

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №5, Том 7 / 2019, No 5, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-5-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/73PDMN519.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Патутина Н.А. Социально-педагогический потенциал взаимодействия в трудовом коллективе: к теории вопроса // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/73PDMN519.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Patutina N.A. (2019). Socio-pedagogical potential of interaction in the work collective: to the theory of the issue. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/73PDMN519.pdf> (in Russian)

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00659

УДК 37.01

ГРНТИ 14.07.01

Патутина Наталия Анатольевна

ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет», Москва, Россия
Доцент кафедры «Государственного и муниципального управления и правопедения»
Доктор педагогических наук
E-mail: patutinaw@yandex.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2286-7361>

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

Социально-педагогический потенциал взаимодействия в трудовом коллективе: к теории вопроса

Аннотация. В статье представлено теоретическое обоснование выбора направлений изучения социально-педагогического потенциала взаимодействия в трудовом коллективе. Автор отмечает, что для современной педагогики характерно расширения границ применения научно-педагогического инструментария для изучения педагогических аспектов неспецифичных для нее объектов. При этом существует проблема выбора научно-педагогических подходов и методик изучения корпоративной практики в силу их недостаточной разработанности. Предпосылкой изучения социально-педагогического потенциала взаимодействия в организации автор считает то, что идея управления педагогически целесообразным взаимодействием в трудовом коллективе имплицитно реализуется при использовании ряда кадровых технологий. Социально-педагогический потенциал взаимодействия в трудовом коллективе понимается автором как возможности/ограничения, заложенные в структурных элементах такого взаимодействия, для позитивного профессионально-личностного развития сотрудников. Из большого разнообразия аспектов, характеризующих профессионально-личностное развитие сотрудников, для решения задач исследования автор выбрал два. К ним относятся активность сотрудников и их социальный опыт. По мнению автора, взаимодействие в трудовом коллективе, с одной стороны обусловлено этими свойствами человека, а с другой – оказывает влияние на них. Теоретический анализ научных исследований феномена взаимодействия, результаты которого представлены в статье, проведен по определенной схеме, согласно которой описаны факторы, влияющие на активность участников взаимодействия или способствующие обогащению социального опыта участников взаимодействия. Также исследование позволило охарактеризовать источники возможностей и угроз позитивного развития участников взаимодействия, заложенные в таких элементах взаимодействия, как субъекты, ценности и нормы, средства взаимодействия,

ситуация взаимодействия. Результаты исследования позволили автору обозначить вектор эмпирического изучения тех аспектов взаимодействия в трудовом коллективе, которые оказывают влияние на профессионально-личностное развитие сотрудников и могут меняться под воздействием управленческих механизмов.

Ключевые слова: взаимодействие в трудовом коллективе; социально-педагогический потенциал взаимодействия; профессионально-личностное развитие сотрудников; субъекты взаимодействия; средства взаимодействия; ситуация взаимодействия

Введение

Тенденцией развития отечественной педагогики является обогащение ее понятийного аппарата и расширение сферы применения педагогических концепций, что обусловлено спецификой связи педагогики с другими науками. По мнению исследователей наблюдается обратное влияние педагогики на ряд наук, когда педагогические идеи оказывают влияние на развитие специфической проблематики в частно-научных исследованиях [1]. Такое влияние позволяет развиваться и самой педагогике за счет расширения границ применения научно-педагогического инструментария для изучения педагогических аспектов неспецифичных для нее объектов.

Анализ корпоративной практики и исследований, посвященных изучению некоторых аспектов взаимодействия организации и сотрудников (например, в русле теории организационной поддержки – D.E. Bowen, C. Ostroff, R. Eisenberger, R. Huntington [2] и другие) позволяет утверждать, что в ряде кадровых технологий имплицитно реализуется идея управления педагогически целесообразным взаимодействием в трудовом коллективе. Это проявляется в том, что социально-педагогический эффект использования кадровых практик не является запланированным, а может возникать естественным образом в силу специфики используемых управленческих методов. Признаками этого являются следующие: эти технологии обеспечивают, с одной стороны, решение организацией стоящих перед ней задач, с другой – удовлетворение актуальных потребностей сотрудников, обусловленных их возрастом и социальным статусом; посредством их использования реализуются или создаются отношения менеджмента и сотрудников, которые имеют преимущественно признаки взаимодействия и стимулируют развитие работников согласно корпоративным ценностям; они обеспечивают интериоризацию сотрудниками корпоративных ценностей. Это позволяет использовать исследовательский подход к изучению социально-педагогического влияния корпораций на сотрудников, опирающийся на методологию рассмотрения социальной организации как фактора, оказывающего существенное воздействие на относительно социально контролируемую социализацию членов этой организации, который можно рассматривать как основу для педагогического анализа корпоративной практики и разработки способов ее совершенствования [3].

