подходы к разработке программ организационной социализации.

Ключевые слова: индустрия 4.0, индустриальные колледжи, студенты, преподаватели, организационная культура, ценности, инновации, организационная социализация.

DOI: 10.17323/1814-9545-2020-3-234-254

В соответствии с долгосрочным прогнозом Министерства экономического развития на период до 2036 г. ситуация на рынке труда в России будет определяться развитием экономики в условиях перехода на инновационный путь развития, внедрения инноваций, новых технологий и форматов взаимодействия¹. В 2019 г. в Глобальном индексе инновационности Россия заняла 46-е место в мире (в 2017 г. — 45-е)². Для перехода экономики к устойчивому инновационному развитию потребуются немало усилий. Однако эксперты Организации экономического сотрудничества и развития прогнозируют в ближайшие годы весьма умеренный рост экономики России — ниже общемирового показателя. В числе наиболее значимых факторов, сдерживающих экономический рост, названа низкая производительность труда, обусловленная инновационной отсталостью многих российских предприятий [OECD, 2017].

Социально-экономические изменения, связанные с наступлением нового экономического уклада — индустрии 4.0, идут быстрее, чем те, с которыми сталкивалась экономика в пред-

¹ Министерство экономического развития Российской Федерации. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 г. <http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d/prognoz2036.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d>

² Dutta S., Lanvin B., Wunsch-Vincent S. (eds) (2019) Global Innovation Index 2019. Cornell SC Johnson College of Business. <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report>

шествующие периоды, и требуют более быстрой и опережающей адаптации всех социально-экономических институтов, в том числе системы среднего профессионального образования (СПО). Новый экономический уклад принципиально меняет рынок труда, порождает новые формы занятости, вытесняет привычные профессии и вызывает к жизни новые [Fossen, Sorgner, 2019]. Изменяются требования к работнику. Ключевой психологической характеристикой работников, востребованной в индустрии 4.0, является готовность к принятию инноваций — и технологических, и управленческих. Для новой экономики требуется персонал, лично вовлеченный в трудовой процесс, проявляющий ответственность и инициативу, развивающийся вместе с трудовым процессом, принимающий на себя ответственность за обучение и самообучение [Календжян, Кузьмина, 2017; Квачев, Юдина, 2017]. Основанием для формирования таких качеств является приверженность инновационным ценностям, однако значительная часть персонала российских компаний все еще разделяет ценности скорее прошлого, чем будущего [Темницкий, 2014; Захарова, Леонова, Коробейникова, 2017; Внутских, Комаров, 2019].

Традиционно готовность к новому, творчество, инновационность ассоциативно связываются с молодым возрастом. Однако сегодня в западных странах работодатели склонны не принимать на работу молодых людей, если можно найти опытного работника более старшего возраста. На смену стереотипным представлениям о старости приходят негативные стереотипы относительно молодости: слабая компетентность или полное ее отсутствие, невовлеченность, отстраненность, излишнее доверие к социальным сетям, пассивность [Bowman, 2014]. Молодое поколение не способно к длительной концентрации внимания, ориентировано на саморазвитие в комфортных условиях работы с гибким графиком на предприятии с известным брендом. Молодые люди замкнуты на себя, не стремятся к карьерному росту, хотя либерализации условий работы, общения с начальником на равных, хотя получают много поощрений [Бражников, 2016; Kuchеров, Zamulin, Tsybova, 2019]. Такие характеристики современного молодого работника явно не устраивают работодателей, особенно в промышленности, где существует значительная дистанция между разными уровнями управления и особенно важно неукоснительно четкое соблюдение регламентов работ и ответственность.

В России сегодня уровень безработицы среди выпускников системы СПО примерно в 1,5 раза выше среднего по стране, около 70% выпускников работают не по полученной профессии или специальности и занимают преимущественно рабочие места, требующие меньшего уровня квалификации, чем приобретенный ими в результате обучения, и с меньшей зарплатой,

чем та, на которую они могли бы рассчитывать [Дудырев, Романова, Травкин, 2019. С. 131]. Эксперты связывают проблемы трудоустройства и трудовой адаптации выпускников системы СПО с недостаточной трудовой практикой студентов в период обучения. Согласно современной российской модели перехода от учебы к работе успешное трудоустройство выпускников предполагает занятость во время обучения, укрепление связей между колледжами и работодателями для создания возможностей оплачиваемых подработок студентов в рамках осваиваемых образовательных программ [Там же. С. 129, 131].

Учитывая подтвержденную большим статистическим материалом высокую значимость занятости студентов СПО во время обучения для их последующей трудовой карьеры, представляется целесообразным обратить внимание на то, на каком предприятии они осваивают новую для них трудовую деятельность и организационные условия. В современной России существуют предприятия, успешно входящие в новый технологический уклад, и в то же время целые сектора российской экономики по технологической и организационной культуре «застряли в прошлом веке»³. Исследования показывают, что значительная часть работников российских предприятий до сих пор не адаптировалась к условиям рыночной экономики, таким как неопределенность занятости, нестабильность в оплате труда, различающейся в зависимости от профессиональной квалификации и личного трудового вклада, конкурентность в труде, и все еще рассчитывает на протекции государства [Темницкий, 2014. С. 47].

Встает закономерный вопрос: к каким организационным условиям готовятся студенты колледжей? Чтобы они были готовы своим трудом и участием в организационной жизни предприятия прокладывать путь к инновационной экономике, а не усиливали сопротивление персонала рыночно-инновационным преобразованиям, система СПО должна успешно решить задачу организационной социализации студентов.

Социализация как процесс освоения взрослеющим человеком норм и ценностей общества, обуславливающий становление его как личности, имеет долгую историю исследований [Гидденс, 2005]. Однако все еще не решены многие вопросы, ключевые для обеспечения эффективности социализации как многомерного процесса, синтезирующего в себе несколько гетерогенных образований — культуру, общество, личность — и имеющего

1. Организационная социализация как условие готовности к работе на современном предприятии

³ Путин В. Нам нужна новая экономика // Ведомости. 2012. 30 января. https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah

иерархически организованную структуру [Карпов, Перевозкина, 2019].

