

- попробовать выявить место и роль корпоративной культуры в формировании эффективного управления мотивацией персонала;
- предоставление рекомендаций по формированию эффективной системы стимулирования трудовой деятельности персонала.

Предположительным объектом нашего будущего исследования выступает организационная культура. Предметом исследования мы бы хотели выделить типы корпоративной культуры, способные служить мотивирующими факторами для работников в современных условиях.

По нашему мнению, такое исследование, посвященное определению роли корпоративной культуры в процессе мотивации работников предприятий города Екатеринбурга, должно помочь глубже раскрыть проблемы управления в современных организациях, сформировать наиболее эффективные системы стимулирования деятельности персонала, повысить эффективность их работы, а также определить направления дальнейшего развития в системе управления.

А.В. Лесик

Екатеринбург, РГППУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ С ПРОФЕССИЕЙ

Человек, выходя из лоно семьи и по мере своего становления и развития, расширяет систему связей с различными группами в обществе; он вынужден идентифицировать себя с той или иной группой (группами). Идентификация происходит путем усвоения и проявления особенностей присущих данной группе, а также выявления и проявления отличий себя, как члена конкретной группы от прочих групп [3]. Одной из важных для идентификации групп является профессиональное сообщество, выделение профессиональной идентичности как самостоятельного личностного феномена обосновано в трудах отечественных и зарубежных исследователей. Однако, рассуждая об идентичности с профессией, следует определиться, что же именно мы считаем профессией и со всяким ли видом профессионального труда можно идентифицировать себя и при каких условиях?

Само понятие «профессия» иностранного происхождения и восходит к латинскому *profiteri* – «говорить публично», т.е. публично заявлять о своем роде занятий. Первое разделение труда было еще в древних сообществах и, в

первую очередь, делился физический труд. Но уже в греческой и римской цивилизации, ценятся физические качества (но не физический труд), а более всего талант свободного человека в науке, творчестве и умение красноречиво выразить свои мысли в слове, и становится ясным, почему нужно «говорить публично», яркие примеры тому можно найти в Илиаде Гомера.

В той же логике разделения в средневековой Европе появился сам институт профессии, первоначально к понятию profession относятся только медицина, юриспруденция и богословие, все остальное обозначалось понятием occupation. Постепенно, с утратой церковью главенствующей роли, богословие перестало быть профессией, но этот престижный статус получили другие виды деятельности. Чтобы получить статус профессии трудовая деятельность должна была отвечать ряду критериев [4]:

- Для индивида данная трудовая деятельность, род занятия (occupation) является основным и занимает все рабочее время.

- Существуют университеты и обучающие центры.

- Официально признанное профессиональное сообщество.

- Установлены и закреплены кодексы профессионального поведения и этики.

- Установлены правила и требования лицензирования для тех, кто хочет оказаться в рамках сообщества.

Много исследований, посвященных профессии, в западной социологии, именно в них закрепляется разделение profession и occupation. Так А. Флекснер [1] выделяет следующие признаки профессии:

- Прежде всего, интеллектуальный характер труда.

- Длительное специальное обучение.

- Сплоченная внутренняя организация, т.е. профессиональное сообщество.

- Непосредственная деятельность профессионала направлена на служение обществу, а не получение личной выгоды.

Т. Парсонс [1] отмечает другие характеристики профессии:

- Альтруистическая направленность.

- Специализированные знания, доступные только посвященным.

- Как следствие обладания особым знанием – власть над всеми непосвященными.

Также выделяются такие характеристики профессии:

1. Существование профессионального сообщества, как носителя системы норм и ценностей профессии, а также как эксперта, способного оценить профессиональную деятельность и ее результат в рамках своей области.

2. Профессиональное сообщество контролирует вступление и деятельность новых участников профессии.

3. Профессиональное сообщество контролирует деятельность своих членов, занимающих ключевые и важные должности в бизнесе, обществе, государственной структуре.

4. Участие в профессиональном сообществе гарантирует высокое материальное вознаграждение.

5. Власть профессионала над клиентом в определении потребностей последнего и способа действия в конкретной ситуации.

6. Профессия саморегулирующийся социальный институт.

Отсюда не новая идея о престижности профессии (profession), ее высоком статусе, привилегированности, особо проявляющейся в сравнении с рабочими специальностями.

