

DOI: [10.17805/ggz.2021.3.2](https://doi.org/10.17805/ggz.2021.3.2)

**Профессиональная социализация и
организационная культура предприятия***

М. Г. Солнышкина

Государственный университет «Дубна»,

С. Ю. Николаев

Московский гуманитарный университет

Рассмотрены вопросы влияния организационной культуры на профессиональную социализацию сотрудников на примере ПАО «Газпром нефть». Корпоративная идентичность представлена как важнейший результат профессиональной социализации. Изучены факторы формирования корпоративной идентичности в социокультурной среде предприятия в соответствии с концепцией социальной ответственности бизнеса.

Ключевые слова: профессиональная социализация; организационная культура; социокультурная среда; корпоративная идентичность

**Professional Socialization and
Organizational Culture of an Enterprise**

M. G. Solnyshkina

Dubna State University,

S. Yu. Nikolaev

Moscow University for the Humanities

The article examines the issues of the influence of organizational culture on the professional socialization of employees in the case of the PAO Gazprom Neft. Corporate identity is presented as the most important result of professional socialization. The factors of corporate identity development in the sociocultural environment of the enterprise are studied in accordance with the concept of social responsibility of business.

Keywords: professional socialization; organizational culture; sociocultural environment; corporate identity

* Статья подготовлена на основе доклада, представленного на IV Общероссийской (национальной) научной конференции «Моисеевские чтения» (Московский гуманитарный университет, 15–16 апреля 2021 г.).

ВВЕДЕНИЕ

Среди многообразия трактовок организационной культуры мы останавливаемся на ценностном подходе, в соответствии с которым культуру организации можно определить как совокупность наиболее значимых установок персонала, которые выражаются в ценностях, ориентирующих поведение и действия «человека работающего» в культурной среде. Организационная культура, являясь «душой компании», способствует интеграции сотрудников для реализации основной миссии организации. Ценностные основы организационной культуры оказывают модифицирующее влияние на сознание, поведение, развитие персонала, на профессиональную деятельность в целом. Факторами формирования организационной культуры являются такие личностные феномены как внутренние мотивационные структуры каждого работающего на предприятии, побуждающие к воплощению в своем поведении и деятельности ценностных идеалов профессиональной социализации (Колмыкова, Селиверстова, 2017: 72).

Профессиональная социализация рассматривается исследователями как интеграционный процесс, имеющий значимую социально-психологическую составляющую, в ходе которого осуществляется адаптация к производственной среде, происходит усвоение профессиональных ролевых установок, формирование потенциала внутренней мобильности личности в корпоративном пространстве. Профессиональная социализация также является способом «интериоризации социальных норм, свойственных профессиональной среде определенного профиля» (Горшенин, 2016: Электронный ресурс; см. также: Патутина, Кривошеин, 2018: 44).

По мнению авторов, корпоративная идентичность представляет собой важнейший результат профессиональной социализации сотрудников в социокультурном пространстве организации. Корпоративная идентичность проявляется в интериоризации организационных ценностей, реализации определенных ролевых моделей, вопросах лидерства и корпоративной этики (Перинская, 2018: 209). Современными факторами конструирования корпоративной идентичности для эффективного включения индивида в профессионально-трудовое сообщество (Горшенин, 2016: Электронный ресурс) являются корпоративное образование, программы развития персонала, система внутренних коммуникаций, реализуемых в социально-культурной среде организации.

*ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И
СОЦИАЛИЗАЦИЯ СОТРУДНИКОВ: ОПЫТ ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»*

ПАО «Газпром нефть» входит в число самых привлекательных работодателей России благодаря созданию уникальной социокультурной среды с

элементами ценностей социальной ответственности, развития персонала как основного нематериального ресурса организации, социально-инвестиционной политики для решения проблем местного сообщества в местах присутствия компании. Организационная культура ПАО «Газпром нефть» способствует формированию социокультурной среды с такими характеристиками, в которой «сотрудники могут в полной мере раскрыть свой индивидуальный потенциал, действуя ради достижения общих целей» («Газпром нефть» 2020: Электронный ресурс).

Система корпоративного образования как элемент организационной культуры объединяет современные практики обучения и развития: действует единый Центр управления знаниями; функционирует инновационный корпоративный университет «Газпром нефти», выстроена стратегия формирования кадрового потенциала «школа — ссуз / вуз — предприятие», разработана уникальная система отбора перспективных молодых специалистов и планирования их корпоративной карьеры. Необходимо отметить значительный вклад корпоративной программы «Шаг в будущее» в формирование профессионально-образовательного капитала сотрудников организации¹. Таким образом, в социокультурной среде организации корпоративное образование выполняет не только профессионально-информационную, но «человековедческую» функцию.

В рамках программ развития персонала проявляется забота о здоровье работников в соответствии с концепцией социальной ответственности бизнеса. К инструментам корпоративной культуры относится поддержка здоровья сотрудников как ведущей ценности предприятия: в организации действует расширенный договор добровольного медицинского страхования, обеспечивающий повышенный уровень обслуживания и профилактических мероприятий. Для формирования ценностных основ здорового образа жизни проводится широкий комплекс популярных у сотрудников спортивно-оздоровительных мероприятий.