Вместе с этим существует проблема методологии изучения социально-педагогических аспектов взаимодействия в трудовом коллективе в связи отсутствием соответствующих задач исследования научно-педагогических подходов и разработанных методик изучения корпоративной практики.

Концепция исследования

Сложившаяся ситуация создает предпосылки для исследования социально-педагогического потенциала взаимодействия в трудовом коллективе как возможностей,

заложенных в структурных элементах такого взаимодействия, для позитивного профессионально-личностного развития сотрудников.

Понимание термина «позитивное профессионально-личностное развитие сотрудников» основывается на ряде психологических и педагогических концепций. Прежде всего, на исследованиях профессионального развития в рамках личностно-развивающего подхода, предпринимаемые научным коллективом под руководством Л.М. Митиной. Авторы используют термин «профессиональное развитие личности» (а не просто профессиональное развитие) и понимают такое развитие как становление и интеграцию в трудовой (профессиональной) деятельности и профессиональных знаний, умений, навыков, и качеств личности и способностей человека, называемых профессионально-значимыми, а также активным преобразованием собственного внутреннего мира. Это приводит к новому в принципиальном понимании строю внутреннего мира человека, к творческой самореализации человека в профессии.

Концепция профессионального развития, о которой идет речь, в качестве объекта развития рассматривает интегральные характеристики личности: направленность, компетентность, гибкость. Эти характеристики, по мнению исследователей, детерминируют эффективность труда специалиста и его профессиональное развитие. Направленность личности в контексте интегральной характеристики труда определяется в данной концепции в терминах эмоционально-ценностных отношений, являющаяся основой доминирующих мотивов личности. Компетентность личности основана на совокупности знаний, практических умений и навыков, включает в себя и приемы, и способы реализации их как в деятельности личности, так и в ее саморазвитии, так и общении. Данная концепция под компетентностью понимает гармоничное сочетание знаний предмета деятельности, умений и навыков (культуры) общения и принципов развития (саморазвития) личности. Гибкость понимается как интегральная характеристика личности, представляющая собой оптимальное сочетание трех взаимосвязанных и взаимообуславливающих друг друга личностных качеств: эмоциональной, поведенческой и интеллектуальной гибкости [4].

Вместе с тем использование термина «позитивное профессионально-личностное развитие сотрудников» опирается на социально-педагогическое понимание развития человека (в процессе социализации) как решения им собственных актуальных жизненных задач, обусловленных возрастом и социальным статусом [5]. Для сотрудников такими задачами являются: обеспечение достойного качества жизни; создание, сохранение семьи, воспитание детей; поддержание здорового образа жизни; достижение определенного (субъективно значимого) профессионального статуса; успешное выполнение семейной роли; достижение гармонии в неформальных (личных) отношениях; самореализация и самоутверждение в профессиональной деятельности и в жизненных достижениях; самоактуализация (реализация личностного потенциала) [6].

Позитивный вектор профессионально-личностного развития сотрудников характеризуется балансом между приобретением человеком социально-типичных черт, обусловленных организационной культурой, и актуализацией его личностного потенциала в корпоративных условиях.

Профессионально-личностное развитие сотрудников может происходить в корпоративных условиях под воздействием разнообразных факторов и механизмов. Одни из них оказывают на сотрудников стихийное влияние посредством специфического содержания субкультуры корпорации как социально-психологической группы, которое транслируется, зачастую непреднамеренно, в процессе непосредственного общения членов группы. С другой стороны, сотрудники подвержены относительно социально контролируемому влиянию благодаря реализации корпоративных программ, направленных на создание условий для их

профессионального развития, освоения и принятия корпоративных требований, а также для проявления их активности. Влияние организации на сотрудников приобретает социально-педагогический контекст при условии целенаправленного создания условий для их позитивного профессионально-личностного развития [7].

