

УДК 316; 159.9

DOI 10.52452/18115942_2022_2_148

ТРУДОВЫЕ НАМЕРЕНИЯ СТУДЕНТОВ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К РАБОТЕ В ИННОВАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

© 2022 г.

Л.Н. Захарова, А.В. Савичева

Захарова Людмила Николаевна, д.психол.н.; проф.; заведующая кафедрой психологии управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
zlnnnov@mail.ru

Савичева Анастасия Вячеславовна, аспирант кафедры психологии управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
sav9497@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 18.04.2022**Статья принята к публикации 29.04.2022*

Представлены результаты эмпирического исследования намерений в отношении будущего трудоустройства студентов индустриальных колледжей с четырьмя уровнями психологической готовности к работе в условиях инновационной компании, определенной в соответствии с требованиями к персоналу нового технологического уклада «Индустрии 4.0» ($N=169$). Раскрыто значение организационной культуры и производственной практики для становления психологической готовности. В колледжах сложилась типичная для образовательных учреждений кланово-иерархическая организационная культура и отсутствуют программы организационной социализации в отношении требований «Индустрии 4.0». Дан сравнительный анализ намерений в отношении трудоустройства студентов колледжа с базой практики на ординарном предприятии с традиционной организационной культурой кланово-иерархического типа и на инновационном предприятии с организационной культурой рыночно-иерархического типа с выраженным адхократическим компонентом. Студенты в целом недостаточно полно представляют организационные условия инновационных компаний. Выявлена слабость регуляторов отношения к труду. Показано, что подготовка в традиционной организационной культуре без программ социализации имеет низкую результативность и является сдерживающим фактором формирования психологической готовности к работе на инновационном предприятии. Частичное решение проблемы дает практика в инновационной компании. Она обеспечивает психологическую готовность третьего уровня у студентов (студенток), количество которых в 1.3 раза (1.6 раза) превышает количество студентов с таким уровнем готовности с практикой на ординарном предприятии. Значительное число выпускников не имеют планов по трудоустройству (до 45%). Особенно сложной является ситуация с трудоустройством студентов со спонтанно приобретенной готовностью третьего уровня из колледжа без практики на инновационном предприятии. Они не осознают своей возможной востребованности, не имеют навыков поведения на современном рынке труда и теряются как потенциальный человеческий капитал компаний. Показана необходимость разработки и внедрения в образовательный процесс индустриальных колледжей программ предупреждающей организационной социализации в отношении требований «Индустрии 4.0».

Ключевые слова: рейтинг; трудовые намерения; организационная культура; ценности; производственная практика; отношение к труду; ординарная компания; инновационная компания, организационная социализация; психологическая готовность.

Введение

Наступление нового технологического уклада «Индустрии 4.0» создает новые вызовы к жизнеспособности компаний, меняет требования к качествам персонала, способного работать без переживания стресса, разрушающего здоровье и профессиональную деятельность в условиях постоянных организационных изменений, связанных с внедрением технологических и управленческих инноваций. Внешняя среда компаний приобретает характеристики VUCA-мира, мира с характеристиками нестабильности (V – volatility), неопределенности (U – uncertainty), сложности (C – complexity) и неоднозначности

(A – ambiguity). Такими являются организационные среды многих компаний, стремящихся сохранить свою жизнеспособность и конкурентоспособность [1].

Россия в настоящее время занимает только 45-е место в Глобальном индексе инновационности, в котором представлены 132 страны, причем качество человеческого капитала находится на 29-м месте, а результативность деятельности, связанной с инновациями, – на 56-м [2]. Это свидетельствует о том, что менеджмент компаний далеко не в полной мере может использовать имеющийся человеческий капитал. По данным Министерства экономического развития, производительность труда в России в

2–3 раза меньше, чем в развитых странах [3]. Изменить такое положение дел можно только усилением инновационного развития конкретных компаний и экономики в целом.

В решении этой проблемы особое значение приобретает как внутрикorporативная подготовка имеющегося персонала к трудовой деятельности в условиях внедрения инноваций, так и подготовка потенциального персонала, получающего образование в вузах и колледжах. Компаниям все больше нужны сотрудники, являющиеся приверженцами ценностей инновационности, креативные, вовлеченные в процесс труда, психологически готовые к постоянному обучению и самообучению, развивающиеся вместе с компанией, способные за счет этих качеств справляться со стрессом внедрения инноваций [4, 5]. Выпускники индустриальных колледжей, находясь на переднем крае индустриализации, не являются исключением.

