

## **ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**А.В. Топорнина**

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого», г. Тула

Приведены результаты изучения особенностей ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации. На основе теоретической модели изучения ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации осуществлены формулирование критериев, обоснование и подбор диагностического инструментария. На примере пилотажного исследования, в ходе которого были изучены показатели ЦСС преподавателей, ИТ-специалистов и учебно-вспомогательного персонала, работающих в одном из государственных университетов, проиллюстрирована методика исследования и показаны результаты выявленных особенностей ЦСС.

***Ключевые слова:** цифровизация, образовательная организация, ценностно-смысловая сфера личности, теоретическая модель изучения ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в процессе цифровизации.*

Проведенный анализ теории и практики внедрения цифровизации подтверждает [3, 5], что в психологической литературе заложен необходимый методологический и теоретический фундамент для построения теоретической модели изучения ценностно-смысловой сферы (ЦСС) сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации с дальнейшим формулированием критериев, обоснованием и подбором диагностического инструментария (рис. 1, табл. 1).

Основные теоретические положения предложенной модели составили: культурно-историческая теория Л.С. Выготского (принцип культурного опосредствования, реализованный концепцией межгрупповой адаптации (МГА) в организациях А.В. Булгакова); психологическая теория совместной деятельности А.Л. Журавлева [4]; теория развития организаций А.И. Пригожина [7]; концепция межгрупповой адаптации в организациях А.В. Булгакова [3]; исследования дифференциации и интеграции внутри- и межгрупповых отношений (А.В. Булгаков, А.В. Кидинов [2, 3] и др.); психологические подходы к анализу организаций зарубежных (И. Адизес) и

© Топорнина А.В., 2022

отечественных авторов (Т.Ю. Базаров, Н.Н. Обозов [7], А.Г. Шмелев, В.П. Поздняков) и др.

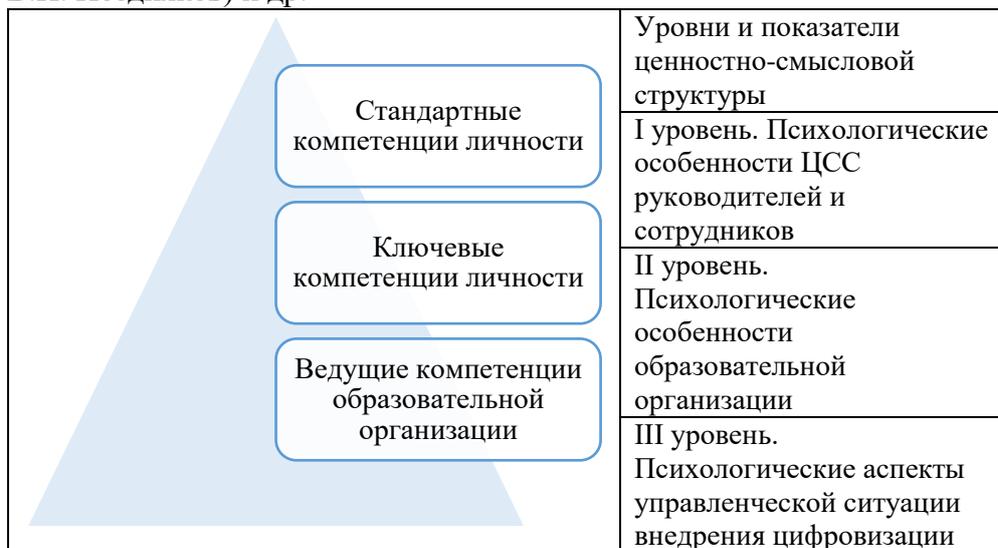


Рис. 1. Теоретическая модель изучения ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в процессе ее цифровизации

Таблица 1

Уровни и показатели ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации

	Уровни		
	I уровень	II уровень	III уровень
Показатели	Когнитивный социальный капитал организации – потенциал руководителей и персонала		Психологические аспекты ситуации внедрения цифровизации – потенциал среды организации
	Мотивационный профиль	Профиль организационной культуры	Тип управленческой ситуации: порядок (бюрократическое, структурированное), упорядоченность (профессиональное, логическое), сложность (неофициальное, независимое), хаос (инновационное, не отмеченное на карте), неопределенность
	Ценности	Морально-психологический климат в организации	
		Профессиональная идентичность	
	Сплоченность		

Общая гипотеза исследования состояла в предположении о том, что особенности ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации могут быть выявлены в соотнесении ЦСС с трехуровневой моделью компетенций сотрудников, а также со спецификой вуза (государственный-

негосударственный, технический-гуманитарный). Полученное знание об особенностях ЦСС сотрудников будет способствовать оптимизации цифровизации в образовательной организации.

