

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

2019, №6, Том 7 / 2019, No 6, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-6-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/81PDMN619.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Патутина Н.А., Ревина М.А. Направления реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/81PDMN619.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Patutina N.A., Revina M.A. (2019). Directions for the implementation of the pedagogical opportunities of the sociocultural context of interaction in the work collective. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/81PDMN619.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

Ревина Марина Андреевна

ФБГОУ ВО «Московский государственный технологический университет «Станкин», Москва, Россия
Доцент кафедры «Философии»
Кандидат социологических наук, доцент
E-mail: rewina@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=419870

Направления реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе

Аннотация. Статья посвящена выявлению направлений реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе. Социокультурный контекст взаимодействия в трудовом коллективе понимается авторами как совокупность культурных составляющих и социальных факторов корпоративной среды, обуславливающих смысл условий взаимодействия и влияющих на конативный компонент отношения сотрудников к участникам взаимодействия, к трудовой деятельности, к себе. Авторы отмечают, что его педагогические возможности проявляются в тех свойствах культурных составляющих и социальных факторов корпоративной среды, которые могут быть целенаправленно использованы руководителями для создания условий изменения поведения сотрудников или формированию у них заданных профессионально-значимых качеств и отношений, которые оказывают влияние на продуктивность взаимодействия членов трудового коллектива. В статье обосновывается идея о том, что социокультурный контекст взаимодействия в организации обусловлен существующей организационной культурой. В статье представлен анализ векторов влияния социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе на конативный компонент отношения сотрудников к трудовой деятельности и к другим участникам взаимодействия. Авторы делают вывод, что влияние на

поведение сотрудников во взаимодействии, обусловленное их отношением к труду и уровнем доверия в трудовом коллективе, обеспечивается посредством создания условий непротиворечивости культурных смыслов при разнообразии ситуаций взаимодействия. В итоге авторы статьи обозначают некоторые направления реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе: формализация содержания организационной культуры; создание разнообразных систем ретрансляции корпоративных ценностей; создание условий труда и выбор способов организации труда, способствующих развитию сотрудников.

Ключевые слова: педагогические возможности социокультурной среды организации; социокультурный контекст взаимодействия; взаимодействие в трудовом коллективе; доверие в организации; отношение к труду

Введение

Взаимодействие в трудовом коллективе представляет собой сложный и многоаспектный феномен, изучение которого предполагает использование полидисциплинарного подхода. Сущность взаимодействия как процесса, сопровождающего жизнедеятельность человека, раскрывается в социально-психологических исследованиях сквозь призму организации конкретной деятельности людей. В этом случае анализ взаимодействий может быть предпринят лишь при условии включенности их в некоторую общую для людей деятельность [1].

Организация взаимодействия в трудовом коллективе связана с координацией совместной деятельности сотрудников, направленной на достижение поставленных целей. Включаясь в этот процесс, работники реализуют и приобретают компетенции, необходимые для выстраивания продуктивного взаимодействия, то есть такого, которое позволяет его участникам достигать наилучшего результата на единицу затрат соответствующих ресурсов. Такие компетенции относятся, с одной стороны, к профессиональным, которые связаны со спецификой содержания труда [2]. С другой стороны, нельзя не учитывать важность отношения сотрудников к трудовой деятельности, к другим участникам взаимодействия [3].

Согласно культурологическому подходу культура задает социально-гуманистическую программу и предопределяет направленность отдельных видов деятельности, ее ценностных особенностей и результатов [4]. Социокультурный подход к анализу явлений и процессов указывает на то, что культурные объекты имеют конкретные социальные масштабы, то есть они выступают источниками смыслов в разных сферах жизни для определенного количества людей или социальных групп. Этот подход обосновывает возрастание значения культуры отдельных социальных образований в их влиянии на личность [5]. В ситуации отсутствия в научной литературе трактовки понятия «социокультурный контекст взаимодействия» с опорой на исследования, посвященные разным аспектам социокультурного контекста [6–8], в качестве рабочего определения будем использовать следующее. Социокультурный контекст взаимодействия в трудовом коллективе – это совокупность культурных составляющих (ценностей, норм, артефактов) и социальных факторов (принадлежность к социальному институту, сеть статусов и ролей, структура группы) корпоративной среды, обуславливающих смысл условий взаимодействия и влияющих на конативный компонент отношения сотрудников к участникам взаимодействия, к трудовой деятельности, к себе. Значение социокультурного контекста с точки зрения влияния на поведение участников взаимодействия определяется идеями концепции символического интеракционизма. Они традиционно связываются с работами Г. Мead. Эта концепция свидетельствует о высокой роли символов, которые опосредуют взаимодействие людей. Члены одной культурной общности имеют схожее понимание значения используемых в совместной деятельности и в коммуникации символов,