Статистические данные свидетельствуют, что среди выпускников вузов 2016–2018 гг. по специальности не работает 31%, а среди выпускников колледжей эта доля составляет 43%, выпускников профессиональных училищ – 50%. И это в основном не вследствие безработицы, ее уровень составлял на начало 2020 г. около 18% [6; 7]. Оценка трудоустройства выпускников является важным показателем в системе работы среднего профессионального образования (СПО). Однако при этом, как правило, не учитывается, что запрос на подготовку кадров могут предъявлять устаревшие предприятия, на которых молодые люди не хотят работать, и в то же время инновационные производства не могут найти работников нужной квалификации, поскольку система образования не имеет кадровых и материальных ресурсов для подготовки персонала высокого уровня [8].

Результаты исследования удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в СПО показали, что 25% руководителей отечественных предприятий и организаций скорее не удовлетворены уровнем квалификации молодых работников, трудоустроенных в течение одного года после выпуска. При этом 40% респондентов уверенно заявили о полной неудовлетворенности уровнем профессиональной квалификации молодежи, удовлетворены лишь 35% работодателей [9, с. 536]. Показано, что подготовка рабочих кадров осуществляется в рамках ФГОС СПО, не учитывающих актуального состояния производства в отраслях, внедрения инноваций, результатов и планов модернизации организаций и предприятий [9, с. 541]. Вопросы психологической готовности к работе в условиях внедрения инноваций не рассматриваются

вовсе. Они приобретают особую актуальность потому, что для современной России характерна вариативность корпоративных и организационных культур (ОК), которые отличаются от культур образовательных сред, часто остающихся консервативными.

Известно, что современные компании, успешно входящие в новый технологический уклад, обладают ОК рыночно-инновационного типа, в то время как для большинства образовательных организаций ОК остается кланово-иерархической [10; 11]. Такое положение дел существенно затрудняет адаптацию выпускника в чуждой для него ОК и закономерно снижает желание работодателей принять его на работу. Работник, ориентированный на психологическую защиту клановой и стабильность иерархической составляющих взрастившей его ОК, не является привлекательным для современной компании, жизнеспособность и конкурентоспособность которой зависят от роста ее инновационности как условия эффективности в VUCA-мире.

Идея организационной социализации не нова. Впервые она была обозначена и получила развитие в трудах Дж. Ван Маанена и его последователей [12], когда речь шла о необходимости скорейшей социализации выпускника, любого нового сотрудника в организационных условиях конкретной компании. В настоящее время задачи значительно сложнее, если не будут меняться организационные условия образовательных учреждений, усиливая деловой и инновационный компонент в ОК как основу успешной социализации в инновационной компании. Эти задачи стоят в программах упреждающей организационной социализации в VUCA-мире и практически отсутствуют в российских индустриальных колледжах [13–15].

Тем не менее психологическая готовность к работе в инновационных компаниях возникает и спонтанно. В ее основе могут лежать особенности семейного или школьного воспитания, личные интересы студента, общение с конкретным преподавателем, изучение тех или иных дисциплин, затрагивающих вопросы специфики организационных условий, рассказы знакомых или материалы из средств массовой информации. Особенно подчеркивается значимость производственной практики, дающей возможность студентам приобщиться к трудовой деятельности и организационным условиям современных предприятий [16].

Проведено исследование, имеющее целью выявление трудовых намерений студентов индустриальных колледжей с разным уровнем психологической готовности к труду в современных организационных условиях, прошедших производственную практику в ординарной и инновационной компаниях.

Методика проведения исследования

Исследование проведено в три этапа. *На первом этапе* найдены базы эмпирического исследования: два индустриальных колледжа и два предприятия машиностроительного кластера, с разной успешностью входящих в новый технологический уклад «Индустрии 4.0» и являющихся основными работодателями для выпускников этих колледжей. Проведена диагностика сложившихся на предприятиях и в колледжах типов ОК. Обе компании – работодатели с большой историей еще с советских времен. Одно предприятие (далее – инновационное) успешно входит в новый технологический уклад, высококонкурентоспособно и жизнеспособно, обладает организационными условиями, соответствующими ОК рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным (адхократическим) компонентом. Это предприятие является основным работодателем для выпускников Радиотехнологического колледжа (далее – РТ-колледж). Второе предприятие (далее – ординарное), несмотря на усилия менеджмента перевести его в инновационный формат развития, все более утрачивает свои позиции на рынке и занимается в основном ремонтными работами, сохраняя типичную для таких компаний кланово-иерархическую модель ОК. Специалисты для ординарной компании готовят Индустриально-технологический колледж (далее – ИТ-колледж). Именно на этих предприятиях студенты проходят практику и получают первый опыт организационных отношений и трудовой профессиональной деятельности. В самих колледжах специальные программы организационной социализации в отношении требований «Индустрии 4.0» отсутствуют. В обоих колледжах сложилась иерархически-клановая модель организационной культуры, типичная для российских индустриальных колледжей [17].

