

Региональная общественная организация ученых:
БАЛТИЙСКАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ
Отделение практической психологии и социальных технологий
Международная секция БПА

ВЕСТНИК
БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ

Вып. 90. – 2009 г.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И
СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Редакционная коллегия выпуска:

Волков И.П., Оганян К.М., Грановская Р.М., Советова О.С., Соловьева Е.А.,
Годлиник О.Б., Рудкевич Л.А., Артемьева В.А., Саакян А.К.

Ответственный за выпуск:

Ученый секретарь ОПП и СТ, кандидат психологических наук, доцент кафедры
практической психологии СПбГАСУ Артемьева В.А.
Компьютерная верстка Этинговой В.А.

Редакция вестника:

Главный редактор – **И.П. Волков**
Зам. главного редактора – **К. М. Оганян**
Уч. секретарь – **В.А. Артемьева**

Адрес редакции вестника:

190005, Санкт-Петербург, ул. 2-я Красноармейская, д.4.
СПб ГАСУ. Кафедра практической психологии
Тел. (812) 575 – 05 – 05
E-mail: veronik_@bk.ru
E-mail:eva4707@mail.ru
www.baltacademy.ru

В36 © *Балтийская Педагогическая Академия*
© *К.М.Оганян*

Печатается в авторской редакции, на средства авторов выпуска
и членские взносы ОПП и СТ БПА

В43162014 – 75 Без объявления
С 96(03) – 2009

УДКВ36-85029-080

«ВЕСТНИК БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ»
Научное издание (сокращенное название: «Вестник БПА»)

Основан в июле 1995 года
в г. Санкт-Петербурге

Гос. Лицензия ЛП СПб
№ 78-005832. Рег.2160\2000

Международная регистрация:

ISSN 1818-6467 (Vestnik BPA)

Подписано к печати 12.03.2009 г. Печать ризографическая. Зак. 01. Тираж 300 экз.
Формат бумаги 210x297. Изд. БПА

СОДЕРЖАНИЕ

От редакции.....	6
------------------	---

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

Оганян К. М., Оганян К. К. Закономерности и принципы социальной технологии	7
Акопян А. Р. Социальные отклонения в обществе	11
Верминенко Ю. В. Применение концепции «публичных арен» С.Хилгартнера и Ч. Боска как теоретико-методологической базы изучения социальных проблем современного общества.....	14
Акопян Е. А. Демографический кризис в современной России и его последствия	17
Соловьева Е. А. Понятие экологического сознания и подходы к его формированию.....	19
Агаджанян С. А. Подсознательное в образах Г. Мари.....	22
Слободской А. Л. Профессиональная маргинализация в транзитарных обществах	29
Казымов Ф. А. Характеристика эффективности социального развития организации.....	31
Лебедева С. А. Комплексная оценка экономического конфликта. Положительные и отрицательные последствия.....	34
Самойленко К. С. Экологическая безопасность как глобальная проблема.	36
Семерикова А. А. Особенности российского менталитета	37
Бразевич Д. С. Методы индустриальной психотехники в социальном управлении в Советской России 20–30-х годов XX века	40
Андреева Д. А. Российские энтузиасты НОТ о социальных факторах повышения производительности и культуры труда по работам А. К. Гастева, П. М. Керженцева, Н. А. Витке	43
Маргарян В. Т. Современная модель развития экономики Армении.....	47

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Балькова К. А. Управленческая решетка Блэйка и Моутона.....	51
Артемьева В.А. Некоторые психологические аспекты кадрового менеджмента в период кризиса.....	53
Киричук Т. В. Управление человеческими ресурсами в современных социально-экономических условиях	56
Федоров Д. А. Эдгар Шейн и его вклад в развитие концепции управления корпоративной культурой организации.....	58
Горбунова С. А. Социокультурные основания организации системы кадрового менеджмента на современных предприятиях.....	61
Суворова М. В. Корпоративная культура и ее роль в управлении высшим	

учебным заведением: социологический аспект.....	63
Слободской А. Л., Саакян А. К. Управление нормативным поведением в организациях.....	66
Жумбаева О. Р. Роль руководителя в работе с персоналом.....	68
Иванова Э. А. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат в коллективе	71
Морева Н. В. Особенности решения управленческих вопросов в сфере недвижимости.....	74

РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Богаткина А. А. Отношение студентов к образованию как социально значимой ценности	76
Цымлов В. Ф. Проблема ориентации российской молодежи: чему отдать предпочтение.....	77
Винокурова Н. А., Мезенцева Е. Б. Балльно-рейтинговая система как стимулирующий механизм управления качеством образования в вузе.....	81
Волкоморова М. Л. Роль молодежного самоуправления воспитательной деятельности вуза (на примере СПбГИЭУ)	83
Остякова Г. А. Значение аутентичных материалов в социально-профессиональной адаптации студентов	86

ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Дворцова Е. В., Киенко Е. В. Психологические условия самоактуализации личности в профессии продавца.....	89
Монгуш Ч. Н. Особенности профессионального самоопределения студентов технических и экономических специальностей.....	93
Елфимов С.О. Самооценка личностной креативности сотрудников ВПК... ..	96
Дворцова Е. В., Чувашова И. А. Взаимосвязь эмпатии и эмоционального выгорания в профессиях типа «Человек-человек» на разных стадиях профессионализации.....	100
Городков О. С. Специфика социологического обеспечения управленческой деятельности в высшем учебном заведении	104
Игнатьев А. И. Забастовки: виды и причины.....	107
Кочеткова Е. Б. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях Японии	110
Овчинникова Е. М. Мотивация персонала в организации в современных условиях	113
Сафонова О. М. Анализ факторов управления трудовой мотивацией преподавательского состава вуза.....	116

