

Д. В. Вельмисова

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

D. Velmisova. Value-meaning aspects of the development of cooperation culture in professional activities

Аннотация. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического анализа структуры терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов, предопределяющих развитие культуры сотрудничества. Особое внимание обращено на цифровизацию коммуникации как качественно новую характеристику среды формирования сотрудничества. Сформулированы выводы о смысловых предпосылках формирования культуры сотрудничества в профессиональной деятельности, в т.ч. восприятие значимости эмпатии во взаимоотношениях, конструктивного взаимодействия, ориентаций на формирование круга единомышленников в профессиональной и корпоративной среде. Зафиксированы ориентации студенческой молодежи на «массовое сотрудничество» в цифровой среде, которое ориентировано, прежде всего, на экономическую выгоду в создании ценности – разделение труда для привлечения знаний, компетенций и опыта каждого участника в процессе достижения результатов более высокого уровня.

Ключевые слова: ценностно-мотивационные смыслы, сотрудничество, взаимодействие, цели, поведение, деятельность.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

Abstract. The article presents the results of a theoretical and empirical analysis of the structure of terminal and instrumental value-motivational meanings that predetermine the development of a culture of cooperation. Particular attention is paid to the digitalization of communication as a qualitatively new characteristic of the environment for the formation of cooperation. Conclusions are formulated about the semantic prerequisites for the formation of a culture of cooperation in professional activities, incl. perception of the importance of empathy in relationships, constructive interaction, orientation to the formation of a circle of like-minded people in a professional and corporate environment. The orientations of student youth towards "mass cooperation" in the digital environment are fixed, which is focused primarily on economic benefits in creating value - the division of labor to attract the knowledge, competencies and experience of each participant in the process of achieving higher level results.

Keywords: value-motivational meanings, cooperation, interaction, goals, behavior, activity

Contact information: 193023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21; 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

В условиях цифровой трансформации общественных отношений традиционные представления о взаимодействии трансформируются под влиянием разнообразных средовых и субъектных факторов. Системное исследование процессов сотрудничества и соперничества становится невозможным без изучения динамики ценностно-смысловых ориентаций индивидов в контексте инновационных тенденций, которые качественно изменяют каналы коммуникации. Смыслы деятельности, во многом, задаются особенностями макро, мезо и микросоциальной среды. Не случайно, И.С.Кон отмечал, что есть «условия, в которых и через которые личность проявляется и действует» [3]. Ценностно-мотивационные смыслы личности формируются в соответствии с социально-экономическим и культурным контекстом жизнедеятельности, и предопределяют дальнейший характер социальных взаимодействий в реальной и виртуальной среде.

Вельмисова Дарья Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

D. Velmisova – PhD in Social Sciences, Associate professor at the Department of Sociology and Human Resource Management. Saint-Petersburg State Economic University.

© Вельмисова Д.В., 2022.

Нельзя не согласиться с тем, что цифровизация меняет характер деятельности, которая по своей сути коллективна [6]. Деятельность человека в цифровой среде при использовании современных информационных технологий, предъявляя запрос к знаниям, умениям, компетенциям, формирует новый тип личности. Цифровые технологии усиливают информированность, ускоряют взаимодействие между людьми, обмен мнениями, знаниями. Вместе с тем, цифровизация коммуникации задает новые стандарты и нормы во взаимодействии, включая деформацию и симплификацию языка, эмоциональную редукцию (например, использование графических «эмодзи» вместо эмоций). При этом исследователями отмечается рост доли виртуального общения, так, 90,8% молодежи ежедневно взаимодействуют с друзьями, знакомыми, родными через социальные сети, наиболее популярным действием для молодежи служат отправка и получение мгновенных сообщений (71,2% осуществляют их ежедневно по нескольку раз); более 40% опрошенных ежедневно по нескольку раз размещают свои комментарии или сообщения в социальных сетях; довольно распространенной практикой является ежедневная проверка электронной почты – 34,7% [1].

В цифровой среде не только изменяется характер коммуникации, возникают новые каналы и способы передачи данных и информации, но также, в коммуникацию встраивается искусственный интеллект. Вследствие развития нейросетей и алгоритмов машинного обучения чат-боты и роботы наравне с человеком участвуют в коммуникации, оказывают услуги консультирования, направляют действия людей, позволяют осуществлять социально-психологическую диагностику, способны выступить в качестве самостоятельного собеседника в диалоге (пример голосовых помощников Алиса). Чат-боты имеют возможность, вступая в коммуникацию с индивидами в цифровом пространстве, провоцировать рост социальной напряженности в диджитал-среде, воздействуя на ход социальных процессов и в физическом пространстве.