С конца 70-х — начала 80-х годов XX в. в странах Запада началось активное исследование организационной социализации (ОС) как одного из условий становления эффективного сотрудника организации. При этом организационная культура компании рассматривалась в качестве системообразующего фактора ОС. Традиционная культура общества и то наследие, которое усвоено личностью на предшествующих этапах социализации, далеко не всегда способствуют эффективности развивающейся компании. В новаторских работах Дж. ван Маанена и Э. Шейна, которые сформулировали основные идеи ОС, показано, что производительность любой организации зависит от того, насколько быстро новички освоят содержание и стиль исполнения своих социальных ролей в организации, набор тех форм поведения, которые ожидаются от людей, занимающих определенные должности в организации. Поскольку процесс ОС включает передачу информации и ценностей, в его основе лежит усвоение организационной культуры компании [Van Maanen, 1978; Van Maanen, Schein, 1979].

В настоящее время исследователи и практики детально прорабатывают типы, стратегии, методы ОС, сравнивают их эффективность. Появляются работы, показывающие зависимость организационной социализации от миссии и стратегических целей компании [Jaskyte, 2005; Desmidt, Prinzie, 2019]. Появились первые работы, посвященные упреждающей социализации [Farag, Elias, 2016; Fetherston, 2017]: менеджмент компаний стремится получать персонал, уже ценностно и функционально готовый к работе в компании, что существенно сократит издержки от ошибок новичков и затраты на их обучение. В России, где значительное число предприятий испытывает трудности в переходе к рыночно-инновационному формату развития с соответствующим изменением организационных условий, организационная социализация персонала является предельно актуальной и как условие успешности компании [Дырин, 2006; Темницкий, 2014; Захарова, Власкин, Орлова, 2017], и как задача системы СПО [Дырин и др., 2017].

Рабочее место, которое получает выпускник колледжа после трудоустройства, находится в определенном социально-психологическом контексте, которым является сложившаяся на предприятии организационная культура (ОК). В ней проявляются организационные условия компании, ее основу составляют ценности большей части персонала — их отношение к развитию компании и соответствующие модели трудового и организационного поведения. Ценности являются предикторами поведения, поэтому ценностная составляющая организационной социализации будущего работника имеет принципиальное значение

[Здравомыслов, 1986; Scott, Herbst, Houmanfar, 2009; Schwartz, 2012]. Организационным фактором успешности вхождения в новый технологический уклад индустрии 4.0 для промышленных предприятий является рыночно-иерархическая модель ОК с выраженными инновационным и клановым компонентами. Рыночная ориентация компании настраивает работников на достижение успеха в конкурентной среде, иерархичность модели ОК в условиях промышленного производства обеспечивает точное соблюдение регламентов, инновационный компонент способствует принятию сотрудниками инноваций, обеспечивающих жизнеспособность и конкурентоспособность компаний, клановый компонент создает необходимый уровень человечности отношений [Захарова, Леонова, Коробейникова, 2017]. Если мотивационной и содержательной стороне подготовки студентов большинство колледжей уделяет большое внимание [Нагимова, Фахретдинова, 2019], то специальных усилий для подготовки студентов к организационным условиям современного инновационного предприятия они, как правило, не предпринимают.

Выявлению закономерностей формирования готовности студентов колледжей к работе на современном предприятии в разных социально-экономических и культурных условиях может способствовать сравнительный анализ протекания организационной социализации в колледжах стран, различающихся уровнем инновационности экономики. Так, одной из самых быстро развивающихся экономик современного мира является Китайская народная республика. Инновационность — главный вектор ее развития. В Глобальном индексе инновационности Китай в 2018 г. переместился с 22-го места на 17-е, а в 2019 г. он уже занимал 14-е место⁴. Китайские компании используют многочисленные эффективные инструменты для повышения собственной инновационной активности [Завьялова, 2018]. В отличие от Китая Иран испытывает существенные проблемы в экономическом развитии, его экономика зависит от сырьевого сектора и долгое время находится под санкционным давлением. Исламская республика Иран разработала и реализует концепцию «экономики сопротивления» в обстоятельствах, близких к условиям военного времени [Мамедова, 2015]. У Ирана 61-е место в рейтинге инновационности. Эти страны решают с разной эффективностью общие с Россией задачи интенсификации и ускорения инновационного развития. Можно ожидать, что различия социально-экономических и культурных условий отражаются на состоянии систем СПО и на выполнении ими задачи организационной социализации студентов.

⁴ Dutta S., Lanvin B., Wunsch-Vincent S. (eds) (2019) Global Innovation Index 2019. Cornell SC Johnson College of Business. <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report>

Проведено исследование с целью сравнения организационной культуры в колледжах России, Китая и Ирана. Анализ представлений преподавателей, которые являются главными агентами социализации студентов в колледжах, и самих студентов об организационных условиях эффективных предприятий позволит оценить степень готовности выпускников к работе в современной компании и определить специфику задач упреждающей организационной социализации.

- 2. Дизайн исследования** Целью проведенного исследования было выявить представления студентов и преподавателей индустриальных колледжей в России, Китае и Иране об организационной культуре предприятий — будущих мест работы студентов как основу для разработки программ организационной социализации.
- 2.1. Цель исследования** Исследование проведено в 2019 г. в рамках тематики инициативных НИР факультета социальных наук НИУ ННГУ им. Н. И. Лобачевского.
- 2.2. Респонденты** В выборку вошли 310 студентов, окончивших 2-й курс обучения (юноши), и 92 преподавателя, имеющие стаж преподавания в колледжах не менее двух лет. В выборке в равных долях представлены студенты и преподаватели из России, Китая и Ирана. В исследовании участвовали по три колледжа из Нижнего Новгорода, Наньнина (Гуанси-Чжуанский автономный район КНР) и Тегерана (Иран). Эти города представляют собой типичные для своих стран территории индустриального развития. Колледжи занимаются подготовкой специалистов для промышленных предприятий по следующим специальностям: технология машиностроения, техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования. Программа «кардани», по которой проходят обучение иранские студенты, соответствует по возрастной группе, целям и содержанию обучения условиям в российских и китайских колледжах.
- 2.3. Методологическая основа исследования** В основание исследования положены теория организационной культуры Э. Шейна, согласно которой функции ОК заключаются во внешней адаптации и внутренней интеграции [Van Maanen, Schein, 1979], идеи А. Г. Здравомыслова [1986] и С. Шварца [Schwartz, 2012] о ценностях как предикторах поведения, концепция и типология организационных культур К. Камерона и Р. Куинна [Cameron, Quinn, 2011]. Согласно этой типологии в основании организационной культуры могут лежать базовые ценности четырех типов и в соответствии с ними выделяются клановая, адхократическая (инновационная), рыночная (деловая) и иерархическая (бюрократическая) организационные культуры. В клановой ОК преобладают ценности поддержания