что обеспечивает согласованность их действий, возможность взаимного влияния на поведение друг друга в процессе взаимодействия, а также изменение самосознания взаимодействующих людей [9].

Педагогические возможности социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе проявляются в тех свойствах культурных составляющих и социальных факторов корпоративной среды, которые могут быть целенаправленно использованы руководителями для создания условий, способствующих изменению поведения сотрудников или формированию у них заданных профессионально-значимых качеств и отношений, которые оказывают влияние на продуктивность взаимодействия членов трудового коллектива. Так как социокультурный контекст связан со смыслом условий взаимодействия, который разделяется и понимается большинством членов трудового коллектива, актуальность приобретают идеи о педагогической необходимости целенаправленного обеспечения целостности и непротиворечивости социокультурной среды организации [10; 11].

В литературе по менеджменту представлены исследования, посвященные изучению содержания компетенций работников, в том числе, обеспечивающих продуктивное взаимодействие [2]. Исследования корпоративного образования [12; 13], в большей мере посвящены изучению разных форм организации внутрифирменного обучения, которые направлены на формирование и совершенствование разных видов компетенций работников. Отсутствие исследований педагогических аспектов влияния социокультурной среды организации на формирование поведения и качеств работников, важных для продуктивного взаимодействия в организации, создает предпосылки для изучения направлений реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе.

Метод исследования

Целью исследования является выявление некоторых направлений реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе.

Логика исследования обусловлена необходимостью обращения к категории «организационная культура» для раскрытия сущности социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе.

В силу ограниченности возможностей объема и содержания научной статьи, обратимся к анализу векторов влияния социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе на конативный компонент отношения сотрудников к трудовой деятельности и к другим участникам взаимодействия.

Основным методом является анализ научных исследований, посвященных изучению вопросов влияния социокультурных параметров среды на поведение и развитие человека, факторов продуктивного взаимодействия, педагогических аспектов организации взаимодействия. Материалом для анализа выступают работы отечественных и зарубежных ученых в сфере менеджмента, психологии, педагогики.

Результаты исследования

Изучение социокультурных аспектов деятельности организации обусловлено тем, что она представляет собой синтез двух компонентов, которые выполняют функцию регуляции поведения сотрудников – социального и культурного. Первый описывается категорией

социальной организации как системы, которая объединяет людей, координирует и направляет их поведение (как индивидов, так и групп) в процессе совместной деятельности. Социальная организация понимается как особое социальное образование – целевая общность (коллектив), выступающая в роли коллективного субъекта деятельности [14]. Социальная организация как подсистема организации описывается в научных работах как система взаимодействия индивидов и социальных групп, которые включаются в это взаимодействие для реализации единой цели и обладают определенной коллективной идентичностью. К признакам, которые отличают эту подсистему от других (например, от технической, экономической) относят кроме общности целей и задач, а также культурной тождественности, еще статусно-ролевую дифференциацию членов группы, скоординированность действий участников взаимодействия, связанность их общими нормами [15]. Регуляция поведения сотрудников посредством этой подсистемы обеспечивается тем, что, занимая определенную позицию в структуре группы (как формальную, так и неформальную), работник вынужден адаптироваться к требованиям роли, формировать собственное поведение таким образом, чтобы оно соответствовало ожиданиям членов группы.