На втором этапе разработана и апробирована технология оценки психологической готовности студентов к работе в организационных условиях современного инновационного предприятия [18]. В основе технологии лежит теоретическая модель психологической готовности с относительной значимостью комплекса показателей, востребованных «Индустрией 4.0»: организационно-культурные ценности желаемого места работы, знания об организационных условиях инновационной компании, отношение к труду, актуальная и перспективная трудовая мотивация, креативность. Для диагностики организационной культуры и организационно-культурных ценностных предпочтений исполь-

зован метод ОСАИ (инструмент оценки организационной культуры) К. Камерона и Р. Куинна [19], дополненный вопросом: «Какие организационные условия, на Ваш взгляд, характерны для современного инновационного предприятия?», позволяющий выявить знания студентами организационных условий современного инновационного предприятия. Отношение к учебе/труду по трем значимым показателям: вовлеченность, активность и удовольствие – изучено с помощью методики Дж. Спенса и А. Роббинса [20]. Мотивационная вовлеченность в учебную/трудовую деятельность в момент исследования и на пятилетнюю перспективу оценена с использованием метода личностных самоидентификаций М. Куна и Т. Мак-Партленда [21]. Личная креативность оценена с помощью теста Г. Роршаха [22]. При максимальном суммарном показателе, равном 100 баллам, студенты распределяются по четырем кластерам: от очень низкой и полной неготовности (1-й кластер от 0 до 25 баллов) до очень высокой и полной готовности (4-й кластер от 76 до 100 баллов). Коэффициенты корреляции индивидуальных показателей психологической готовности с экспертными оценками составляют в ИТ-колледже $r=0.745$ и в РТ-колледже $r=0.705$ [18].

На третьем этапе исследования выявлены намерения студентов относительно трудовой занятости после окончания колледжа по квартилям готовности. Вопрос для оценки намерений был сформулирован так, чтобы дать максимальную свободу ответа («Как Вы представляете свою трудовую занятость после окончания колледжа?»). Ответы были распределены по четырем категориям: «Работа по специальности»; «Работа не по специальности», «Нет никаких планов»; «Буду получать высшее образование». Отмечено, на каких предприятиях намерены работать выпускники: «своем» или каком-то другом.

Респонденты: 83 студента (56 юношей и 27 девушек) ИТ-колледжа и 86 студентов (61 юноша и 25 девушек) РТ-колледжа. Результаты представлены в таблицах 1–4.

Результаты исследования и их анализ

Одинаковый иерархически-клановый тип сложившейся ОК в индустриальных колледжах при отсутствии программ организационной социализации в соответствии с требованиями «Индустрии 4.0» делает особо актуальным вопрос о том, насколько выпускники колледжей приобретают готовность к работе в организационных условиях нового технологического уклада.

Таблица 1

**Распределение студентов по квартилям рейтинга психологической готовности к труду
в инновационной компании**

Колледжи	Гендер	Квартили			
		1	2	3	4
ИТ	Юноши	2 (3.6%)	28 (50%)	25 (44.6%)	1 (1.8%)
	Девушки	1 (3.7%)	18 (66.6%)	7 (26%)	1 (3.7%)
РТ	Юноши	2 (3.2%)	22 (36.1%)	35 (57.5%)	2 (3.2%)
	Девушки	1 (4%)	12 (48%)	11 (44%)	1 (4%)

Данные таблицы 1 показывают, что количество студентов как с очень низким, так и с очень высоким уровнем психологической готовности очень невелико: по 2–3 человека. С одной стороны, это показывает, что колледжи обеспечивают определенный уровень готовности, а с другой – что резервы роста велики. Тот факт, что только единицы входят в высший, четвертый, квартиль готовности, свидетельствует, что задача подготовки кадров для новой экономики решается с явно недостаточной эффективностью.