сложившихся отношений, в адхократической — ценности инновационности и творческой самоактуализации. Для рыночной типичны ценности успеха в конкурентной среде, а для иерархической — ценности закона, порядка, регламентов.

Для диагностики ОК колледжей и ценностных организационно-культурных предпочтений преподавателей и студентов использовался модифицированный инструмент оценки организационной культуры (*Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI*) К. Камерона и Р. Куинна [Cameron, Quinn, 2011]. Опросный лист для студентов содержал следующие вопросы:

2.4. Метод

- На каком предприятии вы хотели бы работать?
- На какое предприятие, вы, скорее всего, придете работать?
- Какое предприятие будет наиболее эффективным в современных экономических условиях?
- Каким представляется вам ваш колледж на данный момент времени?
- Каким бы вы хотели видеть ваш колледж?

Опросный лист для преподавателей содержал следующие вопросы:

- Каким представляется вам ваш колледж на данный момент времени?
- Каким бы вы хотели видеть ваш колледж?
- На какое предприятие, скорее всего, пойдут работать ваши выпускники?
- Какое предприятие будет наиболее эффективным в современных экономических условиях?

Для статистической обработки данных использованы непараметрические критерии Манна —Уитни и Вилкоксона.

Организационные культуры колледжей существенно различаются в зависимости от того, кто их оценивает — студенты или преподаватели (табл. 1).

Различия в оценках ОК колледжей у российских студентов и преподавателей сконцентрированы вокруг кланового и иерархического компонентов. Студенты оценивают ОК колледжей как клановую, а преподаватели — как иерархическую. Преподаватели концентрируют свое внимание на выполнении учебного плана, всевозможных инструкций и нормативов, которых с каждым годом становится все больше, они строги и требовательны к студентам, а студенты уверены, что всегда можно обо всем договориться, оправдаться, перенести сроки. Как и в российской

3. Организационная культура колледжей в восприятии студентов и преподавателей

Таблица 1. **Организационная культура в колледжах России, Китая, Ирана и организационно-культурные предпочтения студентов и преподавателей**

| | Компоненты организационной культуры колледжей | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|--------------------|-----|-----|---------------|-----|-----|
| | Клановый | | | Адхократический (инновационный) | | | Рыночный (деловой) | | | Иерархический | | |
| | Ф | П | W | Ф | П | W | Ф | П | W | Ф | П | W |
| Россия | | | | | | | | | | | | |
| Студ. | 34 | 36 | (-) | 23 | 24 | (-) | 21 | 22 | (-) | 22 | 18 | * |
| Преп. | 28 | 33 | * | 24 | 29 | * | 24 | 18 | * | 33 | 20 | * |
| U | * | * | | (-) | * | | T | * | | * | (-) | |
| Китай | | | | | | | | | | | | |
| Студ. | 27 | 27 | (-) | 22 | 23 | (-) | 26 | 25 | (-) | 26 | 25 | (-) |
| Преп. | 27 | 27 | (-) | 22 | 22 | (-) | 25 | 24 | (-) | 26 | 27 | (-) |
| U | (-) | (-) | | (-) | (-) | | (-) | (-) | | (-) | (-) | |
| Иран | | | | | | | | | | | | |
| Студ. | 32 | 33 | (-) | 10 | 29 | ** | 19 | 11 | ** | 40 | 27 | ** |
| Преп. | 27 | 26 | (-) | 17 | 17 | (-) | 23 | 23 | (-) | 33 | 34 | (-) |
| U | * | ** | | * | ** | | * | ** | | * | * | |
| U РК-КК Студ. | * | ** | | (-) | (-) | | * | * | | * | * | |
| U РК-ИК Студ. | (-) | T | | * | * | | (-) | * | | * | * | |
| U КК-ИК Студ. | * | * | | * | * | | * | * | | * | (-) | |
| U РК-КК Преп. | (-) | * | | T | * | | * | * | | * | * | |
| U РК-ИК Преп. | (-) | * | | ** | * | | T | * | | (-) | ** | |
| U КК-ИК Преп. | (-) | (-) | | ** | * | | T | (-) | | * | * | |

В табл. 1 и 2: Студ. — студенты; Преп. — преподаватели; Ф — фактическая выраженность компонента ОК; П — предпочтительная выраженность компонента ОК; РК — показатели в российских колледжах; КК — показатели в китайских колледжах; ИК — показатели в иранских колледжах; статистическая значимость различий по критерию U — Манна — Уитни; W — Вилкоксона:

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, T — тенденция; (-) — статистически значимые различия отсутствуют.

организационной культуре в целом, жесткость требований смягчается возможностью их не исполнять. Преподаватели и сами хотели бы уменьшить присутствие иерархического компонента с 33 до 20% и усилить клановый с 28 до 33%, в обоих случаях желаемые изменения статистически значимы ($p \leq 0,05$). На основании этих данных можно судить о том, что преподаватели

колледжей настроены на внутреннюю интеграцию, стремятся к психологической безопасности и субъективной комфортности организационной жизни за счет снижения бюрократичности и противостояния со студентами.

