

Психологическая Роль Корпоративной Культуры В Профессиональной Адаптации Женщин

Махкамова Дилфуза Бахтияровна

Начальник управления по работе с персоналом Агентства развития государственной
службы при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: Профессиональная адаптация – это приспособление сотрудника к выполняемой работе и трудовым функциям на рабочем месте. Она выражается в овладении сотрудником определёнными навыками и умениями, в формировании профессионально необходимых качеств личности, в развитии положительного отношения сотрудника к своей профессии и к организации в целом.

Ключевые слова: профессия, адаптация, корпоративная культура, механизм, детерминант, стратегия.

Как показал анализ современных публикаций, в последнее десятилетие основными изменениями в психологических исследованиях адаптации являются сдвиги приоритетов в изучении адаптационных явлений: от преимущественно теоретических к эмпирическим исследованиям, от анализа проблем адаптации в профессиональной деятельности к исследованию ее социально-психологических аспектов, от психодиагностических изменений в поведении и состоянии человека в процессе адаптации к поиску психологических механизмов и стратегий, программ и методов, направленных на предотвращение и коррекцию дезадаптационных процессов [2].

Как некоторую выраженную тенденцию в психологических исследованиях адаптации можно отметить возрастание роли субъектных качеств (или в целом субъектности) человека в процессе адаптации к окружающей среде, что в наиболее явной форме выражается в интеграции исследований адаптации с относительно новым научным направлением — исследованием совладающего поведения, т. е. способности человека преодолевать многочисленные трудности и сложные ситуации, возникающие при его взаимодействии с окружающей средой. Такая интеграция хорошо представлена в содержании данной книги. Конечно, оба названных научных направления целесообразно было бы дополнить результатами исследования психического (или личностного выгорания) — феномена, тесно связанного с адаптацией к резко изменяющейся социальной среде. Необходимо также отметить следующее: представленные работы подтвердили, что сложившееся ранее понимание адаптации как приспособления к изменяющейся независимо от человека среде является явно узким и объясняющим ограниченную совокупность форм поведения человека в новой среде [3].

Поэтому в последние годы все большую объяснительную силу набирает парадигма взаимодействия личности и среды, описанная еще в работах психоаналитиков, а также представителей когнитивной психологии, и предполагающая, что в процессе адаптации изменяется не только сам человек, но и под его непосредственным влиянием — окружающая среда. Человек становится реальным создателем, творцом, преобразователем своей жизнедеятельности.

Не секрет, что общая и социальная эффективность считается важным показателем как для сотрудников организации, так и для самой организации. Именно когда человек



занимается профессиональной деятельностью, его целевая направленность ориентирована на достижение высокой эффективности за счет реализации своих способностей и возможностей. Видно, что по результатам исследования этих показателей у женщин общая эффективность (24,94), социальная эффективность (5,40) соответствует средней норме. У женщин наряду с социальной эффективностью не упускаются из виду общее состояние труда, факторы, влияющие на профессиональное развитие, ясно, что под понятием общей эффективности подразумевается совокупность необходимых условий для всякой успешной деятельности.

Высокая выраженность отмечена в общем показателе эффективности ($E=-1,005$), установлено, что у женщин преобладает мотив достижения максимального результата при минимальных затратах и усилиях. Под эффективностью мы подразумеваем систему определенных качеств с диспозиционной точки зрения. Анализ результатов показывает, что механическое функционирование системы качеств, свойственных трудовому процессу, считается залогом успеха в адаптации женщин.

По результатам, полученным методом изучения форм мотивации следующей карьеры, имевшим место в исследовании, совместимость средних стандартов заметна по шкалам карьерной интуиции (21,42), карьерной мотивации (23,87) и карьерная стабильность (24,43). Минимальный балл по шкале карьерной интуиции составил 10, максимальный — 30 ($E=-1,158$). Оказывается, интуиция женщин считать себя подходящими в определенной области открывает путь к формированию такого качества, как предоценка уровня своего профессионального развития. Минимальный балл по шкале карьерной мотивации составил 15, максимальный — 35 ($E=-0,645$). По максимальному баллу можно сказать, что у женщин имеется сильное желание занять должность и продвинуться по должности. Однако очевидно, что семейное положение, возрастная группа и количество детей, динамика отношений с супругом входят в число факторов, влияющих на их усилия в стремлении к карьере, и могут мотивировать их к тому, чтобы их мотивация имела место. в «интимном» смысле.

Минимальный балл по шкале стабильности карьеры составил 16, максимальный — 35 ($E=-1160$). Когда мы проводим анализ с точки зрения минимального балла, мы видим, что в этой шкале зафиксирован самый высокий балл среди шкал. Из этого видно, что в эффективном процессе профессиональной адаптации женщин больший упор следует делать на карьерную стабильность. В период экономических и социальных перемен на первый план выходят исследования аспектов обеспечения стабильности женщин в сфере карьеры, повышения социальной активности женщин в обществе. Следовательно, по полученным результатам есть возможность фиксации неприятных случаев, когда женщины не теряли работу, сохраняя стабильное состояние на работе.