Второй и третий квартили имеют наибольшую наполняемость. По ней можно судить о влиянии на готовность студентов производственной практики на одинарном и инновационном предприятиях. Особый интерес вызывает готовность студентов, попадающих в третий квартиль. Этот уровень готовности не вполне достаточный, но все же он может быть повышен социализационными (адаптационными) программами, наставничеством в самих инновационных компаниях, хотя это сопровождается финансовыми и временными издержками. Выпускники с готовностью на уровне второго квартиля, как правило, не востребованы инновационными компаниями, за исключением случаев крайней нехватки кадров.

Уровень готовности выше среднего существенно преобладает в РТ-колледже: 57.5% юношей против 44.6% в ИТ-колледже и против 36.1% в том же РТ-колледже с готовностью ниже среднего уровня. Особенно сложная ситуация в ИТ-колледже со студентками. Подавляющее количество девушек имеют уровень готовности ниже среднего: 66.6%, и только 26% студенток ИТ-колледжа попадают в третий квартиль, в то время как в РТ-колледже в третий квартиль входят 44% студенток. Образовательный процесс и практика в формате иерархически-клановой ОК негативно сказываются на психологической готовности девушек-студенток. Это объясняется тем, что в этой модели ОК, как правило, действуют гендерные стереотипы, препятствующие вовлеченности девушек в образовательный процесс подготовки к техническим, традиционно мужским профессиям. Практика в инновационной компании смягчает

действие гендерного стереотипа [23].

Эти данные свидетельствуют о том, что в рамках одной ОК, по своим характеристикам не соответствующей требованиям «Индустрии 4.0», достигаются разные результаты психологической готовности и лучшие там, где студенты проходят практику на базе инновационной компании. Полученные позитивные результаты проявляются только в виде тенденции и не снимают проблему организационной социализации.

Данные таблиц 2 и 3 позволяют более детально рассмотреть эффекты обучения в иерархически-клановой ОК и опыта практики в компаниях с разным уровнем инновационности и с соответствующими им типами ОК. В этих же таблицах представлено видение студентами присутствия адхократического и рыночного компонентов в ОК инновационной компании.

Можно видеть, что студенты ИТ-колледжа, не сталкивающиеся с реальными инновационными и рыночными условиями, полагают, что на современном предприятии достаточно высокий уровень инновационности, причем студенты и студентки из третьего квартиля полагают, что инновационность выше (юноши второго квартиля оценивают инновационность в ОК в 20.8% против 26.7% у юношей третьего квартиля, $p \leq 0.01$, у девушек второго квартиля 22.3%, в третьем квартиле 25.7%, $p \leq 0.05$). Желания инновационности организационных условий находятся в диапазоне 21.6 – 25.8%. Максимальное значение у юношей третьего квартиля, но между квартилями статистически значимые различия отсутствуют.

С рыночной составляющей ОК ситуация несколько иная. Студенты ИТ-колледжа относятся к ней более эмоционально. Они не только уверены, что она значительно представлена в ОК современного предприятия (в диапазоне от 24.6–25.7%, по мнению юношей, до диапазона 20.1%, по мнению девушек второго квартиля, и 31.7%, по мнению девушек третьего квартиля, $p \leq 0.01$), но и желают ее на своих будущих рабочих местах. Желания этой составляющей ОК зависят от квартиля респондентов. И юноши, и девушки из третьего квартиля статистически значимо желают на своем рабочем месте более выраженного присутствия рыночной составляющей

Таблица 2

Средние значения и статистическая значимость различий между совокупностями показателей психологической готовности студентов-юношей, входящих во второй и третий квартили рейтинга

Колледжи/ квартили	Желательное присутствие компонента ОК на будущем месте работы		Присутствие компонента ОК в инновационной компании		Отношение к учебе/труду		
	Инновационного	Рыночного	Инновационного	Рыночного	Вовлеченность	Активность	Удовольствие
ИТК 2	24.6	21.1	20.8	24.6	2.3	2.8	2.7
ИТК 3	25.8	25.3	26.7	25.7	3.0	3.1	2.9
U	–	*	**	–	**	–	–
РТК 2	26.6	17.8	24.8	20.5	2.7	2.9	3.2
РТК 3	25.0	25.5	23.6	26.7	3.3	3.2	3.1
U	–	**	–	*	*	T	–
W ИТК2 – РТК2	–	*	*	*	*	–	**
W ИТК3 – РТК3	–	–	*	–	T	–	–

В табл. 2 и 3: U – критерий Манна–Уитни; W – критерий Вилкоксона; статистически значимые различия

* – $p \leq 0.05$;

** – $p \leq 0.01$, T – тенденция;

– – статистически значимые различия отсутствуют.

