

Секция «Психология»

Культура организации в жизнедеятельности гражданина

Козева Анна Станиславовна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет

психологии, Москва, Россия

E-mail: ask@dnspro.ru

I. Влияние группы на личность культуроспецифично и имеет самостоятельное существование помимо политической и государственной власти (Андреева Г.М., Куликова Л.В.) [3,6]. Понимание природы культуры организации в целом представляют С.А. Липатов и Т.Ю. Базаров [4,7]. Организационная культура - сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия (Аксеновская Л.Н.) [1]. Корпоративная культура - система социокультурных социально-психологических отношений, реализованная в практике жизнедеятельности конкретной организации, ее сотрудников и система представлений об этих отношениях на субъектно-индивидуальном и субъектно-групповом уровнях жизни организации (Козева А.С.).

II. Взаимопроникающее взаимодействие культур в организационном контексте происходит при нахождении равновесия между субъектно-личностной позицией человека и его социокультурной включенностью в жизнедеятельность организаций. Возможно утверждать: развитие корпоративной культуры организации происходит путем перехода от уровня культуры функции к культуре гражданина в процессе последовательного освоения уровней культуры роли, культуры профессии, культуры субъекта.

III. Развитие от низшего уровня к высшему предполагает осознание, принятие и актуализацию ключевых обязательств и ценностных норм, реализуемых в соответствующих типах межгруппового и межличностного взаимодействия. Ключевыми обязательствами последовательно, в соответствии с уровнями развития корпоративной культуры от низшего к высшему являются: деятельностное, статусное, нравственное и смысловое обязательства.

IV. Субъектно-личностная позиция участника организационного взаимодействия характеризуется: а) высоким доверием к себе, к организации; б) смелостью, ответственностью и профессиональной заботой о субъектах культуры; в) высокими аналитическими способностями, предусмотрительностью, самоконтролем, готовностью идти на риск, умением совладать с ситуациями риска; г) социальной зрелостью, воспитанностью, чуткостью, эмпатией. Перечисленные особенности служат одновременно и условиями, и целевыми ориентирами развития персонала организации, факторами повышения эффективности труда. Данные соотносятся с исследованиями Катаевой Л.И., Скрипкиной Т.П., Шихирева П.Н. [5,8,9].

V. Названным выше уровням корпоративной культуры соответствуют уровни управления, выделяемые по критерию – объект управления: управление задачами, управление поведением, профессиональными целями, профессиональным сознанием. Управление профессиональным сознанием (а значит самосознанием и профессиональным мышлением субъекта труда) осуществляется при актуализации качества «преданность» и предполагает уровень развития «культура субъекта».

VI. Опыт развития системы непрерывного образования в объединении «УРАЛСИБ» показал: 1) эффективность системы напрямую зависит от степени ее принятия как способа саморазвития сотрудниками и подразделениями; 2) система развивается вместе с организацией и служит показателем уровня ее развития. Субъектно-личностные особенности развиваются: а) в межфункциональных взаимодействиях сотрудников в процессе регулярной профессиональной деятельности; б) в межфункциональных взаимодействиях сотрудников в процессе проектной деятельности, в программах развития стратегического мышления; в) в полевых условиях обучения и программ повышения квалификации; г) в тренингах, развивающих беседы и диалогическом духовном общении с искусством. Источник развития - не сам опыт социокультурного взаимодействия, а его глубокая проработка. Субъектно-личностная позиция развита у сотрудников, включенных во внешние связи организации.

VII. Сравнение социально-психологических портретов группы руководителей выявило особенности, требующие специального внимания при оценке соответствия объективных задач деятельности, субъективных условий и традиций взаимодействия конкретного сообщества со стилем лидерства и руководства: 1) степень прямолинейности, независимости; демократизма и умения проявлять заботу о субъектах культуры; 2) степень инновативности и внимания к деталям; 3) степень невозмутимости, оптимизма, доверия, склонность к быстрым решениям. Целесообразен учет и целенаправленное использование гендерных различий при формировании кадрового резерва: 1) мужчины в сравнении с женщинами в большей степени склонны к контролю и более демократичны, внимательнее относятся к вкладу других в работу, более устойчивы в кризисных ситуациях и несколько более обязательны; 2) женщины в сравнении с мужчинами с большей готовностью проявляют заинтересованность в благополучии других, склонны учитывать чувства других при принятии решений. Перечисленные особенности целесообразно учитывать при наличии оценки реальной и потенциальной (возможной и желательной) стратегических перспектив организации. Результаты могут быть гармонично использованы при реализации долгосрочного планирования с опорой на параметрическую концепцию Г. Ховстеде. Возможно, будут полезны в рамках психологического обеспечения в решении новых общественных задач (Алексеева И.Ю.) [2].

Литература

1. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технологии измерения (ордерный подход): автореф. дисс. ... докт. псих. наук: 19.00.05/ Аксеновская Людмила Николаевна. М., 2008. 41 с.
2. Алексеева И.Ю. Информационная эпоха: вызовы человеку/ И.Ю. Алексеева, А.Ю. Сидоров [и др.]. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН). 2011. 335 с.
3. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2005. 303 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2006. 560 с.

5. Катаева Л.И. Акмеология субъекта профессиональной деятельности: учебно-методическое пособие/ Под общ. Ред. А.А. Деркача – М.: Изд-во РАГС, 2006. 97 с.
6. Куликова Л.В. Межкультурная коммуникация: теоретические и прикладные аспекты. На материале русской и немецкой лингвокультур: Монография. Красноярск: РИО КГПУ, 2004. 196 с.
7. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. М., 1997. №4. С. 55-65.
8. Скрипкина Т.П. Доверие как социально-психологическое явление: дисс. ... докт. псих. наук: 19.00.05/ Скрипкина Татьяна Петровна. Ростов-на-Дону, 1998. 392 с.
9. Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России. М.: Финансы и статистика, 1999. 248 с.

Слова благодарности

Автор выражает глубокую признательность и благодарность компаниям SHL и ФК "УРАЛСИБ" за сотрудничество в проведении исследования и внедрение результатов в практику.