Следует отметить, что взаимодействие в трудовом коллективе несет в себе не только возможности, но и ограничения позитивного профессионально-личностного развития сотрудников. Этот аспект будем учитывать при анализе специфики влияния на сотрудников отдельных элементов взаимодействия.

Из большого разнообразия аспектов, характеризующих профессионально-личностное развитие сотрудников, для решения задач исследования выделим два – активность сотрудников и их социальный опыт. Взаимодействие в трудовом коллективе, с одной стороны обусловлено этими свойствами человека, а с другой – оказывает влияние на них.

В русле субъект-субъектного подхода к пониманию социализации человека (этот подход является базовым в социальной педагогике [8; 9]) активность человека является предпосылкой его успешной социализованности, предопределяющей и адекватное приспособление к требованиям среды, и актуализацию, решение жизненных задач. Активность делает человека субъектом собственного развития. В психологии активность человека понимается как деятельное состояние, детерминированное изнутри отношением к миру и к себе, и реализуемое во вне – в поведении [10]. Важными формами проявления активности К.А. Абульханова называет ответственность и инициативу. Инициатива рассматривается как свободная, отвечающая потребностям субъекта форма самовыражения, побудительный аспект деятельности. Парной категорией к инициативе рассматривается ответственность как личностный механизм реализации необходимости. Оптимальным является тип ответственности, когда личность обращает требования к самой себе, повышает притязания к уровню трудности собственной деятельности. Только такой уровень развития ответственности, отражающий полную меру принятия необходимости, дает возможность соединения с инициативой. Важным для настоящего исследования является идея К.А. Абульхановой о том, что нельзя не учитывать социальную детерминацию активности человека, поскольку личность действует не только на основе своих потребностей, но и на основе обращенных к ней требований общества и условий жизни. Исходя из этого, активность рассматривается как результат соотнесения потребностей личности и требований общества, объективной общественной необходимости [11].

Социальный опыт в общем смысле понимается как содержательная компонента культуры, включающая в себя исторически отобранные способы осуществления социально-значимой деятельности и знания о них, которые отражаются в общественном сознании членов определенного культурного сообщества. Социальный опыт формируется в процессе совместной деятельности людей, благодаря чему происходит селекция наиболее востребованных и дающих лучший результат, с точки зрения удовлетворения интересов и потребностей участников совместной деятельности, форм взаимодействия и способов решения задач. Отобранные формы кристаллизуются и закрепляются в социальных нормах, ценностях, эталонах, которые представляют собой формат прямого их выражения. Косвенно отобранные формы выражаются посредством опредмеченных в желательных и приемлемых в конкретной культуре технологиях и продуктах социально значимой деятельности.¹

¹ Энциклопедия культурологи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_culture/661/%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%98%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%AB%D0%99.

Говоря о социальном опыте человека, исследователи используют разные термины. Наиболее подходящим для решения задач исследования является понимание индивидуального социального опыта как совокупности ценностных ориентаций, норм и способов поведения, знаний и умений, личностных качеств, обеспечивающих установление конструктивных взаимоотношений с окружающими и достижение совместных целей в разных видах деятельности [12].

Рассматривая социальный опыт сотрудников, следует учитывать их возрастные особенности, которые обуславливают особенности их социального опыта – он достаточно богат и разнообразен, в ряде случаев приобретен в разных ситуациях трудовой деятельности и во взаимодействии с разными людьми, базируется на устоявшихся личных социальных установках и ценностных ориентациях, обусловленных принадлежностью к этнической культуре, социальному классу, профессиональной группе.

Вместе с тем понимание того, что процесс социализации взрослых людей (к которым относятся сотрудники организации) непрерывен, дает возможность говорить о том, что социальный опыт не следует рассматривать как сформированный раз и навсегда багаж выработанных ранее и зафиксированных, стереотипных схем умственных действий, применяемых человеком при решении привычных задач, что характеризует опыт прошлого. В настоящее время актуальность приобретают оперативные и потенциальные формы социального опыта, которые проявляются в качестве новообразований в будущем.