Таблица 3

Средние значения и статистическая значимость различий между совокупностями показателей психологической готовности студенток, входящих во второй и третий квартили рейтинга

Колледжи/ квартили	Желательное присутствие компонента ОК на будущем месте работы		Присутствие компонента ОК в инновационной компании		Отношение к учебе/труду		
	Инновационного	Рыночного	Инновационного	Рыночного	Вовлеченность	Активность	Удовольствие
ИТК 2	21.6	20.0	22.3	20.1	2.6	3.0	2.9
ИТК 3	22.6	32.4	25.7	31.7	2.8	3.5	3.0
U	–	**	*	**	–	*	–
РТК 2	21.7	17.6	25.2	17.9	2.6	2.8	2.8
РТК 3	30.9	22.6	26.3	26.9	2.7	3.4	3.3
U	**	*	–	*	–	*	*
W ИТК2 – РТК2	–	*	*	*	–	–	–
W ИТК3 – РТК3	*	*	*	*	–	–	T

юшей: юноши до 25.3%, девушки до 32.4%. Таким образом, не имея опыта учебы или труда в ОК с выраженным рыночным компонентом, студенты, особенно третьего квартиля, желают его присутствия. Эти желания, базирующиеся на самооценке своей готовности, порождают и специфичное отношение к учебе/труду, проявляющееся, в зависимости от гендерной принадлежности, у юношей третьего квартиля в статистически значимой более высокой вовлеченности в процесс учебы и труда, а у девушек – в активности. Следует отметить, что это не сопровождается получением удовольствия, то есть студенты желают рыночных отношений, демонстрируют определенные усилия в учебе и труде, но исходя только из соображений необходимости.

Студенты РТ-колледжа имели опыт практики в ОК с выраженными рыночной и адхократической составляющими. Если в отношении инновационности серьезных различий с показате-

телями студентов ИТ-колледжа нет, можно видеть, насколько более сдержанны в своих оценках рыночного компонента ОК студенты, относящиеся ко второму квартилю РТ-колледжа. Студенты оценивают присутствие рыночного компонента в 20.5%, студентки в 17.9%, желая его присутствия на будущем месте работы 17.8% у юношей, 17.6% у девушек. В третьем квартиле показатели принципиально иные, статистически значимо отличающиеся от показателей студентов и студенток второго квартиля. Юноши третьего квартиля видят значительно большее присутствие рыночного компонента в компании и хотят его присутствия существенно большего: 17.8% – желания юношей, чьи показатели соответствуют второму квартилю, 25.5% – желания в третьем квартиле, $p \leq 0.01$. Девушки второго квартиля желают присутствия рыночного компонента на уровне 17.6%, а девушки третьего квартиля – 22.6%, $p \leq 0.05$. В показате-

Таблица 4

Колледжи	Гендер	Квар- тили	Профессиональные планы			
			По специаль- ности	Не по специальности	Нет планов	ВО
ИТ	Юноши	1	–	–	100	–
	Девушки		100	–	–	–
РТ	Юноши		–	–	–	100
	Девушки		–	–	–	100
ИТ	Юноши	2	31	23	38	8
	Девушки		50	11	28	11
РТ	Юноши		42	12	46	–
	Девушки		50	8	17	25
ИТ	Юноши	3	24	21	45	10
	Девушки		57	–	–	43
РТ	Юноши		45	13	32	10
	Девушки		55	–	36	9
ИТ	Юноши	4	100	–	–	–
	Девушки		100	–	–	–
РТ	Юноши		50	50	–	–
	Девушки		–	–	–	100

лях отношения к учебе/труду видна та же тенденция, что отмечена у студентов ИТ-колледжа: юноши третьего квартиля более вовлечены, чем студенты из второго квартиля, девушки более активны. Вместе с тем у девушек третьего квартиля статистически значимо присутствует удовольствие, сопровождающее учебу/труд.

