

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2016, Том 4, номер 6 (ноябрь - декабрь) <http://mir-nauki.com/vol4-6.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/67PDMN616.pdf>

Статья опубликована 30.01.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Патутина Н.А. Социализация сотрудников: социально-педагогическая характеристика // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 6 <http://mir-nauki.com/PDF/67PDMN616.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Статья подготовлена при поддержке автора Российским государственным научным фондом, проект № 16-06-00959а

УДК 37.013.42

Патутина Наталия Анатольевна

ГАОУ ВО города Москвы «Московский городской педагогический университет», Россия, Москва
Доцент кафедры «Государственного и муниципального управления и правопедения»

Кандидат педагогических наук

E-mail: patutinaw@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=405272

Социализация сотрудников: социально-педагогическая характеристика

Аннотация. В статье рассматривается социализация сотрудников как педагогическая категория. В этом смысле при понимании социализации сотрудников необходимо учитывать, что этот процесс включает в себя как освоение культуры, так и актуализацию потенциала личности. Автор анализирует содержание социализации сотрудников и его структуру в контексте социально-педагогического подхода. В статье обоснован авторский взгляд на показатели успешности социализации сотрудников в корпорации. Успешность социализации сотрудников характеризуется балансом их приспособления к корпоративным условиям и обособлениям в этих условиях. Показателями приспособления к корпоративным условиям выступает корпоративная идентичность, обусловленная особенностями организационной культуры корпорации. Обособление в корпоративной среде определяется тем, насколько сотрудник имеет возможность выбора для решения стоящих перед ним актуальных жизненных задач. Достижение сотрудниками баланса приспособления и обособления в процессе социализации находит отражение в типе сотрудников, формируемом под воздействием существующей в корпорации культуры. Характер социализации сотрудников рассматривается автором в контексте категории «вовлеченность сотрудников».

Ключевые слова: социализация; сотрудники; задачи социализации; вовлеченность сотрудников

Для современного уровня развития педагогического знания характерно расширение границ категориального поля. Рассмотрение корпорации как одного из факторов социализации включенных в корпоративные отношения людей определяет необходимость выявления ряда аспектов понятия «социализация сотрудников», которые являются значимыми для социально-педагогического изучения этого явления.

Понятие «социализация сотрудников» для педагогики является относительно новым. В большей мере вопросам социализации сотрудников посвящены исследования в области

менеджмента, организационной психологии, организационного поведения. Применительно к практике деятельности организации в менеджменте и организационной психологии используется понятие «организационная социализация». Так, Дж. Ньюстром и К. Девис пишут, что организационная социализация подобна наложению отпечатков «пальцев» организации на ее работников или «прививке» им ее «генетического кода». Это происходит путем официальных (ознакомление новых сотрудников с основными ценностями корпорации) и неформальных методов (ролевое моделирование с помощью наставников), что способствует формированию определенных установок и поведения сотрудников. При этом авторы отмечают, что в организациях имеет место и процесс активных действий сотрудников, направленных на изменение культуры. Этот процесс они называют индивидуализацией, которая возникает в тех случаях, когда работники оказывают эффективное влияние на социальную систему, вступая в конфликт с основными принципами культуры. Проявлять собственную активность сотрудникам в определенной степени, по мнению авторов, позволяет организационная культура. [5] Как видим, организационная социализация рассматривается авторами в большей мере как адаптация к организационным условиям, то есть процесс и результат обретения сотрудниками корпоративных (одобряемых в организации) черт. Индивидуализация понимается как возможное влияние сотрудников на корпоративные характеристики в случае возникновения конфликта с корпоративными ценностями.

