

высокий уровень отметили почти 36% первокурсников. В этой связи важным представляется диагностика интеллектуальной готовности к условиям обучения в вузе.

В обобщенном виде результаты психодиагностического исследования уровня развития интеллекта студентов показал, что основные познавательные способности имеют средний уровень развития у большинства юношей и девушек, кроме способностей к теоретическим рассуждениям, индуктивному мышлению, к абстрагированию, образованию понятий, умения грамотно выражать и оформлять содержание своих мыслей. Высокая способность к запоминанию, сохранению в условиях помех и логическому, осмысленному воспроизведению, хорошая сосредоточенность внимания, в целом, предполагают высокий уровень обучаемости студентов.

Исследование развития коммуникативных и организаторских склонностей показало их достаточно высокий уровень развития у большинства студентов (около 68%). Что, безусловно, должно способствовать социально-психологической адаптации первокурсников.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют констатировать, что у студентов первого курса доминируют внешние мотивы учебной деятельности, выбор специальности не всегда осуществляется достаточно осознанно, что свидетельствует о недостаточной мотивационной готовности. А эффективность учебного процесса прямым образом зависит от того, какие мотивы обучающихся являются смыслообразующими. Характер учебных мотивов является решающим звеном, когда речь идет о путях повышения эффективности познавательной деятельности студентов. Мотивы должны быть внутренними, учебно-познавательная мотивация всегда должна сочетаться с социальной. Ведь формирование лишь познавательной мотивации по отношению к учебному предмету без учета мотивационной направленности личности, ориентации на будущую профессиональную деятельность, может привести к своеобразному снобизму. Студент будет стремиться удовлетворять лишь свою потребность в знаниях, не думая о своих обязанностях перед обществом. В конечном итоге студент должен стремиться к познанию, овладению профессией, чтобы быть полезным обществу. Низкая мотивационная готовность сочетается к тому же с невысоким уровнем интеллектуальной готовности. Результаты диагностики интеллектуального развития студентов показали низкий уровень по многим важным для успешного обучения в учреждениях высшего образования показателям: способности к абстракции, образованию понятий, умению грамотно выражать и оформлять содержание своих мыслей; индуктивному мышлению, вычислительным способностям; практическому мышлению, способности быстро решать формализуемые проблемы. Все это действительно может препятствовать успешной адаптации первокурсников к условиям обучения в вузе и эффективной профессиональной самореализации личности. В связи с чем проблема психологической готовности студентов к обучению в вузе требует более глубокого, комплексного изучения. На основании же полученных данных можно сделать вывод о необходимости активизации профориентационной работы, использования профессионально-психологического собеседования на этапах, предваряющих поступление в вуз, причем необходимо четко определить критерии психологической готовности абитуриента к условиям обучения в вузе (что равно возможности успешно обучаться по избранной специальности). Для студентов, отбор которых по параметрам их психологической готовности не осуществлялся, необходимо организовывать мероприятия по всесторонней адаптации (дидактической, социально-психологической и профессиональной) студентов к активному их включению в жизнедеятельность вуза, овладение профессией, проводить тематические мероприятия, формирующие четкое дифференцированное представление студентов о будущей профессиональной деятельности.

ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Т.Ю. Шлыкова, к.психол.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Большинство психологических исследований, посвященных корпоративной культуре, демонстрируют сложность анализа этого феномена и интерпретации полученных фактов. Эмпирические проблемы связаны с широчайшим разбросом определений корпоративной культуры. Смысловые нагрузки этого понятия многочисленны. Для его обозначения исполь-

зуются разные термины — «культура предприятия», «организационная культура», «культура производственной группы» и т.д.

К определениям корпоративной культуры, методологически значимым в психологических исследованиях, относят следующие: нормы и ценности, устоявшиеся на предприятии, атмосфера или социальный климат в организации, идеи, убеждения, традиции, ценности и знания, на которых базируется социальная деятельность предприятия, способы выполнения работы и способы обхождения с людьми в организации.

Различные типы организаций имеют различные идеи убеждения и традиции, отличаются по атмосфере и методам работы. На культуру организации влияют происхождение, тип собственности, технология и «яркие события». Есть различия между «высокими» символами организации, предназначенными для создания определенного имиджа, и «низкими», которые являются повседневными характеристиками организации. Многие идеи, убеждения и традиции являются скорее неявными, чем явными, многое принимается без доказательств и редко подвергается сомнению. Культура — это важный фактор в достижении эффективности организации, поскольку существует тесная связь между культурой и структурой.

Выделяются следующие типы культур.

Культура власти. Определяется центральным источником власти; степень влияния определяется приближенностью к ключевой фигуре организации; контроль централизован; решения — результат баланса влияний; структура, соответствующая такой культуре, — «паутина» (власть исходит лучами из центра и влияние распространяется в виде концентрических волн).

Культура роли. Строгая специализация подразделений; велика степень формализации и стандартизации; контроль с помощью правил и инструкций; основной источник власти — сила положения; работа и ответственность распределяются рационально, по правилам; к личной власти относятся с неодобрением, сила специалиста ценится только в совокупности с положением; это классическая бюрократическая модель.

