

лояльности. Индекс враждебности низкий: склонен доверять людям. Уровень социальной привлекательности – выше среднего.

Заключение психолога: рекомендовать к участию в конкурсе, в случае положительного решения – рассмотреть вопрос о включении в состав основной группы.

Психологический мониторинг деятельности охранника Г-ва спустя 10 месяцев после его принятия на работу подтвердил первичную оценку и высокую прогностичность вынесенного руководством решения при собеседовании с кандидатом.

Проблема кадровых прогнозов: приоритет случайности или предопределенности? Непрерывное и интенсивное развитие современного рынка труда позволяет переформулировать традиционные вопросы психологии труда об индивидуальных трудовых способностях и роли профотбора в повышении производительности/эффективности труда. В новой трактовке смещаются смысловые акценты, и сегодня мы задаемся вопросом о том, каким образом трудовая деятельность может стать основой личностного и профессионального роста. Появление психологических служб в структурах, далеких от гуманистических проблем общества, вовлеченных в рыночные отношения и строящихся по подобию «силовых», на наш взгляд, позволяет повысить коэффициент эффективности их деятельности за счет индивидуализации коммуникативной составляющей профессиональной деятельности. Включение психологического анализа (даже в качестве «аргумента») в процесс принятия кадровых решений снижает риски абсолютизации субъективных представлений, неизбежных как в результате влияния случайных переменных, так и действия инертных установок. Вероятностный характер психологических заключений, о котором постоянно напоминают психологи, не умаляет их значимости, – он переводит обсуждение кандидатуры в плоскость «возможности», реализация которой уже полностью зависит от мотивации и реальных усилий самого кандидата.

Н.А. Патутина,

Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, Елец

Теоретические основы построения социально– педагогического пространства корпорации в ходе формирования организационной культуры

Статья подготовлена при финансовой поддержке автора Российским гуманитарным научным фондом – проект № 07-06-00473а.

Современная гуманистическая парадигма менеджмента определяет необходимость рассмотрения корпорации не только как элемента экономической

системы общества, но и как социокультурного образования, оказывающего существенное влияние на социализацию входящих в компанию людей. В связи с этим приобретает актуальность вопрос создания условий в рамках современной компании для целенаправленного развития и ценностной ориентации сотрудников.

Особая роль в создании развивающей атмосферы в компании принадлежит организационной культуре, которая, выступая основой социокультурной среды корпорации, представляет собой совокупность характеристик и условий ее жизнедеятельности. Она, формируясь целенаправленно для решения стоящих перед компанией задач, может выступать по отношению к сотрудникам в качестве фактора стихийной или относительно направляемой социализации. В первом случае это происходит естественным образом, так как, становясь членом организации, человек вынужден приспособливаться к тем условиям и нормам, которые существуют в компании. Во втором случае социализирующее воздействие организационной культуры происходит в результате специальных действий и мероприятий, связанных с процессом формирования культурного поля компании с целью адаптации организации к внешней среде и повышения уровня внутренней интеграции. При этом следует учитывать, что особенности организационной культуры и направления ее формирования могут привести к нарушению баланса между адаптацией человека в компании и возможностью его самореализации, самоутверждения, решения стоящих перед ним жизненных задач, что, в свою очередь, может стать причиной становления сотрудника жертвой социализации.

В решении и предотвращении такого рода проблем важное место занимает и организационная культура компании, и то, каким образом реализуется ее социально-педагогический потенциал. Исходя из этого, можно утверждать, что целенаправленное использование возможностей организационной культуры, как для решения задач корпорации, так и для эффективной социализации сотрудников, возможно при условии создания в ходе формирования организационной культуры социально-педагогического пространства. *Социально-педагогическое пространство корпорации представляет собой систему педагогически обоснованных и специально созданных организационных, материальных и социальных условий, обеспечивающих реализацию социально-педагогического потенциала организационной культуры.*

Анализ исследований в области педагогики, организационной психологии, менеджмента, изучение социально-педагогических особенностей корпорации позволили сформулировать ряд принципов формирования социально-педагогического пространства корпорации.

- *Принцип сочетания организационных целей и интересов сотрудников.* Основной целью компании, по мнению исследователей в области менеджмента, является получение устойчивой прибыли. Вместе с этим эффективность деятельности компании определяется тем, насколько организационные цели согласуются с интересами сотрудников и насколько сотрудники готовы принять организационные цели.

Учитывая, что трудовая деятельность не всегда способствует реализации в полной мере интересов сотрудников, возрастает роль социально-педагогического пространства в создании условий и предоставлении возможностей для удовлетворения сотрудниками ряда потребностей, прежде всего высшего порядка - социальных и духовных, которые не всегда могут быть удовлетворены непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Реализация этого принципа требует усилий с обеих сторон – и со стороны организации, и со стороны сотрудников, что позволит организации повысить уровень лояльности и вовлеченности персонала.