Культурная подсистема организации представлена смыслообразующими основаниями деятельности членов группы. Эта подсистема обеспечивает отбор, усвоение и трансляцию одобряемых в организации моделей поведения работников [15]. Традиционно она ассоциируется с феноменом организационной культуры, которая представляет собой целенаправленно и планомерно формируемую у членов организации ее руководителями совокупность коллективных представлений о миссии и ценностях организации, о способах ролевого и межличностного поведения, о соответствующем видении, понимании и способах восприятия и интерпретации мира внутри и вне корпорации [16]. Особенность организационной культуры состоит в том, что ее характеристики (например, содержание корпоративных ценностей и норм), оказывающие влияние на поведение сотрудников, обусловлены специфическими свойствами организации (ее принадлежностью к определенному социальному институту, характером неформальных отношений в коллективе, используемой моделью управления) [17; 18]. Это позволяет рассматривать организационную культуру как феномен, обеспечивающий социокультурный контекст взаимодействия в организации.

Влияние на поведение сотрудников в рамках культурной парадигмы осуществляется посредством содержания корпоративных ценностей. Они составляют фундамент приемлемых в организации моделей поведения и отношений, организационной философии [19]. Реализация одобряемых поведенческих схем регламентируется нормами и традициями. G. Hofstede пишет, что корпоративные нормы, традиции, символы, ритуалы базируются на корпоративных ценностях, но по сравнению с ними оказывают на сотрудников большее влияние. Их культурное значение состоит в том, как, они понимаются членами группы (посвященными лицами). Еще большее влияние на регуляцию поведения сотрудников, по мнению G. Hofstede, оказывают такие элементы организационной культуры, как воспринятые методы в ситуации с работой [17]. К ним относятся такие составляющие культуры, как организация труда работников, условия труда, ситуации взаимодействия членной трудового коллектива, которые обеспечивают реализацию корпоративных ценностей посредством включения сотрудников в разные виды деятельности.

Согласно педагогическим концепциям, реализация педагогического потенциала социокультурной среды возможна посредством целенаправленного обеспечения непротиворечивости культурных смыслов при разнообразии ситуаций воздействий и взаимодействий с использованием разнообразных инструментов образования и воспитания [5; 10; 11; 20]. Как показывает анализ корпоративной практики, эта идея оказывается актуальной и в ситуации реализации педагогического потенциала организационной культуры [21].

Отношение человека к труду и к взаимодействию по этому поводу с другими людьми обусловлено, по мнению Н.С. Пряжникова, субъективными и объективными смыслами труда. Субъективный смысл связан с отношением (пониманием, чувствами) конкретного человека по поводу необходимости данного труда как лично для него, так и для общества. Субъективные смыслы труда могут выражаться через смыслы присвоения, когда человек что-то приобретает в результате своего труда, и смыслы реализации, когда человек через труд реализует свои таланты и идеи, становясь субъектом общественных отношений. Субъективные смыслы труда порождаются мотивами и факторами труда, которые в определенной степени обусловлены объективными смыслами труда.

Объективный смысл труда на уровне конкретной организации отражен в корпоративных ценностях, описывающих смысл существования организации, представления о той роли, которую играет отдельный сотрудник в реализации миссии организации. Если объективный смысл труда, выраженный в организационной культуре, принят сотрудниками, тогда он становится регулятором их поведения во взаимодействии по поводу трудовой деятельности [22].

Сотрудники приходят в организацию со сложившимся отношением к труду, которое сформировалось у них в ходе предыдущего жизненного опыта. Вместе с тем постоянная динамика условий жизнедеятельности современной организации [23; 24] требует, с одной стороны, поддержания желаемого уровня сформированности отношения сотрудников к труду, а с другой – его изменений у определенных групп сотрудников.

