

УДК 159.955

DOI: 10.25629/НС.2022.10.08

ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Войткова М.А.

МИРЭА – Российский технологический университет

Аннотация. В настоящее время приобретает актуальность проблематика исследований, связанная с различными аспектами условий жизнедеятельности современных организаций. Одним из направлений таких исследований является изучение организационной среды. В науке существует широкий пласт исследований внутренней среды организации, включающей в себя материальные и социальные компоненты. Вместе с тем комплексное изучение свойств организационной среды, характеризующее ее как психолого-педагогический феномен, в науке не представлено.

Исходя из этого, цель настоящей статьи состоит в выявлении свойств организационной среды, влияющих на профессионально-личностное развитие работников организации.

Методом достижения цели является анализ подходов к изучению организационной среды, представленных в управленческих науках, в психологии, в педагогике.

Исследование показало, что управленческий подход к изучению организационной среды описывает ее как совокупность материальных и нематериальных факторов, действующих внутри организации, созданных в результате действий менеджмента по достижению организационных целей. Важным ее свойством является высокий уровень упорядоченности. Основным механизмом влияния организационной среды на профессионально-личностное развитие сотрудников являются формальные требования.

Другая группа исследований организационной среды отражает организационно-психологический подход. Такие исследования базируются на идее о том, что организация как социальная общность обладает рядом специфических свойств и процессов, обуславливающих групповое и индивидуальное поведение ее членов. Анализ исследований показал, что важным свойством организационной среды является доверие. На него влияют кадровые практики и лидерство, основанные на провозглашаемых корпоративных ценностях и соответствующие ожиданиям сотрудников.

Организационная среда выступает фактором социализации сотрудников и имеет потенциал позитивного и негативного влияния на них. Актуализация позитивного влияния и профилактика негативного влияния организационной среды на сотрудников обеспечивается созданием условий для целенаправленного развития и ценностной ориентации сотрудников в соответствии с корпоративными интересами и значимыми для сотрудников жизненными задачами.

Ключевые слова: организация, организационная среда, профессионально-личностное развитие сотрудников; доверие, организационные отношения.

Ведение

Активный интерес исследователей к различным аспектам жизнедеятельности современных организаций приводит к актуализации проблематики совершенствования условий, в которой эта жизнедеятельность протекает. Для характеристики этих условий в научных работах, в зависимости от исследовательской задачи, используются различные термины, раскрывающие их сущность. Одним из таких терминов является среда.

В наиболее общем понимании среда трактуется как совокупность природных и социальных условий, как социально-бытовая обстановка жизни человека. В русле социальной экологии окружающая среда понимается как совокупность физических условий и социальных образований, в которых живет человек. Существенным фактором жизни человека, согласно идеям социальной экологии, является социальный компонент окружающей среды, то есть общественные отношения, в которые вступает человека. Трудовая среда рассматривается как существенный элемент социального компонента. Она включает в себя совокупность материальных факторов трудового процесса и межличностных отношений, формирующихся в нем. Интерес представляет идея о том, что существует взаимное влияние трудовой среды и человека. С одной стороны, люди создают и изменяют трудовую среду. С другой стороны, трудовая среда посредством отдельных своих элементов оказывает влияние на работающего человека [12].

Исходя из того, что трудовая деятельность в значительной мере осуществляется в организациях, можно говорить о том, что такую среду в смысле совокупности материальных и социальных условий, присущих самой организации и влияющих на работников, можно называть организационной средой.

В силу того, что в настоящем исследовании организационная среда рассматривается как психолого-педагогическая категория, представляют интерес некоторые положения средового подхода, обоснованного Ю.С. Мануйловым. Согласно этому подходу, среда оказывает влияние на человека, обуславливая формирование определенного типа личности, который характеризует индивидуума как представителя определенной среды. Среда представляет собой пространство возможностей, позволяющих людям удовлетворять свои потребности и опосредующих их развитие. Подчинить влияние среды воспитательным целям и превратить ее в средство воспитания возможно только средообразовательными действиями, благодаря которым можно создавать заданные параметры среды. В основе диагностики, проектирования и создания определенных значений параметров среды, обеспечивающих достижение воспитательного результата (результата действия среды на находящегося в ней человека) лежит понимание того, какой тип личности адекватен этой среде [11].