На примере пилотажного исследования, в ходе которого были изучены показатели ЦСС профессорско-преподавательского состава (ППС, 28 чел.), ИТ-специалистов (8 чел.), учебно-вспомогательного персонала (УВП-специалистов, 26 чел.), работающих в Калужском государственном университете (КГУ), проиллюстрируем методику исследования и покажем результаты выявленных особенностей ЦСС.

Методика изучения ЦСС основывается на модели ЦСС персонала образовательной организации, включающей личностные показатели групп участников цифровизации (мотивацию, профессиональную идентификацию, профессиональные состояния), ситуацию цифровизации по Д. Сноудену [8], социально-психологические характеристики ситуации (организационная культура (ОК), социально-психологический климат, сплоченность), индивидуальный и групповой вклад в цифровизацию вуза.

Существует по меньшей мере два подхода к выявлению особенностей ЦСС. Во-первых, сравнение групп участников цифровизации конкретной образовательной организации. Во-вторых, сравнение различных образовательных организаций. В настоящем исследовании нами был реализован первый подход.

Особенности ЦСС были получены в ходе сравнительного корреляционного исследования, включающего несколько этапов.

1. Измерение показателей модели. Математико-статистическая обработка полученных данных – первичные статистики, определение возможности использования критериев сравнения (параметрических или непараметрических), определение направления сравнительного анализа.

2. Факторный анализ с последующим агрегированием факторов, визуализация полученных результатов.

3. Интерпретация.

4. Выводы.

После расчетов эксцесса и асимметрии по выборкам был сделан вывод о возможности использования  $t$ -критерия Стьюдента для независимых выборок. Полученные результаты представлены в табл. 2–4.

Так, между ППС и ИТ-специалистами существует различие во вкладе в цифровизацию, в мотиве «Структурирование работы», в оценке климата в группе. В свою очередь, по тем же показателям отличаются ИТ- и УВП-специалисты.

Иной характер отличий имеет в процессе цифровизации группа профессорско-преподавательского состава. Они отличаются в оценках организационной культуры по показателям «творчество», «результат» и «порядок».

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа профессиональных групп КГУ – преподаватели (ППС) и ИТ-специалисты – по *t*-критерию Стьюдента

Категория/ группа		N	Среднее	Стандартное отклонение	Предполагается равенство дисперсий	<i>t</i>	Значимость
Вклад	ППС	28	6,9643	,83808	Да	-3,458	,001
	ИТ	8	8,1250	,83452	Нет	-3,466	,005
МФ-3	ППС	28	13,6429	2,81812	Да	2,093	,044
	ИТ	8	11,3750	2,19984	Нет	2,406	,030
СПК	ППС	28	22,7857	2,45488	Да	4,638	,000
	ИТ	8	18,1250	2,69590	Нет	4,638	,000

МФ-3 – мотивационный фактор – структурирование;  
СПК – социально-психологический климат (Фидлер).

Таблица 3

Результаты сравнительного анализа профессиональных групп КГУ – УВП-специалисты и ИТ-специалисты – по *t*-критерию Стьюдента

Категория /группа		N	Среднее	Стандартное отклонение	Предполагается равенство дисперсий	<i>t</i>	Значимость
Вклад	УВП	26	7,0000	,84853	Да	-3,291	,002
	ИТ	8	8,1250	,83452	Нет	-3,321	,006
МФ-3	УВП	26	13,3846	2,74338	Да	1,887	,068
	ИТ	8	11,3750	2,19984	Нет	2,125	,051
СПК	УВП	26	22,4615	2,40384	Да	1,625	,133
	ИТ	8	18,1250	2,69590	Нет	4,341	,000

МФ-3 – мотивационный фактор – структурирование;  
СПК – социально-психологический климат (Фидлер).