Социальный опыт человека формируется в процессе как стихийной, так и относительно направляемой и относительно контролируемой социализации. В процессе стихийной социализации формирование социального опыта человека происходит под воздействием неосознанных механизмов в ситуации отсутствия выбора внешних обстоятельств и слабой контролируемости внешних условий. В ситуации направляемой социализации происходит косвенное влияние на социальный опыт личности, при этом присутствует относительная свобода выбора и оценки происходящего во вне. В условиях относительно контролируемой социализации обогащение социального опыта человека происходит в преднамеренно организуемом взаимодействии под значительным влиянием агентов социализации [13].

В исследовании взаимодействие рассматривается как организация совместных действий индивидов, групп, организаций, позволяющая им реализовать какую-либо общую для них работу [14]. Этот процесс характеризуется тем, что основу его составляет совместная деятельность; он сопровождается межличностным общением участников; под воздействием взаимного влияния происходят изменения взаимодействующих сторон [15].

Метод исследования

Основным методом является анализ научных исследований феномена взаимодействия.

Целью исследования является выявление на теоретическом уровне тех аспектов взаимодействия в трудовом коллективе, которые, с одной стороны, влияют (как позитивно, так и негативно) на проявление активности участников взаимодействия и способствуют обогащению их социального опыта, а с другой стороны, подвержены управленческому воздействию.

Логика исследования определяется необходимостью изучения специфики элементов взаимодействия, с точки зрения выявления в них потенциала влияния на позитивное развитие сотрудников.

Анализ социально-педагогического потенциала отдельных элементов взаимодействия сотрудников в трудовом коллективе будем проводить по следующей схеме:

- факторы, влияющие на активность участников взаимодействия / факторы, способствующие обогащению социального опыта участников взаимодействия;
- источники возможностей позитивного развития участников взаимодействия;
- источники угроз позитивного развития участников взаимодействия.

Материалом для анализа являются исследования в сфере педагогики, психологии, менеджмента, описывающие разные аспекты таких составляющих (элементов) взаимодействия, как субъекты, ценности и нормы, средства взаимодействия, ситуация взаимодействия.

Результаты исследования

Взаимодействие характеризуется тем, что участники его выступают в роли субъектов. Поведение индивидуального субъекта взаимодействия обусловлено такими характеристиками личности, как отношение к миру и с миром, которое проявляется в самореализации человека; соотношением инициативы и ответственности; способность или неспособность согласовывать свою активность с активностью других и соотносить собственные действия со встречными инициативами [11; 14].

Активность субъектов взаимодействия зависит от их типологических особенностей. Так, согласно исследованиям W. Marston [16], тип поведения человека и его активность во взаимодействии обусловлены тем, как человек воспринимает мир (как благоприятную или враждебную среду) и как он действует в конкретных ситуациях (активно или реактивно). С учетом этого автор выделил и описал четыре психологических типа людей, которые были названы по первым буквам соответствующих терминов: D – Dominance (Доминантность), I – Inducement (Побуждение), S – Submission (Устойчивость), C – Compliance (Согласие). В корпоративной практике модель DISC может использоваться для выбора оптимальных форматов взаимодействия с сотрудниками определенного типа и компоновки рабочих групп.

Специфика поведения и социального опыта субъектов взаимодействия обусловлена не только индивидуально-психологическими характеристиками, но и возрастом. Согласно теории поколений разработанной американскими историками N. Howe и W. Strauss, три возрастных группы активных сотрудников современных компаний – бэби-бумеры, представители поколения X и представители поколения Y, имеют ряд отличий, проявляющихся в отношениях с людьми и в отношении к совместной (трудовой) деятельности [17].

Разнообразие субъектов взаимодействия в трудовом коллективе выступает, с одной стороны, источником возможностей их позитивного профессионально-личностного развития, а с другой – несет в себе определенные угрозы. Так, гетерогенный состав рабочей группы позволяет человеку реализовать собственную активность в тех областях, где он наиболее компетентен. За счет взаимообмена ценностями и способами деятельности обогащается социальный опыт всех членов группы. При этом разнородность субъектов взаимодействия повышает уровень конфликтности в группе, снижает уровень согласованности и удовлетворенности ее членов, усложняет понимание своей роли в групповом взаимодействии и роли других членов группы. Характер влияния на сотрудников степени разнородности состава рабочей группы обусловлен спецификой содержания совместной деятельности и решаемых группой задач [18].