Полученные данные свидетельствуют, что студенты промышленных колледжей довольно слабо представляют, что такое и в чем проявляются инновационные ценности в организационных условиях современных инновационных компаний, и ориентируются, скорее, на «модные» слова. Они значительно переоценивают присутствие инновационного компонента, давая ему оценки, близкие к тем, что ставит менеджмент на перспективу [10, с. 104]. Рыночная составляющая представляется более привлекательной, чем она есть на самом деле, поскольку ее характеристики, включая нагрузки, специфику оплаты труда и внутреннюю конкуренцию, довольно тяжелы для молодого специалиста. Как показали исследования на материале китайских колледжей, столкновение с рыночной реальностью снижает желание к работе в ней [17]. В данном исследовании это видно по показателям студентов из разных квартилей. Студенты второго квартиля далеко не в полной мере имеют психологическую готовность к рыночным требованиям. К ним, по-видимому, на практике и не предъявляют эти требования во всей полноте, поскольку они с ними не справятся, отсюда довольно невысокая доля присутствия рыночного компонента, ниже, чем по предположительным оценкам студентов ИТ-колледжа: 21.1% в ИТ-колледже, 17.8% в РТ-колледже.

Студенты РТ-колледжа, психологически готовые осваивать рыночные условия, видят про-

фессиональные и финансовые перспективы, открыты требованиям рыночной составляющей ОК, желают ее присутствия уже не на основе предварительной информации, а на основе реальности. Однако, поскольку их участие в этой ОК ограничено практикой, остается открытым вопрос, насколько желательна целенаправленная организационная социализация в колледже в отношении требований к персоналу «Индустрии 4.0», чтобы не только усилить привлекательность рыночно-инновационных организационных условий, но и обеспечить реальную компетентность выпускников.

В таблице 4 можно видеть данные о трудовых намерениях студентов промышленных колледжей, входящих в разные квартили психологической готовности к работе в организационных условиях современной компании.

Хотя количество студентов в первом и четвертом квартилях мало, все же их планы весьма показательны. Психологически неготовая к работе в условиях инновационной компании девушка делает очень прагматичный выбор: она собирается работать на предприятии с ОК, близкой ОК ее ИТ-колледжа, что обуславливает быструю трудовую и организационную адаптацию. Юноши чувствуют бесперспективность работы на предприятии-работодателе, к другому они психологически не готовы. Как результат – растерянность и отсутствие планов. Для студентов первого квартиля РТ-колледжа, имеющих опыт практики на инновационном предприятии, логично отправиться получать высшее образование в надежде лучше подготовиться к будущему.

Немногочисленные студенты четвертого квартиля более определены: и девушка, и юноши ИТ-колледжа пойдут работать по специальности. Один юноша РТ-колледжа намерен рабо-

тать по специальности, второй направится в бизнес, а девушка – получать высшее образование.

Наибольший интерес вызывают планы студентов второго и третьего квартилей как наиболее многочисленных, но по-разному готовых к труду в условиях современного предприятия подгрупп. Можно видеть, что только 31% юношей из второго квартиля ИТ-колледжа намерены работать по специальности, 61% намерены работать не по специальности, или у них нет никаких планов. Половина девушек, как более последовательных в выборе места работы, планируют работать по специальности на уже знакомом им по практике предприятии, но и почти треть (28%) не имеют никаких планов.

Интересны планы студентов ИТ-колледжа из третьего квартиля. Только 24% готовы работать по специальности, а 45% не имеют никаких планов. У девушек и тут более определенная ситуация: 57% планируют работать по специальности, а 43% отправятся в вуз. Такой выбор будущей занятости студентов третьего квартиля ИТ-колледжа, наиболее психологически готовых к работе в современных условиях, свидетельствует, что их большая часть не видят перспектив для себя. Они, возможно, даже не представляют, что могли бы быть востребованы современными компаниями, и в силу отсутствия такого опыта и программ социализации не ориентируются на рынке труда. Предприятие – основной работодатель им не интересен, а другого они не знают и не имеют сформированных моделей эффективного поведения на современном рынке труда. Таким образом, можно видеть, что молодые мужчины, имеющие инновационно-рыночные ценностные ориентации, закономерно меньше, чем их сверстники из РТ-колледжа, вовлечены в процесс учебы и практики (3.0 против 3.4, $p \leq 0.05$), теряются для экономики, в то время как могли бы стать частью человеческого капитала современной компании.

Количество студентов-юношей РТ-колледжа из третьего квартиля, намеренных работать по специальности, составляет 45%, это меньше половины, но почти в два раза больше, чем в ИТ-колледже. Но все же 32% не нашли себя в профессии и не имеют никаких планов. У девушек ситуация в чем-то близка ИТ-колледжу: больше половины (55%) планируют работать по специальности, но количество неопределившихся так же велико, как в группе юношей: 36%, а количество намеревающихся поступать в вуз почти такое же, как у юношей: 9% против 10%.