Участники данного исследования — и преподаватели, и студенты, — по всей видимости, преувеличивают присутствие инновационного компонента, оценивая его выраженность в 23–24%. На большей части российских предприятий адхократический компонент в ОК представлен уже многие годы на уровне 14–15%, в то время как менеджеры хотели бы иметь его на уровне 26% и более [Захарова, Леонова, Коробейникова, 2017. С. 91–92]. Такие оценки свидетельствуют, скорее всего, о желании респондентов представить положение дел в колледже в выгодном свете. Студенты вообще не считают инновационный компонент значимым. Если они и хотели бы каких-либо изменений в организационной культуре колледжа, то только не изменений инновационности. И преподаватели, и студенты едины во мнении о необходимости уменьшения иерархичности, усиления клановой составляющей до абсолютного максимума. Но есть и различия. Преподаватели хотели бы существенно снизить деловой компонент в ОК колледжей и существенно усилить инновационный.

Таким образом, с одной стороны, преподаватели адекватнее студентов оценивают недостаточность инновационности. С другой стороны, ослабление делового компонента, корреспондирующего с рыночным компонентом производственного предприятия, вместе с ослаблением иерархичности и усилением клановой составляющей закономерно приведет к снижению качества человеческого капитала, создаваемого колледжами, за счет падения личной ответственности студентов, усиления пренебрежительного отношения к качеству собственной подготовки, к правилам и регламентам производства, псевдоинновационности, порождаемой низкой требовательностью к объективности показателей в условиях доминанты клановых ценностей. Установки преподавателей и студентов российских колледжей в отношении организационной культуры учебного заведения дают основания для вывода о насущной необходимости особого внимания к организационной социализации студентов как составной части обучения. Она призвана обеспечить строгость и безусловность соблюдения будущими специалистами регламентов в профессиональной роли техника и одновременно их готовность к инновациям в роли инноватора, снятие психологических барьеров перед внедрением нового в технологиях и управлении.

Студенты и преподаватели в колледжах КНР едины в оценках ОК: ни по одному показателю актуальной и предпочтительной ОК нет статистически значимых различий. Более того, сама ОК колледжей предстает очень гармоничной: инновационный

компонент выражен несколько менее других и оценивается в 22–23%, остальные компоненты представлены примерно одинаково — на уровне 25–27%. Клановый компонент составляет 27% — это существенно ниже, чем в России (34%, $p \leq 0,05$). При этом россиянам мало 34%, они хотели бы 36% ($p \leq 0,05$), а китайские студенты оценивают сложившиеся отношения как психологически вполне комфортные, осознавая, видимо, что усиление ценности отношений возможно только за счет ослабления других важных компонентов ОК, обеспечивающих высокий уровень профессиональной подготовки. Даже единство в оценках студентов и преподавателей достижимо при таком высоком уровне представленности делового компонента. Однако сама незыблемость оценок заставляет предполагать возможность наступления в определенной временной перспективе стагнации вместо развития. Тем не менее это лучшие показатели ОК из рассматриваемых.

В ОК иранских колледжей безусловно доминирует иерархический компонент, достигая 40% в оценках студентов и 33% в оценках преподавателей. Как правило, он проявляется в жестких требованиях к дисциплине, посещению занятий, выполнению учебных заданий, подчинению требованиям преподавателей и строгой отчетности. С точки зрения студентов, такие нормы организационной культуры существенно снижают проявления креативности и не способствуют подлинно деловой обстановке, в которой порядок должен поддерживаться не административным давлением, а пониманием его необходимости и правильными алгоритмами реализации учебной деятельности. Студенты ищут компенсации в поддержании кланового компонента ОК. Они хотели бы изменить сложившуюся ОК: сохранив имеющийся уровень отношений, принципиально усилить адхократический компонент — с 10 до 29%, снизить присутствие делового компонента — и без того невысокого (19%), существенно более низкого, чем в России и Китае, — до 11% и существенно сократить иерархический компонент — с 40 до 27%. В этом случае иерархический компонент в иранских колледжах приблизился бы к уровню китайских колледжей. Скорее всего, эти данные свидетельствуют об усталости студентов от излишней бюрократизации образовательного процесса, которая, по их мнению, гасит креативность — качество, являющееся необходимым условием освоения новых технологий, ускоренного экономического развития и снижения зависимости от добывающих отраслей промышленности.

Острая эмоциональная реакция студентов на бюрократизацию обучения, проявившаяся в стремлении существенно изменить организационную культуру колледжей, своим результатом может иметь существенное ухудшение делового климата в образовательном процессе, поскольку он воспринимается как

продолжение и воплощение иерархии. И студенты, и преподаватели иранских колледжей сходятся в оценке низкого уровня инновационности: 10% у студентов и 17% у преподавателей. Различия значимы и между этими показателями, и с аналогичными показателями колледжей России и Ирана. Однако студенты желают существенного повышения инновационности, а преподаватели считают целесообразным оставить этот показатель на прежнем уровне. Студенты хотели бы снизить иерархичность, а преподаватели — оставить ее на существующем уровне, то же касается и ценностей отношений. Таким образом, в своих оценках ОК преподаватели иранских колледжей так же стабильны, как их китайские коллеги, но содержательно принципиально отличаются от них: китайские преподаватели хотят сохранить гармоничный тип ОК с выраженным инновационным компонентом, а иранские — иерархически-клановый тип ОК, который был типичным для предприятий советского периода и от которого хочет уйти современный менеджмент российских предприятий [Дырин, 2006; Захарова, Леонова, Коробейникова, 2017]. Иранские студенты хотят значительных перемен, но частью этих перемен они видят снижение делового компонента, что вряд ли можно оценить как целесообразное изменение.

Более полную картину готовности студентов к работе в организационных условиях современного предприятия дает анализ представлений студентов и преподавателей об организационных условиях успешного предприятия и тех предприятий, на которые придут работать выпускники (табл. 2).