Ценности и нормы, регулирующие поведение участников взаимодействия, задаются организационной культурой. Степень активности сотрудников во взаимодействии в трудовом коллективе и ее направленность обусловлены такими корпоративными ценностями, как развитие, динамизм, лидерство, инициатива. Они задают и характер активности – в

направлении конкурентного поведения. Корпоративные нормы (формализованные в документах или передающиеся в устной форме) описывают одобряемые модели взаимодействия, регламентируют отношение к другим участникам взаимодействия в трудовом коллективе и определяют механизмы регулирования активности сотрудников в разных ситуациях взаимодействия [15].

Формальное включение личности во взаимодействие, не отвечающее ее намерениям и ценностям, ведет к падению удовлетворенности и активности. Отношение к личности со стороны других участников взаимодействия, ограничивающее ее активные позиции в совместной деятельности, также снижает вероятность проявления активности человека в дальнейшем [11].

Источником возможностей позитивного развития сотрудников выступает содержание ценностей и норм, которые регулируют взаимодействия в трудовом коллективе – их интериоризация способствует обогащению индивидуального социального опыта. Исследование J. Cambra-Fiergo и др. показало, что корпоративные ценности, усвоенные сотрудниками в процессе взаимодействия, оказывают влияние как на поведение сотрудников в организации, так и на их поведение за пределами рабочей среды, обусловленное воспринятыми в организации ценностями [19].

Особое значение для сотрудников при выборе адекватных ситуации моделей поведения и меры активности во взаимодействии имеет документальная фиксация ценностей и норм. Сформулированные и отраженные в корпоративных документах ценности и нормы взаимодействия в трудовом коллективе обеспечивают непротиворечивость корпоративного опыта, усваиваемого сотрудниками, позволяют достичь согласованности поведения участников взаимодействия.

Источниками угроз позитивного развития сотрудников являются ценности и нормы, которые делают возможным враждебное и неэтичное поведение участников взаимодействия по отношению к отдельным членам трудового коллектива. В этом случае возникает явление моббинга, которое Н. Leymann охарактеризовал как «психологический террор». Автор определил ряд вариаций поведения, типичных для моббинга среди которых можно назвать следующие: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, крики и другие. Поскольку организация оставляет без внимания такое поведение своих сотрудников, потакает или даже провоцирует эти действия, жертва оказывается беспомощна против силы и численности. Здоровье и психическое состояние человека, который подвергся таким нападкам, сильно страдают, появляются заболевания на нервной почве и чувство социальной неполноценности [20].

Средства взаимодействия в трудовом коллективе современной организации характеризуются относительным разнообразием. К традиционным относятся письменные средства деловой коммуникации, речь, невербальные средства. Активность сотрудников при использовании этих средств взаимодействия обусловлена уровнем их коммуникативной культуры, важной составной частью которой является владение вербальными и невербальными средствами, коммуникативными умениями, развитие перцептивных способностей. Вместе с этим в организациях получают распространение современные средства взаимодействия, основанные на информационных технологиях. К таким средствам относятся социальные медиа, предполагающие использование онлайн-инструментов и веб-сайтов, позволяющих участникам взаимодействия делиться информацией, мнениями и выстраивать отношения на основе интересов. Исследования, посвященные проблематике использования современных средств взаимодействия в организациях, показывают, что их применение наиболее актуально для молодых специалистов. Эти же исследования подтверждают по-прежнему высокую роль

традиционных вербальных средств взаимодействия в трудовом коллективе и низкую готовность к их оптимальному использованию молодыми специалистами [21].

Разнообразие средств взаимодействия выступает источником позитивного развития сотрудников в случае использования их адекватно определенной ситуации. Обогащению индивидуального социального опыта и повышению активности сотрудников при их использовании способствует обучение способам эффективного применения соответствующих средств, что повышает уровень коммуникативной культуры работников разных возрастов.

Угрозы позитивного развития сотрудников заложены в несбалансированном использовании традиционных и современных средств взаимодействия и несоответствии приоритетных средств взаимодействия в организации предпочтениям сотрудников и их готовности к использованию этих средств [22].