Исследование показывает, что, несмотря на разнородность терминологии, используемой для характеристики внутренней среды организации, включающей в себя материальные и социальные компоненты, в науке достаточно исследований, посвященных изучению этого организационного феномена. Вместе с тем комплексное изучение свойств организационной среды, характеризующее ее как психолого-педагогический феномен, в науке не представлено.

Исходя из этого, цель настоящей статьи состоит в выявлении свойств организационной среды, влияющих на профессионально-личностное развитие работников организации.

Методом достижения цели является анализ подходов к изучению организационной среды, представленных в управленческих науках, в психологии, в педагогике.

Краткий обзор исследования

Психолого-педагогический анализ научных подходов к изучению организационной среды базируется на идее о том, что она оказывает влияние на профессионально-личностное развитие сотрудников, сущность которого состоит в становлении профессионально-значимых качеств личности и преобразовании внутреннего мира человека при включении его в трудовую (профессиональную) деятельность [18].

Среда жизнедеятельности организации активно изучается в русле управленческих наук, прежде всего, с точки зрения влияния на достижение организационных целей. Сама организация в управленческой парадигме рассматривается как социальное образование, возникающее для достижения общих целей посредством управления [4; 5].

Традиционно условия и факторы, воздействующие на разные аспекты организационной жизни и составляющие содержание среды организации, подразделяются на две основные группы – действующие внутри организации (внутренняя среда, представленная совокупностью таких элементов, как цели и задачи, структура, технологии, персонал) и оказывающие

влияние на нее из вне (внешняя среда организации – факторы, непосредственно и опосредованно влияющие на организацию) [4].

Результаты исследования организационной среды

Для решения задач настоящей статьи представляют интерес результаты исследований, посвященные разным аспектам внутренней среды организации. Ее основу составляют организационные цели, содержание которых рассматривается в науке по-разному. Несмотря на различия в описании факторов, влияющих на постановку целей организации, видов таких целей, исследователи сходятся в том, что, с одной стороны, организационные цели, среди прочего, обусловлены целями сотрудников и достижение первых возможно только путем создания условий для достижения индивидуальных целей членов организации. С другой стороны, цели организации являются источником требований к сотрудникам [5]. Для того, чтобы цели организации стимулировали профессионально-личностное развитие работников, они должны быть социально значимы, понятны и приняты работниками.

Достижение организационных целей обуславливает необходимость иерархического построения в виде административно-правовой структуры, отражающей обезличенную систему связей и норм, необходимых для выполнения коллективом трудовых функций и управления, что связано с созданием структуры в соответствии с определенными организационными задачами [17]. Такая структура называется организационной и отражает логическое соотношение функциональных зон и уровней управления, используемых для достижения целей организации. В таком контексте структура организации связана с решением вопросов специализированного разделения труда, определения объема управления, необходимости в координации. Это обуславливает создание должностных позиций, которые по ряду оснований образуют иерархическую структуру. Организационная иерархия базируется на формальных связях и должностной власти. Организационная структура регулируется в определенном порядке нормами и правилами, которые имеют безличный характер и регламентируют отношения между должностями [4]. Профессионально-личностное развитие сотрудников определяется необходимостью овладения нормами формальных взаимоотношений, обусловленных существующей организационной структурой.

Технологии, как элемент внутренней среды организации, понимаются как определенное сочетание компетенций работника, необходимого оборудования и инструментов, обеспечивающей инфраструктуры, приводящее к достижению запланированных преобразований ресурсов. С точки зрения содержания выполняемых работ выделяют ремесленные, рутинные, инженерные и нерутинные технологии. Они отличаются степенью специализации, уровнем стандартизации выполняемых работ, чувствительностью к меняющимся условиям. Каждый вид технологии обуславливает особые требования к компетенции работников, к готовности проявлять инициативу при решении трудовых задач [30].

Производственные технологии тесно связаны с организацией труда, которая предполагает решение ряда вопросов, в том числе, связанных с обустройством и обслуживанием рабочих мест, установлением норм труда, выбором метода труда². Профессионально-личностное развитие сотрудников обеспечивается целенаправленной организацией труда на рабочих местах и созданием условий для формирования готовности сотрудников осуществлять трудовую деятельность в соответствии с установленным порядком. Вместе с тем следует учитывать, что для формирования необходимых профессионально-значимых качеств работника и соответствующей его активности недостаточно создать условия рабочего места. Необходимы специальные меры управленческого и образовательного характера, направленные на культивирование ожидаемой модели трудового поведения [9].