В отечественной социологии подобных исследований очень мало и все различие упирается в понятие престижности профессии, которая больше ассоциируется с социальным статусом и его внешними атрибутами благополучия, чем с содержанием профессиональной деятельности.

В психологическом знании в области профессии с точки зрения западной психологии априори утверждается различие между profession и occupation. Так в одном из исследований профессиональной идентичности, подразумевалось, что ее могут обрести только люди, чью деятельность можно назвать как profession, остальные виды трудовой деятельности не вызывают идентификации в силу того, что имеют низкие требования к личности исполнителя и не влекут за собой ее положительного изменения и развития. И хотя не все исследователи следуют такой логике, однако, особый акцент в изучении профессиональной идентичности в западной психологии делается на профессиональном обучении и принадлежности к профессиональному сообществу, накладывающее обязательство о поддержке и развитии своих профессиональных качеств и компетенций.

В отечественной психологии труда исторически сложилось однозначное представление о профессиях, выраженное Е.А. Климовым: «В нашей отечественной литературе, по крайней мере, с 20-х по 70 – 80-е гг.

прошлого века, как нам представляется, традиционно культивировались идеи интеллектуального, нравственного наполнения любого вида труда и равного уважения к самым разным трудящимся. Поэтому уровневый подход к рассмотрению мира профессий («высокие» – «низкие» уровни занятий) представлялся менее ценным, чем качественный («мамы всякие важны»). В нашей стране не было и, полагаем, нет нужды и впредь вводить расслоение в мир трудовых занятий, деля его на профессии и непрофессии» [2]. И такое «неделение» также закреплено на языковом уровне. Таким образом, можно выделить следующие признаки профессии:

- Требует специальных знаний, умений и компетенций, первоначально приобретаемых в ходе обучения.
- Оказывает влияние на личность, формирует особое мировоззрение, стимулирует как целостное развитие, так и развитие профессионально важных качеств.
- Имеет собственные ценности, носителем которых является профессиональное сообщество.
- Требует приложения физических и духовных сил.
- Обеспечивает материальное вознаграждение для компенсации затраченных усилий.
- Требует исполнения деятельности в профессиональных, а не личных целях.

В современной ситуации наблюдается ряд тенденций:

1. Динамичное изменение содержания и средств труда, появление/исчезновение специальностей и профессий как следствие технического и информационного развития.
2. Универсализация средств труда, компьютер и программное обеспечение как универсальное средство труда.
3. Введение новых стандартов профессионального обучения в отсутствие стандартов профессиональной деятельности и признанных профессиональных ассоциаций.
4. Недостаточное сопровождение профессионального самоопределения на всех этапах профессионального развития.

Таким образом, с точки зрения «непосвященных» размываются признаки профессии и профессионалы, сталкиваясь с изменениями, новыми задачами, часто не могут сориентироваться в границах своей профессии

(остаются ли они истинными профессионалами). Особенности своей группы и отличия от прочих стираются. В этих условиях, на наш взгляд принадлежность к профессии, профессиональное образование, а иногда и профессиональный опыт уже не могут являться критериями принадлежности к профессии и основой профессиональной идентичности.

Выходом из сложившейся ситуации может служить активное формирование профессиональных объединений и сообществ при поддержке государства, обладающих реальными полномочиями. Профессиональные сообщества должны формировать стандарты профессии и ее этический кодекс, которые должны транслироваться в процессе профессионального обучения, что особо важно для социально значимых профессий. Именно представления о том, какие знания и ценности, особенности поведения и мировосприятия отличают конкретную профессию, становятся основой для развития профессиональной идентичности, дополняясь личностной активностью и стремлением к саморазвитию – обеспечивают становление истинного профессионала. Интеллектуальное, эмоциональное, ценностное и смысловое наполнение любой профессиональной деятельности дает основание для профессиональной идентичности в любой сфере.

Библиографический список

1. Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. М.: Вече-АСТ, 1999.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
3. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: МПСИ, 2007.
4. <http://en.wikipedia.org/wiki/Profession>

К.С. Мохначева

Омск, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ ИДЕАЛЬНОМ И РЕАЛЬНОМ ОБРАЗАХ ФИЗИЧЕСКОГО «Я»

Понятие внешней привлекательности является в обществе на данный момент весьма популярным, однако многообразие аспектов данной темы требует подробного научного рассмотрения. Динамичность современной жизни требует от личности не только соответствующих социально-