В психолого-педагогическом и социально-педагогическом знании представлено иное понимание сущности процесса социализации. Рассматривая содержание процесса социализации, Д.И. Фельдштейн отмечает, что социализация, по сути, не тождественна совокупности актов присвоения. Целесообразно рассматривать ее как процесс, включающий, с одной стороны, освоение культуры, а с другой - как отношение индивида к культуре и внешним влияниям, актуализация потенциала личности. [10]

Проведя междисциплинарный анализ научного понятия «социализация», С.Г. Разуваев сделал вывод, что понимание социализации не только как процесса, связанного с приобретением необходимых социально-типичных, социально-значимых черт (социальная адаптация) в результате включения индивида в систему общественных отношений, но и как процесса приобретения человеком уникальных свойств (индивидуализация), является актуальной тенденцией в психологических и педагогических определениях этого феномена. Процесс социализации предполагает взаимодействие личности и общества на основе согласования обоюдных требований и ожиданий. С одной стороны, личность приспособляется к объективным условиям своего бытия, с другой стороны, социализация предполагает саморазвитие личности. Такой подход к пониманию социализации (используемый в рамках педагогического знания) рассматривает человека как субъекта этого процесса (Ф. Знаненский, У.А. Томас, Ч.Х. Кули, Дж. Мид, У.М. Уэнтворт и др.). Он называется субъект-субъектным и предполагает, что социализированный человек не только адаптирован в конкретных социальных условиях, но и в состоянии быть субъектом собственного развития и в какой-то мере общества в целом. [7]

Социализация сотрудников в корпоративных условиях рассматривается нами как социально-педагогическая категория. Исходя из этого, будем опираться на наиболее общее социально-педагогическое определение этого процесса, предложенное А.В. Мудриком в русле субъект-субъектного подхода к объяснению сути рассматриваемого понятия. Автор трактует социализацию как «развитие и самоизменение человека в процессе усвоения и воспроизводства культуры, что происходит во взаимодействии человека со стихийными, относительно направляемыми и целенаправленно создаваемыми условиями жизни на всех возрастных этапах». [4, С. 21]

Однозначного понимания того, что считать результатом социализации, нет. В разных источниках к ним относят такие категории, как: социализированность, социализованность, социальная зрелость, социализационная норма, социальное здоровье, индивидуальность, социальная идентичность, социально компетентная личность и др. [7]

Согласно социально-педагогической концепции А.В. Мудрика, социализированность человека проявляется в балансе между его адаптированностью (приспособлением) и обособлением в конкретных социальных условиях. [4] В рамках настоящего исследования будем считать, что результатом социализации сотрудников в корпорации является достижение ими баланса между адаптацией (приспособлением) к корпоративным условиям и индивидуализацией (обособлением), что, по сути, отражает характер социализации.

Показателями адаптации сотрудников в корпорации, следуя идеям Э. Эриксона [13] (который рассматривал социализацию в социально-историко-культурном контексте и выделял объективные показатели - освоение социальных ролей и изменение социального статуса, и субъективные, например, идентичность) может быть освоение институциональной роли (как объективный показатель) и корпоративная идентичность (как субъективный показатель).

В научных исследованиях (В.Г. Бочарова, И.А. Липский, А.В. Мудрик, В.Д. Семенов, В.А. Ядов и др.) одним из показателей результатов социализации человека называются различные виды идентичности. Для настоящего исследования актуальность приобретает социокультурная идентичность, которую М.В. Шакурова рассматривает в качестве и цели, и результата, и эффекта социально-педагогической деятельности. По мнению М.В. Шакуровой «сущность социокультурной идентичности личности отражает принятые, присвоенные и используемые для определения своего Я культурные образы, нормы, стереотипы, носителями которых выступают значимые для личности социальные группы и отдельные их представители». [12, С. 228] Содержание социокультурной идентичности личности, по мнению автора, составляют социальные нормы и культурные представления, образцы, конструкты, суждения, разделяемые членами общностей, в которые индивид включен, и используемые им для формирования собственных смыслов, а также мнений о других и о себе. [12]

