

Станіславська М. В.

м. Київ

ПРОФЕСІЙНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ ВИБОРУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МІСЦЯ РОБОТИ

Висвітлено результати аналізу професійної соціалізації особистості в контексті вибору організаційної культури майбутнього місця роботи. Проаналізовано функції організаційної культури та стадії професійної соціалізації. Обґрунтовано напрями психологічного консультування.

Ключові слова: *професійна соціалізація, організаційна культура, функції організаційної культури, типологія організаційної культури, стадії професійної соціалізації, психологічне консультування.*

Постановка проблеми

Вступ. Аналіз наукової літератури [1; 2; 4; 5; 8–10] свідчить, що проблема професійної соціалізації особистості сьогодні особливо актуальна й продовжує активно досліджуватись як зарубіжними, так і українськими науковцями. При цьому соціалізація особистості є не лише об'єктом міждисциплінарного вивчення, але й терміном що досі не має єдиного наукового тлумачення. Те ж саме можна сказати й відносно професійної соціалізації як однієї з похідних соціалізації особистості.

Тема нашого дослідження також має й велику практичну значущість. Чому люди мріють працювати в одній компанії, ігноруючи запрошення на роботу іншої, якщо організації майже однаково вирізняються з поміж інших сферою діяльності та специфікою функціональних обов'язків, рівнем заробітної платні, віддаленістю від місця проживання потенційного співробітника тощо? Відповідь досить часто прихована в організаційних культурах. Розуміння цього факту дасть змогу управлінським командам бути впевненими, що у них сумлінно працюватимуть найкращі спеціалісти, а за необхідності залучення нових працівників з людей, що шукають роботу, буде вишиковуватися щось на зразок черги. Оскільки організація з «правильною», в чомусь ідеальною культурою буде привабливою для працюючих та потенційних співробітників. До того ж кожен працівник буде почувати себе комфортно в такій компанії, бо вона наче саме така, як має бути (для нього).

Згідно з *аналізом останніх досліджень літератури* вивчення проблематики професійної соціалізації розпочалося майже наприкінці XIX ст. в основі загальної теорії соціалізації. Значний внесок у розвиток положень професійної соціалізації зробили К. Абульханова-Славська [8; 10], Є. Клімов [1; 2; 7; 10], Т. Парсонс [4; 9; 10; 12], Г. Спенсер [4] та ін. Серед українських дослідників необхідно відзначити Н. Гребінь [2], І. Грицюк [2], В. Зливкова [4], В. Зонь [4], В. Москаленко [9], Л. Неїжапу [8], В. Савищенко [9] та ін.

Переходячи до організаційної культури, відзначимо, що вона як об'єкт дослідження розглядається в працях як зарубіжних, так і українських вчених. Науковці насамперед досліджували деякі аспекти організаційної культури: Р. ван Дік (ідентифікація з організа-

цією) [12], Л. Карамушка й І. Сняданко (психологія організаційної культури промислових підприємств) [6; 12], Е. Майклс, Х. Хендфілд-Джонс та Е. Екселрод (привабливість організації на ринку праці) [12], Ж. Серкіс (організаційна культура як управлінський ресурс керівника) [6; 12], Е. Шейн (загальні аспекти організаційної культури) [6; 12]. Близькою до теми нашої статті є теоретичне дослідження О. Іщук [5], яка розглядає організаційну культуру вищого навчального закладу як чинник професійної соціалізації.

Так, зокрема, чимало наукових та методичних літературних джерел акцентують увагу на особистості, коли вона вирішує проблеми професійного становлення у процесі навчання у вищому навчальному закладі або іншій освітній установі [1; 2; 4; 5; 8–10] та адаптації на робочому місці [3; 7]. У літературі [3; 6; 7] також здебільшого дають рекомендації роботодавцям для удосконалення процесу пошуку персоналу та прийняття в організацію нових співробітників, роблячи акценти на психологічному супроводі процесу відбору, визначенні професійної та особистісної придатності людини до вакантної позиції. При цьому майже немає наукової літератури яка б визначала особистість як суб'єкт вибору організаційної культури майбутнього місця роботи — розглядаються, в основному, поради з проходження співбесіди та підготовки до неї.

Отже, зважаючи на недостатність розробленості теми, ми вважаємо доречним розглянути професійну соціалізацію особистості у контексті вибору нею організаційної культури майбутнього місця роботи, незалежно від наявності чи відсутності в особистості професійного досвіду. Таким чином, *мета* цієї статті — аналіз професійної соціалізації особистості в контексті вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

Дослідження виконується в рамках комплексної НДТ лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «*Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку*» (2008–2012 рр., науковий керівник — член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка).

