

инженеров с физиками-теоретиками и т. д.).

Библиографические ссылки

1. Солодухо А.С. Трансформация научного дискурса идейного наследия Л. С. Выготского // Белорусский психологический журнал. 2004. № 2. С. 4–10.
2. Солодухо А.С. Трансформация научного психологического дискурса последователей Л. С. Выготского : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 : Минск, 2005. С. 186.
3. Солодухо А.С. Схема индивидуального вклада ученого в смысловое пространство научного психологического дискурса // Психол. журнал. 2006. № 4. С.29–34.
4. Фофанова Г.А. Механизмы интердетерминации диалогической самости студентов и образовательных субкультур // Зб. навуков. пр. Акад. паслядыплом. адукацыі. 2016. Вып. 14. – С. 444–455.
5. Янчук В.А. Методология, теория и метод в современной социальной психологии и персонологии: интегративно-эkleктический подход. Минск : Бестпринт, 2000. 416 с.

УДК 159.99

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Ю. Трофимов

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко
пр-т Глушкова, 2а, Киев, Украина
hrta@bigmir.net

Аннотация: В работе рассматривается и охарактеризована теория «Психологического контракта». Она направлена на объяснение закономерностей поведения человека и тесно связана с актуальными вопросами мотивации персонала, формировании привязанности, лояльности к компании в современных условиях трансформирующийся организации.

Ключевые слова: *психологический контракт; лояльность; приверженность; удовлетворенность работой.*

PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN A TRANSFORMING ORGANIZATION.

A.Y. Trofimov

Taras Shevchenko Kyiv National University
Glushkova av., 2a, Kiev, Ukraine,

Annotation: The theory of the «Psychological contract» is considered and characterized in the work. It is aimed at explaining the patterns of human behavior and is closely related to topical issues of staff motivation, the formation of affection, loyalty to the company in modern conditions transforming the organization.

Keywords: *psychological contract; loyalty; commitment; job satisfaction.*

Формирование благоприятных отношений между работником и организацией извечная проблема и актуальная тема для научных работ. Рано или поздно перед любым руководителем стоит вопрос: как сделать так, чтобы люди работали сплоченной командой, отдавая силы и энергию на развитие компании? И ответ на этот вопрос можно найти, обратившись к концепции «психологического контракта». Современный рынок заставляет компании постоянно трансформироваться в соответствии с новыми вызовами. Девиз нынешней организационной жизни - «остановился, значит опоздал». Поэтому и организационные структуры и персонал успешной компании должны быть мобильны. Решаемые работниками задачи могут оперативно меняться, что приводит к изменениям и трудовых взаимоотношений между людьми. Эти изменения трудно зафиксировать в должностных инструкциях и правовых документах, в результате чего так называемый «психологический контракт» между исполнителем и работодателем становится ключевым фактором в управлении персоналом.

Наиболее важным и менее изученным аспектом исследований субъекта профессиональной деятельности является рассмотрение его взаимодействия с организацией. В подобных исследованиях (Е.А. Климов, В.А. Толочек, О.Г. Носкова, О.С. Виханский, А.И. Наумов, М. Амстронг, Э. Шейн, Д. Руссо и др.) отмечается тенденция рассматривать такое взаимодействие как субъектно-субъектное, предполагающее смещение акцента с влияния на взаимовлияние.

В 2002 году Д. Гест и Н. Конвей провели исследование реализации и отношения к психологическому контракту. Результатом стал вывод о том, что управление психологическим контрактом является базовой задачей, которую осознают многие менеджеры «высшего звена». С его помощью формируется положительная связь с широким спектром результатов в рамках трудовых отношений, и является прекрасным способом концептуализации этих отношений.

Многие исследователи отмечают, что глубокое изучение содержания психологического контракта играет важную роль в снижении неопределенности и создании предполагаемой реалистического поведения сторон в будущем, помогая работнику и организации в достижении поставленных перед ними целей.

Структура психологического контракта может рассматриваться и с точки зрения объекта ожиданий. Тогда его составляющая включает четыре ключевые параметры, среди которых определены ожидания относительно работы (уровни достижений различных задач, ожидаемые руководителем, а также ожидания по увеличению зарплаты, премий, дополнительных доходов и т.д., как следствие, у сотрудников не будет необоснованных амбиций); особенности работы в коллективе; ожидания от работы сотрудника (руководитель может вспомнить, поведение, поступки и действия ожидаются в различных ситуациях и т.д.); отношения с руководством (какие особенности определяют и характеризуют работу с руководителем, как сотруднику необходимо изменить

свое поведение, чтобы сработаться с руководителем).

Ожидания работодателя и работника принимают форму неозвученных, негласных предположений [1]. Поэтому стоит быть готовым к тому, что разочарование со стороны как руководства, так и работников может оказаться неизбежным. Предотвратить это можно, если руководство признает, что одной из ключевых задач является управление ожиданиями, которое означает разъяснение работнику что работодатель ждет от него в плане результатов, умений, навыков и ценностей. По сути, это не только вопрос произнесения и формализации ожиданий, но и обсуждения и согласования их с индивидуальными работниками и группами.

Таким образом, сбалансированный психологический контракт необходим для длительных гармоничных отношений между работником и организацией. Однако, нарушения его условий может быть сигналом для участников, что стороны больше не разделяют (или никогда не разделяли) общие ценности или цели. Эта концепция подчеркивает тот факт, что ожидания как работника, так и работодателя имеют форму предположений по поводу позиции противоположной стороны. Психологический контракт - это динамическая структура, которая изменяется в зависимости от опыта, стабильности коллектива и самой деятельности, а также в зависимости от ожиданий и надежд на работника со стороны руководства. В результате этого, он создается без заранее подготовленного плана, и, соответственно, влечет непредсказуемые последствия. Даже если используется шаблон того, что раньше сформировалось как положительный контракт, не учитываются индивидуальные потребности и ожидания нового работника (как минимум, по незнанию). Также, во многих организациях психологический контракт меняется в ответ на трансформации в внешней и внутренней среде. С течением времени, а также с учетом экономических кризисов, которые существенно повлияли на рынок труда, важность психологического контракта изменилась, по сравнению с прошлым веком. Сейчас компании обращают большое внимание на удовлетворение потребностей работника, формирование его способностей и навыков, которые будут необходимы и востребованы в профессиональной деятельности (не только для работы в собственной команде, но и для обеспечения горизонтального продвижения по карьере). Также подчеркивается значение климата высокой вовлеченности и высоко оцениваются такие практические процедуры, как, например, возможность обучения, профессиональной подготовки и развития, акцент на надежности рабочего места, справедливые системы оплаты, а также сведение к минимуму разницы в статусе руководства и подчиненных.

Библиографические ссылки

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Спб. : Питер, 2009. – 848 с.