

Секция «Психология»

**К вопросу о представлении об организации в связи с профессионально –
личностными особенностями персонала**

Бреус Мария Сергеевна

Студент

Южный федеральный университет, Факультет психологии, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: reus121@rambler.ru

Сегодня мир, в том числе и мир бизнеса, испытывает глобальные перемены, более глубокие и далеко идущие, чем все изменения, происходившие в нем со времени начала новой эпохи научно-технической революции. События сегодняшнего дня меняют наши способы взаимодействия друг с другом в личной и профессиональной жизни. Старые формы организаций и старые методы управления оказались неспособны справиться с новыми проблемами современного постиндустриального мира. Сейчас мир бизнеса открывает большие просторы новому изучению различных моделей бизнеса; на помощь организационному функционированию и развитию активно приходят коучинг, рекрутмент, консалтинг, менеджмент. Наметившаяся тенденция рассмотрения организации как единого организма объясняет исследовательский интерес к изучению феномена организационной (корпоративной) культуры. Несмотря на то, что термин "корпоративная культура" появился ещё в XIX веке, в качестве предмета научного психологического исследования она выступила к началу XXI века. Под корпоративной культурой понимается совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации [4]. На сегодняшний день понимание организационной культуры включает в себя такие разноуровневые феномены, как миссия организации, ценности, правила и нормы поведения, стиль руководства, уровень взаимного сотрудничества, идентификация работников с организацией, их удовлетворенность работой. Организационная культура, закономерно опирающаяся на цели и ценности компании, отражающая ее уникальный опыт, является наиболее ярким показателем, отличающим успешно функционирующую организацию от менее успешных. Такая организационная культура является надёжным основанием для формирования имиджа предприятия. Внутренний имидж организации подразумевает целостное восприятие (включающее понимание и оценку) организации персоналом, который оценивает его через призму своего прошлого опыта, ценностных ориентаций, общепринятых норм, принципов, а также мнений коллег, разделяющих с ним один и тот же опыт. Таким образом, организационная культура влияет на восприятие внутреннего имиджа предприятия, обеспечивая членов организации общей интерпретацией их опыта [5]. Показано, что восприятие персоналом имиджа предприятия связано с удовлетворенностью работой: в целом, более удовлетворенные работой сотрудники склонны оценивать предприятие более позитивно [3]. Логично ожидать, что представления работников об организации связаны с их лояльностью, которая сегодня выступает важным критерием при подборе специалиста на должность. Под лояльностью понимается характеристика персонала, определяющая его приверженность организации, одобрение ее целей, средств и способов их достижения, открытость своих трудовых мотивов для организации. Другими словами, лояльность сотрудников предполагает благожелательное, корректное,

уважительное отношение к компании, к руководству и коллегам и соблюдение правил, норм и предписаний организации [2]. Исследована связь лояльности с такими критериями профессиональной адаптированности как удовлетворенность трудом и успешность в работе: выяснилось, что работники, высоко оценивающие успешность своей профессиональной деятельности, более лояльны, чем те, кто оценивает себя как менее успешных; большую лояльность демонстрируют также более удовлетворенные трудом работники [1]. Показана обусловленность лояльности работников рядом их личностных особенностей: наиболее четкая связь лояльности наблюдается с такими личностными качествами как адекватность самооценки, дипломатичность, радикализм, высокая нормативность поведения, расслабленность, доверчивость, интеллект, общительность и подчиненность [3]. В целом, однако, вопрос о возникновении, развитии, сохранении и оценке лояльности является малоизученным и, вместе с тем, чрезвычайно актуальным в сфере психологии управления персоналом. В соответствие с вышеизложенным мы предположили, что особенности представления персонала об организации связаны, с одной стороны, с его профессиональной адаптированностью, с другой - с личностными особенностями сотрудников. Мы планируем изучить компоненты представления об организации в связи с ценностными ориентациями, лояльностью, конфликтностью и профессиональной адаптированностью персонала. Предметом исследования выступит взаимосвязь компонентов представления об организации и профессионально - личностных особенностей персонала. В качестве методов исследования планируется использовать анкетирование, контент-анализ, метод психологического тестирования (методики «Семантический дифференциал» Ч.Осгуда, «Ценностные ориентации» М. Рокича, «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева, опросник «Оценка лояльности сотрудников» Э.Шейна, шкалу организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен, методику изучения синдрома адаптированности к профессии в модификации С.Т.Джанерьян). Полученные результаты позволят расширить имеющиеся в психологии представления о психологических факторах повышения эффективности работы предприятия. Поскольку представление персонала об организации выступает важным показателем психологического благополучия на предприятии, характеризует восприятие сотрудниками его целостности, позволяя прогнозировать перспективы его развития, выстраивать и корректировать собственное профессиональное поведение, информированность о нём руководства позволит наиболее гибко осуществлять управление, максимально эффективно задействуя в нём психологические стимулы.

Литература

1. Батяев А.А. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала.- М.: Альфа-пресс, 2007.
2. Доминяк В.И. Лояльность – причинение пользы// Современные технологии управления персоналом .-2005.- №1
3. Управленческая культура организаций/ сост. Л.М.Кроль, Е.А.Пуртова.- М.: Независимая фирма "Класс 2004.- 400 с.
4. Прокопьева Е.В. Возможности и перспективы использования метапрограммного интервью в кадровой работе.Тезисы// Материалы Форума Юга России "Психо-

Конференция «Ломоносов 2014»

логия и кадровые технологии: перспективы развития" г. Ростов-на-Дону, 24-25 ноября 2011 г.- М.: Изд-во "Кредо 2011.- С.68-71.

5. Соломанидина Т.А. Организационная культура компании и лояльность персонала.