В статье были обозначены главные направления законодательного регулирования, а так же рассмотрена компетенция органов уполномоченных на координацию и контроль в данной сфере.

1. Алексеев С.В.. Правовые основы профессиональной деятельности в спорте : учебник для вузов / С. В. Алексеев. - М., 2013. - 517 с.
2. Вулах, М. Г. Конституционные основы физической культуры и спорта / М. Г. Вулах. – М.: Пресс, 2012. – 210 с.
3. Кононенко А.В., Дорофеева Е.Н., Беспалова Н.В. Политика Российской федерации в области спорта: новые ориентиры//Государственное и муниципальное управление. Учёные записки СКАГС. Ростов-на-Дону, 2014. - №4. С. 184-189.
4. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ (ред. от 29.07.2018) "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Статья 4. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/ (дата обращения: 27.10.2018).
5. Хлистун Ю.В., Братановский С.Н. Комментарий к Федеральному закону от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (постатейный). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20239537> (дата обращения: 26.10.2018).

Пушкарева Н.В.

Понимание миссии организации как элемент профессиональной идентичности работника

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина»
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/lj-11-2018-83

idsp: ljjournal-11-2018-83

Аннотация

В статье рассматривается восприятие и понимание работником миссии организации, а также ее взаимосвязь с профессиональной идентичностью. Приводятся аргументы в пользу того, что осознание миссии является неотъемлемой частью тождественности личности с профессиональной общностью.

Ключевые слова: миссия, профессиональная идентичность, личность, организация, ценности, нормы, профессиональная группа.

В настоящее время профессия управленца объединяет в себе множество ролей. Идеальный руководитель должен в совершенстве владеть навыками не только экономиста, бухгалтера, маркетолога, менеджера по персоналу, но и психолога. Поскольку важным элементом успеха организации является «человеческий капитал». Особенно ценным ресурсом организации является единство профессиональной группы, когда каждый из сотрудников чувствует свою принадлежность к организации. Уровень сплоченности персонала определяет успешность ее деятельности. На наш взгляд, фактором осознания каждым членом коллектива своей профессиональной идентичности как принадлежности к определенной профессиональной группе является осознание миссии организации. Осознание миссии организации необходимо рассматривать как элемент профессиональной идентичности личности.

Поэтому очевидна актуальность рассматриваемой темы в современных условиях нестабильного рынка. Менеджерам необходимо разрабатывать новые способы повышения конкурентоспособности организации, и на наш взгляд начинать нужно с совершенствования внутренней среды. А именно уделить внимание миссии организации, ее пониманию сотрудниками как элемента этой самой профессиональной идентичности.

Сотрудник, который отождествляет себя с организацией, разделяет с ней общие цели и ценности, осознает ее полезность для общества представляет для руководителя

особую ценность, востребован в любой организации. Осознание человеком своей принадлежности к профессиональной общности может являться одним из определяющих факторов при принятии сотрудника на работу. Специалист по кадрам должен уметь выявлять задатки профессиональной идентичности личности на этапе собеседования с помощью различных психологических инструментов. Бесспорно, всё зависит от сферы деятельности и специфики профессии.

Одной из наиболее разработанных концепций профессиональной идентичности является работа Л. Б. Шнейдер, в которой раскрыты структуры, генезиса, динамика профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность, по мнению автора, — это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и её оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, то есть переживание своей профессиональной целостности и определенности.

Проанализировав трактовку Л.Б. Шнейдер, а также психолого-педагогическую литературу других авторов, можно выделить основные компоненты профессиональной идентичности.

1. Эмоциональный компонент выражается в отношении человека к окружающему миру, профессии, мотивации, потребностям и их удовлетворению. Главным критерием является преодоление эмоционального напряжения, которое может возникать в процессе трудовой деятельности.
2. Когнитивный компонент включает оценку познавательных способностей и мышления личности, ее мотивации к приобретению профессиональных знаний, компетенций, навыков и умений. Здесь главным критерием является осознанность выбора профессиональной деятельности.
3. Поведенческий компонент идентичности охватывает систему профессиональных правил и норм, которые в процессе осуществления трудовой деятельности становятся личными убеждениями индивида. Также сюда можно включить систему ценностных ориентаций в профессии. Основным критерием данного компонента является самостоятельно приобретенный профессиональный опыт.