Цели, организационная структура и производственные технологии обуславливают совокупность требований к профессионально-значимым свойствам работникам. В русле управленческой парадигмы для обозначения комплекса индивидуальных качеств работников (социальных, пси-

² ГОСТ 19605-74. Организация труда. Основные понятия. Термины и определения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.norm-load.ru/SNiP/Data1/4/4754/index.htm>

хологических, профессиональных, мотивационных и других), влияющих на их трудовую деятельность, принято использовать термин «персонал». Требования к персоналу описываются в категориях компетенций. Для решения организационных задач внимание менеджмента направлено на развитие у сотрудников четырех групп компетенций: корпоративных; менеджерских; профессионально-технических; компетенций личной эффективности. Для разной категории сотрудников в компании разрабатывается своя система компетенций. Следует отметить, что менеджерские и профессионально-технические компетенции отражают готовность руководителя или сотрудника выполнять соответствующие должности трудовые функции. Основу корпоративных компетенций и компетенций личной эффективности составляет готовность выбирать модели поведения в организации согласно корпоративным ценностям и нормам, а так же готовность к личностному росту и самомотивации в трудовой деятельности [19; 20].

Исследователи ставят акцент на том, что свойства внутренней среды современной организации обусловлены характером внешней среды, который описывается в терминах нестабильности (volatility), неопределенности (uncertainty), сложности (complexity), неоднозначности (ambiguity) (VUCA). VUCA – мир, который пришел на смену SPOD-миру (steady – устойчивый, predictable – предсказуемый, ordinary – простой, definite – определенный), обуславливает новые характеристики основных элементов внутренней среды организации [2]. Основным вектором изменений является гибкость и быстрая адаптация к новым условиям жизнедеятельности. На первый план выходит создание такой рабочей среды, которая обеспечивает готовность сотрудников развивать и реализовывать свой профессиональный потенциал в динамичной ситуации, обусловленной многозадачностью, динамикой производственных технологий, непостоянством формальных и неформальных организационных структур [27; 32].

Таким образом, управленческий подход к изучению организационной среды описывает ее как совокупность материальных и нематериальных факторов, действующих внутри организации, созданных в результате действий менеджмента по достижению организационных целей. Важным ее свойством является высокий уровень упорядоченности. Основным механизмом влияния организационной среды на профессионально-личностное развитие сотрудников, согласно этому подходу, являются формальные требования, обусловленные особенностями организационной структуры и производственными технологиями. В исследованиях ставится акцент на необходимости постоянного развития трудового потенциала сотрудников в условиях динамичной организационной среды.

Другая группа исследований организационной среды отражает организационно-психологический подход. Такие исследования базируются на идее о том, что организация как социальная общность обладает рядом специфических свойств и процессов, обуславливающих групповое и индивидуальное поведение ее членов. Организационная среда в этом смысле рассматривается в большей мере в терминах неформальных связей и отношений, возникающих между сотрудниками, между руководителями и сотрудниками, между организацией и сотрудниками, обуславливающих коллективные и индивидуальные представления и поведение. Вместе с тем в таких исследованиях анализируются возможности целенаправленного воздействия менеджмента (прежде всего, кадрового менеджмента), лидерского влияния на характер и состояние связей и отношений внутри организации для реализации потенциала влияния на организационное поведение сотрудников [3; 6].

Среди исследований такого рода для решения задач настоящей статьи представляют интерес работы, выполненные в русле теории организационной поддержки [25; 26; 29]. Согласно основным идеям этой теории поведение сотрудников в организации обусловлено их представлениями о том, насколько организация оценивает их вклад в достижение общей цели и заботится об их благополучии (POS – воспринятая организационная поддержка). Исследования показывают, что позитивное восприятие организационной поддержки обеспечивается такими составляющими организационной среды, как справедливые организационные процедуры, поддержка со стороны непосредственного руководителя, вознаграждения, соответствующие ожиданиям работников, благоприятные условия работы, а также непротиворечивые кадровые мероприятия. В этом случае следствием воспринятой организационной поддержки является повышение

удовлетворенности работой, формирование у сотрудников корпоративной идентичности, формирование доверия организации [24; 31].