По мнению Е.А. Климова отношение человека к труду обусловлено принятием им на уровне сознания психологического содержания труда. По его мнению, труд (в контексте психологического подхода) может быть рассмотрен как психическое образование, характеризующееся четырьмя признаками. Во-первых, для труда характерно предвосхищение общественно ценного результата. Для того, чтобы осознать и позитивно прочувствовать ценность предполагаемого результата трудовой деятельности для общества, по мнению Е.А. Климова, у человека должен быть достаточный уровень личной культуры [25]. Личная культура в части отношения к труду формируется в процессе профессионального образования человека, в результате его профессионального опыта, а также под влиянием социокультурных факторов среды (национальная культура, принадлежность к социальной группе). При вхождении в конкретный трудовой коллектив содержание личных ценностей, регулирующих этот вид отношений, может меняться как под влиянием стихийно возникающих межличностных отношений, так и в результате целенаправленно организованной деятельности. Одним из управленческих механизмов выступает продвижение в сознании членов трудового коллектива идеи, заложенной в миссии организации. Миссия представляет собой цель деятельности организации, которая формулируется в категориях социальной значимости и отражает корпоративные ценности. Педагогический аспект такой деятельности состоит в том, чтобы создать условия для принятия и интериоризации ценностей, заложенных в миссии организации, с учетом особенностей сотрудников, обусловленных их возрастом и социальным статусом. Различие сотрудников по этим характеристикам [26] обуславливает необходимость использования разнообразных педагогически обоснованных способов трансляции и культивирования корпоративных ценностей в формате внутрифирменного обучения и корпоративного просвещения [21].

Во-вторых, по мнению Е.А. Климова, труд характеризуется сознанием обязательности достижения заданного результата. Труд представляет собой деятельность по обязательному заданию, которое зачастую фиксируется во внешней (по отношению к исполнителю) форме. Человек, с одной стороны, должен осознавать неизбежность принятого порядка вещей и ответственность за его соблюдение. С другой стороны, он должен быть готовым к

изменчивости условий деятельности при необходимости достичь результата. Важно, чтобы осознание должного человеком было окрашено положительными, мобилизующими чувствами [25]. Учитывая это, приобретает актуальность документальная фиксация содержания корпоративных ценностей и норм, регулирующих поведение сотрудников в трудовой деятельности. Это обеспечивает единство требований со стороны менеджмента к трудовой активности работников, понимание сотрудниками логики применяемых методов поощрения и санкций. Для создания условий принятия сотрудниками корпоративных требований (которые основаны на понятии долженствования) целесообразно определить степень соответствия провозглашаемых ценностей и воспринимаемых сотрудниками характеристик культуры, с учетом этого вовлекать сотрудников в разные педагогические ситуации посредством включения в программы обучения, организации просвещения, стимулирования их саморазвития.

В-третьих, как пишет Е.А. Климов, процесс труда предполагает владение человеком внешними и внутренними средствами деятельности. Участники трудовой деятельности должны знать возможности и ограничения, варианты применения орудий труда; владеть средствами труда; иметь соответствующие эмоциональные состояния, переживания, отношения. Отношение к средствам труда является показателем культуры труда. В-четвертых, труд предполагает ориентировку в межличностных производственных отношениях, то есть знание о таких отношениях и определенное переживание их [25]. Эти составляющие психологического содержания труда во многом обусловлены культурой производства, которая выражается в том, насколько оно способствует развитию личности участников производственного процесса. Культура производства включает в себя такие элементы, как культура условий труда, культуру средств труда и трудового процесса, культуру межличностных отношений, культуру управления и культуру работника [27]. В современных условиях интенсивного развития средств производства, включающих в себя средства труда и предметы труда, приобретает особое педагогическое значение праксеологический компонент организационной культуры (включает в себя элементы организационной культуры, которые обеспечивают реализацию корпоративных ценностей посредством включения сотрудников в разные виды деятельности и ситуации взаимодействия). Существующие в организации условия труда и система организации труда имеют педагогический потенциал, если они вызывают необходимость совершенствования специальных знаний и навыков работников, навыков группового (коллективного) взаимодействия, создают необходимость освоения сотрудниками новых технологий работы с современным оборудованием. Реализуется он посредством включения сотрудников в различные ситуации по совершенствованию профессиональных компетенций, смысловым базисом которых выступают ценности развития, инноваций, качества, ответственности, активности. Эти ситуации предполагают использование разнообразных форматов работы с сотрудниками: обучение, наставничество, индивидуальная помощь со стороны руководителя, взаимообмен знаниями, стимулирование их самообразования [21].

Вышесказанное лежит в русле идеи Е.А. Климова о том, что создание внешних условий штатного рабочего места не гарантирует того, что автоматически возникнет индивидуальная психологическая структура труда и соответствующая ей активность субъекта. Для этого необходимо предпринимать меры (воспитательные, управленческие), направленные на культивирование полной психологической структуры труда (культуры трудовой деятельности) [25].