По оценкам российских студентов, ОК эффективного предприятия существенно отличается от ОК, характерной для их наиболее вероятного будущего места работы. Они различаются выраженностью ценностей успеха в конкурентной среде: 23% на реальном и 26% на эффективном предприятии ($p \leq 0,05$), а также иерархичностью: 24% на реальном предприятии и 19% на эффективном ($p \leq 0,01$). Инновационность и клановый компонент ОК не различаются на реальном и эффективном предприятии и имеют те же показатели, что и в их колледжах, причем клановый компонент достигает максимума в 32%. На основании этих данных можно заключить, что студенты не готовы к иному уровню инновационности, чем в их колледжах, и к тому, что на успешных предприятиях ценности отношений имеют подчиненное положение в сравнении с ценностями инновационности и конкурентоспособности.

Преподаватели вполне адекватно оценивают ОК эффективной компании как более инновационную, более рыночную, менее клановую и менее иерархичную, чем те далеко не эффективные компании, в которые придут их выпускники. Россий-

4. Представления студентов и преподавателей об организационных условиях предприятий

Таблица 2. Представления студентов и преподавателей колледжей России, Китая, Ирана об организационных условиях современных предприятий

| | Организационная культура предприятия Представления о реальном и эффективном предприятии | | | | | | | | | | | |
|---------------|--|-----|-----|------------------------------------|-----|-----|-----------------------|-----|-----|---------------|-----|-----|
| | Клановый | | | Адхократический (инновационный) | | | Рыночный (деловой) | | | Иерархический | | |
| | Ре | Эф | W | Ре | Эф | W | Ре | Эф | W | Ре | Эф | W |
| Россия | | | | | | | | | | | | |
| Студ. | 32 | 32 | (-) | 22 | 23 | (-) | 23 | 26 | * | 24 | 19 | ** |
| Преп. | 31 | 28 | T | 21 | 26 | * | 19 | 22 | T | 28 | 24 | * |
| U | (-) | * | | (-) | T | | * | * | | * | * | |
| Китай | | | | | | | | | | | | |
| Студ. | 27 | 28 | (-) | 22 | 22 | (-) | 25 | 24 | (-) | 26 | 27 | (-) |
| Преп. | 28 | 28 | (-) | 22 | 21 | (-) | 24 | 25 | (-) | 26 | 26 | (-) |
| U | (-) | (-) | | (-) | (-) | | (-) | (-) | | (-) | (-) | |
| Иран | | | | | | | | | | | | |
| Студ. | 19 | 22 | * | 24 | 28 | * | 27 | 16 | ** | 31 | 35 | * |
| Преп. | 26 | 26 | (-) | 17 | 17 | (-) | 23 | 23 | (-) | 34 | 33 | (-) |
| U | ** | * | | ** | ** | | T | * | | (-) | (-) | |
| U РК-КК Студ. | (-) | (-) | | (-) | (-) | | (-) | * | | * | ** | |
| U РК-ИК Студ. | * | * | | (-) | * | | * | * | | * | ** | |
| U КК-ИК Студ. | * | * | | (-) | * | | (-) | * | | * | * | |
| U РК-КК Преп. | * | (-) | | (-) | * | | * | T | | (-) | (-) | |
| U РК-ИК Преп. | * | (-) | | * | * | | * | (-) | | * | * | |
| U КК-ИК Преп. | (-) | (-) | | * | * | | (-) | (-) | | * | * | |

Примечание: Ре — представления об ОК предприятия — будущего места работы; Эф — представления об ОК эффективного современного предприятия.

ские преподаватели в своих оценках практически не отличаются от китайских коллег, за исключением оценки инновационности (26% в оценках российских преподавателей против 21% в оценках китайских преподавателей, $p \leq 0,05$). Для китайцев, видимо, инновации значительно более привычный организационный феномен, и они не концентрируются на нем так, как россияне.

Китайские преподаватели и студенты едины в оценках организационных условий и реального, и эффективного предприя-

тия, между которыми, на их взгляд, нет различий: гармоничный тип ОК со статистически незначимым преобладанием иерархических и клановых характеристик. Очевидно, и студенты, и преподаватели убеждены, что выпускники получают место работы в эффективных компаниях, и такие убеждения свидетельствует об инновационности как неотъемлемой характеристике китайской индустрии.

Иранские студенты, как и российские, по их оценкам, придут работать на предприятия, которые вряд ли можно назвать эффективными. Эффективные предприятия, на их взгляд, значительно более инновационные, более иерархичные, более клановые и менее рыночные (все различия статистически значимы). В оценках преподавателей предприятия, на которые придут выпускники, ничем не отличаются от эффективных. Этот парадоксальный результат означает, что преподаватели как основные агенты социализации не оказывают существенного влияния на видение молодыми людьми проблем, имеющих в иранской экономике. Если в российских колледжах преподаватели более адекватно оценивают ОК эффективных предприятий, чем студенты, то в иранских колледжах ситуация полностью противоположная. Возможно, высокая иерархичность иранского общества влияет на поведение преподавателей, побуждая их давать те оценки, которые считаются в обществе на данный момент правильными.

Проведенное исследование, безусловно, не претендует на то, чтобы исчерпывающе охарактеризовать организационную ОК в современных колледжах, тем более в разных социально-культурных условиях. И в российских колледжах, и в колледжах других странах можно встретить иные организационные условия, в том числе и приближенные к организационным условиям инновационных предприятий. Тем не менее на основании полученных данных можно судить о том, что немало колледжей нуждается в специальных программах организационной социализации. В тех российских колледжах, которые послужили базой проведенного исследования, такие программы могут быть направлены на углубление понимания студентами требований новой экономики к молодым сотрудникам, на вычленение и наполнение конкретными личностными и функциональными компетенциями основных организационных ролей, которые им предстоит выполнять в будущей трудовой деятельности. Особое внимание необходимо уделить подготовке студентов по теме инноваций в экономике: они должны усвоить, в чем сущность инноваций в технике, технологиях и управлении, какие требования предъявляет инновационная экономика к компетентности персонала предприятий, каковы последствия инновационного отставания. Очевидна необходимость подготовки преподавателей и тренеров, которые могли бы разрабатывать и реализо-

вать такие программы. Встает и особо важная задача для администрации колледжей: найти в качестве баз практики такие предприятия, которые успешно входят в новый технологический уклад и имеют соответствующие организационные условия. Это позволит студентам не только освоить необходимые профессиональные компетенции, но и пройти эффективную организационную социализацию.