Отдельная группа исследований посвящена организационному доверию, которое рассматривается как одно из свойств организационной среды, позволяющее оптимизировать затраты на решение производственных задач и влияющее на поведение сотрудников [1].

Особенно доверие значимо в условиях организационных изменений и при реализации инновационной деятельности [33; 34]. Интерес представляют исследования, рассматривающие организационное доверие, основанное на правилах. Результаты таких исследований показывают, что этот тип доверия основан на том, что в организации существуют четкие корпоративные ценности и нормы, которые принимаются и разделяются большинством членов организации. В отношении новых сотрудников существенное значение имеют мероприятия по трансляции корпоративных ценностей и норм с целью их интериоризации. Для опытных работников большее значение приобретают корпоративные практики, в которых реализуются заявляемые ценности [10; 23; 28].

Таким образом, исследования организационной среды, лежащие в русле организационно-психологического подхода, рассматривают ее как совокупность отношений между сотрудниками, сотрудниками и руководителями, возникающих в организации как социальной общности. Существенной характеристикой организационной среды в таком ее понимании выступает доверие, которое обеспечивается совокупностью кадровых мероприятий и лидерством в соответствии с корпоративными ценностями и ожиданиями сотрудников. Влияние организационной среды на сотрудников происходит в ходе взаимодействия, протекающего как в рамках трудового процесса и специально организованного, так и стихийно за его пределами.

В настоящее время разные аспекты организационной среды выступают предметом психолого-педагогических исследований. В основе психолого-педагогического подхода к изучению организационной среды лежит представление о том, что организационная среда выступает фактором социализации сотрудников, имеет потенциал позитивного и негативного влияния на развитие и ценностную ориентацию сотрудников. Для актуализации психолого-педагогических возможностей организационной среды необходимо целенаправленно создавать условия для позитивного развития работающего человека [8; 21].

В психолого-педагогических исследованиях активно изучается феномен организационной культуры, которая аккумулирует разные свойства корпоративной среды. Опора на полидисциплинарное понимание сущности этого организационного феномена позволила исследователям установить, что содержание организационной культуры обусловлено содержанием организационной среды. Структура организационной культуры включает в себя аксиологический, нормативно-семиотический и праксеологический компоненты, что соответствует идеальным (социальным) и материальным компонентам организационной среды, описание которых представлено в управленческих и организационно-психологических исследованиях. По мнению авторов, психолого-педагогическая сущность организационной культуры состоит в том, что она, являясь объектом управленческих действий, имеет возможность упорядочивать стихийное и относительно целенаправленное влияние организационной среды на сотрудников, задавая вектор их профессионально-личностному развитию. При этом отмечается, что педагогическая составляющая корпоративных практик реализуется имплицитно. Для того, чтобы актуализировать позитивное влияние и обеспечить профилактику негативного влияния организационной среды на сотрудников, необходимы специальные управленческие действия. Они включают в себя постановку задач целенаправленного развития сотрудников, реализацию корпоративных ценностей в разных сферах и элементах организационной среды, расширение ситуаций взаимодействия сотрудников в организации. При этом необходимо ориентироваться не только на организационные цели, но и на актуальные для сотрудников жизненные задачи, соответствующие их профессионально-социальному статусу [13; 14; 15; 22].

Еще одним направлением психолого-педагогических исследований является изучение инновационной организационной среды. Исследования показали, что при реализации инновационных проектов возникают особые свойства организационной среды, влияющие на профессионально-личностное развитие сотрудников. Это влечет за собой прогнозируемые личностно-психологические риски (связаны с недостаточным уровнем профессиональной компетентности и развитием личностных качеств и свойств) и профессионально-организационные риски (связаны с недостаточным уровнем методического сопровождения профессиональной деятельности в новых условиях). Эти риски, являясь по существу психолого-педагогическими, предполагают применение психолого-педагогического инструментария для их преодоления [7; 16].

Таким образом, психолого-педагогический подход к изучению организационной среды позволяет рассматривать ее как совокупность внутренних материальных и идеальных условий жизнедеятельности организации, действующих внутри организации и имеющих потенциал позитивного и негативного влияния на развитие сотрудников. Упорядочить такое влияние и обеспечить его позитивный вектор (с точки зрения потребностей организации и с учетом потребностей сотрудников) возможно целенаправленными действиями менеджмента, которые по существу являются психолого-педагогическими (создают условия для развития работников).