Таким образом, колледж с базой практики на инновационном предприятии имеет существенно больше выпускников с намерением работать по специальности на таком предприятии, бу-

дучи психологически готовыми к его организационным условиям. Это важно, поскольку не любая практика безусловно полезна. Больше практики – не значит однозначно лучше. Значение имеет, насколько база практики индустриальных колледжей по своим характеристикам соответствует требованиям нового технологического уклада. Но и этого недостаточно, учитывая, какая часть студентов намерены работать по специальности даже на ждущем их инновационном предприятии. Возможно, более значимой, реальной и неотложной задачей является изменение ОК самих колледжей в направлении, обеспечивающем преемственность организационных условий колледжа и инновационной компании. Такой позитивный опыт есть, например, в Китайской Народной Республике, где ОК колледжей имеет характеристики гармоничности, а студенты обладают высоким уровнем психологической готовности, хотя и там есть существенный ресурс развития, связанный со слишком жесткими проявлениями рыночного компонента ОК, адаптироваться к которому выпускнику колледжа достаточно сложно [17].

Выводы

1. Наступающий новый технологический уклад «Индустрии 4.0» создает определенные требования к персоналу. Несоответствие этим требованиям снижает качество человеческого капитала компании и, следовательно, ее жизнеспособность. Результаты образовательного процесса в индустриальных колледжах далеко не в полной мере соответствуют потребностям компаний, вступающих в новый технологический уклад.

2. Традиционный иерархически-клановый тип организационной культуры индустриальных колледжей не обеспечивает становления психологической готовности высокого уровня к работе в условиях инновационной компании. Только единицы из числа студентов, даже после производственной практики в инновационной компании, входят в высший четвертый квартиль готовности, что подчеркивает влияние организационной культуры образовательного учреждения, превышающее по силе относительно кратковременное воздействие рыночно-адхократической составляющей организационной культуры инновационного предприятия.

3. Наличие базы практики на инновационном предприятии способствует частичному решению проблемы. Психологическая готовность складывается у существенно большего числа студентов по сравнению с колледжами, не имеющими такой практики. Но этот успех проявляется только в виде тенденции и сопровождается

большим количеством не определившихся с трудоустройством выпускников, что свидетельствует о том, что позитивное отношение к труду и осознание своей готовности сформировано не у всех и не в полной мере.

4. В тех колледжах, где практика проводится в ординарных компаниях, психологическая готовность, соответствующая третьему квартилю, спонтанно складывается у некоторой части студентов, у юношей больше, у девушек меньше. Но даже такие выпускники теряются на рынке труда, не имея желаний работать на отсталых предприятиях и не ориентируясь в тех, где они могли бы быть востребованными.

5. Студенты далеко не в полной мере обладают знаниями об организационных условиях и требованиях к персоналу в современных инновационных компаниях, важнейшие регуляторы подготовки в виде отношения к труду действуют очень ограниченно, особенно такой важный регулятор, как удовольствие от выполняемой учебной работы или труда, являющееся подкреплением освоенных эффективных моделей поведения.

Безусловно, колледжи нуждаются в базах практики на современных инновационных предприятиях. Но особенно актуальными задачами являются пересмотр и изменение организационной культуры, сдерживающей становление психологической готовности студентов, а также разработка программ упреждающей организационной социализации применительно к требованиям к персоналу «Индустрии 4.0». Внедрение таких программ в учебный процесс обеспечит повышение количества студентов, психологически готовых к работе в инновационных компаниях, тем самым способствуя повышению качества их человеческого капитала.