5. Выводы Исследование показало продуктивность подхода к исследованию готовности студентов колледжей к трудовой деятельности в условиях современного предприятия через изучение организационно-культурных ценностей. Удалось показать, что существует определенная зависимость между социально-экономическим состоянием общества и готовностью студентов к работе в организационной культуре конкретных типов.

Поскольку колледж как образовательное учреждение является социальным институтом, его концепция образовательного процесса может не только следовать за целями экономического развития, но и ставить задачи на опережение. В частности, организационная социализация студентов может быть направлена на формирование психологической готовности к организационным условиям инновационных предприятий. Применительно к индустриальным колледжам особо значимым представляется снятие в рамках программ организационной социализации противоречия между ценностью безусловного соблюдения технических регламентов и готовностью к принятию инноваций.

Опыт колледжей КНР может рассматриваться как позитивный пример решения задач организационной социализации студентов для работы на современных промышленных предприятиях. Вместе с тем для самого Китая существующие характеристики организационной культуры колледжей чреваты риском сдерживания развития.

В российских колледжах выявлены существенные резервы подготовки студентов для работы на предприятиях новой экономики, предполагающие разработку программ перспективной организационной социализации. Преподаватели в целом правильно понимают организационную специфику эффективных предприятий, но не в полной мере используют свои знания в образовательной деятельности. Одной из причин, по-видимому, является ограниченность возможностей трудоустройства выпускников в современные инновационные компании.

В Иране возможности создания и применения программ организационной социализации ограничены вследствие доминирования у преподавателей колледжей устойчивых консервативных установок.

Литература

1. Бражников П. П. (2016) Теория поколений в кадровой политике и ее связь с конкуренцией работодателей на рынке труда // Тренды и управление. № 2. С. 194–201. DOI:10.7256/2307-9118.2016.2.16909.
2. Внутских А. Ю., Комаров С. В. (2019) «Русская модель управления» и проблема производительности труда: философский анализ // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Вып. 4. С. 473–482.
3. Гидденс Э. (2005) Социология. М.: Едиториал УРСС.
4. Дудырев Ф. Ф., Романова О. А., Травкин П. В. (2019) Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод // Вопросы образования/Educational Studies Moscow. № 1. С. 109–136. DOI:10.17323/1814-9545-2019-1-109-136.
5. Дырин С. П. (2006) Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. СПб.: Питер.
6. Дырин С. П., Низамиева А. Р., Шайдуллина Ч. Р., Быканова К. А., Хазеева А. С. (2017) Организационная культура как фактор повышения эффективности организации учебно-воспитательной работы в колледже // Мир науки. Педагогика и психология. Т. 5. № 2. <http://mir-nauki.com/PDF/29PDMN217.pdf>
7. Завьялова Е., Алсуфьев А., Краковецкая И., Лицзюнь В., Ли Д. (2018) Развитие персонала в китайских инновационно-активных компаниях // Форсайт. Т. 12. № 3. С. 43–52. DOI:10.17323/2500-2597.2018.3.43.52.
8. Захарова Л. Н., Власкин В. Ю., Орлова О. М. (2017) Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности // А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова (ред.) Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. М.: Институт психологии РАН. С. 2603–2611.
9. Захарова Л. Н., Леонова И. С., Коробейникова Е. В. (2017) Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ.
10. Здравомыслов А. Г. (1986) Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат.
11. Календжян С., Кузьмина Т. (2017) «Вовлеченность персонала» как основа культуры соучастия // Проблемы теории и практики управления. № 10. С. 112–126.
12. Карпов А. В., Перевозкина Ю. М. (2019) Структурно-темпоральная системность ролевой социализации // Системная психология и социология. № 3. С. 5–17. DOI:10.25688/2223-6872.2019.31.3.01.
13. Квачев В. Г., Юдина М. А. (2017) Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление. Электронный вестник. Октябрь. С. 140–158. https://www.researchgate.net/publication/320923272_Industria_40_porazenie_raboty_ili_pobeda_tvorceskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work
14. Мамедова Н. (2015) Иранская экономика в условиях санкций // Мировое и национальное хозяйство. Т. 32. № 1. <https://mirec.mgimo.ru/2015-01/iranskaa-ekonomika-v-usloviah-sankcij>
15. Нагимова Н. И., Фахретдинова М. А. (2019) Ключевые тренды развития «новой экономики» — целевой ориентир подготовки профессиональных кадров // Среднее профессиональное образование. № 2. С. 11–16.
16. Темницкий А. Л. (2014) Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. № 5. С. 47–58.