Профессиональная идентичность является компонентом структуры личности работника. Руководитель может повлиять на формирование данного ценного качества сотрудника посредством механизма убеждения в работника в важности и уникальности миссии организации в которой тот работает.

Согласно определению Виханского О.С. миссия организации представляет собой предназначение, смысл существования организации, ее общественную полезность. В широком смысле миссия – это философия, которая объединяет в себе внутреннюю культуру и позиционирование во внешней среде.

Следовательно, миссия и профессиональная идентичность являются понятиями взаимосвязанными. Миссия как элемент организационной культуры выступает тем связующим звеном, которое объединяет коллектив воедино. Поскольку на ее основании формулируются общие ценности, система взглядов и убеждений. Это способствует формированию благоприятного социально-психологического климата, сплоченности рабочего коллектива. Следовательно, миссию можно рассматривать как составную часть профессиональной идентичности.

Согласно классификации В.И. Воробьевой к факторам формирования профессиональной идентичности можно отнести:

- индивидуально-личностные (система ценностных ориентаций, мотивация личности; достижение поставленной цели; династичность выбранной профессии; профессия по призванию);

- образовательные (институционализация системы профессионального образования, профессиональная подготовка дипломированных специалистов; высокое качество профессиональной подготовки; практико-ориентированная направленность обучения);
- социально-профессиональные (сформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры как культурного образца; востребованность специалистов данного профиля на рынке труда; соответствие профессиональной подготовки реальной практике; высокий престиж профессии в обществе, стабильные условия труда, достаточный уровень заработной платы будущего специалиста и высокие социальные гарантии).

Существуют различные методы, определяющие развитие понимания предназначение организации. Одним из них может являться привлечение сотрудников компании к разработке миссии. Также факторами, определяющими развитие ее понимания, могут стать создание благоприятной корпоративной атмосферы, координация интересов всех лиц, связанных с организацией, формирование организационной культуры в компании, поддержание положительного имиджа, грамотное донесение до персонала целей деятельности организации.

Перед руководителем стоит задача донести до сотрудников предназначение организации, для чего собственно она существует и чем полезна обществу. Коллективное принятие миссии организации и объясняет ее связь с профессиональной идентичностью. Поэтому руководитель должен уделить особое внимание этому процессу.

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что профессиональная идентичность в настоящее время как феномен психологии привлекает внимание управленцев. Элементом профессиональной идентичности является принятие ценностей и нормативов, свойственных определенному профессиональному пространству. Миссия организации является важнейшим компонентом организационной культуры, основным связующим элементом коллектива. Именно в ней заложен главный смысл всей деятельности, а также философия данной организации. Разработка миссии достаточно трудоемкий процесс, который может занимать много времени. Ведь она должна сочетать в себе как ориентацию на потребителя, так и мотивацию сотрудников к работе. Понимание и принятие миссии организации является важным компонентом профессиональной идентичности личности. Функция руководителя состоит в руководстве персоналом в процессе формулировки миссии и ее осознания рядовыми сотрудниками.

1. Кох М.Н. Психологические закономерности профессионального обучения персонала организации // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год. Ответственный за выпуск А. Г. Кошаев. 2016 с. 533-535. Издательство: ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет».
2. Кох М.Н. Конкурентоспособность выпускника как критерий в оценке качества образовательных услуг ВУЗа // Качество современных образовательных услуг – основа конкурентоспособности ВУЗа. Сборник статей по материалам межфакультетской учебно-методической конференции. Ответственный за выпуск М. В. Шаталова . 2016. С.343-345 Издательство: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина (Краснодар)
3. Малютина Т.В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты // ОНВ. 2014. №5 (132). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-identichnost-ee-struktura-i-komponenty> (дата обращения: 06.10.2018).
4. Нор-Аревян О.А., Шаповалова А.М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-formirovaniya-professionalnoy-identichnosti> (дата обращения: 10.10.2018).