Используя такое понимание результата социализации можно применительно к корпоративной практике говорить о том, что одним из результатов социализации сотрудников в корпоративных условиях выступает корпоративная идентичность, обусловленная особенностями организационной культуры корпорации. При наличии разноплановых трактовок понятия корпоративной идентичности, будем понимать ее как проявление чувства принадлежности к компании, сопричастности к корпоративным событиям на основе интериоризации ценностей и норм организационной культуры, что выражается во внутреннем их принятии сотрудниками, в ассоциировании себя с организацией, с формированием ролевых моделей на основе трансляции ценностей, норм поведения и традиций, принятых в компании. [8]

Степень корпоративной идентичности может быть определена путем оценки сформированности корпоративных компетенций в процессе аттестации сотрудников. Корпоративные компетенции разрабатываются на основе ценностей компании и их набор обязателен для всех сотрудников, но расшифровка для каждого уровня сотрудников будет различна. [9]

С точки зрения взятых за основу характеристик социализированности (соотношение адаптированности и обособления (индивидуализации)) корпоративная идентичность, как и освоение институциональной роли, отражает в большей степени адаптированность сотрудника к корпоративным условиям.

Для характеристики индивидуализации сотрудников считаем целесообразным использовать идею А.В. Мудрика о том, что развитие человека, его самоизменение и в целом эффективность его социализации определяется тем, насколько человек имеет возможность решить стоящие перед ним актуальные жизненные задачи, которые являются объективными: естественно-культурные, социально-культурные и социально-психологические задачи. [4]

Естественно-культурные задачи связаны с достижением человеком определенного уровня физического и сексуального развития. Они определяются необходимостью развивать или реализовывать физические и сексуальные задатки; вести здоровый образ жизни, в том числе сохранение здоровья и оздоровление организма; формировать отношение к жизни, стиль жизни в соответствии с половозрастными и индивидуальными возможностями. На старших возрастных этапах вопросы, связанные со здоровьем являются для человека достаточно актуальными. Об этом можно судить по данным Доклада по социальной политике 2006 года. В Докладе отмечается, что важность и актуальность вопросов состояния здоровья обусловлены тем, что здоровье является одним из главных компонентов человеческого капитала, и, в совокупности с другими факторами, определяет не только возможности индивида на микроуровне, но и потенциал страны на макроуровне. Самооценка здоровья может во многом определять поведение индивида (например, его активность на рынке труда), а также его самоощущение, субъективную оценку степени своей «включенности» в общество, и, соответственно, степень удовлетворенности своими возможностями и своей жизнью в целом.¹ Исходя из этого можно сказать, что поддержание оптимального состояния здоровья является для сотрудников корпорации одной из важных естественно-культурных задач.

Другая группа задач, решаемых сотрудниками корпорации - это задачи познавательные, морально-нравственные, ценностно-смысловые, которые в целом могут быть отнесены к социально-культурным задачам (А.В. Мудрик). На старших возрастных этапах перед человеком стоят социально-культурные задачи, связанные с его участием в семейной жизни, в производственно-экономической деятельности и т.д. Успешность решения этих задач определяет то, чего и как достиг человек в своей профессиональной карьере, удовлетворен ли он своим социальным статусом. Важную роль играет и то, как человек исполняет свои семейные роли. Важной задачей также является нахождение способов преодоления трудностей и неудач на работе, в семье и т.д. [4] Актуальной жизненной задачей (из группы социально-культурных) для работников корпорации: является достижение баланса работы и личной жизни (термин, используемый для обозначения факторов, влияющих на вовлеченность сотрудников²).