17. Bowman D. (2014) Statistical Representations and Stereotypes of Youth Labor Market Participation. Insights from Australia // ResearchGate. Conference Paper. July 2014. https://www.researchgate.net/publication/268107501_Statistical_Representations_and_Stereotypes_of_Youth_Labour_Market_Participation_Insights_from_Australia
18. Cameron K. S., Quinn R. E. (2011) Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
19. Desmidt S., Prinzie A. (2019) Establishing a Mission-Based Culture: Analyzing the Relation between Intra-Organizational Socialization Agents, Mission Valence, Public Service Motivation, Goal Clarity and Work Impact // International Public Management Journal. Vol. 22. No 4. P. 664–690.
20. Farag M. S., Elias R. (2016) The Relationship between Accounting Students' Personality, Professional Skepticism and Anticipatory Socialization // Accounting Education. Vol. 25. No 2. P. 124–138.
21. Fetherston M. (2017) Information Seeking and Organizational Socialization: A Review and Opportunities for Anticipatory Socialization Research // Annals of the International Communication Association. Vol. 47. No 3–4. P. 258–277.
22. Fossen F., Sorgner A. (2019) Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs // Foresight and STI Governance. Vol. 13. No 2. P. 10–18. DOI:10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
23. Jaskyte K. (2005) The Impact of Organizational Socialization Tactics on Role Ambiguity and Role Conflict of Newly Hired Social Workers // Administration in Social Work. Vol. 29. No 4. P. 69–87.
24. Korte R. (2010) First, Get to Know them: A Relational View of Organizational Socialization // Human Resource Development International. Vol. 13. No 1. P. 27–43.
25. Kucherov D. G., Zamulin A. L., Tsybova V. C. (2019) How Young Professionals Choose Companies: Employer Brand and Salary Expectations // Russian Management Journal. Vol. 17. No 1. C. 29–46.
26. OECD (2017) Developments in Individual OECD and Selected Non-Member Economies. Russian Federation — Economic Forecast Summary. P. 216–219. <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf>
27. Schwartz S. H. (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values // Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 10. No 4. P. 663–688.
28. Scott A., Herbst S. A., Houmanfar R. (2009) Psychological Approaches to Values in Organizations and Organizational Behavior Management // Journal of Organizational Behavior Management. Vol. 29. No 1. P. 47–68.
29. Van Maanen J. (1978) People Processing: Strategies of Organizational Socialization // Organizational Dynamics. No 7. P. 18–36.
30. Van Maanen J., Schein E. (1979) Towards a Theory of Organizational Socialization // Research in Organizational Behavior. No 1. P. 209–264.

Organizational Cultures of Vocational Schools and Enterprises in Russia, China and Iran as Perceived by Students and Teachers

Lyudmila Zakharova

Department of Psychology of Management, Faculty of Social Sciences,
National Research University Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod.
E-mail: zlnnnov@mail.ru

Authors

Lyudmila Shilova

Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor, Department of
Psychology of Management, Faculty of Social Sciences, National Research
University Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod.
E-mail: shinila@yadex.ru

Zahra Gadbedji

postgraduate student, Department of Psychology of Management, Faculty of
Social Sciences, National Research University Lobachevsky State University of
Nizhny Novgorod.
E-mail: z.ghadbeigi@gmail.com

Zhu Liuchuan

Master's degree student, Department of Psychology of Management, Faculty
of Social Sciences, National Research University Lobachevsky State University
of Nizhny Novgorod.
E-mail: 1204003453@qq.com

Address: 23 Gagarina Ave, 603022 Nizhny Novgorod, Russian Federation.

This study examines the problems of getting vocational students prepared to work for a modern innovative enterprise and ensure their organizational socialization within the changing technological paradigm. Research methodology was based on the organizational culture framework proposed by Kim S. Cameron and Robert E. Quinn. A survey was conducted to find out how vocational students and teachers in Russia, China and Iran perceived the organizational culture of vocational schools, businesses envisaged as the most probable employers, and businesses that had been the most effective under the existing conditions. Organizational structure of vocational schools was found to be related to the socioeconomic situation in the country. The most harmonious examples were observed in Chinese vocational schools, where students were convinced that they would be working for effective companies. Students and teachers in China are united in their assessments and want everything to stay as it is. In the long run, such attitudes may cause stagnation rather than development. Russian students believe that their vocational schools have a clan culture and would like to strengthen the clan quadrant at the expense of the hierarchical one. They tend to overestimate the innovative component and disregard it largely, being convinced that they will most probably work for an ineffective organization. Teachers see the hierarchical culture as dominant in the existing situation and want to weaken it along with a market culture and strengthen a clan-type culture instead as much as possible. Such attitudes will naturally result in a lower quality of human capital. Vocational teachers in Russia have a quite clear understanding of effective organizational cultures, yet they exert no relevant socializing influence on students and even agree with them on giving priority to clan values. In Iran, vocational students assess the culture

Abstract

of effective businesses more adequately than teachers, while the latter seek to preserve the unquestioned dominance of hierarchical values and minimize the innovative ones, which prevents prospective organizational socialization in vocational education. Limitations of the study are discussed, and approaches to developing organizational socialization programs are worked out.

Keywords Industry 4.0, vocational schools, students, teachers, organizational culture, values, innovations, organizational socialization.

- References**
- Bowman D. (2014) *Statistical Representations and Stereotypes of Youth Labor Market Participation. Insights from Australia*. Conference Paper. July 2014. Available at: https://www.researchgate.net/publication/268107501_Statistical_Representations_and_Stereotypes_of_Youth_Labour_Market_Participation_Insights_from_Australia (accessed 30 July 2020).
- Brazhnikov P. (2016) Teoriya pokoleniy v kadrovoy politike i yeye svyaz s konkurentsiey rabotodateley na rynke truda [Generation Theory in Human Resource Policies and Its Relation to Employer Competition in the Labor Market]. *Trendy i upravlenie/Trends and Management*, no 2, pp. 194–201.
- Cameron K. S., Quinn R. E. (2011) *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Desmidt S., Prinzie A. (2019) Establishing a Mission-Based Culture: Analyzing the Relation between Intra-Organizational Socialization Agents, Mission Valence, Public Service Motivation, Goal Clarity and Work Impact. *International Public Management Journal*, vol. 22, no 4, pp. 664–690.
- Dudyrev F., Romanova O., Travkin P. (2019) Trudoustroystvo vypusnikov sistemy srednego professionalnogo obrazovaniya: vse eshche omut ili uzhe brod [Employment of Vocational Graduates: Still a Slough or Already a Ford?]. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 109–136. DOI:10.17323/1814-9545-2019-1-109-136.
- Dyrin S. (2006) *Rossiyskaya model upravleniya personalom v usloviyakh promyshlennogo predpriyatiya* [Russia's HR Management Model in Industrial Contexts]. St. Petersburg: Piter.
- Dyrin S., Nizamieva A., Shaydullina Ch., Bykanova K., Khazeeva A. (2017) Organizatsionnaya kultura kak factor povysheniya effektivnosti organizatsii uchebno-vospitatelnoy raboty v kolledzhe [Organizational Culture as a Factor in Improving the Effectiveness of the Organization of Teaching and Educational Work in the College]. *World of Science. Pedagogy and Psychology*, vol. 5, no 2. Available at: <http://mir-nauki.com/PDF/29PDMN217.pdf> (accessed 30 July 2020).
- Farag M. S., Elias R. (2016) The Relationship between Accounting Students' Personality, Professional Skepticism and Anticipatory Socialization. *Accounting Education*, vol. 25, no 2, pp. 124–138.
- Fetherston M. (2017) Information Seeking and Organizational Socialization: A Review and Opportunities for Anticipatory Socialization Research. *Annals of the International Communication Association*, vol. 47, no 3–4, pp. 258–277.
- Fossen F., Sorgner A. (2019) Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. *Foresight and STI Governance*, vol. 13, no 2, pp. 10–18. DOI:10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
- Giddens A. (2005) *Sotsiologiya* [Sociology]. Moscow: Editorial URSS.
- Jaskyte K. (2005) The Impact of Organizational Socialization Tactics on Role Ambiguity and Role Conflict of Newly Hired Social Workers. *Administration in Social Work*, vol. 29, no 4, pp. 69–87.