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Троицкая И. В. Психологическая работа в деятельности по опеке и попечительству.....	118
--	-----

Андреев В. В., Резников В. И. Механизмы развития регионального образования в особых экономических зонах Российской Федерации.....	122
Покровский Б. Н. Социальное здоровье в педагогическом контексте.....	125
Козлов И. М., Савельева И. Н., Игнатова Е. В. Проблемы и перспективы развития науки и образования в высших учебных заведениях физической культуры	128

НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ И ДОКЛАДЫ

Андреев В. В. Всемирная торговая организация и развитие образования в России	131
Лобанова Ю. И. Некоторые результаты апробации авторской методики по оценке тактики психологического воздействия.....	135
Комаревцева Е. А. Структура и функции Я позиции в оценке ситуаций.....	138
Елфимов С. О., Гаврилюк В. Я. Психологическая и физическая зависимость, купирование абстиненции.....	143
Анисимова Е. Г. Содержание и основные закономерности обеспечения социальной безопасности гражданского общества.....	145
Резников В. И., Андреев В. В. Образовательное и экономическое пространство Российской Федерации в условиях реформирования.....	148
Канаян К. Г. История армянского народа и его перспективы в условиях социальных потрясений.....	153
Ли Г. Г. Вандализм и его мотивы.....	156
Покровская Н. Н. Социальная ответственность фирмы	158

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Mkrtichyan A. Occupational rating in the context of modernization of Armenian society	163
Бахшян А. Ж. Институт семьи в системе социальных отношений современного российского общества	171
Цирис И. Особенности преподавания в средних школах в Израиле.....	187
Атанесян А. В. Современная пропаганда: определение, анализ, методы применения	179
Авторы	190
Информация, объявления	193
Рекомендации по оформлению статей	194

25 февраля 2009 года после тяжёлой и продолжительной болезни на 53-ем году ушла из жизни наша коллега и товарищ, член Балтийской Педагогической Академии, доцент кафедры практической психологии

ЕРМАК ЕЛЕНА СТАНИСЛАВОВНА



Вся трудовая деятельность Елены Станиславовны была связана с практической психологией.

После окончания в 1979 году факультета психологии Ленинградского государственного университета она работала практическим психологом в центре профориентации школьников. В 1990 году пришла работать в ЛИСИ ассистентом на недавно образованную кафедру практической психологии СПбГАСУ.

Ермак Е.С. принимала участие в разработке основных программ по дисциплине «Психология и педагогика» для разных специальностей. Является соавтором 7 коллективных монографий, одна из которых рекомендована Государственным комитетом по высшему образованию в качестве учебника для студентов высшей школы. Ею написано более 10 учебно-методических и научно-методических работ по основному и дополнительным курсам.

В 1998 году защитила диссертацию, в 2000 году получила звание доцента по кафедре практической психологии.

Е.С. Ермак успешно осуществляла большую организаторскую и научно-методическую работу на кафедре, является разработчиком учебно-методического обеспечения преподавания психологических дисциплин студентам заочного обучения, автором и соавтором значительного количества научных и научно-методических работ и учебных пособий, в числе которых учебники по психологии для технических вузов

Многолетний труд Е.С. Ермак отмечен грамотами и благодарностями по кафедре и университету.

Эрудиция, интеллигентность, готовность помочь, требовательность и доброжелательность отличали Е.С. Ермак в общении с коллегами и студентами.

Светлая память о Елене Станиславовне навсегда останется в наших сердцах.

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ

Оганян К. М., Оганян К. К.

Социальная технология раскрывает и стремится реализовать в практике управления закономерности создания и преобразования социокультурных объектов. При этом, учитывая сложную (системно-жизненную, естественно-искусственную и так далее) природу этих объектов, она использует как «искусственные», так и «естественные» средства регуляции их поведения.

К числу так называемых искусственных средств относятся, в частности, результаты социологической диагностики, социальные прогнозы, социальные проекты и программы, различные социальные новшества и соответствующие им технологии. Их искусственный характер обусловлен тем, что в них представлены сознательные цели и замыслы социальных технологов, включенных в систему управленческой деятельности. Искусственные средства регуляции социальных объектов, применяемые в социальной технологии, можно условно разделить на средства:

- связанные с созданием и использованием информационных методов в социальном управлении (анализ, диагностика и прогнозирование);
- предназначенные для построения (конструирования) социальных объектов (целеполагание, проектирование и программирование);
- ориентированные на внедрение социальных новшеств, проектов и так далее (консультирование, экспериментирование, инноватика и пр.).

Им соответствует три типа социальных технологий:

- информационные технологии,
- технологии социального конструирования и планирования,
- технологии реализации социальных проектов.