Социальная безопасность, формирование культуры безопасности жизнедеятельности — ведущий элемент социокультурной среды предприятия, влияющий на профессиональную социализацию. Анализ производственных происшествий и опасных инцидентов на совместном предприятии компаний «Газпром нефть» и Shell — Salym Petroleum Development (SPD) — показал, что 60–70 % ситуаций производственного риска связаны с человеческим фактором, недостаточной культурой персонала в области безопасного производства. Для решения проблемы «была запущена программа трансформации

¹ Об основных принципах кадровой политики, обучении и развитии персонала компании см.: Отчет об устойчивом развитии ... , 2019: 112–113, 118–125.

культуры безопасного производства» как важной части культуры персонала (на личностном уровне и в социальной среде) (Орлов, 2019: 54).

Для формирования достижительной мотивации персонала и активной жизненной позиции в компании действует система коммуникативного взаимодействия как элемента культуры организации, направленная на привлечение и становление талантливых специалистов, поддержку карьерного и профессионального роста сотрудников. В рамках развития системы управления операционной деятельностью (СУОД) реализуется проект по созданию на предприятии «вовлекающей среды», активизирующей креативные подходы к анализу текущей профессиональной деятельности, выявлению проблем и «точек роста» компании. Сформированы практики совместного поиска выхода из проблемных ситуаций (при реализации программы «вовлекающая среда» выявлено 37 реальных производственных проблем, многие из которых удалось решить путем командной работы), что является свидетельством сформированности представлений о ценностях организации среди различных категорий работников.

Высокий уровень социальной ответственности предприятия как социокультурной ценности получает признание в международных кадровых рейтингах работодателей. В отчете об устойчивом развитии компании ПАО «Газпром нефть» отмечается, что она «заняла первое место в Топ-100 лучших работодателей России за 2019 год согласно рейтингу портала HeadHunter и стала работодателем № 1 по мнению соискателей» («Газпром нефть» названа ... 2020: Электронный ресурс). Также в 2020 г. компания «Газпром нефть» вновь возглавила рейтинг работодателей Randstad Award.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, рассмотрены вопросы влияния организационной культуры на профессиональную социализацию сотрудников на примере ПАО «Газпром нефть». Интегральное влияние организационной культуры на профессиональную социализацию состоит в том, что она формирует социокультурную среду организации с приоритетами ценностей профессионального становления и развития, социальной ответственности бизнеса, безопасности и стимулирования вовлеченности персонала. В социокультурной среде с данными характеристиками успешно конструируется корпоративная идентичность как важнейший результат профессиональной социализации (Скворцова, Стернин, 2007; Ковалева, Перинская, б/д: Электронный ресурс).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

«Газпром нефть» названа лучшим работодателем России (2020) [Электронный ресурс] // Официальный сайт ПАО «Газпром нефть». 21 апреля.

URL: https://gazprom-neft.ru/press-center/news/gazprom_neft_nazvana_luchshim_rabotodatelem_rossii/ [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 17.04.2021).

Горшенин, В. И. (2016) Особенности профессиональной социализации будущего специалиста среднего звена [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25927> [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 12.04.2021).

Ковалева, А. И., Перинская, Н. А. (б/д) Социализация профессиональная [Электронный ресурс] // Электронная энциклопедия «Социология молодежи». URL: <http://soc-mol.ru/encyclopaedia/theories/209-socializaciya-professionalnaya.html> [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 12.04.2021).

Колмыкова, М. А., Селиверстова, Н. И. (2017) Профессиональная идентичность как основа профессиональной культуры чиновника // Вестник Поволжского института управления. Т. 17. № 2. С. 71–78. DOI: [10.22394/1682-2358-2017-2-71-78](https://doi.org/10.22394/1682-2358-2017-2-71-78)

Орлов, С. (2019) В одной команде. Трансформация корпоративной культуры в «Газпром нефти» // Сибирская нефть. № 4 (161). С. 52–55. URL: <https://gazprom-neft.ru/press-center/sibneft-online/archive/2019-may/2989335/> [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 17.04.2021).

Отчет об устойчивом развитии — 2019. (2019) [М.] : ПАО «Газпром нефть». 180 с. URL: https://gazprom-neft.ru/files/documents/PDF_2019.pdf [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 17.04.2021).

Патутина, Н. А., Кривошеин, Н. В. (2018) Влияние организационной культуры на социальное поведение сотрудников // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. № 4 (18). С. 44–53. DOI: [10.25688/2312-6647.2018.18.4.6](https://doi.org/10.25688/2312-6647.2018.18.4.6)

Перинская, Н. А. (2018) Профессиональная идентичность // Знание. Понимание. Умение. № 2. С. 209–211. DOI: [10.17805/zpu.2018.2.19](https://doi.org/10.17805/zpu.2018.2.19)

Скворцова, Т., Стернин, И. (2007) О корпоративной идентичности // Управление компанией. № 2 (69). С. 64–67.