Виклад основного матеріалу

Як вже зазначалося, складність вивчення професійної соціалізації нині визначається, перш за все, неоднозначним тлумаченням самого терміну. Із відомої нам літератури у даному дослідженні **професійну соціалізацію** ми розумітимемо як процес та результат входження особистості у професійну сферу суспільних відносин.

Необхідно зазначити, що в контексті професійної соціалізації особистість виступає як суб'єкт професійної діяльності. Та якщо розглядати особистість з точки зору теми нашого дослідження, то вона вже не просто суб'єкт професійної діяльності, а суб'єкт вибору організаційної культури майбутнього місця роботи та одночасно залишається об'єктом суспільних відносин. Таким чином, професійна соціалізація особистості за своєю суттю процес соціальний, але невід'ємним компонентом цього процесу має бути вибір особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи.

Розвиток організаційної культури тісно пов'язаний із розвитком суспільства. Суспільство як соціальна структура не може бути статичним, а тому постійно розвивається. Сьогодні поширеними є різноманітні форми та типи організаційної культури, більш того вітається їх унікальність та неповторність. Кожна людина може реалізувати

своє право вибору колективу та організації, які відповідають її бажанням та уявленням про те, що їй необхідно для самореалізації. При цьому професійна соціалізація особистості відбувається під впливом таких **факторів** (за А. Мудриком [9]):

- мегафактори — Космос, планета, світ;
- макрофактори — етнос, суспільство, держава, культура;
- мезофактори — тип населення, засоби масової комунікації, субкультура;
- мікрофактори — формальні (навчальні, культурні та виховні заклади), неформальні (сім'я, друзі та близьке оточення).

Як бачимо, у людини досвід поведінки в організації починає закладатися ще в дитинстві, формується у процесі спілкування з родиною, навчанні тощо.

У наших попередніх дослідженнях [11; 12] вже розкривалася багатогранність поняття «організаційна культура», визначалось його особливе міждисциплінарне положення, аналізувались складові елементи організаційної культури. Тому лише наведемо розроблене нами визначення організаційної культури згідно з раціонально-прагматичним підходом до тлумачення даного поняття.

Надалі **організаційну культуру** ми розумітимемо як атрибут організації, що становить сукупність іміджу, системи менеджменту, формальних і неформальних цінностей та переконань організації, а також культур особистості. Також вважатимемо, що саме організаційна культура визначає організацію як соціальну систему, що проявляється через систему складових компонентів та характеризує організацію у її своєрідності та унікальності.

Аналіз літературних джерел свідчить, що науковці досі не дійшли одностайного висновку стосовно **функцій організаційної культури**. Так, наприклад, Л. Карамушка й І. Сняданко [6] визначають такі функції організаційної культури як: орієнтаційна, приналежності, інтегративна, оцінювальна та контролююча. При цьому існуючий у науковій літературі перелік функцій дає можливість стверджувати, що організаційна культура виконує ряд функцій, які нібито є функціями певних відділів організації: персоналу (наприклад, приналежності, оцінювальна, створення відчуття ідентичності усіх членів організації, адаптивна, мотивуюча та інші), маркетингу (інтегративна, комунікативна, формування іміджу організації, регулювання партнерських відносин тощо), виробничого (управління якістю, формування культури трудового, виробничого й інших матеріальних процесів тощо).

Дійсно, організаційна культура — це в певному сенсі соціальний феномен, що витає десь в офісному просторі. Тому доречним є виділення таких функцій організаційної культури:

1) **пізнавальна** — виконується у процесі презентації організації зовнішньому середовищу, зокрема під час підбору персоналу та адаптації в організації нових співробітників;

2) **комунікативна** — сприяє спілкуванню як серед співробітників, так із партнерами організації;

3) **аккумулятивна** — збереження елементів організаційної культури з метою їх подальшої передачі новим членам або трансформації у процесі діяльності організації;

- 4) *управлінська* — невимушена підтримка системи менеджменту організації;
- 5) *формалізувальна* — визначає формальні цінності та переконання організації, відстежуючи порушення загальноприйнятих правил поведінки;
- 6) *інтегрувальна* сприяє цілісності організації, узагальнюючи культурний досвід кожного співробітника.

Отже, функції організаційної культури досить точно демонструють яким чином відбувається процес професійної соціалізації особистості в організації. При цьому безпосередньо у процесі вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи задіяними є лише пізнавальна та комунікативна функції.