Общение в цифровой среде характеризуется эмоциональной редуцированностью, ограниченностью восприятия невербальных сигналов, мимики, пантомимики, и, как следствие, снижением возможностей для возникновения эмпатии в процессе взаимодействия. Кроме того, Дж. Сулер, исследуя поведение людей в киберсреде, отмечал такие явления как: диссоциативная анонимность, невидимость, асинхронность, солипсическая интроспекция, диссоциативное воображение, минимизация статуса и власти. В условиях киберсреды человек легко скрывает или трансформирует свою идентичность, физически становится невидим для собеседника. Синхронность и эмоциональная «подстройка» индивидов в физической среде приобретают иной характер в виртуальном пространстве – поведение становится асинхронным, пространственно, темпорально и эмоционально не согласованным. Незамедлительные реакции живого общения заменяются тщательно обдуманными ответами в электронной коммуникации, отложенной во времени. Бессознательно взаимодействующие индивиды «достраивают» мысленный образ партнера, наделяя его несуществующими чертами, которые основываются на искусственно сконструированной идентичности. Статусы и роли в реальной и виртуальной среде не симметричны, и, нередко, противоречивы. Цифровая среда обладает иной системой социальной стратификации и формирует уникальные механизмы социальной мобильности. Так, человек, имеющий низкий социальный статус в реальном обществе – по уровню образования, профессиональному положению, властным полномочиям – может иметь высокий социальный статус в цифровой среде (например, быть лидером мнений и обладать многотысячной аудиторией «подписчиков» в социальной сети). В то время как люди, обладающие высоким социальным статусом в реальной социальной среде (например, представители управленческих структур, принимающие решения на государственном уровне, представители интеллектуальной, научной, культурной элиты и др.) могут вовсе не иметь какого-либо статуса в цифровой среде. Один и тот же индивид может иметь несколько цифровых идентичностей, характеризующих принадлежностью к различным сообществам и реализующих различные модели поведения, иногда противоположные.

Как следствие, процессы взаимодействия индивидов в условиях цифровой трансформации формируют новый тип личности, основой которого, по предположению автора, становится индивидуалистическая ориентация во взаимодействии. Как известно, при решении различных производственных задач люди ведут себя по разному и условно можно выделить четыре типа коммуникативного поведения [7]

- люди, стремящиеся к лидерству, которые могут решать задачу, лишь подчиняя себе других членов группы (лидеры);

- индивидуалисты, пытающиеся решить задачу в одиночку;

- приспособляющиеся к группе, легко подчиняющиеся приказам других ее членов (конформисты);

- коллективисты, которые стараются решить задачу совместными усилиями; они не только принимают предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой.

Каждая модель коммуникативного поведения соответствует определенному ценностному и компетентностному профилю личности. Между тем, компетентностная модель профессионала в обществе знаний по мнению экспертов АНО «Россия – страна возможностей» предполагает следующие составляющие, сгруппированные в пяти блоках:

- управление взаимодействием (включает в себя 8 компетенций): эмоциональный интеллект, письменная коммуникация, оказание влияния, партнерство/сотрудничество, клиентоориентированность, развитие других, лидерство, устная коммуникация;

- управление задачами (4 компетенции): анализ информации и выработка решений; стратегическое мышление; следование правилам и процедурам; планирование и организация;

- энергичность (5 компетенций): стрессоустойчивость; инновационность; ориентация на результат; адаптивность/гибкость; саморазвитие;

- общие знания (4 компетенции): цифровая грамотность, финансовая грамотность, правовая грамотность, межкультурное общение;

- ценности (3 компетенции): честность и этичность; служение Родине; семейные ценности [8].

«Управление взаимодействием» не случайно представляет собой наиболее крупный блок компетенций. Модель компетенций, предложенная АНО «РСВ» как и другие модели компетенций, отражающие универсальные характеристики поведенческого профиля современного профессионала (например, «Компетентностная модель 2025» ВСГ [9]) ориентирована на те аспекты, которые не способен заменить искусственный интеллект, а именно, «человеческое в человеке» - способность к эмпатии (осознанному сопереживанию эмоциональному состоянию другого человека), развитие эмоционального интеллекта, способность к конструктивному взаимодействию согласно модели «выиграл-выиграл». Актуализации подобного подхода способствуют не только технологические тенденции, но и переход в экономических отношениях от дуальных к сетевым моделям взаимодействия, от функциональных коллективов к проектным командам – предполагающим участие нескольких равноправных партнеров. Совместное потребление (Sharing economy), викиномика, гигономика, со-конкуренция (coopetition) – также представляют собой примеры моделей, основанных на расширении возможностей для социального и экономического взаимодействия и сотрудничества. Не случайно, осуществляется поиск инновационных механизмов управления вовлеченностью работников, формирования корпоративной идентичности, развития взаимовыгодных отношений сотрудничества с партнерами и конкурентами.