Социально-психологические задачи, решаемые сотрудниками корпорации, связаны со становлением самосознания личности, ее самоопределением в актуальной жизни и на перспективу, самореализацией и самоутверждением. [4] С точки зрения акмеологии главным содержанием развития взрослого человека должна стать прогрессивная и гуманистическая самоактуализация и самореализация личности. Потребности в самоактуализации, по мнению А.А. Деркача и В.Г. Зазыкина, являются у подавляющего большинства людей наименее удовлетворенными, следовательно, всегда остроактуальными. Низкий уровень самореализации в профессиональных и жизненных достижениях, в конечном счете, всегда сказывается на самооценке личности, приводит к негативным для нее последствиям. [1] Соответственно, еще одной актуальной жизненной задачей сотрудников корпорации (из

¹ URL: http://www.isras.ru/analytical_report_SociaPpolicy_6.html.

² Global Trends in Employee Attraction, Retention and Engagement [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/Sustainably-Engaged/2014/global-trends-in-employee-attraction-retention-and-engagement>.

социально-психологических задач) является достижение приемлемого (достаточного) уровня самореализации в трудовой (профессиональной) деятельности и самоутверждения в неформальных (личных) отношениях.

Решение названных задач (групп задач) является объективной необходимостью. Индивидуализация сотрудников характеризуется тем, насколько они самостоятельно и осознанно выбирают способы решения этих задач в конкретных корпоративных условиях. В связи с этим возрастает роль корпорации как фактора социализации и существующей в ней организационной культуры в обеспечении возможностей для выбора способов решения сотрудниками актуальных жизненных задач.

Достижение сотрудниками баланса приспособления и обособления в процессе социализации находит отражение в типе сотрудников, формируемом под воздействием существующей в корпорации культуры. Готовность к приспособлению может быть обеспечена такими свойствами личности, как зависимость и пассивность, позволяющие человеку принимать заданные условия и требования. Возможности обособления (индивидуализации) обусловлены степенью свободы (независимости) и активности сотрудника. В конкретных корпоративных условиях одобряемым будет особенное сочетание этих четырех черт, определяющее желательный тип сотрудников, формируемый соответствующим типом организационной культуры. Исходя из этого, считаем, что социально-педагогической основой определения типа организационной культуры может быть выбрана направленность ее на формирование, с одной стороны, зависимости или свободы сотрудников, а с другой - их активности или пассивности.

Применительно к корпоративной практике характер социализации сотрудников как достижение ими баланса приспособления (адаптации) и обособления (индивидуализации) может быть рассмотрена в контексте категории «вовлеченность сотрудников».

Несмотря на то, что вопросы вовлеченности сотрудников активно обсуждаются в среде профессионалов на протяжении нескольких десятилетий, однозначного понимания вовлеченности применительно к персоналу пока не выработано. Вовлеченность понимается как желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад как члена организации для достижения ее целей [3], как личная заинтересованность в деятельности, которая полностью занимает внимание и в которой человек (сотрудник) готов приложить все усилия. [11]

Вместе с этим возникает вопрос о том, какими свойствами должен обладать вовлеченный сотрудник, то есть, что является показателями вовлеченности.

Согласно ГОСТ Р ИСО 10014-2008, вовлеченность сотрудников проявляется, если можно наблюдать, что работники:

- применяют свою компетентность, необходимую для достижения финансовой и экономической выгоды организации;
- эффективно вносят свой вклад в развитие и достижение целей организации;
- признают потребность в инновациях и творческом потенциале;
- понимают важность своей работы и своего положения;
- определяют ограничения для эффективного выполнения своей работы, открыто обсуждая возникающие проблемы и вопросы;
- принимают на себя ответственность за решение проблем;
- ищут возможности повышения своей компетентности;

- свободно делятся знаниями и опытом;
- стремятся участвовать в работе, направленной на постоянное улучшение;
- желают работать совместно с другими служащими, потребителями, поставщиками и другими заинтересованными сторонами.³

На основе изучения различных подходов к пониманию вовлеченности [2; 11] сотрудников нами были обобщены характеристики вовлеченных и не вовлеченных сотрудников, которые представлены в таблице. Представленный перечень желаемых для современного работодателя качеств персонала не является новым. По сути, эти качества отражают свойства профессионала, прежде всего, свойство субъектности.