Л. Кольберг, американский психолог, автор теории нравственного развития личности, трактует зрелость человека как приверженность универсальному принципу справедливости, выход из сферы своей жизни и ее совершенствование, решение задач развития. как своего общества, так и всего человечества.

Клановая организационная культура характеризуется тем, что организация воспринимается как большая семья, которую связывают воедино преданность и традиции. Поощряется бригадная работа, участие сотрудников в бизнесе, доброжелательное отношение к потребителям. При этом акцент ставится на высокой степени сплочённости коллектива, здоровом моральном климате и долгосрочной выгоде от совершенствования личности. Большое внимание уделяется процедуре адаптации сотрудников и процессам развития и поддержания корпоративных ценностей. Для организации важна психологически благоприятная обстановка в коллективе и внутренний комфорт сотрудников, который способствует повышению уровня их



лояльности и преданности по отношению к организации. К качествам, которыми должен обладать сотрудник для успешной адаптации, можно отнести: социальная ориентация, желание работать в команде, доброжелательное отношение к потребителям, полная лояльность, преданность делу, готовность к делегированию полномочий, неприятие агрессии и несправедливости. «Наилучший психологический тип работника – экстраверт с высокой социальной ориентированностью и мотивами социального взаимодействия».

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, который позволяет ориентировать сотрудников всех подразделений на общие цели организации. Развитая организационная культура позволяет привлечь в организацию высокопрофессиональных специалистов, обеспечить высокую производительность всех членов коллектива и, как следствие, организации в целом, а также повысить приверженность ей сотрудников [11].

Перед тем как перейти к определению организационной культуры, следует определить, что мы понимаем под термином «культура» в целом. В узком смысле слова культура – это набор этических норм, правил, обычаев и традиций. В широком смысле культура включает в себя результаты деятельности общества – знания, законодательные нормы, общечеловеческие ценности, социальные институты. Таким образом, под культурой мы понимаем совокупность материальных и духовных ценностей, степень цивилизованности общества, уровень интеллектуального и духовного развития [10].

Рассмотрим некоторые определения организационной культуры, которые включают в себя важнейшие составляющие понимания культуры в узком и широком смысле слова.

Э. Джакус считал, что «культура предприятия – это вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действий, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен или хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими»» [4].

Х. Шварц определял культуру организации как «комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации» [5].

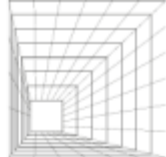
Э. Шейн давал следующее определение культуры – это «совокупность коллективных базовых правил, изобретённых, открытых или выработанных определённой группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными» [6].

Т.О. Соломанидина предлагает рассматривать организационную культуру как «совокупность материальных, духовных и социальных ценностей, норм поведения, традиций, созданных сотрудниками организации в процессе трудовой деятельности» [7].

В нашей работе мы будем опираться на следующее определение: «организационная культура – это набор формальных и неформальных правил и норм поведения, принимаемых всеми членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, традициях, обрядах, ритуалах, задающих людям ориентиры их поведения и действий» [8]. Важно отметить, что организационная культура уникальна для каждого этапа развития организации и у каждой организации индивидуальна.

К основным элементам организационной культуры относятся [1]:

- миссия;
- ценности;



- культура труда (условия труда, социальное партнёрство, социальная ответственность);
- цели (философия организации, цели и целеполагание);
- символы (логотип, бренд, девиз, лозунги, мифы, традиции, легенды, ритуалы);
- поведение и коммуникации (организационный климат, имидж, нормы, стандарты, правила, кодексы).

В зависимости от этапа развития организации ценности могут существовать в различных формах:

- в форме предположений (на этапе формирования организационной культуры);
- в форме убеждений, установок и ценностных ориентаций (на этапе, когда организационная культура в основном сложилась);
- в форме норм поведения, правил общения, стандартов трудовой деятельности (на этапе полностью сформировавшейся организационной культуры) [9].

Следует отметить, что элементы организационной культуры не требуют доказательств, они принимаются сотрудниками на веру, передаются из уст в уста, формируя корпоративный дух организации.

Таким образом, развитая организационная культура с детальной проработкой её элементов влияет на формирование положительного имиджа организации, формирует у сотрудников чувство приверженности организации и способствует увеличению сплочённости коллектива в целом

Список литературы:

1. Солоусова К. В. Реализация комплексного подхода к управлению адаптацией персонала в организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 2. – С. 34-38
2. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
4. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
5. Тюрина Н.В. Понятие адаптации в современной психологии // Вестник Астраханского государственного университета. – 2007. – №5. – С. 152-157
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
7. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 434 с.
8. Управление персоналом: учебник. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
10. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний / А.Д. Чанько // Российский журнал менеджмента, том 3. – 2005. – №4. – С. 29-54
11. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: Монография / Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 290 с.