

Гуцыкова С.В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МЕНТАЛИТЕТ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТА

В статье рассматривается вопрос о связи профессионального менталитета с организационными условиями функционирования субъекта деятельности. Постулируется, что профессиональный менталитет подвержен влиянию со стороны множества факторов. Анализируется понятие корпоративной социальной ответственности как одного из факторов, оказывающих влияние на формы проявления профессионального менталитета.

Работа выполнена по Государственному заданию ФАНО РФ № 0159-2018-0001 * 106

Ключевые слова: профессиональный менталитет; индивидуальный менталитет; поведение; социальная группа; культурные нормы; корпоративная социальная ответственность.

The article discusses the relationship between the professional mentality and the organizational conditions of the subject's activity. It is postulated that professional mentality is influenced by many factors. The concept of corporate social responsibility as one of the factors influencing the forms of manifestation of professional mentality is being analyzed.

Keywords: professional mentality; individual mentality; behavior; social group; cultural norms; installation; corporate social responsibility.

Проблема профессионального менталитета в последние годы стала насущной как для теоретических изысканий, так и эмпирических исследований не только в области психологии, но в социологии, философии и целом ряде сопряженных дисциплин. Понятие менталитета, в том числе профессионального, несмотря на отсутствие единообразия представлений о данной научной категории, носит выраженный междисциплинарный характер. В широком смысле менталитет определяется как совокупность умственных, эмоциональных и культурных особенностей, ценностных ориентаций, установок, взглядов, оценок, которые присущи определенной социальной или этнической группе, нации, народности.

Считается, что изучение менталитета как категории имеет различия по сравнению с традиционным изучением общественного сознания. Так, по мнению Н.Н. Губанова, категория менталитета обладает дополнительными эвристическими возможностями. Она характеризуется тем, что: 1) является —интегральной характеристикой уникальности духовного мира субъекта; 2) —способствует пониманию специфического типа восприятия мира субъектом; 3) —объясняет особый способ его поведения и деятельности [1, с.149]. Последний момент наиболее важен, когда мы обращаемся именно к категории профессионального менталитета.

Несмотря на различие оснований, предлагаемых разными авторами для построения типологий менталитета, одно из наиболее очевидных оснований предполагает подразделение на групповой и индивидуальный менталитет. Но и тот, и другой подразумевают систему выраженных взаимосвязей и отношений. Эти отношения носят реципрокный характер. Индивидуальный менталитет не может формироваться вне сферы функционирования человека как представителя некоей групповой общности. Он неизменно несет на себе ее отпечаток. В частности, это детерминируется культурой той или иной социальной группы, связанной с ней системой ментальных образов, оценок и пр.

Кроме характера восприятия мира, мышления, типичного реагирования, менталитет ответственен за преемственность культурных традиций и норм, и испытывает сильное влияние с их стороны. Менталитеты отдельных социальных групп могут оказывать влияние друг на друга, также как и на менталитет более широкой социальной общности.

Применительно к проблеме профессионального менталитета это проявляется в том, что профессиональный менталитет не может формироваться вне сферы влияния со стороны национального менталитета. Последний оказывает непосредственное воздействие на профессиональный менталитет, стандарты, представления, которые проявляют себя в сфере профессиональной деятельности, и, в известной степени, транслируют ожидания со стороны социума не только по отношению к образу профессионала, но и к результативным показателям его деятельности. Это система требований, предъявляемых социумом по отношению к профессионалу.

В этом находит проявление влияние социо-культурного феномена, который затрагивает и саму личность специалиста как носителя индивидуального менталитета. Профессиональный менталитет – это не только особый способ профессионального видения, имеющий непосредственное отношение к профессиональной культуре и ценностям, заложенным в ней, которые обуславливают особенности восприятия мира, способы мышления, поведения, деятельности. Но одновременно это и образ Я-профессионала, связанный с профессиональной идентичностью и Я-концепцией личности. В этом смысле профессиональный менталитет сопоставим с часто используемым в психолого-педагогической литературе понятием профессиональная ментальность. Под профессиональной ментальностью понимают —динамическую подструктуру менталитета, которая определяется —особенностями индивидуального ментального опыта, находя отражение в профессиональной деятельности личности или социальной группы [3, с.126].