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа профессиональных групп КГУ – преподаватели (ППС) и УВП-специалисты – по *t*-критерию Стьюдента

Категория/ группа		N	Среднее	Стандартное отклонение	Предполагается равенство дисперсий	<i>t</i>	Значимость
В – ОК творчество	УВП	26	25,6781	9,26993	Да	-2,983	,004
	ППС	28	33,2904	9,45972	Нет	-2,986	,004
С – ОК результат	УВП	26	21,7092	3,88339	Да	-3,593	,001
	ППС	28	25,2621	3,38086	Нет	-3,574	,001
Д – ОК порядок	УВП	26	28,7373	11,61292	Да	3,461	,001
	ППС	28	18,7468	9,56329	Нет	3,436	,001

Различие групп ожидаемо в силу различий в целях и характере профессиональной деятельности. Однако особенностей ЦСС такой сравнительный анализ не выявил, в связи с чем мы приступили к следующему этапу исследования – факторному анализу данных.

Факторный анализ позволил сжать данные корреляционного анализа в пространстве SPSS с последующей агрегацией % общей дисперсии по каждому показателю данных. Например, агрегированный фактор «мотивация» в разных группах включал от 2 до 6 факторов, что затрудняло анализ особенностей ЦСС, отвлекало от решения главной задачи исследования.

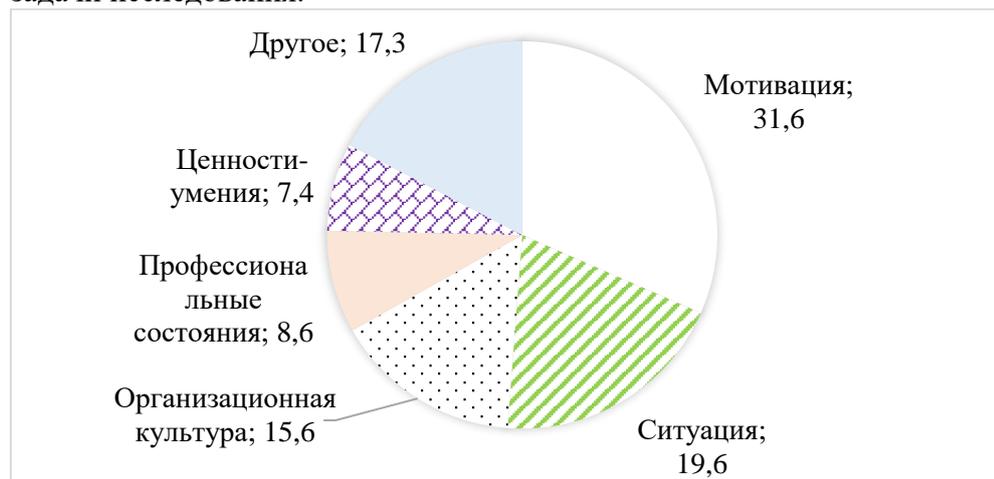


Рис. 2. Результаты факторного анализа показателей ценностно-смысловой сферы преподавателей КГУ в условиях цифровизации вуза (в % общей дисперсии по каждому показателю)

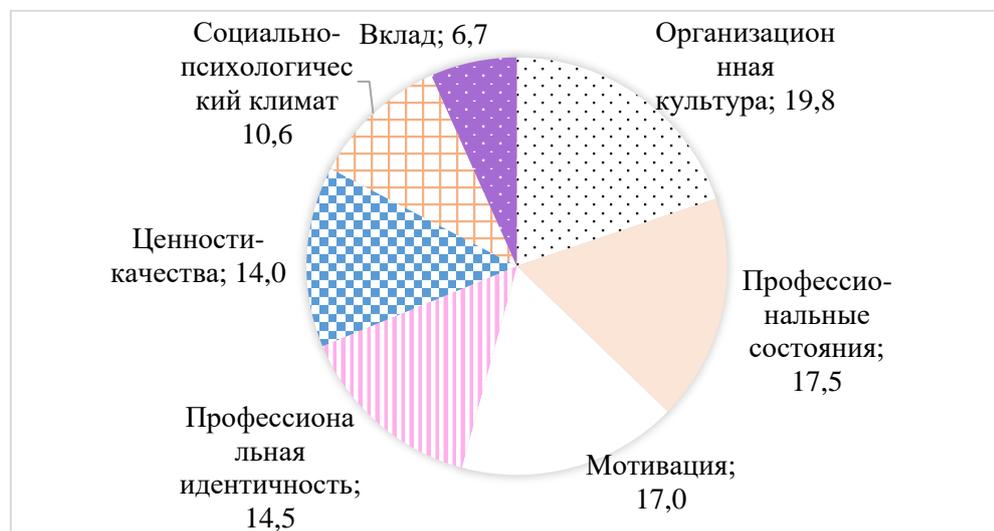


Рис. 3. Результаты факторного анализа показателей ценностно-смысловой сферы ИТ-специалистов КГУ в условиях цифровизации вуза (в % общей дисперсии по каждому показателю)

На рис. 2–4 показаны результаты факторного анализа показателей ценностно-смысловой сферы групп-участников цифровизации КГУ в % общей дисперсии по каждому показателю после агрегации.