Культура задачи. Ориентирована на конкретный проект или работу; ориентирована на способность группы повысить эффективность работы и объединить сотрудника с целями организации; результат работы команды ставится выше индивидуальных целей и различий в статусе; сила специалиста выше силы положения и силы личности; ей соответствует матричная структура организации.

Культура личности. В центре находится личность; механизмы контроля и иерархия управления невозможны, за исключением обоюдного согласия, организация подчиняется личности; основа власти — сила специалиста; влияние распределяется поровну; во всем преобладает «личностная» ориентация; личность может покинуть организацию, но у организации редко есть сила «выселить» личность: модель структуры, соответствующая этому типу культуры — пчелиный рой.

Две или более из этих культур могут сосуществовать в одной организации в виде нескольких субкультур.

Корпоративная культура рассматривается в качестве главного механизма обеспечивающего практическое повышение эффективности работы организации. Корпоративная культура выступает как система, существующая, по крайней мере, на трех уровнях, — содержательном, ментальном и деятельностном.

На содержательном уровне корпоративная культура представляет собой набор зафиксированных в текстах и документах блоков, составляющих нормативную базу деятельности организации. Содержание этих блоков определяется в ходе создания корпоративной культуры организации людьми, работающими в этой организации и самоопределяющимися по отношению к среде в том или ином качестве.

Однако пребывание корпоративной культуры вне и помимо менталитета работников фирмы не имеет никакого смысла. Целесообразно рассматривать ментальный уровень корпоративной культуры, то есть ее существование на уровне человеческого сознания и в его формах, как область гораздо более сложных задач, нежели проектная разработка стратегий, технологий, регламентов и т.п. Для того чтобы перспективные стратегии, новые программы, более продуктивные нормы, эффективный стиль управления и т.д. могли начать «работать» и приносить весомые финансовые результаты, они должны трансформироваться в убеждения, приверженность и мотивацию руководителей и персонала. Ориентация на выживание и функционирование должна смениться ориентацией на развитие, прорыв на новые уровни

эффективности и к новым возможностям, приверженностью принципу «высокой планки», корпоративным ценностям, ориентацией на более высокое качество жизни в целом.

Деятельностный уровень корпоративной культуры — это уровень практических действий людей, которые направлены на достижение миссии и стратегии, реализацию концепции, философии фирмы, корпоративных ценностей и норм, соответствующего стиля управления, традиций, программ и проектов и т.д. Люди действуют в соответствии со своими ориентациями и целями, а также со своими представлениями о ситуации и мире в целом. Каково содержание и качество корпоративной культуры, какова глубина и степень ее принятия работниками организации на ментальном уровне, таковы будут действия работников и эффективность этих действий.

Обеспечивает эффективные действия руководителей и персонала организационный механизм, который также строится на определенных технологиях и нормах корпоративной (организационной) культуры. Одним из звеньев, составляющих организационный механизм фирмы, является такой элемент корпоративной культуры, как деловой кодекс работника организации.

Из множества существующих на сегодняшний день деловых кодексов представители организации отбирают те правила и нормы, которые соответствуют их целям и стратегиям, особенностям персонала, истории организации, специфике отношений собственности, требованиям среды и т.д. Содержание делового кодекса появляется в результате длительной кропотливой работы над «правилами игры», которые установят для себя и других работников организации ее ключевые фигуры, определяющие ее судьбу и берущие на себя ответственность за ее будущее. В процессе этой работы формируется и начинает действовать эффективная управленческая команда. Деловой кодекс содержит, как правило, три группы правил: правила запрещающие (обозначающие, что в данной организации делать ни в коем случае нельзя, например, запрет на нарушение коммерческой тайны, запрет на наушничество), правила предписывающие (говорящие о том, что в данной организации делать необходимо, например, строго следовать соглашениям, соблюдать процедуры управления) и рекомендующие (например, рекомендуется проявлять творческую инициативу, быть приверженным организации). В случае принятия на ментальном и реализации на деятельностном уровнях корпоративной культуры, деловой кодекс начинает выступать в качестве безличного механизма регулирования отношений и действий работников организации, что существенно облегчает работу руководителей и повышает эффективность работы персонала в целом.

Теоретико-гипотетическая модель корпоративной культуры может включать следующие компоненты: стратегию развития и управления, проекты и программы, производственные технологии, историю развития организации, технологии управления, мифы и легенды, нормы (включая правила, запреты), деловой кодекс, фирменный стиль, ценности, имидж, обычаи и традиции организации, ритуалы и этикет, язык (сленг).

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ!

А.С. Шолойко, к.э.н.

*Национальный научный центр «Институт аграрной экономики» НААН Украины
(г. Киев, Украина)*

Одним из приоритетных направлений государственной поддержки развития агропромышленного комплекса является поддержка его инновационного развития (селекция в растениеводстве и животноводстве, внедрение современных энерго- и ресурсосберегательных технологий, производство новых видов конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции и расширения их ассортимента, развитие образования и аграрной науки, подготовка квалифицированных кадров для села. Все сферы экономики и экономика страны в целом не могут развиваться полноценно, если в основании развития не лежит принцип инновационности. В связи с этим, а также учитывая особую роль агропромышленного производства в обеспечении продовольственной безопасности страны, существует необходимость государственной поддержки инновационного развития агропромышленного комплекса. В следствии чего, требует уточнения понятие «государственная поддержка», так как на одном уровне могут