Система взаимодействия тесно связана со сложившимися между участниками взаимодействия отношениями. Они, с одной стороны, определяют тип взаимодействия (сотрудничество или соперничество) и степень выраженности этого типа. С другой стороны, межличностные отношения складываются и формируются в процессе взаимодействия

участников совместной деятельности [28]. В социально-психологических исследованиях значительное место уделяется изучению вопросов взаимовлияния взаимодействия как формы организации совместной деятельности и межличностного восприятия участников взаимодействия как проявления социальной перцепции. Результаты этих исследований доказывают, что совокупность социально-перцептивных процессов, происходящих в группе (коллективе) оказывает влияние на оптимизацию совместной деятельности (взаимодействия) [3].

Продуктивность взаимодействия в трудовом коллективе обеспечивается достижением достаточного для конкретной ситуации уровня доверия между его членами. На основе анализа исследований, посвященных изучению доверия в организациях, R.M. Kramer пишет о том, что доверие в корпоративных условиях рассматривается как социальный капитал, который обеспечивает сокращение операционных затрат в организации, повышение общительности членов организации, повышение уважения и лояльности к руководителям. Указывая на разнообразие источников и факторов доверия в организации, описанных в литературе, R.M. Kramer отмечает, что отдельный пласт исследований посвящен изучению доверия, основанному на правилах. Оно формируется на базе корпоративных ценностей и норм, а поддерживается тем, что они принимаются и разделяются членами организации. Высокая степень доверия, как между коллегами, так и доверие сотрудников к руководителям, достигается в случае высокой приверженности всех членов организации ценностям организации. Если для новых сотрудников представление о доверии в организации основывается на провозглашаемых ценностях, то у опытных работников такие представления связаны с тем, насколько заявляемые ценности реализуются в корпоративных практиках. Корпоративные ценности и правила оказывают влияние и на восприятие сотрудниками собственного поведения как заслуживающего доверия, и на ожидания по отношению к поведению других членов организации с точки зрения доверия к ним [29].

Исследования доверия, основанного на правилах, показывают, что оно обусловлено организационной культурой – теми ее характеристиками, которые стимулируют определенное поведение сотрудников. По мнению А.Б. Купрейченко, сочетание и степень выраженности отдельных показателей доверия/недоверия в отношениях сотрудников обусловлены типом организационной культуры и ее силой. Автор отмечает, что одним из слагаемых доверия в организации является ощущение единства (тождества), основанное на осознании общих целей, принципов, на согласовании интересов всех участников корпоративных отношений. А.Б. Купрейченко пишет, что в научной литературе представлены исследования, свидетельствующие о том, что гармоничное взаимодействие в трудовом коллективе предполагает баланс доверия и недоверия, обеспечивающий рациональность совместной деятельности [30].

По мнению Р.Б. Шо, ключевыми императивами создания организаций и команд с высоким уровнем доверия являются результативность деятельности, порядочность взаимоотношений и проявление заботы о людях. Оптимальный уровень доверия обеспечивается балансом этих императивов. Основными средствами достижения этой цели автор называет методы руководства, организационную структуру (как формальную, так и неформальную), организационную культуру [31].

Учитывая представленные результаты исследований доверия в трудовом коллективе, можно отметить, что роль организационной культуры в создании оптимального уровня доверия состоит, прежде всего, в том, чтобы обеспечить непротиворечивость культурных смыслов ситуаций взаимодействия, единство ценностных оснований различных корпоративных практик и поведения участников взаимодействия. Достижению этого способствует четкая, понятная всем членам трудового коллектива, формулировка корпоративных ценностей и норм; выбор

методов управленческого воздействия, основанных на провозглашаемых корпоративных ценностях; создание условий для освоения содержания корпоративных ценностей и норм как в формате прямого обучающего воздействия (внутрифирменное обучение, наставничество), так и посредством косвенного влияния через создание разнообразных ситуаций взаимодействия, требующих выбора желательных в корпоративном смысле моделей поведения, через разные форматы корпоративного просвещения и путем создания ситуаций, стимулирующих самообразование и саморазвитие сотрудников.