Обираючи організаційну культуру, особистість інтуїтивно намагається зрозуміти культуру, визначити до якого типу вона належить, порівняти свій досвід з доступними індикаторами. Але хоча немає повністю ідентичних організацій, та все ж є деякі спільні риси. Також часом, досліджуючи культуру організації, можна знайти особливості деяких типів одночасно. Досить важко віднести організацію до того чи іншого типу не лише тому, що у чистому вигляді організацію з яскраво вираженими особливостями важко зустріти, але й тому, що **типологій організаційної культури** існує чимало. Багато вчених, що захопились дослідженням організаційної культури, шукали загальні риси в культурах різних організацій, виділяли певні стереотипи, розділяли їх на групи та, нарешті, створювали свою власну, неповторну типологію організаційної культури. Найпоширенішими є типології Р. Харрісона в доробці Ч. Хенді [3; 6], Г. Хофстеда [3; 6], а також К. Камерона та Р. Куїна [6].

Професійна соціалізація дає змогу особистості обрати організаційну культуру майбутнього місця роботи, успішно пройти випробувальний термін та надалі із задоволенням працювати в обраній організації. Ми частково погоджуємось з О. Іщук, що у своєму дослідженні визначає соціалізацію як «адаптаційний процес нового працівника до організаційної культури підприємства, організації, установи» [5], оскільки вважаємо що професійна соціалізація особистості розпочинається з пошуку вакантного місця, вибору організаційної культури, продовжується адаптацією та ідентифікацією співробітника в організації.

Базуючись на описаному підході української дослідниці, та доповнюючи його нашим, можна визначити **стадії професійної соціалізації особистості в контексті організаційної культури**, об'єднавши їх у дві основні групи: а) пов'язані з вибором особистістю організаційної культури; б) задіяні у процесі взаємодії особистості з організаційною культурою.

Так, першу групу представляють такі стадії:

1. *попередня стадія*, коли особистість лише дізнається про наявність вакансії в організації;
2. *стадія підготовки* характеризується можливістю скласти попереднє уявлення про організаційну культуру за допомогою наявної інформації про організацію у засобах масової інформації та особистих контактів;
3. *стадія знайомства* дає змогу особистості оцінити деякі аспекти організаційної культури у процесі спілкування з представниками організації під час серії співбесід;

4. *стадія прийняття рішення* існує за умови, що особистість не самостійно обирає організаційну культуру, вважаючи доречним вислухати експертну оцінку близького оточення.

Відповідно до другої групи стадій, що задіяні у процесі взаємодії особистості з організаційною культурою, відносяться такі:

1. *стадія адаптації* характеризує особистість як співробітника організації та допомагає роздивитися своєрідність обраної організаційної культури;

2. *стадія зіткнення* дозволяє особистості нарешті порівняти реальну організаційну культуру з власними очікуваннями та потребами;

3. на *стадії метаморфози* особистість пристосовується до організаційної культури;

4. *стадія завершальна* обумовлює необхідність залишення особистістю організації, а відповідно й організаційної культури.

Професійна соціалізація передбачає активність самої особистості, врахування її потреб, інтересів та ціннісних орієнтацій. З одного боку організаційна культура привертає увагу особистості, якщо формальні цінності та переконання організації знаходять відгук в особистості, збігаються з її спрямованістю. З іншого — менеджери з підбору персоналу намагаються знайти такого потенційного співробітника, який би органічно доповнив існуючу організаційну культуру.

Але, на превеликий жаль, згідно з отриманими нами емпіричними даними [11], спостерігається тенденція, коли особистість, не усвідомлюючи своїх прагнень, робить вибір на користь тієї чи іншої організаційної культури. Хоча елементи культури особистості, що складаються, в першу чергу з її потреб, впливають на очікування людини та уявлення про організаційну культуру майбутнього місця роботи. Вакансія сприймається особистістю позитивно, якщо організація може задовольнити більшість потреб своїх працівників. Як наслідок у людини вже на етапі проходження серії співбесід формується психологічна готовність прийняття існуючої організаційної культури.

З метою сприяння професійній соціалізації особистості у контексті вибору організаційної культури майбутнього місця роботи доречно використовувати **індивідуальне психологічне консультування**. Консультування — це саме той тип допомоги, що дає змогу людині визначити свої можливості, усвідомити потреби, інтереси тощо. *Метою* консультування є усвідомлення особистістю, що обирає організаційну культуру, своїх прагнень, бажаної організаційної культури майбутнього місця роботи. Процес психологічного консультування варто розгортати за такими *напрямами*:

- моделювання образу бажаної організаційної культури майбутнього місця роботи;

- конкретизація та систематизація ключових чинників успіху, які сприяють продуктивному наближенню клієнта до образу бажаного майбутнього стану організаційної культури;

- переструктурування та переосмислення проблем, на які начебто неможливо вплинути.