Выводы

Проведенное исследование позволило достичь поставленной цели. Анализ научных подходов (управленческого, организационно-психологического, психолого-педагогического) к изучению организационной среды позволил выявить ее свойства, влияющие на профессионально-личностное развитие сотрудников.

Исследование показало, что организационная среда как совокупность внутренних материальных и нематериальных условий жизнедеятельности организации формируется менеджментом для достижения организационных целей. Она характеризуется упорядоченностью, регламентированностью, динамичностью. Влияние на профессионально-личностное развитие сотрудников осуществляется посредством формальных требований к их компетенциям. Современная организационная среда обуславливает необходимость готовности сотрудников к постоянному развитию своего профессионального потенциала.

В содержании организационной среды значительное место занимает система отношений между работниками, между работниками и руководителями, между работниками и организацией, которые обусловлены формальными и неформальными связями. Эти отношения характеризуются определенным уровнем доверия сотрудников к менеджменту и организации в целом. Доверие является свойством организационной среды, на формирование которого оказывают влияние кадровые практики и лидерство, основанные на провозглашаемых корпоративных ценностях и соответствующие ожиданиям сотрудников. Это свойство организационной среды обуславливает удовлетворенность сотрудников трудом, степень их корпоративной идентичности, характер их трудовой мотивации. Влияние организационной среды на профессионально-личностное развитие сотрудников происходит в разных ситуациях взаимодействия.

Организационная среда выступает фактором социализации сотрудников и имеет потенциал позитивного и негативного влияния на них. Интегративным свойством организационной среды является организационная культура, которая упорядочивает стихийное и относительно целенаправленное влияние организационной среды на сотрудников, задавая вектор их профессионально-личностного развития. Актуализация позитивного влияния и профилактика негативного влияния организационной среды на сотрудников обеспечивается созданием условий для целенаправленного развития и ценностной ориентации сотрудников в соответствии с корпоративными интересами и с учетом значимых для сотрудников жизненных задач.

Полученные результаты определяют перспективы настоящего исследования: изучение причин возникновения конфликтов в организационной среде и путей их преодоления; анализ психолого-педагогических особенностей организационной среды в различных корпоративных условиях; изучение обусловленности свойств организационной среды содержанием трудовой деятельности.

Библиография

1. Антоненко И.В. Психология личности: генезис доверия // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 1 (106). – С. 112-121.
2. Беннет Н., Лемуан Д.Д. VUCA: с чем едят и какая от этого польза [Электронный ресурс]//Harvard Business Review. – 2014. – Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/operatsionnoe-upravlenie/a13351/>.
3. Гайдамашко И.В., Войтикова М.А. Психологические факторы эффективного управления кадровой работой научной организации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2019. – № 4(49). – С. 16-25.
4. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Социологический анализ буржуазных теорий. – М.: Издательство «Наука», 1970. – 382 с.
5. Друкер П. Классические работы по менеджменту / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблицер, 2019. – 218 с.
6. Зинченко Ю.П., Бусыгина И. С. Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководите // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 89-95.
7. Киселёва О.О. Педагогические риски в управлении инновационной образовательной площадкой// Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – Т. 7. – № 6. – С. 82.
8. Кларин М.В. Инновационные практики обучения в организациях – ответы на вызовы XXI века. // Профессиональное и высшее образование: вызовы и перспективы развития: коллективная монография / Авторы-сост.: С.Н. Чистякова, Е.Н. Геворкян, Н.Д. Подуфалов. – М.: Эко-Информ, 2018. – С.147-156.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
10. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
11. Мануйлов Ю.С. Концептуальные основы средового подхода в воспитании [Электронный ресурс] // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – Т.14. – Серия: «Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика». – 2008. – № 1. – Режим доступа: <http://sreda-lab.narod.ru/index/0-11>.
12. Маркович Д. Ж. Социальная экология: моног. – М.: Изд-во Рос. ун-та Дружбы народов, 1997. – 433 с.
13. Мудрик А.В. Социально-педагогическая виктимология: монография / А. В. Мудрик, М. Г. Яковлева. – М.: МПГУ, 2021. – 396 с.
14. Мудрик А.В. Три культуры в школе: – симфония или дисгармония? //Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. – 2010. – №5. – С. 15-21.
15. Патутина Н.А. Социально-педагогическая концепция формирования организационной культуры корпорации. Монография. – М.: МГПУ, 2012. – 199 с.
16. Патутина Н.А. Социально-педагогические характеристики инновационной среды компании// Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – № 5(24). – С. 170.
17. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
18. Психотехнологии и психотехники профессионального развития личности/ К. А. Аветисян, С. В. Агафонова и др.; под ред. Л.М. Митиной, С. А. Подосинникова. – Астрахань: ИД «Астраханский университет», 2008.
19. Самоукина Н.В. Настольная книга директора по персоналу. – М.: Эксмо, 2009.
20. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции at work. Модели максимальной эффективности работы. – М.: НИРРО, 2005.
21. Теория и методика социального воспитания сотрудников в корпорации. Монография /Киселёва О.О., Кривошеин Н.В. и др. – М.: Научные технологии, 2018. – 416 с.