Сфера применения искусственных средств социотехнологического воздействия в обществе достаточно широка. Однако, сам ход осуществления социально-экономических и политических реформ в нашей стране свидетельствует все больше о стихийном и неосознанном использовании этих средств, что неизбежно приводит к рассогласованию управленческой деятельности на всех уровнях структурной организации общества. Вместе с тем, в тех случаях, когда социальная политика формируется преимущественно рациональным путем, исходя только из умозрительных представлений и предпочтений реформаторов, наблюдается тенденция к разрыву идеального и реального пространств институционализации структур общества. Следствием этого может быть недоверие или индифферентное отношение значительной части населения к политике осуществляемых реформ, рост социальной напряженности в отдельных регионах страны. В качестве примера можно привести периодически возникающие конфликты между центром и периферией, забастовки шахтеров и других ущемленных в социальном плане категорий населения [2, 3].

Однако, негативные тенденции в процессе институционализации новых

структур общества, связанные с применением искусственных средств социотехнологической деятельности, объясняются не только субъективными причинами (некомпетентностью руководства, недостаточным профессионализмом социальных инженеров, участвующих в проведении реформ и другими), но и существующими ограничениями в их использовании. Так, например, для того, чтобы сформировать эффективно работающую и жизнеспособную управленческую команду, недостаточно отобрать специалистов, совместимых между собой по своим психологическим склонностям и способных выполнять поставленные перед ним задачи. Такая команда, будучи отобранной на основании специальных критериев и методик, вряд ли сможет направлять и координировать деятельность организации, если при ее создании не будут учтены и использованы «естественные» факторы развития организации (культурные ценности, традиции, нормы неформального общения и так далее).

Отсюда можно сделать вывод о том, что для успешного и эффективного функционирования социальных объектов, создаваемых или преобразуемых посредством социотехнологической деятельности, необходимы не только искусственные, но и естественные регуляторы (средства). В качестве последних выступают, как правило, сложившиеся в ходе эволюции той или иной социальной системы социокультурные образцы (культурные традиции, нормы, ценностные ориентации). На уровне вновь создаваемой организации они проявляются в виде утверждений норм и правил, господствующих в более широкой организационной системе. Социотехнологическое воздействие при помощи естественных средств регуляции осуществляется, с одной стороны, путем приспособления принятых в данном социокультурном пространстве ценностей и нормативных ориентации к потребностям (функциям) проектируемой организационной системы, либо, с другой стороны, путем использования спонтанно возникающих культурных образцов в качестве «пусковых механизмов» при создании конкретного социального объекта (например, признание и конститутирование неформальных отношений, складывающихся внутри организации или по поводу ее создания) [4].

Естественно-искусственная природа социальных институтов и организаций как объектов социальной технологии предполагает актуализацию и выбор соответствующих средств регуляции. В зависимости от специфики объекта и решаемых задач социальная технология должна привлекать искусственные, либо естественные средства его регуляции. Такой подход требует комбинированной методологии социотехнологической деятельности, разрабатываемой в рамках институционального подхода. Она должна сформулировать некоторые общие положения, относящиеся к возможностям преобразования социальных объектов при помощи адекватных их природе средств. На данном этапе развития социальной инженерии эти положения будут иметь, скорее всего гипотетический характер. Попытаемся их сформулировать, не претендуя на полноту охвата всех возникающих при этом методологических и практических проблем.

1. При помощи «искусственных» средств регуляции (целеполагания, проектирования и пр.) можно создать непосредственно лишь искусственные элементы, органы или объекты. Другими словами, формальные цели приводят, в основном или преимущественно, к формальным результатам. В более общей или опосредованной связи искусственные средства регуляции могут служить причиной возникновения естественных, спонтанных процессов в проектируемых или

трансформируемых социальных системах. Отсюда следует, например, что рыночные институты общества нельзя сформировать исключительно рациональным путем. В качестве предпосылок самосовершающиеся процессы, внешним проявлением которых считается, как известно, игра стихийных сил в рыночной системе. Поэтому социотехнологическое воздействие на состояние экономических институтов с целью их преобразования в рыночные предусматривает включение в экономические реформы спонтанных процессов и механизмов при помощи естественных средств регуляции.

2. Искусственно-идеальный объект (проект, план и так далее) преобразуется вначале в искусственно-реальную (формальную), а затем в искусственно-естественную и реальную систему в процессе принятия и дальнейшей реализации управленческого решения, соединяющие в себе искусственные и естественные средства регуляции. Данное положение относится к характеристике первого типа институциональных изменений, обоснованных в социальной инженерии, а именно - проектировании новых социальных объектов. Второй тип изменений связан, как известно, с преобразованием уже существующих социальных объектов с учетом логики их развития.

В принятой нами терминологии его можно представить следующим образом: соотношение искусственных и естественных элементов внутри трансформируемой системы находится в прямопропорциональной зависимости от характера средств управленческого воздействия (естественных и искусственных средств регуляции). Иными словами, чем сильнее искусственное воздействие на социальный объект и чем шире применяются искусственные средства регуляции в процессе управления, тем больший удельный вес искусственных элементов в нем возможен [1, 15].

При этом становятся возможными четыре основных варианта преобразования социальных объектов:

- переход системы из искусственно-естественного состояния в естественно-искусственное состояние и наоборот;
- переход системы из естественно-искусственного состояния в естественное (например, прекращение юридического существования организации в связи с ее реформированием при сохранении прежней неформальной структуры);
- переход системы из естественно-искусственного состояния в преимущественно искусственное (например, прекращение реальной жизни организации при сохранении ее формально-юридического статуса);
- переход системы из искусственно-естественного в естественное или искусственное состояние (в данном случае изменяется лишь характер преобразований).