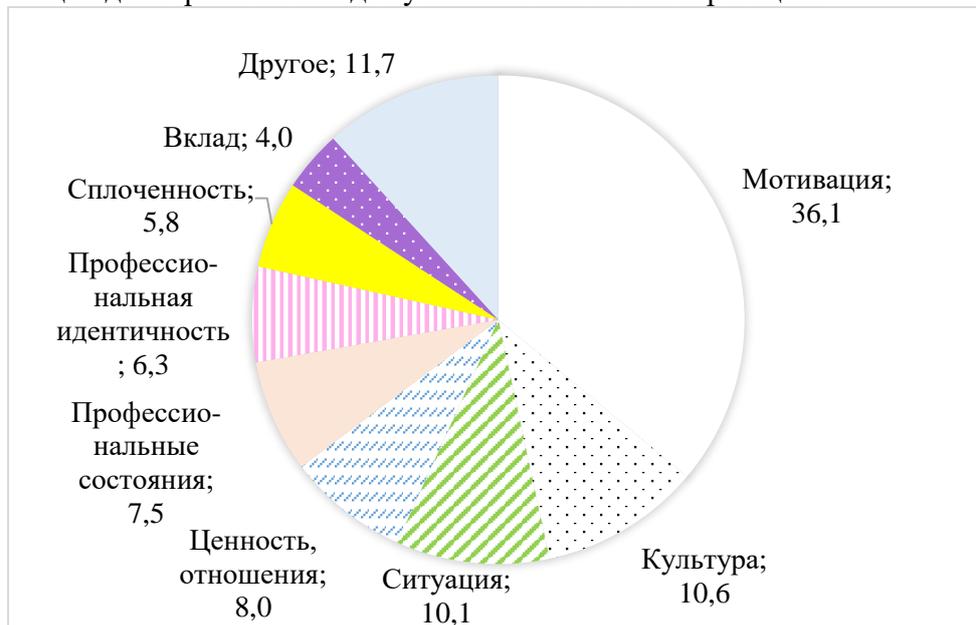


Рис. 4. Результаты факторного анализа показателей ценностно-смысловой сферы УВП-специалистов КГУ в условиях цифровизации вуза (в % общей дисперсии по каждому показателю)

Здесь в явном виде находим наиболее доминирующие ценности для каждой группы участников цифровизации: для ППС – ценность «умение», для ИТ-специалистов – ценность «качества», для УВП-специалистов ценность – «отношения». Полученные результаты могут помочь в оптимизации процесса цифровизации в вузе, начиная от подбора персонала до формирования необходимых компетенций, основанных на этих ценностях.

Визуализация обобщенных данных, представленных на рис. 4, кроме данных по ЦСС, дает представление о главных общих тенденциях оптимизации цифровизации: «мотивация», «организационная культура», «профессиональные состояния». Так, вклад в цифровизацию ИТ-специалистов понятен и не является чем-то особенным, так же как и их «безразличие» к оценке ситуации в организации. Возможно, это вызвано тем, что ИТ-специалисты востребованы сегодня на рынке труда, хорошо оплачиваются, занимаются интересной работой.

На рис. 5 визуальное представлено сравнение результатов факторного анализа показателей ценностно-смысловой сферы преподавателей, ИТ-специалистов, УВП-специалистов КГУ в условиях цифровизации вуза.