22. Шакурова М.В. Культура образовательной организации в контексте теории воспитательных систем // Известия ВГПУ. – 2017. – № 4 (277). – С. 48–51.
23. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000.
24. Bowen D. E., Ostroff C. (2004). Understanding HRMfirm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system // *Academy of Management Review*, 29, 203–221.
25. Eisenberger R., Cummins J., Armeli S., Lynch P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction // *Journal of Applied Psychology*, 82, 812–820.
26. Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D. (1986). Perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
27. Horney N., Pasmore B., O’Shea T. (2010) Leadership Agility: A Business Imperative for a VUCA World // *People & Strategy*, Volume 33/Issue 4, 33-38.
28. Kramer R.M. Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions // *Annual Reviews Psychology*. 1999. Vol. 50. P. 569–598.
29. Levinson H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization // *Administrative Science Quarterly*, 9, 370–390.
30. Perrow C. (1991). A society of organizations // *Theory and Society*. Vol. 20, 725.
31. Rhoades L., Eisenberger R. (2002) Perceived Organizational Support: A Review of the Literature // *Journal of Applied Psychology* Copyright 2002 by the American Psychological Association, Inc., 87(4), 698–714.
32. Sullivan J. VUCA: the New Normal for Talent Management and Workforce Planning [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.ere.net/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/>.
33. Zanini M.T.F., Migueles C.P. (2013) Trust as an element of informal coordination and its relationship with organizational performance // *Economia* 14, 77–87.
34. Osterloh M., Frey B.S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. // *Organization Science*. 11. (September–October (5)), 538–550.

APPROACHES TO THE STUDY OF THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT: PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ANALYSIS

Voitikova M.A.

MIREA – Russian Technological University

Abstract. At present, the problems of research related to various aspects of the living conditions of modern organizations are becoming relevant. One of the areas of such research is the study of the organizational environment. In science, there is a wide layer of research into the internal environment of the organization, which includes material and social components. At the same time, a comprehensive study of the properties of the organizational environment, characterizing it as a psychological and pedagogical phenomenon, is not represented in science.

Based on this, the purpose of this article is to identify the properties of the organizational environment that affect the professional and personal development of employees of the organization.

The method of achieving the goal is the analysis of approaches to the study of the organizational environment, presented in the management sciences, in psychology, in pedagogy.

The study showed that the managerial approach to the study of the organizational environment describes it as a set of material and non-material factors operating within the organization, created as

a result of management actions to achieve organizational goals. Its important property is a high level of order. The main mechanism of influence of the organizational environment on the professional and personal development of employees are formal requirements.

Another group of studies of the organizational environment reflects the organizational-psychological approach. Such studies are based on the idea that an organization as a social community has a number of specific properties and processes that determine the group and individual behavior of its members. Analysis of studies has shown that an important property of the organizational environment is trust. It is influenced by personnel practices and leadership based on the proclaimed corporate values and consistent with the expectations of employees.

The organizational environment acts as a factor in the socialization of employees and has the potential to positively and negatively influence them. Updating the positive impact and preventing the negative impact of the organizational environment on employees is ensured by creating conditions for the purposeful development and value orientation of employees in accordance with corporate interests and vital tasks that are significant for employees.

Keywords: organization, organizational environment, professional and personal development of employees; trust, organizational relationships.