Для управления процессами институционализации в современном обществе характерны прежде всего первые два варианта преобразования социальных объектов. При создании или преобразовании общественных структур и организаций предпочтение отдается, как правило, «естественным» средствам социальной регуляции, которые концентрируются главным образом в жизненном мире (сфере частных интересов и отношений людей). Использование этих интересов в целях трансформации или изменения социальных объектов и систем является важным требованием социотехнологической деятельности.

3. В зависимости от типа создаваемых или преобразуемых институциональных объектов требуется та или иная методология

социотехнологической деятельности. Объекты современного общества (организации, институты, группы и так далее) характеризуются, как известно, более сложной организацией, плюрализмом, автономностью, избирательной активностью и неопределенностью внешней среды их существования. По сути дела современное (и, в особенности, гражданское) общество есть коалиция автономных субъектов, осуществляющих свою деятельность на основе общезначимых ценностей, норм и традиций, то есть естественных регуляторов человеческого поведения. Эти институты и организации относятся к преимущественно естественно-искусственным объектам. Они являются достаточно гибкими, изменчивыми и «мягкими» системами, требующими соответственно применения «мягких» методов и средств социотехнологической деятельности. К ним практически неприменимы «жесткие» методы, характерные для управления административными, унитарными системами в авторитарном или тоталитарном обществе.

Рассматривая проблемы управления институциональными изменениями, представители теории социальных колебаний так описывают соотношение между использованием «мягких» и реализацией «жестких» методов управления:

- если поперечная волна социальных изменений идет влево (например, демократизация), то требуется усиление внимания к «мягким» методам, а если вправо (например, автократия и бюрократизация), то - к «жестким»;
- если продольная волна социальных изменений идет на «подъем» (к примеру, экономический рост), то требуется сместить акценты в управлении к «мягким» методам, а если она идет на «спад», то соответственно - к «жестким».

Итак, для эффективного управления институциональными изменениями в организации и в обществе вообще социальная инженерия должна найти в каждый конкретный исторический момент своеобразное динамическое соответствие между характером этих изменений и средствами управленческого воздействия (принципами, методами, технологиями и пр.) [5,10].

В процессе обеспечения управленческой деятельности социальная инженерия должна учитывать структурную организацию изменяемых или преобразуемых социокультурных объектов, в т.ч. соотношение культурных, личностных и социально-организационных компонентов. С этой целью нами разработаны следующие **принципы**:

- **принцип единства социальных, культурных и личностных изменений** (он означает, что при построении или изменении социальных институтов или организаций необходимо учитывать весь комплекс изменений, соотнося с ними саму логику социоинженерной деятельности, ее этапы и функции);

- **принцип опережающего развития культуры по отношению к социальной организации** (подсистеме) того или иного института (он гласит: новые социальные институты и организации могут создаваться лишь при условии созревания культурных предпосылок и путем отбора наиболее жизнеспособных социокультурных образцов; при этом исключается прямое копирование и перенесение на национальную почву образцов иной культуры без их предварительной адаптации и ассимиляции в рамках сложившихся институциональных структур);

- **принцип пропорционального и сбалансированного развития**

личностной и социальной сфер институциональных объектов (он предполагает прежде всего учет менталитета людей, вовлекаемых в преобразовательные процессы, анализ их социально-экономического положения и жизненных ориентации);

- **принцип постепенности** (поэтапности) и частичности (локальности) институциональных изменений (он отрицает возможность широкомасштабных и радикальных изменений социальных институтов и организаций);

- **принцип субсидиарности**, согласно которому решение проблем управления институциональными изменениями в организации или обществе в целом должно приниматься на максимально низком уровне и «снизу-вверх».

Литература

1. Оганян К. М. Социальная технология. СПб.: СПбГИСЭ, 2008.
2. Социальные технологии и современное общество: Сборник научных трудов. Под ред. К. М. Оганяна. СПб.: СПбГИЭУ, 2003. Вып.1.
3. Социальные технологии: теория и практика: Сборник научных трудов. Под ред. К. М. Оганяна. СПб.: СПбГИЭУ, 2003.
4. Социальные технологии и современное общество: Сборник научных трудов. Под ред. К. М. Оганяна. СПб.: СПбГИЭУ, 2005. Вып. 2.
5. Социальные технологии и современное общество: Сборник научных трудов. Под ред. К. М. Оганяна. СПб.: СПбГИЭУ, 2007. Вып. 3.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТКЛОНЕНИЯ В ОБЩЕСТВЕ

Акопян А. Р.

Социализация приобретает свою целостность при достижении личностью социальной и нравственной зрелости. В этом случае человек обретает интегральный социальный статус. Однако в процессе социализации возможны отклонения, дезинтеграция индивида. Такие явления называются девиантным (отклоняющимся) поведением, а людей, которые следуют такому поведению, называют девиантами. К ним относятся: преступники из молодежной среды, убийцы, отшельники, грешники, святые, гении, художники-новаторы и т. д.

К отклоняющемуся от общепринятых норм поведению относятся: правонарушения, пьянство, наркомания, проституция, самоубийство, пристрастие к азартным играм, бюрократия и пр. Это политика уйти от общества, от решения жизненных проблем, преодолеть состояние неуверенности и беспокойства. Девиантность определяется соответствиями и несоответствиями поступков социальным ожиданиям. Один человек может иметь отклонения в социальном поведении, другой – в структуре своей психики, третий одновременно в том и другом. Можно наблюдать личностную дезорганизацию и групповые отклонения в поведении людей. Личностная дезорганизация (индивидуальное отклонение) возникает тогда, когда отдельный индивид отвергает нормы своей субкультуры. Например, молодой человек из благополучной семьи может отвергнуть нормы и встать на преступный путь.