Вместе с тем, нельзя не согласиться, что «цифровизация производственных и общественных процессов ввиду влияния на ролевые функции человека способна в меньшей степени объединять, а скорее разобщать людей, углубляя противоречия, связанные с идентификацией личности во времени и пространстве» [6].

Культура сотрудничества по определению Э. Роузена, формируется при соблюдении

ряда условий, отражающих условия среды и социальные установки участников взаимодействия: доверие; обмен информацией; ориентированность на командное достижение целей, творческое (коллаборативное) взаимодействие; конструктивное противоречие; открытая коммуникация; ориентированность на создание новой ценности совместными усилиями и др.

В основе формирования подобных социальных установок лежит ряд ценностно-смысловых предпосылок. К ним относятся: командоориентированность, желание понять чужую точку зрения, терпимость к альтернативным взглядам, умение отстаивать свое мнение, способность действовать самостоятельно, твердая воля. Эти смысловые ориентиры способствуют формированию компетенции «сотрудничество», отражающей возможности личности к партнерскому равноправному взаимодействию для реализации общих взаимовыгодных целей.

В зависимости от особенностей смысловой структуры, человек организует свое поведение в коллективе предприятия или организации, в т.ч. в процессах сотрудничества, соперничества, конфликта. Поэтому исследование ценностно-мотивационных смыслов (на примере студенческой молодежи, N200, 2021-2022 гг.) позволило ответить на вопрос о наличии в смысловой структуре этой возрастной группы предпосылок развития компетенции «сотрудничество».

Теоретический и эмпирический анализ ценностно-смысловых аспектов профессиональной деятельности, поэтапно осуществленный в период 2016-2022 гг. позволил смоделировать смысловую иерархию, включающую 22 терминальных ценностно-мотивационных смысла (каждый из которых в результате операционализации был соотнесен с 2 эмпирически фиксируемыми индикаторами) 28 инструментальных ценностно-мотивационных смыслов. В ходе исследований первоначальный перечень смыслов был дополнен соответственно логике развития общественных отношений.

Проведенный в 2022 году факторный анализ подтвердил, что система терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов обладает внутренней структурой, характеризуемой взаимосвязями между смыслами, входящими в подгруппы. Каждая подгруппа смыслов выступает в качестве фактора, оказывающего общее влияние на поведение индивида, а элементы в рамках данной группы взаимосвязаны между собой и могут рассматриваться как единый вектор воздействия [2]. Это позволило перейти от анализа 22 терминальных и 28 инструментальных смыслов к меньшему количеству факторов (9 и 6, соответственно).

Структура терминальных смыслов состоит из 9 факторов, которые предопределяют направленность усилий индивида в профессиональной деятельности. На практике это выражается в выборе определенного вида деятельности, организации-работодателя, принятии решений о карьерном развитии: 1) Развитие: карьерное, личностное. 2) Формирование корпоративной идентичности. 3). Материальное благополучие, уровень дохода. 4). Профессиональное обучение и развитие. 5). Творческое и культурное развитие. 6). Формирование сообщества единомышленников в организации и за ее пределами. 7). Безопасность и стабильность, в т. ч. баланс «семья-работа». 8). Комфорт. 9). Интересная и продуктивная работа.

Структура инструментальных смыслов состоит из 6 факторов, определяющих выбор человеком модели поведения в профессиональной деятельности. В зависимости от того, какая группа смыслов субъективно воспринимается как приоритетная, работник тем или иным образом организует собственное поведение:

1. *Самоконтроль и самоорганизация*: честность, исполнительность, аккуратность, воспитанность, эффективность в делах, трудолюбие, самоконтроль, самоорганизация.

2. *Инновативность*: инновативность (ориентация на усовершенствования), предприимчивость, лидерство, инициативность, обучаемость, командоориентированность/сотрудничество, позитивный взгляд на жизнь, толерантность к ситуации неопределенности.