Дата поступления: 23.04.2021 г.

REFERENCES

«Gazprom нефть» nazvana luchshim rabotodatelem Rossii [Gazprom Neft named the best employer in Russia] (2020) *Ofitsial'nyi sait PAO "Gazprom нефть"*, April 21. [online] Available at: https://gazprom-neft.ru/press-center/news/gazprom_neft_nazvana_luchshim_rabotodatelem_rossii/ [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 17.04.2021). (In Russ.).

Gorshenin, V. I. (2016) Osobennosti professional'noi sotsializatsii budushchego spetsialista srednego zvena [Features of professional socialization of mid-level specialist-to-be]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, no. 6. [online] Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25927> [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 12.04.2021). (In Russ.).

Kovaleva, A. I. and Perinskaia, N. A. (s.d.) Sotsializatsiia professional'naia [Professional socialization]. *Elektronnaia entsiklopediia "Sotsiologiia molodezhi"*. [online] Available at: <http://soc-mol.ru/encyclopaedia/theories/209-socializaciya-professionalnaya.html> [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 12.04.2021). (In Russ.).

Kolmykova, M. A. and Seliverstova, N. I. (2017) Professional'naia identichnost' kak osnova professional'noi kul'tury chinovnika [Professional identity as a base of the civil servant's professional culture]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia*, vol. 17, no. 2, pp. 71–78. (In Russ.). DOI: [10.22394/1682-2358-2017-2-71-78](https://doi.org/10.22394/1682-2358-2017-2-71-78)

Orlov, S. (2019) V odnoi komande: transformatsiia korporativnoi kul'tury v «Gazprom nefti» [On the same team. Transformation of corporate culture in Gazprom Neft]. *Sibirskaiia neft'*, no. 4 (161), pp. 52–55. [online] Available at: <https://gazprom-neft.ru/press-center/sibneft-online/archive/2019-may/2989335/> [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 17.04.2021). (In Russ.).

Otchet ob ustoichivom razvitii — 2019 [Sustainable development report — 2019]. (2019) [Moscow] : PAO Gazprom Neft. 180 p. [online] Available at: https://gazprom-neft.ru/files/documents/PDF_2019.pdf [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 17.04.2021). (In Russ.).

Patutina, N. A. and Krivoshein, N. V. (2018) Vliianie organizatsionnoi kul'tury na sotsial'noe povedenie sotrudnikov [The impact of organizational culture on the social behavior of employees]. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriia: Ekonomika*, no. 4 (18), pp. 44–53. (In Russ.). DOI: [10.25688/2312-6647.2018.18.4.6](https://doi.org/10.25688/2312-6647.2018.18.4.6)

Perinskaia, N. A. (2018) Professional'naia identichnost' [Professional identity]. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, no. 2, pp. 209–211. (In Russ.). DOI: [10.17805/zpu.2018.2.19](https://doi.org/10.17805/zpu.2018.2.19)

Skvortsova, T. and Sternin, I. (2007) O korporativnoi identichnosti [On corporate identity]. *Upravlenie kompaniei*, no. 2 (69), pp. 64–67. (In Russ.).

Submission date: 23.04.2021.

Солнышкина Марина Георгиевна — доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социальной работы Государственного университета «Дубна». Адрес: 141982, Россия, Московская область, г. Дубна, ул. Университетская, д. 19. Тел.: +7 (496) 216-60-67. Эл. адрес: solny2001@mail.ru

SOLNYSHKINA Marina Georgievna, Doctor of Sociology, Professor, Department of Social Work, Dubna State University. Postal address: 19 Universitetskaya St., 141980 Dubna, Moscow Oblast, Russian Federation. Tel.: +7 (496) 216-60-67. E-mail: solny2001@mail.ru

Николаев Станислав Юрьевич — аспирант Московского гуманитарного университета (специальность: «Социология культуры»); руководитель направления методологии отчетности и учета ООО «Газпром нефть — смазочные материалы». Адрес: 117218, Россия, г. Москва, ул. Бутлерова, 17. Эл. адрес: Nikolaev.SYur@gazprom-neft.ru

NIKOLAEV Stanislav Yurievich, Postgraduate Student, Moscow University for the Humanities (major in sociology of culture); Head, Reporting and Accounting Methodology Department, PAO Gazprom Neft — Smazochnye materialy. Postal address: 17 Butlerova St., 117218 Moscow, Russian Federation. E-mail: Nikolaev.SYur@gazprom-neft.ru

Для цитирования:

Солнышкина М. Г., Николаев С. Ю. Профессиональная социализация и организационная культура предприятия [Электронный ресурс] // Горизонты гуманитарного знания. 2021. № 3. С. 11–17. URL: <https://journals.mosgu.ru/ggz/article/view/1449> (дата обращения: дд.мм.гггг). DOI: [10.17805/ggz.2021.3.2](https://doi.org/10.17805/ggz.2021.3.2)