Список литературы

1. Johansen B., Euchner J. Navigating the VUCA world // *Research-Technology Management*. 2013. Vol. 56. № 1. P. 10–15.
2. Global Innovation Index 2021 / Eds. S. Dutta, L.R. Leyn, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 2021. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf (дата обращения: 27.02.2022).
3. Национальный проект «Производительность труда» // Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. 2021. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/ (дата обращения: 15.03.2022).
4. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. Т. 11. № 4. С. 6–8.
5. Fossen F., Sorgner A. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs // *Foresight and STI Governance*. 2019. Vol. 13. № 2. P. 10–18.
6. Третью выпускников вузов РФ последних лет не работают по специальности. Москва, 4 июня 2020 – РИА Новости // Прайм. URL: <https://na.ria.ru/20200604/1572466272.html> (дата обращения: 15.03.2022).
7. Лопатина М.В., Леонова Л.А., Травкин П.В. и др. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 72 с. URL: https://lirt.hse.ru/data/2020/07/22/1596769782/Graduate_e_book.pdf (дата обращения: 23.03.2022).
8. Клячко Т.Л., Семионова Е.А. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования // *Экономическая политика*. 2018. Т. 13. № 2. С. 100–125.
9. Степанов А.А. Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки рабочих кадров в Российской Федерации // *ARS ADMINISTRANDI (Искусство управления)*. 2018. Т. 10. № 4. С. 531–547.
10. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий: Монография. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2017. 406 с.
11. Грачев А.А. Организационная культура и жизнеспособность работника как факторы эффективности взаимодействия организации с VUCA-средой // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2019. Т. 4. № 2. С. 29–43.
12. Van Maanen J., Schein E. Towards a theory of organizational socialization // *Research in Organizational Behavior*. JAI PRESS, Greenwich, 1979. Vol. 1. P. 209–264.
13. Farag M.S., Elias R. The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization // *Accounting Education*. 2016. Vol. 25. № 2. P. 124–138.
14. Fetherston M. Information seeking and organizational socialization: a review and opportunities for anticipatory socialization research // *Annals of the International Communication Association*. 2017. Vol. 47. № 3–4. P. 258–277.
15. Canzittu D. A framework to think school and career guidance in a VUCA world // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2020. September. P. 1–12.
16. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Травкин П.В. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод // *Вопросы образования*. 2019. №1. С. 109–136.
17. Захарова Л.Н., Шилова Л.Н., Гадбеджи Зухра, Чжу Лиучуан. Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий России, Китая и Ирана в оценках студентов и преподавателей // *Вопросы образования*. 2020. № 3. С. 234–254.
18. Захарова Л.Н., Савичева А.В. Рейтинг психологической готовности студентов индустриальных

колледжей к работе в организационных условиях Индустрии 4.0 // Среднее профессиональное образование. 2022. № 3. С. 50–55.

19. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. 3rd edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011.

20. Spence J.T., Robbins A.S. Workaholism – definition, measurement, and preliminary results // Journal of Personality Assessment. 1992. Vol. 58. P. 160–178.

21. Kuhn M.H., McPartland T.S. An empirical investigation of self-attitudes // American Sociological Review. 1954. Vol. 19. P. 68–76.

22. Charles M., Durham-Fowler J., Malone J.C. Factors discriminating creative engagement on an unstructured task: Creativity and the Rorschach // Bulletin of the Menninger Clinic. 2016. № 2. P. 97–130.

23. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социально-психологический возраст персонала российских компаний. М.: ИНФРА-М, 2021. 292 с.

LABOR INTENTIONS OF INDUSTRIAL COLLEGE STUDENTS WITH DIFFERENT LEVELS OF PSYCHOLOGICAL READINESS TO WORK IN AN INNOVATIVE COMPANY

L.N. Zakharova, A.V. Savicheva

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod (UNN), Russia

The paper presents the results of empirical study of labor intentions of industrial college students with four levels of psychological readiness to work in an innovative company, defined in accordance with the requirements to the personnel of the new technological mode of Industry 4.0 ($N=169$). The importance of organizational culture and industrial practice for the formation of psychological readiness was revealed. Colleges have a typical clan-hierarchical organizational culture and lack organizational socialization programs in relation to the requirements of Industry 4.0. A comparative analysis of college students' intentions towards employment with an internship base at an ordinary enterprise with a traditional clan-hierarchical organizational culture and at an innovative enterprise with a market-hierarchical organizational culture with a pronounced adhocracy component is given. Students in general do not fully represent organizational conditions of innovative companies. The weakness of work attitude regulators was revealed. It is shown that training in traditional organizational culture without socialization programs has low efficiency and is a deterrent to the formation of psychological readiness to work at innovative companies. Practice in an innovative company provides a partial solution to the problem. It provides psychological readiness of the third level for the number of students 1.3 times and for female students 1.6 times higher than the number of students with such level of readiness with practice at an ordinary enterprise. A significant number of graduates have no plans for employment (up to 45%). The situation with employment of students with spontaneously acquired level 3 readiness from college without practice at an innovative enterprise is particularly difficult. They are not aware of their possible demand, do not have the skills of behavior in the modern labor market and are lost as potential human capital of companies. The need to develop and implement programs of proactive organizational socialization in the educational process of industrial colleges in relation to the requirements of Industry 4.0 has been shown.

Keywords: psychological readiness; rating; labor intentions; organizational culture; values; student internship; attitudes toward work; ordinary company; innovative company; organizational socialization.