- *Принцип добровольности, активности и свободы выбора.* Этот принцип предполагает, что включение сотрудников в социально-педагогическое пространство определяется не системой административных предписаний, а основано на интересе каждого в удовлетворении определенных потребностей и решении значимых, с точки зрения сотрудника, задач. Это определяется личностными и психологическими особенностями взрослых людей.

Эффективность социально-педагогического пространства зависит от активности участия сотрудников в создании элементов пространства, отношений и в формировании системы деятельности, а также активным включением в предлагаемые виды совместной деятельности.

Свобода выбора реализуется в принятии сотрудниками решения о вхождении в разные компоненты пространства, об участии в той или иной деятельности, которая позволяет им достичь успеха, самовыражения или решить актуальные задачи. Социально-педагогическое пространство призвано создать условия для выбора сотрудниками коллективов и общностей, в которые они могут включиться и при необходимости иметь возможность их смены, условия для выбора разных социальных ролей в различных социальных группах.

- *Принцип диалогичности* ориентирует на приоритет взаимодействия (перед отношениями воздействия) всех участников пространства, что отражает направленность на создание субъект – субъектных отношений. Для эффективного использования этого принципа необходимо, чтобы и руководи-

тели, и сотрудники, и организаторы социально-педагогического пространства были готовы к реализации диалогического типа взаимодействия.

- *Принцип культуросообразности.* Его идея выражается в том, что в процессе построения и использования социально-педагогического пространства необходимо обеспечить приобщение сотрудников к различным пластам организационной культуры. Содержание, методы и формы организации социально-педагогической деятельности в компании должны учитывать исторически сложившиеся в культуре организации традиции и быть ориентированы на реализацию существующих культурных ценностей.

Этот принцип приобретает значимость и в связи с тем, что современные компании живут в условиях необходимости постоянных изменений, в том числе и культурных. В организациях возникает проблема сопротивления сотрудников нововведениям и новым культурным ценностям и нормам, что приводит к снижению адаптации персонала к изменившимся условиям и возникновению в целом проблем социализации сотрудников. Реализация принципа культуросообразности в процессе построения социально-педагогического пространства позволит создать условия для преодоления такого рода проблем.

Этот принцип направлен на достижение баланса между ценностями организационной культуры, ценностями существующих в компании субкультур и индивидуальными ценностями сотрудников.

- *Принцип дополнительности* приобретает значение при построении социально-педагогического пространства в связи с тем, что корпорация представляет собой совокупность трех ипостасей – социального института, организации и социально-психологической группы, каждая из которых оказывает специфичное социализирующее влияние на сотрудников. Социально-педагогическое пространство должно обеспечить сочетание и взаимодополняемость этих трех характеристик корпорации в процессе социализации сотрудников.

Вместе с этим, применение принципа дополнительности позволяет учитывать специфику взаимодействия в ходе трудового процесса и расширять спектр видов взаимодействия в рамках пространства для компенсации недостатка активности и самореализации сотрудников.

- *Принцип центрации социально-педагогического пространства на развитии личности* определяет стратегию и тактику работы с персоналом корпорации по оказанию помощи сотрудникам в их профессиональном совершенствовании, в становлении, обогащении и совершенствовании их духовного мира. Принцип ориентирует компанию на создание условий для раз-

вития самосознания, самоопределения, самореализации и самоутверждения личности.

Эффективность реализации принципа центрации социально-педагогического пространства на развитии личности во многом определяется тем, является ли приоритет развития человека в компании основой существующей организационной культуры.

Анализ литературы и изучение опыта современных корпораций позволяют выделить четыре основных составляющих социально-педагогического пространства: производственно-бытовой компонент, образовательный компонент, рекреационный компонент, компонент индивидуальной поддержки. Эти элементы отражают те сферы жизнедеятельности компании, которые оказывают существенное влияние на развитие и социализацию сотрудников.

Производственно-бытовой компонент социально-педагогического пространства, по сути, характеризует быт организации, который может быть рассмотрен как уклад повседневной жизни компании, включающий в себя организацию и условия труда, дизайн физического пространства. Для современных корпораций свойственно уделять большое внимание совершенствованию производственно-бытового компонента, что способствует, с одной стороны, решению экономических задач (повышение производительности труда, повышение трудовой мотивации). С другой - это выступает важным фактором социализации сотрудников, оказывая влияние на их здоровье; влияя на возможности удовлетворения социальных и эстетических потребностей работников; на приобщение сотрудников к организационной культуре; на формирование и развитие группового взаимодействия.