Наряду с множеством нюансов, которые обнаруживаются при обращении к проблеме профессионального менталитета, одну из значимых ролей играет организационный контекст или характер той организационной среды, где функционирует представитель определенной профессии. Он служит своего рода плацдармом, на котором разворачивается сценарий того, как носитель определенной профессиональной группы проявляет себя в деятельности. Не в последнюю очередь это затрагивает и принятые в пределах той или иной организации профессиональные корпоративные кодексы и организационную культуру. Неотъемлемой частью ее являются разделяемые членами группы установки и нормы, основанные на представлениях о должном поведении в спектре тех или иных социальных ситуаций [4, с. 43]. Они сопряжены, в том числе, с профессиональной позицией, системой мотивационно-ценностных ориентаций и мотивами, регулирующими профессиональное поведение.

Корпоративный кодекс описывает не только обязательства компании или организации по отношению к сотрудникам и нормам их поведения, но и обязательства к клиентам и обществу. Тогда как традиционно понимаемые поведенческие кодексы, которые наиболее значимы для представителей социально-ответственных профессий, подразумевают ответственность за результаты и последствия своих действий, выполненных в рамках профессиональной деятельности. От них зависит благополучие, здоровье, поддержание жизнедеятельности отдельных лиц, групп или общества в целом.

При анализе организационного аспекта и его влияния на профессиональный менталитет оправданным представляется обращение к понятию корпоративной социальной ответственности (КСО), тесно связанной с проблематикой безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности. Корпоративная социальная ответственность становится стратегической платформой для управления безопасностью и охраной здоровья в связи с изменением трудовой жизни, ростом психосоциальных рисков в виде: профессионального стресса, насилия и притеснений на рабочем месте, неустойчивых и нестабильных форм занятости, представляющих угрозу для безопасности, наряду с физическими, химическими, биологическими и иными угрозами [2].

Корпоративная социальная ответственность (КСО) представляет собой сложное, стратегически важное для управления организацией, понятие. Это понятие выходит за

рамки экономической и юридической ответственности организаций, и предполагает более широкую трактовку социальной ответственности по отношению к людям, планете, прибыли.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) характеризует социальную сторону деятельности организации и не в последнюю очередь имеет отношение к проблеме профессионального менталитета. Она характеризует тот срез проблемы профессионального менталитета, который затрагивает сферу организационных, в том числе управленческих решений, отчасти детерминирующих специфику регуляторного и поведенческого характера профессионального менталитета. Приверженность организации принципам КСО, которая на практике может быть продиктована разнообразными мотивами, в условиях деятельности способна обнаруживать себя в большом количестве ситуаций, затрагивающих обязательства организации по отношению к своим работникам в ряду реализуемых социально-ориентированных практик [5]. Но она накладывает свой отпечаток и на то, каких принципов и норм поведения придерживается представитель той или иной профессии, оказываясь в разных организационных условиях. Последнее свидетельствует о том, что профессиональный менталитет, реализуемый в виде установок, поведения, результативности деятельности работников, следует рассматривать не как стабильное, а как динамическое образование.

Отметим, что в целом данная проблематика остается на данный момент проработанной довольно фрагментарно и требует как построения теоретических концепций, так и их эмпирической проверки на практике. Однако интерес к данной теме позволяет смотреть на перспективы разработки данного научного направления с известной долей энтузиазма.

Список литературы:

1. Губанов Н.Н. Менталитет в системе движущих сил социального развития//Историческая психология и социология истории. 2014. №2. С.149- 163.
2. Гуцыкова С.В. Проблемы организационного управления в обеспечении профессиональной безопасности// Инициативы XXI века. 2016. №2. С. 38 – 41.
3. Дорохова Т.С. Профессиональная ментальность российского педагога// Педагогическое образование в России. 2016. № 3. С. 126-131.
4. Триандис Г. С. Культура и социальное поведение/учебное пособие/Пер. В.А. Соснин. – М.: ФОРУМ, 2010 – 384с. 5. Leka S., Jain A., Zwetsloot G. Corporate Social Responsibility and Psychological Risk Management/ In Houdmont J., Leka S. (Eds.). Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. Willey – Blackwell, 2010. V. 1. P. 314 – 328.