Но отклоняющееся поведение имеет не только негативный характер, но и

позитивный. Оно может выступать как стремление личности к превосходству, к новому самоутверждению в социально-полезных видах деятельности. Это может быть героизм, альтруизм, самопожертвование, сверх-трудолюбие, высочайшая преданность, выдающееся научное открытие, изобретение и т. д.

В нормально развивающемся обществе 10–12% населения приходится на отрицательную девиацию и столько же на положительную. Оставшаяся часть – немногим более 70% населения составляют люди без отклонений в поведении [1].

Групповые отклонения рассматриваются как коллективное поведение членов девиантной группы и их заинтересованное отношение к собственной субкультуре. Подростки из трудных семей ведут «подвальный образ жизни», который осуждается нормативной доминирующей моралью общества. У молодых людей свои правила, нормы и культурные комплексы. В данном случае мы имеем дело с групповым отклонением, доминированием собственной «подвальной» культуры, пересечением множества субкультур, привнесенных индивидуальными девиантами.

Становление личности девианта проходит два этапа:

- первичное отклонение, когда поведение в целом соответствует культурным нормам, ошибки незначительны, поступки терпимы, и они представляют собой результат лишь отдельных проявлений отрицательных акцентуаций характера индивида, в данном случае совершаемые индивидом отклонения вполне терпимы и еще не называются девиантными;

- вторичное отклонение, когда индивид совершает уже существенные отклонения от принятых в данной группе норм и его действия квалифицируются как девиантные, к нему приклеивается ярлык девианта, что зачастую становится поворотным пунктом в его судьбе.

Совершивший первичное отклонение индивид продолжает жить по-прежнему, без особых изменений. Он занимает тот же социальный статус, выполняет те же роли. Но ситуация резко меняется, когда индивид получает ярлык девианта. Многие социальные связи сразу прерываются, престиж и статус падают, возможна даже изоляция от социальной группы. Такой человек может быть отстранен от любимой работы, профессии. Другими словами, вторичные отклонения, как правило, изменяют весь жизненный сценарий человека. Могут создаваться условия для повторения акта отклоняющегося поведения. Индивид становится уязвимым, другие девианты начинают использовать факт индивидуального отклонения, отдаляя все более и более человека, попавшего в беду, от общества и прививая ему нормы и ценности своей субкультуры. В то же время к человеку начинают применяться более жесткие меры социального контроля.

В любом обществе, или на различных этапах его исторического развития вырабатываются свои критерии оценки поведения сограждан или групп людей. Одни отклонения могут осуждаться, другие – поощряться. Такой девиант, как странствующий монах, в одном обществе считается святым, а в другом – никчемным бездельником. В нашем обществе герои, выдающиеся ученые, известные артисты, лидеры, защитники Отечества – это социально одобряемые девианты. При этом акценты социальной поддержки меняются. Если, например, появляется потребность в защите страны, то на первое место выходят военные полководцы, в другое время – политические лидеры, деятели культуры или ученые [2].

Для отдельных статусов и ролей существуют свои оценки со стороны, а для других – другие оценки. Например, такое свойство личности, как

«сверхинтеллектуальность», не всегда приводит к социальной поддержке. Для ученого, культурного деятеля она необходима, а для актера, спортсмена, бухгалтера, политического лидера, министра менее необходима, а в отдельных случаях даже является помехой. Фактор «сверхинтеллектуальности» не популярен в народе. Больше ценится твердый мужской характер, волевая личность, практическая ориентация. Преобладание подобных качеств в человеке воспитывает время, историческая эпоха.

Личностные качества и свойства способствуют возвышению человека, усилению его положительной девиации. Например, мужество и отвага открывают солдату путь к успеху, признанию, но они не столь важны для художника или поэта. Общительность, твердость характера в трудных ситуациях необходимы политику и предпринимателю, но не имеют особого значения в творческом пути писателя, художника или ученого.

Общественное мнение выработало множество традиционных стереотипов восприятия индивидуальных качеств, которые способствуют утверждению индивида в различных сферах деятельности. Например, ученый должен якобы быть отрешенным от окружающих, несколько странным, эрудированным и оригинальным; артист должен обладать фантазией, быть раскованным, живым и общительным. Данные стереотипы являются фикциями, заведомо ложными, но создаются для самооправдания и рекламы профессии или рода деятельности. Но, тем не менее, в них есть и доля истины.

Личностные качества – это важный фактор достижения превосходства, а зачастую даже самый важный. Неслучайно многие великие люди обладали теми или иными выдающимися личностными качествами. Безусловно, что не только социальная поддержка, но и высокие мотивы движут великими делами людей. Мотивы – это побуждения к совершению поведенческого акта, действия. За любым действием скрыты определенные цели-желания, компенсация за прошлые неудачи, нереализованные возможности, обиды, физические недостатки, несправедливое к себе отношение. Такова природа человека, его стремление к превосходству над самим собой и доминированию над другими.