Ситуация взаимодействия характеризуется рядом параметров, среди которых важную роль играет содержание, по поводу которого организуется взаимодействие. В современной организации представлено несколько типов ситуаций взаимодействия по данному признаку. Основным содержанием, по поводу которого организуется взаимодействие в трудовом коллективе, является профессионально-трудовая деятельность. Взаимодействие в производственной сфере основано на функционально-трудовых отношениях. Активность сотрудника в таких ситуациях обусловлена его должностным статусом, уровнем сформированности профессиональных компетенций. Другой тип ситуаций взаимодействия возникает при включении сотрудников в разные формы корпоративного образования. Содержанием взаимодействия в этом случае является познание. Современной тенденцией является организация обучения не только с целью совершенствования профессиональных компетенций (hard skills), но и так называемых мягких, универсальных навыков (soft skills), которые напрямую могут быть не связанными с профессиональной деятельностью работников. Участие в ситуациях взаимодействия по поводу познания предоставляет сотруднику возможность выбора направлений своего развития не только согласно требованиям организации, но и с учетом собственных познавательных потребностей. Еще один тип ситуаций взаимодействия в трудовом коллективе организуется по поводу участия сотрудников в рекреационной деятельности. Особенностью таких ситуаций взаимодействия является то, что активность сотрудников в таком взаимодействии обусловлена добровольным выбором. Эти ситуации в большей мере обеспечивают реализацию потребностей в неформальном общении [22].

Разнообразие ситуаций взаимодействия выступает источником возможностей позитивного развития сотрудников, так как обеспечивает вариативность участия в разных видах совместной деятельности для установления продуктивных отношений (как функционально-ролевых, так и эмоционально-межличностных), обогащает репертуар социальных ролей, которые осваивают сотрудники, стимулирует их инициативу и ответственность за собственный выбор.

Угрозами для позитивного развития сотрудников является отсутствие выбора разных ситуаций взаимодействия в случае, если в организации не уделяется внимание расширению спектра содержания, по поводу которого может быть организовано взаимодействие, если взаимодействие в производственной сфере является единственно возможным для членов трудового коллектива.

Обсуждение результатов

Полученные результаты дают возможность обозначить вектор эмпирического изучения тех аспектов взаимодействия в трудовом коллективе, которые оказывают влияние на

профессионально-личностное развитие сотрудников и могут меняться под воздействием управленческих механизмов.

Учитывая, что основу взаимодействия составляет совместная деятельность, важным является анализ степени однородности/разнородности конкретного трудового коллектива и соотнесение полученных данных со спецификой решаемых задач. Это обеспечит выявление способов оптимизации состава участников взаимодействия, согласно особенностям ситуации.

Изучение ценностей и норм, регулирующих взаимодействие членов трудового коллектива в разных ситуациях, и степень их формализации позволит выявить уровень согласованности этих элементов взаимодействия с корпоративными ценностями. Полученные данные станут предпосылкой для обоснования направления совершенствования ценностных оснований взаимодействия в трудовой коллективе.

Анализ системы используемых средств взаимодействия в трудовом коллективе может предоставить данные о соотношении традиционных и современных средств. На основании этого будет возможно обосновать механизмы оптимизации их использования с учетом специфики субъектов взаимодействия, решаемых задач и корпоративных ценностей.

Ситуации взаимодействия в трудовом коллективе, возникающие в результате управленческих действий или стихийно в ходе реализации неформальных отношений, могут быть изучены по параметрам специфики пространства взаимодействия и его содержания, по преобладающим формам и направленности на кооперацию или конкуренцию. Полученные данные позволят сделать вывод о резерве возможностей разных сфер жизнедеятельности организации для управления педагогически целесообразным взаимодействием сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Михальский А.В. Эмоциональный потенциал коллективов взрослых. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – М., 2001. – 16 с.
2. Kurtessis J.N., Eisenberger R. et al. (2015) Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management* No. 3, on November, 1–31.
3. Патутина Н.А. Социально-педагогические основы формирования организационной культуры корпорации. Автореферат дисс. на соискание ученой степени д.п.н. / Н.А. Патутина. – М., 2018. – 40 с.
4. Митина Л.М. Психология профессионального развития личности: теоретико-методологические проблемы // *Российский научный журнал*. – 2010. – № 1 (14). – С. 57–63.
5. Мудрик А.В. Человек в процессе социализации: три ипостаси / А.В. Мудрик // *Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия 4: Педагогика. Психология*. – 2009. – № 3 (14). – С. 7–16.
6. Патутина Н.А. Социализация сотрудников: социально-педагогическая характеристика / Н.А. Патутина // *Интернет-журнал «Мир науки»*. – 2016. – Т.4. – № 6. Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/67PDMN616.pdf>.
7. Патутина Н.А. Корпорация как фактор социализации сотрудников / Н.А. Патутина // *Интернет-журнал Науковедение*. – 2016. – №6 (ноябрь–декабрь). – Т.8. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/118EVN616.pdf>.