Таблица

Качества вовлеченных и не вовлеченных сотрудников [6]

Качества вовлеченного сотрудника	Качества не вовлеченного сотрудника
Поглощен работой - «на работе время летит быстро» Поддерживает концентрацию в течение длительного времени Чувствует сильную эмоциональную связь с компанией* Относится к работе с энтузиазмом и страстью** Расширяет сферу своей ответственности, гибкий, не ограничивается описанием должностных обязанностей** Адаптируется к изменениям* Стремится развивать рабочие навыки** Не нуждается в напоминаниях и приказах** Делает все вовремя* Настойчив Проявляет инициативу** Ориентирован на достижение цели Добросовестный Ответственный и обязательный* Предан работе* Рекомендует компанию в качестве работодателя Прилагает дополнительные усилия (улучшает качество работы, работает сверхурочно, тратит свое время на развитие и обучение)** Выполняет действия, выходящие за рамки своего функционала (проявляет инициативу, выдвигает предложения, работает в новых проектах и т.п.)**	Не заботится о работе и об интересах компании Приходит на работу для того, чтобы получать зарплату Не стремится внести вклад в процветание компании В рабочее время общается с коллегами, болтает по мобильному телефону, сидит в Интернете Его не интересует, что происходит в компании Не предлагает никаких полезных идей, делая только минимум того, что от него требуется Пассивно сопротивляется некомфортным условиям Приходит на работу позже, обедает дольше Сидит в социальных сетях вместо работы Считает, что убивает свое здоровье на работе Считает, что руководство его не ценит Планирует сменить работу

Кроме того, что вовлеченность сотрудников является одним из проявлений субъектности, можно говорить о том, что это качество так же связано с уровнем социализированности человека, характеризующем баланс его приспособления и обособления в корпоративных условиях. С такой точки зрения вовлеченных сотрудников можно

³ ГОСТ Р ИСО 10014-2008 Менеджмент организации. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gostrf.com/standart/48/48940.htm>.

охарактеризовать как успешно социализированных людей (по крайней мере, в условиях конкретного предприятия). Они, с одной стороны, обладают корпоративной идентичностью, проявляющейся в чувстве принадлежности к компании, сопричастности к корпоративным событиям, в интериоризации ими ценностей и норм организации, что говорит о высоком уровне адаптации и приспособленности к организационным условиям (эти качества в Таблице отмечены знаком «*»). С другой стороны, в трудовом поведении таких сотрудников проявляется индивидуальность, связанная с инициативой, проявлением активности в поиске новых решений и других свойствах, отмеченных в Таблице знаком «**». При этом проявления индивидуальности лежат в русле требований и ожиданий компании.

Такое понимание вовлеченности позволяет рассматривать ее как личностный ресурс эффективной социализации человека, который может быть актуализирован педагогическими средствами. В этом случае возможно сформировать не только ситуативную вовлеченность сотрудников, но вовлеченность как личностную диспозицию, которая поможет человеку успешно решать широкий спектр задач социализации. В этом контексте вовлеченность сотрудников выступает педагогическим феноменом - качеством работника (личности), для формирования и развития которого необходимо планомерно создавать специальные условия.

Успешность социализации сотрудников в корпорации можно оценить с помощью ряда критериев. Критериями адаптации сотрудников выступают два аспекта: освоенность институциональной роли и корпоративная идентичность.

Критерием индивидуализации является осознанность выбора способов решения сотрудниками актуальных жизненных задач (поддержание здоровья, достижение баланса работы и личной жизни, достижение субъективно достаточного уровня самореализации в трудовой (профессиональной) деятельности и самоутверждения в неформальных (личных) отношениях). Показатели успешности социализации сотрудников в корпорации могут быть выявлены различными способами, которые используются в корпоративной практике для решения ряда кадровых задач и позволяющие получить количественные данные для анализа. К таким инструментам можно отнести: изучение степени вовлеченности сотрудников; оценка корпоративных компетенций сотрудников; оценка уровня удовлетворенности сотрудников трудом; оценка состояния социально-психологического климата; оценка показателей текучести кадров и абсентеизма и другие инструменты организационного исследования.