Существует точка зрения, что Наполеон имел высокую мотивацию к достижению успеха и власти над людьми в результате одиночества, испытанного им в детстве. Непривлекательные внешние данные и отсутствие внимания и оценки со стороны окружающих в детстве стали основой для сверхмотивации Ричарда III. Николло Паганини постоянно стремился к признанию и славе в результате пережитой им в детстве нищеты и незаслуженных обид со стороны родителей и сверстников. Известно, что агрессивность у человека часто проявляется из-за сверхстрогости родителей. Таким образом, чувство незащитности, замкнутости, возмущения или враждебности помогает иногда найти выход в индивидуальных усилиях, направленных на личностные достижения.

Литература

1. Кончанин Т. Л., Подопригора С. Я., Яременко С. Н. Социология. Ростов-на-Дону. Феникс, 2007. 477 с.
2. Кравченко Л. И. Социология. М.: Проспект, 2005. 533 с.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ «ПУБЛИЧНЫХ АРЕН» С.ХИЛГАРТНЕРА И Ч. БОСКА КАК ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ БАЗЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Верминенко Ю. В.

Известно, что подход к интерпретации социальных проблем, детально разработанный Г. Блумером, М. Спектором, Дж. Китсьюзом и др., отвергает теорию, согласно которой социальные проблемы – это объективно существующие социальные условия, в большей или меньшей степени имеющие вредные последствия. Вместо этого утверждается, что социальные проблемы существуют в зависимости от того, как они воспринимаются и определяются обществом. По сути дела объективные условия становятся проблемами, когда в общественном сознании на них «навешивается» некий «ярлык» – «социальная проблема». Именно такую интерпретацию социальной проблеме дают С. Хилгартнер и Ч.Боск в концепции «публичных арен». Они пишут: «Социальная проблема – это предполагаемое условие или предполагаемая ситуация, на которое или которую действующие лица (по крайней мере, некоторые) «наклеивают ярлык» проблемы на аренах публичного дискурса и действия, определяя их как вредные и формулируя это определение тем или иным образом» [с. 40,1]. Авторы данной концепции в процессе ее создания использовали обширный круг положений теоретических работ, посвященных концепции исторических стадий развития социальных проблем [3], теории организационных сетей [4], неоднократно обращались к работам теоретиков «мобилизации ресурсов» [5], а также к литературе, касающейся интерпретативных процессов в СМИ[6]. Для нас концепция С.Хилгартнера и Ч. Боска является теоретико-методологической основой в эмпирическом исследовании по изучению процесса конструирования социальных проблем на публичных аренах в современном российском обществе. Рассмотрим подробно понятийный аппарат, используемый в данной концепции. Анализируя рост и упадок социальных проблем, С. Хилгартнер и Ч. Боск используют следующие понятия: публичные арены, пропускная способность, конкуренция, принципы отбора, институциональные ритмы, функционеры.

С. Хилгартнер и Ч. Боск рассматривают рост и упадок социальных проблем не с позиции исторических стадий их развития, а с точки зрения процесса конкуренции между ними. Они опираются на тезис о том, что «общественное внимание является дефицитным ресурсом, распределяемым посредством конкуренции в системе публичных арен» [с. 21,1]. Сами же публичные арены представляют собой ряд социальных институтов и организаций, обеспечивающих жизнедеятельность общества. Примерами публичных арен могут служить исполнительная, законодательная и судебная ветви власти, средства массовой информации, научные сообщества, профессиональные общества, частные фонды, религиозные организации и т. д. Таким образом, С. Хилгартнер и Ч. Боск считают, что социальные проблемы, а точнее их коллективное определение, существуют не в обществе, как таковом и даже не в общественном мнении, а именно на конкретных, перечисленных выше публичных аренах. Несмотря на то, что между публичными аренами существует множество различий, они все обладают двумя характерными чертами: пропускной способностью и принципами отбора. Несмотря

на то, что существует огромное множество социальных проблем, лишь некоторые из них циркулируют на аренах публичного дискурса. Как считали С. Хилгартнер и Ч. Боск «именно это несоответствие между числом потенциальных проблем и размером публичного пространства для обращения с ними наделяет конкуренцию между проблемами столь решающим значением для процесса коллективного определения» [с. 26,1]. Именно пропускная способность арены ограничивает число проблем, которые одновременно выдвигаются и обсуждаются в ее пространстве. А, следовательно, конкуренция между проблемами зависит от пропускной способности арен. В данном случае имеет место обратная корреляция. Чем меньше пропускная способность арены, тем больше выражена конкуренция между проблемами, выдвигаемыми на эту арену.

Пропускная способность существует не только на институциональном, но и на индивидуальном уровне. Авторы концепции «публичных арен» для обозначения отдельно взятых индивидов и их групп, которые выдвигают утверждения-требования, то есть публично представляют социальные проблемы, используют термин «функционеры». По их мнению, все функционеры обладают некими ресурсными ограничениями, которые влияют на пропускную способность самих функционеров (индивидуальный уровень) и пропускную способность каждой публичной арены (институциональный уровень). С. Хилгартнер и Ч. Боск считают (и мы с ними полностью согласны), что «отбор людьми социальных условий, причиняющих им беспокойство, определяется их «главным статусом»» Поэтому ресурсными ограничениями на индивидуальном уровне являются не только количество материальных средств и времени, которые функционеры способны выделить на социальные вопросы, но и «размеры «лишнего сострадания», которое они могут найти у себя в отношении вещей, находящихся за пределами их обычных непосредственных забот в рамках их социального статуса» [с. 28,1] Индивидуальная пропускная способность структурирована социально. Это обозначает, что экономические и политические тенденции влияют на ресурсные ограничения. Однако, чем больше личным значением обладает та или иная проблема для функционера, тем больше «лишним состраданием» относительно этой проблемы обладает и он сам. С. Хилгартнер и Ч. Боск объясняют это тем, что люди, принадлежащие к разным социальным слоям общества, живут в непохожих условиях и склонны беспокоиться по поводу отличающихся друг от друга социальных явлений. Диапазон ресурсных ограничений пропускной способности на институциональном уровне так широк и неоднозначен, что требует детального анализа, чему и будет посвящен следующий параграф работы.