8. Ромм Т.А. Концепция социального воспитания в современных условиях: нормативно-интерпретативный подход // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2012. – № 1 (66). – С. 155–162.
9. Шакурова М.В. Методика и технология работы социального педагога / М.В. Шакурова. – М.: Академия, 2002. – 272 с.
10. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
11. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды / К.А. Абульханова. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 224 с.
12. Даурова М.Р. Формирование социального опыта младших школьников в условиях педагогического взаимодействия / М.Р. Даурова // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. Майкоп. – 2012. – Вып. 4. С. 49–57.
13. Якса Н.В. Социальный опыт как составляющая социализации личности / Н.В. Якса // Научный вестник Крыма. – 2018. – № 1 (12). – С. 1–7.
14. Мудрик А.В. Социализация в контексте социокультурных расколов // Педагогическое образование и наука. – 2016. – № 4. – С. 9–13.
15. Патутина, Н.А. Корпоративные технологии XXI века: социально-педагогический потенциал организационной культуры / Н.А. Патутина. – М.: Памятники исторической мысли. – 2016. – 464 с.
16. Marston W. *Emotions of Normal People* (1999), Taylor&Francis Ltd.
17. Howe N.; Strauss W. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ebooks-world.com/5262-generations-the-history-of-america-s-future-1584.html>.
18. Kozlowski S.W.J., Bell B.S. (2003). *Work groups and teams in organizations*. In W.C. Borman, D.R. Ilgen & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology* (Vol. 12): *Industrial and Organizational Psychology* (333–375). New York: Wiley-Blackwell. Reprinted with permission.
19. Cambra-Fierro J., Polo-Redondo Y., Wilson A. (2008). *The Influence of an Organisation's Corporate Values on Employees Personal Buying Behaviour* // *Journal of Business Ethics*. 81: 157–167.
20. Leymann H. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* // *Violence and Victims*. 1990. No. 5 (2). P. 119–126.
21. Alekseev A. *Young professional's in-house communication features at industrial enterprises of Russia*, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 236 (2016) 301–304.
22. Патутина Н.А. Социально-педагогическое пространство компании / Н.А. Патутина // Педагогика. – 2011. – № 4. – С. 69–76.

Patutina Nataliya Anatol'evna

Moscow city university, Moscow, Russia

E-mail: patutinaw@yandex.ru

Socio-pedagogical potential of interaction in the work collective: to the theory of the issue

Abstract. The article presents the theoretical justification for the choice of areas of study of the socio-pedagogical potential of interaction in the work collective. The author notes that modern pedagogy is characterized by the expansion of the boundaries of the application of scientific and pedagogical tools to study the pedagogical aspects of non-specific objects. At the same time, there is the problem of choosing scientific and pedagogical approaches and methods for studying corporate practice due to their insufficient development. The author considers that the idea of managing pedagogically appropriate interaction in the work collective is implicitly implemented using a number of HR technologies as a prerequisite for studying the socio-pedagogical potential of interaction in an organization. The socio-pedagogical potential of interaction in the labor collective is understood by the author as the opportunities/limitations laid down in the structural elements of such interaction for the positive professional and personal development of employees. Of the wide variety of aspects that characterize the professional and personal development of employees, the author chose two for solving research problems. These include employee activity and their social experience. According to the author, the interaction in the labor collective, on the one hand, is due to these properties of a person, and on the other hand, influences them. A theoretical analysis of scientific studies of the interaction phenomenon, the results of which are presented in the article, is carried out according to a certain scheme, according to which factors are described that affect the activity of interaction participants or contribute to the enrichment of the social experience of interaction participants. The study also allowed us to characterize the sources of opportunities and threats to the positive development of the participants in the interaction embedded in such elements of interaction as subjects, values and norms, means of interaction, and the situation of interaction. The results of the study allowed the author to identify the vector of empirical study of those aspects of interaction in the work collective that affect the professional and personal development of employees and can change under the influence of management mechanisms.

Keywords: interaction in the work collective; socio-pedagogical potential of interaction; professional and personal development of employees; subjects of interaction; means of interaction; interaction situation