Обсуждение результатов

Полученные результаты позволили выявить некоторые направления реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе. В их основе лежит идея необходимости целенаправленных действий менеджмента по созданию условий для изменения поведения сотрудников или формирования у них заданных профессионально-значимых качеств и отношений, которые оказывают влияние на продуктивность взаимодействия членов трудового коллектива. Как показало исследование, это может дать позитивный результат в том случае, если такая деятельность обеспечит непротиворечивость корпоративного опыта, воспринимаемого сотрудниками.

Одним из направлений такой работы является формализация содержания организационной культуры. Для этого должны быть четко сформулированы и отражены в корпоративных документах ценности, раскрывающие смысл и психологическое содержание труда, задающие рамки одобряемых моделей поведения в разных ситуациях взаимодействия. Это позволяет сотрудникам избежать когнитивного диссонанса при восприятии корпоративной среды и выработать для себя понятный механизм взаимодействия с другими участниками корпоративных отношений по поводу трудовой деятельности, делает понятным поведение других участников взаимодействия.

Другим направлением является создание разнообразных систем ретрансляции корпоративных ценностей. Интериоризации корпоративных ценностей взрослыми людьми способствуют как формальные методы воздействия, основанные на провозглашении ценностей и ознакомлении сотрудников с ними, в том числе в форматах корпоративного обучения, так и неформальные, косвенные способы трансляции этих ценностей посредством организации взаимодействия (как группового, так и индивидуального), использования средств корпоративного просвещения, стимулирования самообразования работников, создания условий труда, соответствующих провозглашаемым ценностям.

Важным направлением реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе является создание условий труда и выбор способов организации труда, способствующих развитию сотрудников. Культуру производства, основанную на ценностях развития (как организации, так и сотрудников), инноваций, качества, ответственности, характеризует инновационный характер производственных технологий, продуктов или процесса трудовой деятельности; оснащенность современной техникой; возможность реализации сотрудниками в их трудовой деятельности полученных в ходе обучения знаний, а также возможность получить помощь со стороны руководителя в решении задач, связанных с трудовой деятельностью.

Полученные результаты не отражают полного спектра возможных направлений реализации педагогических возможностей социокультурного контекста взаимодействия в трудовом коллективе. Это дает возможность дальнейшего теоретического и практического обоснования педагогических инструментов использования возможностей социокультурной среды для профессионально-личностного развития сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Г.М. Социальное познание: проблемы и перспективы. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1999.
2. Спенсер, Л.М., Спенсер, С.М. Компетенции на работе: пер с англ. – М.: НИРО, 2010.
3. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой и Я. Яноушека. – М.: Изд-во МГУ, 1987.
4. Слостенин, В.А. Образование как социокультурный феномен // Педагогическое образование и наука. – 2005. – № 6. – С. 12–19.
5. 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. Мудрика, Т.Т. Щелина. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2014.
6. Болдырев, Н.Н., Дубровская, О.Г. Социокультурный контекст интерпретации мира и формирования дискурса // Известия РАН. Серия литературы и языка. – 2016, том 75, – № 1, С. 29–39.
7. Ферапонтов, Г.А. Интеграция социокультурного и кросскультурного контекстов гражданского воспитания // Образование и наука. Известия уро РАО. – 2005. – № 6 (36). – С. 37–46.
8. Агальцев, А.М. Социокультурный контекст становления человека // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 319. – С. 56–60.
9. Mead, G.H. Mind, Self, and Society. The University of Chicago Press, Chicago, 1934.
10. Воропаев, М.В. Социальная педагогика как социальная практика // Социальная педагогика в социальных практиках. Сборник материалов Международного симпозиума / Научн. ред. А.В. Мудрик, Т.Т. Щелина. – М.: БУКИ ВЕДИ. 2013. – С. 38–42.
11. Селиванова, Н.Л. Тенденции развития воспитания в системе непрерывного образования // Непрерывное образование в объективе времени. Сборник / Сост. Е.В. Астахова, Н.А. Лобанов. – СПб. – Харьков, 2014. – С. 199–214.
12. Кларин, М.В. Корпоративное образование и обучение в организациях: цели и особенности // Вестник БГУ. «Образование. Личность. Общество». – 2016. – № 1. – С. 6–16.
13. Gond, J., Herrbach O. (2006). Social Reporting as an Organizational Learning Tool? A Theoretical Framework. Journal of Business Ethics 65(3), 359–371.
14. Щербина, В.В. Социальные теории организаций: словарь. – М.: Инфра-М, 2000.
15. Резник, Ю.М. Социокультурный подход к управлению – анализ и конструирование // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2010. – № 1 (65). – С. 124–132.
16. Патутина, Н.А., Кривошеин, Н.В. Методологические вопросы изучения организационной культуры [Электронный ресурс] // Вестник Евразийской науки, 2018 No5, <https://esj.today/PDF/17ECVN518.pdf>.

17. Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D.D., Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35: 286–316.
18. Ouchi, W., Wilkins, A. (1985). Organizational culture // *Annual Reviews. Sociol.* 11: 457–483.
19. Schwartz, M.S. (2005). Universal Moral Values for Corporate Codes of Ethics // *Journal of Business Ethics*. 59: 27–44.
20. СклЯрова, Т.В. Традиции и социальное наследование в религиозной педагогике // Социальная педагогика в социальных практиках. Материалы международного симпозиума «Социальная педагогика: актуальные проблемы и перспективы». – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2014. – С. 196–201.
21. Патутина, Н.А. Корпоративные технологии XXI века: социально-педагогический потенциал организационной культуры корпорации / Н.А. Патутина; науч. ред. А.В. Мудрик. – М.: Памятники исторической мысли, 2016.
22. ПрЯжников, Н.С. Психологический смысл труда: Учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология / Н.С. ПрЯжников. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010.
23. Беннет, Н., Лемуан, Д.Д. VUCA: с чем едят и какая от этого польза. [Электронный ресурс] // *Harvard Business Review*. – 2014. – Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/operatsionnoe-upravlenie/a13351/>.
24. Sullivan, J. VUCA: the New Normal for Talent Management and Workforce Planning. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ere.net/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/>.
25. Климов, Е.А. Психология профессионала. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
26. Якимова З.В., Масилова М.Г. Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2017. – Т.6. – № 4 (21). – С. 341–345.
27. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития. – Новосибирск: Наука: Сиб. отд-ние, 1990.
28. Обозов, Н.Н. Межличностные отношения. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979.
29. Kramer, R.M. Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions // *Annual Reviews Psychology*. 1999. Vol. 50. P. 569–598.
30. Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
31. Шо, Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000.

Patutina Nataliya Anatol'evna

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

Revina Marina Andreevna

Moscow state university of technology «Stankin», Moscow, Russia
E-mail: rewina@mail.ru

Directions for the implementation of the pedagogical opportunities of the sociocultural context of interaction in the work collective

Abstract. The article is devoted to identifying areas for the implementation of the pedagogical opportunities of the sociocultural context of interaction in the work collective. The sociocultural context of interaction in the labor collective is understood by the authors as a combination of cultural components and social factors of the corporate environment, which determine the meaning of the conditions of interaction and affect the conative component of the attitude of employees to participants in the interaction, to work, to themselves. The authors note that his pedagogical capabilities are manifested in those properties of the cultural components and social factors of the corporate environment that can be purposefully used by managers to create conditions for changing the behavior of employees or the formation of specified professionally significant qualities and relationships that affect the productivity of interaction between members labor collective. The article substantiates the idea that the sociocultural context of interaction in an organization is determined by the existing organizational culture. The article presents an analysis of the vectors of the influence of the sociocultural context of interaction in the work collective on the conative component of the attitude of employees to work and other participants in the interaction. The authors conclude that the influence on the behavior of employees in interaction, due to their attitude to work and the level of trust in the work collective, is ensured by creating conditions for the consistency of cultural meanings with a variety of situations of interaction. As a result, the authors of the article indicate some directions for the implementation of the pedagogical opportunities of the sociocultural context of interaction in the work collective: formalization of the content of organizational culture; the creation of a variety of relay systems of corporate values; creation of working conditions and the choice of ways of organizing labor conducive to the development of employees.

Keywords: the pedagogical possibilities of the sociocultural environment of the organization; the sociocultural context of interaction; interaction in the work collective; trust in the organization; attitude to work