Для всех публичных арен, как считают С. Хилгартнер и Ч. Боск, характерна одна общая черта – наличие некой совокупности принципов отбора, которые определяют какие из социальных проблем, выдвигаемых функционерами, выдержат конкуренцию. Принципы отбора для всех публичных арен одинаковы: драма, новизна и насыщение, культурные и политические предпочтения, организационная характеристика арены. Рассмотрим их более подробно. Принцип драмы заключается в том, что официальные факты излагаются в эмоциональном контексте. Причем, чем более просто изложена информация, просты и кратки формулировки и в тоже время, чем более они эмоционально и драматично окрашены, тем больше вероятность описанной проблеме выдержать конкуренцию на аренах. Причем, драматичность проблемы должна постоянно обновляться за

счет новых фактов. Иначе проблема не выдержит конкуренции, будет испытывать упадок интереса к ней или вовсе исчезнет из поля публичного дискурса. В тоже время, если происходит насыщение арен многочисленными эмоционально окрашенными утверждениями, фактами или имеет место «длительная бомбардировка общественности сообщениями о родственных проблемах» [с. 42,1], то социальная проблема будет дедраматизирована и не выдержит конкуренции.

Принцип «новизны и насыщения» тесно переплетается с выше рассмотренным принципом «драма». Новизна в изложении утверждений, фактов в сочетании с эмоционально окрашенной риторикой способна поддерживать конкурентоспособность проблемы довольно продолжительный период. Новизна и насыщение тесно связаны между собой. Рассматривая принцип «насыщения» обратимся к тексту выше изложенного абзаца.

Каждой арене присуще множество организационных (то есть касающихся ее структуры и функционирования) и культурных черт, которые оказывают влияние на пропускную способность арены и, соответственно, конкуренцию между проблемами на этой арене. Как считают С. Хилгартнер и Ч. Боск, принцип борьбы за новизну тесно связан с организационной характеристикой арен, поскольку она влияет на темп и ритм представления социальных проблем. «Каждая арена имеет свойственные ей расписания или образцы распоряжения временем, которые задают определенный ритм организационной жизни. Этот ритм может распространяться и на действия, предпринимаемые в рамках этой арены с социальными проблемами» [с. 32,1].

На пропускную способность всех институциональных арен оказывают влияние культурные и политические предпочтения. Как выяснили С. Хилгартнер и Ч. Боск, конкурентоспособность отдельно взятой проблемы резко возрастает, если она соответствует основным культурным стереотипам или обладает важным значением для влиятельных политических кругов.

Хотелось бы отметить важность тезиса авторов концепции «публичных арен» о том, что, если социальная проблема растет в рамках одной арены, есть большая доля вероятности, что она завладеет довольно быстро и другими аренами. А это означает, что «проблемы, ставшие предметом пристального общественного внимания и приобретшие статус крайне важных и известных, могут господствовать не на одной арене публичного дискурса, а на многих» [с. 36,1]. Таким образом, используя концепцию С. Хилгартнера и Ч. Боска, как теоретико-методологическую базу для изучения социальных проблем, представляется возможным анализировать не только динамику конструирования различных социальных проблем в рамках публичного дискурса, но и рассматривать процесс конкуренции между самими публичными аренами. А также пытаться найти ответ на вопрос о том, существуют ли проблемы, которые не только не конкурируют друг с другом, а, наоборот, способствуют росту друг друга, и, что из этого следует.

Литература

1. Хилгартнер С., Боск Ч. Рост и упадок социальных проблем: концепция публичных арен // Средства массовой коммуникации и социальные проблемы: Хрестоматия / Пер. с англ., сост. И. Г. Ясавеев. Казань: Казанский университет, 2000.
2. Симонова Т. М. Социальные проблемы в социологии и в социальной работе: определение, анализ, решение. СПб: Роза мира, 2005.
3. Blumer H. Social problems as collective behavior / Social problems, Vol. 18(1971; Spector M., Kitsuse J. Social problems: A Re-formuiation / Socil problems, Vol. 21(1977).

4. McCarthy J. Resource mobilization and social movement: a partial theory / American journal of sociology, Vol.82 (1977).
5. Laumann E. An organization approach to state police formation: a comparative study of energy and health domains / American sociological review. Vol. 50 (1985).
6. Gans H. The whole world is watching. Berkeley and Los Angeles, 1980.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ КРИЗИС В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ

Акопян Е. А.

Уже к началу реформ 1990-х гг. в России наметился ряд неблагоприятных демографических тенденций: снижение рождаемости, рост коэффициентов смертности (как общего, так для лиц трудоспособного возраста), ориентация семей на однодетную семью, установление режима суженного воспроизводства населения.