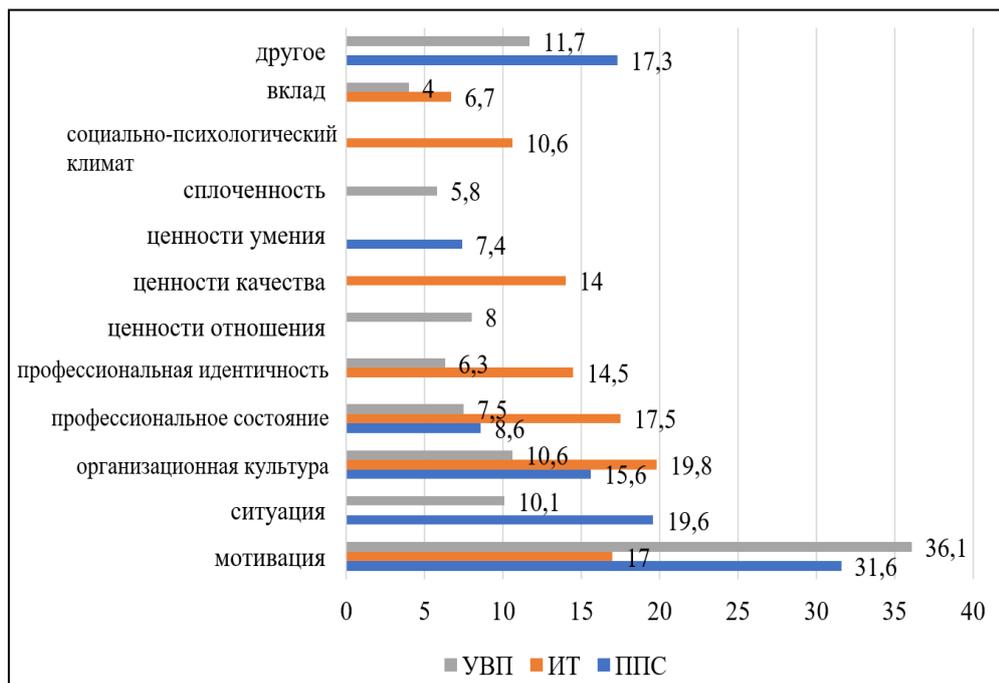


Рис. 5. Сравнение результатов факторного анализа показателей ценностно-смысловой сферы преподавателей, ИТ-специалистов, УВП-специалистов КГУ в условиях цифровизации вуза (в % общей дисперсии по каждому показателю)

Таким образом, проведенное пилотажное исследование показало, во-первых, работоспособность модели изучения особенностей ценностно-смысловой сферы (ЦСС) различных категорий сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации вуза.

Во-вторых, выявило целесообразность рассмотрения ЦСС в контексте взаимодействия когнитивного социального капитала организации (потенциала руководителей и персонала) и психологических аспектов ситуации внедрения цифровизации (потенциала среды организации). В-третьих, полученные результаты, по нашему мнению, дают представление о главных общих тенденциях оптимизации цифровизации в образовательной организации.

На основе более глубокого количественного и качественного анализа полученных данных возможна разработка программ профотбора, формирования системы компетенций и ПВК сотрудников вуза, а также условий для оптимизации цифровизации в современной образовательной организации.

### Список литературы

1. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения: ордерный подход: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. М., 2008. 44 с.

2. Булгаков А.В., Орлова Е.А., Топорнина А.В. Принципы и модель изучения ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации // Человеческий капитал. 2022. № 5(161). Т. 1. С. 80–90.
3. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях: монография / под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2016. 441 с.
4. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Когито-Центр, 2005. 324 с.
5. Лебедев И.М. Оценка управленческой ситуации внедрения цифровизации в строительной организация: социально-психологические аспекты // Человеческий капитал. 2019. № 8 (128). С. 105–119.
6. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. 151 с.
7. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 863 с.
8. David J. Snowden, Mary E. Boone. A Leader's Framework for Decision Making // Harvard Business Review, November 2007. Nov. №85(11). Pp.: 68–76.

*Об авторе:*

ТОПОРНИНА Анна Вячеславовна – старший преподаватель кафедры психологии и педагогики ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого» (300026, Тула, пр-кт Ленина, 125), e-mail: annavzabelina@mail.ru

## **STUDYING THE FEATURES OF THE VALUE-SEMANTIC SPHERE OF EMPLOYEES OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION**

**A.V. Topornina**

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University, Tula

The article presents the results of studying the features of the value - semantic sphere of employees of an educational organization in the conditions of digitalization. On the basis of the theoretical model of studying the value - semantic sphere of employees of an educational organization in the conditions of digitalization, the formulation of criteria, justification and selection of diagnostic tools were carried out. Using the example of a pilot study, during which the indicators of the CSSS of teachers, of IT specialists, teaching and support staff working at one of the state universities were studied, the research methodology was illustrated and the results of the identified features of the CSSS were shown.

**Keywords:** *digitalization, educational organization, value-semantic sphere of personality, a theoretical model for studying the value-semantic sphere of employees of an educational organization in the process of digitalization.*