3. *Адаптивность*: рационализм, адаптивность (приспосабливаемость к условиям

внешней и внутренней среды), ответственность, образованность/широта знаний.

4. *Конструктивное взаимодействие*: терпимость к взглядам и мнениям других; независимость, способность действовать самостоятельно; широта взглядов, умение понять чужую точку зрения, умение настоять на своем, не отступать перед трудностями; смелость в отстаивании своего мнения.

5. *Эмпатия /Эмоциональный интеллект*: эмпатия / понимание чувств и эмоций других, сопереживание, чуткость.

6. *Уровень притязаний*: высокие требования к жизни и высокие притязания, принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других.

В таблицах 1, 2 приведены данные исследования молодежной выборки (2021-2022 гг. N200) по рассмотренным группам факторов. Смыслам, имеющим наибольшее значение по оценкам молодежи, присваивался ранг 1. Графически результаты представлены на рисунках 1, 2.

Таблица 1. Ранговое распределение терминальных смыслов деятельности студенческой молодежи (по группам факторов)

Терминальные смыслы	Ранг
Безопасность и стабильность	1
Профессиональное обучение и развитие	2
Комфорт	3
Интересная и продуктивная работа	4
Материальное благополучие	5
Формирование круга единомышленников	6
Развитие: карьерное, личностное	7
Творческое и культурное развитие	8
Корпоративная и профессиональная идентичность	9

Таблица 2. Ранговое распределение инструментальных смыслов деятельности студенческой молодежи (по группам факторов)

Инструментальные смыслы	Ранг
Адаптивность	1
Самоконтроль и самоорганизация	2
Конструктивное взаимодействие	3
Инновативность	4
Эмпатия	5
Уровень притязаний	6

В контексте исследования процессов сотрудничества наибольший интерес представляют ранги, присвоенные терминальным смыслам «Формирование круга единомышленников» (ранг 6/9) и «Корпоративная и профессиональная идентичность» (ранг 9/9), и инструментальным смыслам «Конструктивное взаимодействие» (ранг 3/6), «Эмпатия» (ранг 5/6). Указанные смыслы не входят в число приоритетных для студенческой молодежи, представители которой в течение ближайших 5-10 лет займут ключевые позиции в организациях и предприятиях.

Рассмотрим более подробно содержание смыслов, отражающих направленность целей и моделей поведения на взаимодействие.

Терминальный смысл «Формирование круга единомышленников» предполагает ориентации на значимость таких составляющих в профессиональной деятельности:

- хорошие и близкие отношения с коллегами, дружба с ними за пределами организации;
- наличие в организации единомышленников, имеющих схожие жизненные интересы и ценности;
- возможности расширения социальных контактов в профессиональной сфере.

Терминальный смысл «Корпоративная и профессиональная идентичность»:

- сопричастность к профессиональной группе и единство с коллегами на основе

совместного отдыха, развлечений, спорта, поддержки здорового образа жизни (участие в корпоративных спортивных командах, корпоративные мероприятия, общий спортзал и др.);

- объединение на основе семейных ценностей (мероприятия с участием членов семей);

- объединение с коллегами на основе ценностей социальной ответственности и альтруизма (благотворительные активности, общественная польза выполняемой работы);

- чувство принадлежности к профессиональной группе (банковские работники, врачи, педагоги и т.п.).

Инструментальный смысл «Конструктивное взаимодействие» подразумевает ориентации в успешном профессиональном поведении на:

- терпимость к взглядам и мнениям других людей;
- умение прощать другим их ошибки и заблуждения;
- умение понять чужую точку зрения, иные вкусы, обычаи, привычки;
- умение смело отстаивать свое мнение и взгляды;
- способность не отступать перед трудностями и действовать самостоятельно и решительно.

Инструментальный смысл «Эмпатия» предполагает ориентацию в успешном поведении на чуткость и сопереживание, понимание чувств и эмоций других людей.