Выделение образовательного компонента определяется высокой ролью образования в жизнедеятельности современной корпорации. Этот компонент включает в себя обучение, просвещение и стимулирование самообразования сотрудников. Анализ деятельности компаний показал, что наиболее широко из названных элементов образовательного компонента представлено обучение сотрудников. При этом возможности просвещения и организации самообразования сотрудников в создании условий для их развития и приобщения к организационной культуре компаниями реализуются в неполной мере.

Участие человека в современном производстве увеличивает долю интеллектуальных и психоэмоциональных нагрузок в труде, что определяет необходимость развития рекреационного компонента социально-педагогического пространства корпорации. Изучение практики показывает, что создание условий для отдыха и восстановления сил сотрудников в корпорациях происходит по разным направлениям: организация корпоративных

мероприятий досугового характера; спорт; корпоративный туризм; вовлечение сотрудников в работу разнообразных объединений творческого характера. Вместе с тем можно отметить, что организация рекреационной деятельности в компаниях в большинстве случаев имеет дискретный характер, что снижает ее социально-педагогический потенциал.

Компонент индивидуальной поддержки в рамках социально-педагогического пространства ориентирован на содействие человеку в выявлении и использовании его внутренних резервов при решении конкретных задач и проблем. Анализ деятельности корпораций в этом направлении показывает, что целенаправленная организация индивидуальной поддержки реализуется в большей мере как содействие сотрудникам в разрешении производственно-профессиональных проблем, в основном путем наставничества. Оказание индивидуальной помощи в разрешении социально-психологических и личных проблем осуществляется зачастую в рамках неформального общения, что определяется особенностями организационной культуры. При этом возникает необходимость разработки и внедрения специальных программ разнообразной по направленности поддержки сотрудников, что, кроме социально-педагогической помощи (способствует более эффективной социализации человека при включении его в корпоративные отношения), также создает условия для повышения индивидуальной и коллективной производительности.

Подводя итог, отметим, что социально-педагогическое пространство корпорации, с одной стороны, отражает характеристики существующей организационной культуры и должно быть ориентировано на их реализацию. С другой стороны, компоненты социально-педагогического пространства, при условии целенаправленного их создания и реализации, выступают инструментами формирования и трансляции культуры. В совокупности это позволяет корпорации решать как организационные задачи (формирование корпоративной идентичности, вовлеченности и лояльности сотрудников; формирование позитивного корпоративного имиджа; активизация трудового потенциала сотрудников), так и задачи, связанные с успешной социализацией сотрудников (создание условий, способствующих решению стоящих перед сотрудниками естественно-культурных, социально-культурных, социально-психологических задач; помощь сотрудникам в решении возникающих у них жизненных проблем).

Литература:

1. Мудрик, А.В. Основы социальной педагогики: учебник /А.В. Мудрик. - М.: Издательский центр «Академия», 2006.

2. Ньюстром, Дж. В., Девис, К. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Девис. – СПб.: Издательство «Питер», 2000.

3. Спивак, В.А. Корпоративная культура /В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001.

Н.И. Петрова,

Башкирский государственный педагогический университет, Уфа

Принципы организационной психологии

Методология воплощается в организации и регуляции всех видов человеческой деятельности. Функционируя в качестве общей системы объяснительных принципов и регулятивов, методология применяется в организационном поведении соответственно своеобразию предмета и объекта. Так как организационное поведение предполагает непосредственное взаимодействие множества научных направлений, большую остроту приобретает вопрос об общенаучных, общедисциплинарных и частных, внутридисциплинарных принципах и методах.

Под принципом мы будем понимать основные правила, положения и закономерности, на основе которых развивается и формируется научная дисциплина «Организационная психология». Принципы выделяются общенаучные (универсальные) и частные (характерные для конкретной науки), исходящие из специфики предмета изучения.

Остановимся на общенаучных принципах, которые, на наш взгляд, универсальны для множества смежных дисциплин и являются основополагающими для организационной психологии. В качестве важнейших общенаучных принципов, обеспечивающих получение значимых результатов современной наукой, признаются следующие.

Принцип научности отражает, как нам представляется, два основных момента. Во-первых, он подчеркивает научную основу организационных, групповых и индивидуальных форм деятельности, определяет основные направления работы и методы её осуществления. Во-вторых, этот принцип требует построения организационного поведения, системы управления и деятельности на строго научных основаниях. Необходимость соблюдения принципа научности в организационной психологии предполагает привлечение всего спектра современных знаний, как социально- психологических, так и управленческих.

Принцип системности предполагает трактовку всех явлений как внутренне связанных компонентов целостной системы: природной, социальной, психической. Слово «система» означает объединение элементов в единое це-