Таким образом, социализацию сотрудников в корпорации можно определить как развитие и самоизменение человека в процессе усвоения и воспроизводства организационной культуры корпорации. Характер социализации сотрудников (как результат этого процесса) определяется соотношением их адаптации к корпоративным условиям и индивидуализации под воздействием корпоративных условий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Деркач, А.А., Зазыкин, В.Г. Акмеология. - СПб., 2003.
2. Егорова А. Вовлеченность персонала. 7 шагов к пониманию [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://mail.groupbr.ru/_files/file/Vovlechnost_personala.pdf.
3. Магура М. Патриотизм персонала по отношению к своей организации - решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. - 1998. - №11. - С. 43.
4. Мудрик А.В. Социализация человека. - М., 2006.
5. Ньюстром, Дж.В., Девис, К. Организационное поведение. - СПб., 2000. - С. 102.
6. Патутина Н.А. Управление вовлеченностью персонала как процесс социального воспитания // Мотивация и оплата труда. - 2015. - №4 (44). - С. 264 - 271.
7. Разуваев С.Г. Профессиональная социализация обучающихся в условиях многоуровневого образовательного комплекса. Дисс. д-ра пед. н. - М., Пенза, 2015.
8. Скворцова, Т., Стернин, И. О корпоративной идентичности [Электронный ресурс] // Журнал «Управление компанией». - №2 (69). - 2007. - Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm162.html>.
9. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции at work. Модели максимальной эффективности работы. - М.: НИРО, 2005.
10. Фельдштейн Д.И. Социализация и индивидуализация - содержание процесса социального взросления // Мир детства в современном мире (проблемы и задачи исследования). - М.: МПСУ; Воронеж: МОДЭК, 2013. - 336 с. - С. 71-92.
11. Хеллеви́г Й. Вовлеченность персонала в России [Электронный ресурс]. - Электронная версия книги опубликована в сентябре 2012 года. - Издатель: Russia Advisory Group Oy, Helsinki. - ISBN 978-0-9883137-4-3- Режим доступа: http://qame.ru/book/wealth/involvement_staff/ / Йон Хеллеви́г, Вовлеченность персонала в России.pdf.
12. Шакурова М.В. Социокультурная идентичность личности как цель-результат-эффект социально-педагогической деятельности // Социальная педагогика в социальных практиках: материалы Международного симпозиума «Социальная педагогика: актуальные проблемы и перспективы (г. Вильнюс, 27-28 марта 2014 г.) / Науч. ред. А.В. Мудрик, Т.Т. Щелина; Арзамасский филиал ННГУ. - Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ. - 2014.
13. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1996.

Patutina Natalia Anatol'evna

Moscow city teacher training university, Russia, Moscow
E-mail: patutinaw@yandex.ru

Socialization of employees: socio-pedagogical characteristics

Abstract. The article considers the employees socialization as a pedagogical category. This process includes both the development of cultural assimilation and actualization of personal potential. The author analyzes the content of the socialization of staff and its structure in the context of socio-pedagogical approach. In the article the author's view on the success rates of socialization of employees in corporations. Successful socialization of employees is characterized by the balance of their adaptation to the corporate environment and apart under these conditions. Indicators of adaptation to a corporation is a corporate identity, due to the peculiarities of the organizational culture. individualization in the corporate environment determined by the possibilities of choice to address the challenges it current life tasks. The character of socialization is reflected in the type of employees, which is influenced by existing corporate culture. Category of employees socialization is considered by the author in the context of the "involvement of employees" category.

Keywords: socialization; staff problems of socialization; involvement of employees