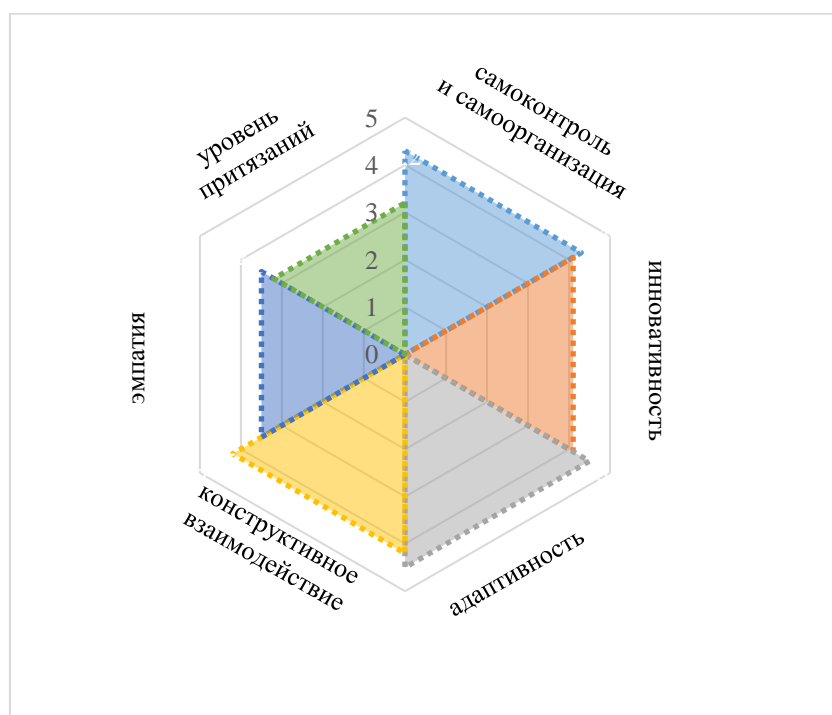


Рисунок 1. Структура инструментальных смыслов профессиональной деятельности студенческой молодежи (средние значения по группам факторов)

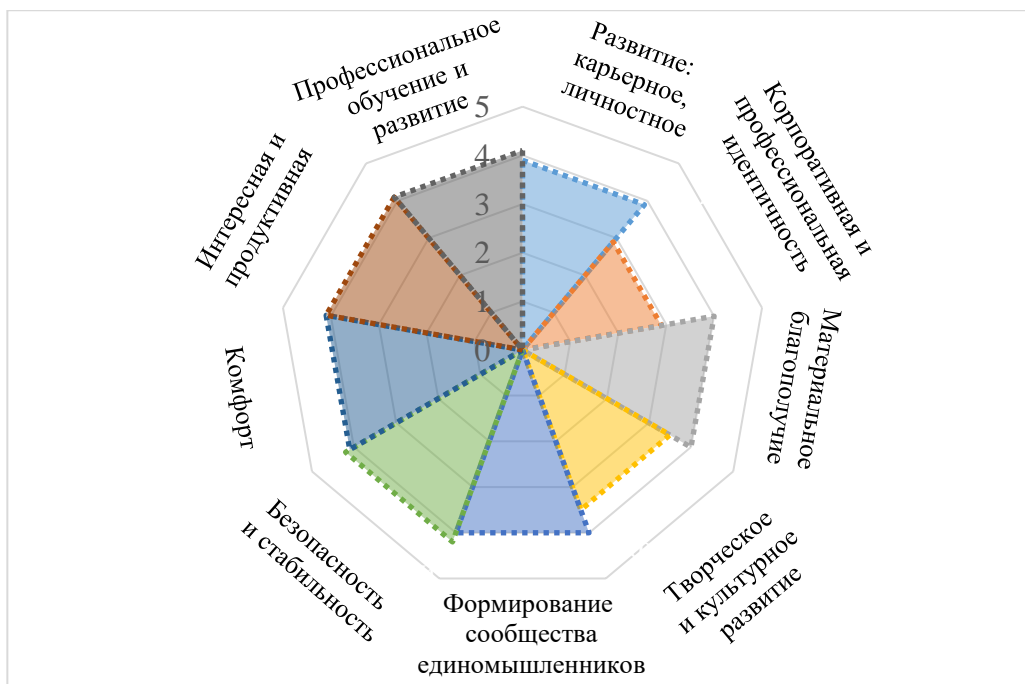


Рисунок 2. Структура терминальных смыслов профессиональной деятельности студенческой молодежи (средние значения по группам факторов)

Проведенное исследование позволило сформулировать ряд выводов о смысловых предпосылках формирования культуры сотрудничества в профессиональной деятельности.

Во-первых, выявлены ориентации молодежи на средний уровень значимости конструктивного взаимодействия для достижения успеха в профессиональной деятельности, т.е. прослеживается внутренняя потребность в формировании способности к взаимовыгодному сотрудничеству во взаимоотношениях (согласно модели «выиграл-выиграл»). Это предполагает умение широко взглянуть на ситуацию, понять точку зрения оппонента и способность смело и аргументированно высказать свою точку зрения.