Таким чином, психологічне консультування спрямоване на підвищення мотивації до праці та адаптації до зовнішнього середовища, повне вирішення або зниження

актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній соціалізації.

Висновки

На підставі теоретичного аналізу проблеми професійної соціалізації особистості у контексті вибору організаційної культури майбутнього місця роботи ми дійшли *основних висновків*:

1. Професійна соціалізація — це процес та результат входження особистості у професійну сферу суспільних відносин.
2. На професійну соціалізацію особистості впливають мегафактори, макрофактори, мезофактори та мікрофактори.
3. В умовах професійної соціалізації особистості в контексті вибору організаційної культури, остання виконує пізнавальну та комунікативну функції.
4. Професійна соціалізація особистості проходить у декілька стадій, що пов'язані з вибором особистістю організаційної культури та задіяні у процесі взаємодії особистості з організаційною культурою.
5. Індивідуальне психологічне консультування сприятиме успішній професійній соціалізації особистості в умовах вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексєєва Т. В. Соціально-психологічні аспекти становлення особистості як суб'єкта майбутньої професійної діяльності в умовах вишу / Т. В. Алексєєва // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ ; за ред. С. Д. Максименка. — К., 2011. — Т. 13, ч. 2. — С. 9–17.
2. Гребінь Н. В. Ціннісно-мотиваційні особливості професійної соціалізації студентів-психологів, схильних до маніпуляції у міжособистісних стосунках / Н. В. Гребінь // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ ; за ред. С. Д. Максименка. — К., 2011. — Т. 13, ч. 3. — С. 109–115.
3. Евтихов О. В. Психологія управління персоналом: теорія и практика / О. В. Евтихов. — СПб. : Речь, 2010. — 319 с.
4. Зонь В. В. Комунікативний аспект професійної соціалізації майбутніх соціальних педагогів / В. В. Зонь // Вісник Нац. ун-ту оборони України : зб. наук. пр. ; М-во оборони України. — К. : НУОУ, 2011. — Вип. 2(21). — 263 с.
5. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник професійної соціалізації / О. В. Іщук // Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. — Чернігів, 2010. — Т. 1. — Вип. 82. — (Серія «Психологічні науки»).
6. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. — К. – Львів : Край, 2010. — 212 с.
7. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. / О. Р. Малхазов. — К. : Центр навч. літ-ри, 2010. — 208 с.
8. Неїжпапа Л. С. Проблема професійного самовизначення особистості в педагогічних працях сучасних науковців / Л. С. Неїжпапа // Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. — Чернігів, 2010. — Вип. 84. — С. 94–100. — (Серія «Педагогічні науки»).

9. Савіщенко В. М. Педагогічні умови соціалізації майбутніх юристів у фаховій підготовці / В. М. Савіщенко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі : зб. наук. пр. — Запоріжжя : Класичний приватний ун-т, 2010. — Вип. 12. — С. 234–241.

10. Севастова Т. Н. Педагогическое сопровождение профессиональной социализации в условиях ССУЗов / Т. Н. Севастова // Проблемы и перспективы развития образования : материалы междунар. заоч. науч. конф. (апр. 2011 г., г. Пермь). — Пермь : Меркурий, 2011. — Т. 2. — С. 18–20.

11. Станіславська М. В. Організаційна культура як чинник вибору особистістю майбутнього місця роботи / М. В. Станіславська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези I Всеукр. конгр. з організаційної та економіч. психології (29 черв. – 2 лип. 2011 р., м. Кам'янець-Подільський) ; за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — К. ; Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. — С. 66–67.

12. Станіславська М. В. Психологічні особливості організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи / М. В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — К. : А.С.К., 2011. — Т. 1. — Вип. 32. — С. 324–328.

Станиславская М. В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ВЫБОРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО МЕСТА РАБОТЫ

Освещены результаты анализа профессиональной социализации личности в контексте выбора организационной культуры будущего места работы. Проанализированы функции организационной культуры и стадии профессиональной социализации. Обоснованы направления психологического консультирования.

Ключевые слова: профессиональная социализация, организационная культура, функции организационной культуры, типология организационной культуры, стадии профессиональной социализации, психологическое консультирование.

Stanislavska M. V.

PROFESSIONAL SOCIALIZATION IN THE CONTEXT OF THE CHOICE OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE FOR THE FUTURE WORKPLACE

Highlights the results of the analysis of professional socialization in the context of the choice of the organizational culture for the future workplace. Analyzed features of organizational culture and stages of professional socialization. Argued the directions of psychological counseling.

Key words: professional socialization, organizational culture, organizational culture functions, types of organizational culture, stages of professional socialization, and psychological counseling.