- Kalendzhyan S., Kuzmina T. (2017) Vovlechennost personala kak osnova kul'tury souchastiya [Employee Involvement—Foundation for Culture of Participation]. *International Journal of Management Theory and Practice*, no 10, pp. 112–126.
- Karpov A., Perevozkina Yu. (2019) Strukturno-temporalnaya sistemnost rolevoy sotsializatsii [Structural and Temporal System of Role Socialization]. *Systems Psychology and Sociology*, no 3, pp. 5–17. DOI:10.25688/2223-6872.2019.31.3.01.
- Korte R. (2010) First, Get to Know them: A Relational View of Organizational Socialization. *Human Resource Development International*, vol. 13, no 1, pp. 27–43.
- Kucherov D. G., Zamulin A. L., Tsybova V. C. (2019) How Young Professionals Choose Companies: Employer Brand and Salary Expectations. *Russian Management Journal*, vol. 17, no 1, pp. 29–46.
- Kvachev V., Yudina M. (2017) Industriya 4.0: porazhenie raboty ili pobeda tvorcheskogo truda? [Industry 4.0: A Loss for Labor or a Victory for Creative Work?]. *E-journal. Public Administration*, October, pp. 140–158. Available at: https://www.researchgate.net/publication/320923272_Industria_40_porazhenie_raboty_ili_pobeda_tvorcheskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work (accessed 30 July 2020).
- Mamedova N. (2015) Iranskaya ekonomika v usloviyakh sanktsiy [Iranian Economy Under Sanctions]. *Mirovoe i natsionalnoe khozyaystvo*, vol. 32, no 1. Available at: <https://mirec.mgimo.ru/2015-01/iranskaa-ekonomika-v-usloviah-sankcij> (accessed 30 July 2020).
- Nagimova N., Fakhretdinova M. (2019) Klyuchevye trendy razvitiya “novoy ekonomiki”—tselevoy orientir podgotovki professionalnykh kadrov [Key Trends in the Development of the “New Economy”—the Target Point of Professional Personnel Training]. *The Journal of Secondary Vocational Education*, no 2, pp. 11–16.
- OECD (2017) Developments in Individual OECD and Selected Non-Member Economies. Russian Federation—Economic Forecast Summary, pp. 216–219. Available at: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf> (accessed 30 July 2020).
- Schwartz S. H. (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 10, no 4, pp. 663–688.
- Scott A., Herbst S. A., Houmanfar R. (2009) Psychological Approaches to Values in Organizations and Organizational Behavior Management. *Journal of Organizational Behavior Management*, vol. 29, no 1, pp. 47–68.
- Temnitskiy A. (2014) Stanovlenie naemnogo rabotnika rynochnogo tipa v usloviyakh transformatsii otnosheniy sobstvennosti [Making of Hired Worker under Transformation Conditions]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya/Sociological Studies*, no 5, pp. 47–58.
- Van Maanen J. (1978) People Processing: Strategies of Organizational Socialization. *Organizational Dynamics*, no 7, pp. 18–36.
- Van Maanen J., Schein E. (1979) Towards a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, no 1, pp. 209–264.
- Vnutskikh A., Komarov S. (2019) “Russkaya model upravleniya” i problema proizvoditelnosti truda: filosofskiy analiz [Russian Management Model and the Problem of Labor Productivity: Philosophical Analysis]. *Vestnik Permskogo Universiteta. Seriya Filosofiya Psikhologiya Sotsiologiya/Perm University Herald. Ser. “Philosophy. Psychology. Sociology”*, iss. 4, pp. 473–482.
- Zakharova L., Leonova I., Korobeynikova E. (2017) Tsennostny konflikt i psikhologicheskaya zhiznesposobnost personala rossiyskikh predpriyatiy [Com-

- peting Values and Psychological Resilience of Industrial Workers in Russia]. Nizhny Novgorod: Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod.
- Zakharova L., Vlaskin V. J., Orlova O. (2017) Proforientatsionnaya sotsializatsiya kak obnovlennaya paradigma sotsialno-psikhologicheskoy podgotovki k trudovoy deyatelnosti [Vocational Socialization as an Updated Paradigm of Socio-Psychological Work Preparation]. *Fundamentalnye i prikladnye issledovaniya sovremennoy psikhologii: rezultaty i perspektivy razvitiya* [Fundamental and Applied Research of Modern Psychology: Results and Prospects of Development] (eds A. Zhuravlev, V. Koltsova), Moscow: Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, pp. 2603–2611.
- Zavyalova E., Alsufyev A., Krakovetskaya I., Lijun W., Li J. (2018) Razvitie personala v kitayskikh innovatsionno-aktivnykh kompaniyakh [Personnel Development in Chinese Innovation-Active Companies]. *Foresight and STI Governance*, vol. 12, no 3, pp. 43–52. DOI:10.17323/2500-2597.2018.3.43.52.
- Zdravomyslov A. (1986) *Potrebnosti. Interesy. Tsennosti* [Needs. Interests. Values]. Moscow: Politizdat.