Во-вторых, зафиксированы слабые ориентиры на проявление эмпатии во взаимоотношениях, что соответствует специфике коммуникации в цифровых каналах, для которых типична эмоциональная редуцированность, схематичность восприятия эмоций собеседника.

В-третьих, зафиксированы слабые смысловые ориентиры на «уровень притязаний» как качество, необходимо для достижения успеха в деятельности. Уровень притязаний по результатам факторного анализа был идентифицирован на основе двух компонентов: ориентация на высокие требования к жизни и принципиальность, нетерпимость к недостаткам в себе и других. Уровень притязаний обычно определяется как степень трудности цели, к достижению которой стремится данная личность [7, с. 150]. Формирование уровня притязаний обусловлено рядом факторов, в том числе стандартами успеха, уровнем самоуважения, выраженностью мотивации достижений и др. Доказано, что «состязательность» и «конкурентность» имеют положительную связь с психологическими феноменами «мотивация достижений», «доминирование», «высокий или очень высокий уровень притязаний» [5]. Крайней формой состязательности является конфликт. Низкий ранг смысла «уровень притязаний» позволяет сделать вывод о приоритетах сотрудничества над соперничеством в представлениях о моделях достижения успеха в профессиональной деятельности молодежи.

В-четвертых, низкие ранги терминальных смыслов «формирование круга единомышленников» и «корпоративная и профессиональная идентичность» у студенческой молодежи свидетельствуют об усилении рисков социальной атомизации, разобщенности, снижении социальной солидарности работников предприятий и организаций.

Профессиональная деятельность в представления молодежи не предполагает значимости формирования чувства причастности к профессиональному или корпоративному сообществу, построению устойчивых социальных связей на базе общих интересов и ценностей. В целом, это соотносится с сложившимися представлениями поколенческой теории. Поколению Z присущи такие социально-психологические черты как поверхностность социальных контактов, независимость от группы, индивидуализм и желание сформировать личный бренд (прежде всего, в цифровой среде), моральный релятивизм, ориентация на работу, которая не занимает много времени [4]. По Д. Тапскотту, присущи следующие 8 ценностей: свобода, персонализация, изучение, честность, сотрудничество (коллаборация), развлечения, скорость, инновации, что отражается на их требованиях к бизнес-процессам, а также на организации личного пространства, общении и стиле жизни [10]. Представители данного поколения ориентированы на «массовое сотрудничество» в цифровой среде, которое строится на иных принципах взаимодействия и ориентировано, прежде всего, на экономическую выгоду в создании ценности – разделение труда для привлечения знаний, компетенций и опыта каждого участника в процессе достижения результатов более высокого уровня. Сущность подобного взаимодействия отражена в модели гигномики. Стоит отметить, что в долгосрочной перспективе подобные смысловые ориентиры отношений социального обмена на основе коммерциализации взаимоотношений в сочетании с низким уровнем смысловых ориентаций на развитие эмоционального интеллекта препятствуют реализации разработанных моделей компетенций современного профессионала.

Литература

1. Бродовская Е.В., Домбровская А.Ю., Пырма Р.В., Азаров А.А., Карзубов Д.Н. Молодежь России в цифровом пространстве: основания дифференциации стратегий интернет-поведения // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-rossii-v-tsifrovom-prostranstve-osnovaniya-differentsiatsii-strategiy-internet-povedeniya> (дата обращения: 18.10.2022).
2. Вельмисова Д.В. Оценка структуры ценностно-мотивационных смыслов в деятельности с помощью факторного анализа// Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований», 2022, № 3 (7), с. 30-39.
3. Кон И.С. Открытие «Я». М. 1978.
4. Кулакова А.Б. Поколение Z: теоретический аспект, 2018 // Вопросы территориального развития. 2018. №2 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-teoreticheskiy-aspekt> (дата обращения: 29.11.2022).
5. Левченко В.В. Состязательность и ее психологические корреляты// Вестник Костромского гос.университета. 2009. №4.
6. Потемкин В.К. Роль человека в производственных и социальных системах с учетом развития цифровых технологий//Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями. Сборник избранных научных статей 2016-2021. СПб.: Инфо-Да. 2021. – 320 с.
7. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-Да, 2009. - с. 155
8. Россия – страна возможностей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rsv.ru/other-skills/> (дата обращения: 29.11.2022)
9. Россия 2025 – от кадров к талантам. Boston Consulting Group, 2017.
10. Tapscott D. Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing Your World. New York: McGraw-Hill, 2009.