В 1960–1988 гг. численность населения нарастала, составляя в 1960 году 119,0 млн человек, в 1970 году – 130,0, в 1979 году – 137,6. Всероссийская перепись 2002 года показала, что численность постоянного населения страны составила 145,2 млн человек против 147 млн в 1989 году. Сокращение произошло на 1,8 млн человек (или на 1,3%), в том числе городского – на 1,6 млн, сельского – на 0,2 млн человек.

Сокращение численности населения произошло за счет естественной убыли. Еще в 1989–1991 гг. население страны формировалось за счет естественного прироста и положительного сальдо миграции. Однако с 1992 года началась естественная убыль населения: в 1992 года она составила 207,0 тыс. человек, в 1993 году – 737,7, в 1994 году – 869,7, в 1995 году – 831,9, в 1996 году – 817,6, в 1997 году – 750,4, в 1998 году – 696,5, в 1999 году – 923,0, в 2000 году – 953,7 тыс. человек. За девять лет число умерших превысило число родившихся на 6787,5 тыс. человек. Естественная убыль замещалась миграционным притоком населения из-за рубежа, основная часть которого прибыла из государств – участников СНГ и стран Балтии [1].

Однако компенсирующая роль положительного сальдо миграции снижается. Если в 1994 году (пиковом году) естественная убыль на 93 % замещалась регистрируемой внешней миграцией, в 1998 году – уже на 41 %, в 2000 году – лишь на 4%.

Основные причины создавшегося положения – снижение уровня рождаемости и рост уровня смертности.

Вследствие сокращения общего коэффициента рождаемости (в 2000 г. в 2,7 раза по сравнению с 1960 г.) и роста коэффициента смертности (в 2,1 раза) характерной чертой современной демографической ситуации России стала естественная убыль населения (в 1992 г. – 0,51%, в 2000 г. – 0,67%, в 2005 г. – 0,59%).

Произошла окончательная ориентация населения страны на однодетную семью и суженное воспроизводство, о чем свидетельствует динамика суммарного коэффициента рождаемости. Так, число детей, родившихся в среднем на женщину,

сократилось в два раза, в том числе в городах – в 1,7 раза, в селах – в 2,2 раза [2].

Динамика суммарного коэффициента рождаемости (число родившихся в среднем на одну женщину) в России в 1961–2000 гг.

Годы	Суммарный коэффициент рождаемости		
	Всё население	городское	сельское
1961–1963	2,417	1,935	3,195
1969–1970	1,972	1,733	2,535
1978–1979	1,902	1,714	2,497
1989	2,007	1,826	2,630
1991	1,732	1,540	2,384
1995	1,344	1,207	1,788
2000	1,214	1,126	1,487

Идут на убыль показатели превышения суммарного коэффициента рождаемости сельского населения над аналогичным для городского.

Число детей, родившихся в среднем на одну женщину, сократилось для всего населения в 1,9 раза, для городского – в 1,7 раза, для сельского – в 2 раза. Сокращается разрыв в показателях между данными для городского и сельского населения. Для городского установлен режим суженного воспроизводства в 1961–1962 гг., для сельского – с 1995 г. В 1961–1962 гг. чистый коэффициент воспроизводства для сельского населения был выше городского на 62 %, в 2000 г. – на 33 %.

Однако падение рождаемости – одна из сторон проблемы. Вторая, не менее острая и актуальная – воспитание детей, которые уже родились и должны стать сменой уходящих поколений. В настоящее время в детских домах и домах ребенка растет детей больше, чем после Второй мировой войны. Но тогда они были сиротами, а сейчас это дети, на 90 % имеющие родителей, отказавшихся от них или лишенные родительских прав. Около 3 млн. воспитанников – дети улиц, безнадзорные и беспризорные, нуждающиеся в попечении, которым нужно помочь вырасти и получить профессиональные навыки и образование, человеческую заботу и внимание, в дальнейшем получить работу.

На воспроизводство населения оказывают влияние: резкий переход от одного общества к другому за крайне короткий период времени, безработица, бедность, прямая нищета населения, отсутствие системы общественного воспитания (старая разрушена, новая пока не создана), в СМИ пропаганда насилия, алкоголизма, наркомании. Особая статья – репродуктивное здоровье населения. ВОЗ определяет его как состояние полного физического, умственного и социального благополучия [3].

Последствиями демографического кризиса в России являются

1. 1. В стране остро ощущается нехватка трудовых ресурсов. По данным печати в РФ постоянно работает около 10 млн иностранцев (в основном граждане стран СНГ).

2. Происходит старение населения РФ. В настоящее время – каждый четвертый житель страны это пенсионер. В ближайшем будущем (к 2020 году)

доля пенсионеров в общей численности населения возрастет до 30–35%.

3. Возникла угроза для национальной безопасности страны по двум причинам. Во-первых, Вооруженные силы РФ испытывают острую нехватку призывников и кадровых офицеров. Большинство военных частей имеет некомплект в личном составе в 30–40%, а с 2007 года разрешен прием на военную службу граждан стран СНГ на добровольной основе. Во-вторых, вследствие общего сокращения населения и оттока в другие регионы страны и за границу, на Дальнем Востоке России проживает всего около 6 млн. человек на территории площадью порядка 1,7 млн. квадратных км (для сравнения: в соседнем Китае в северо-восточных провинциях Внутренняя Монголия, Ляонин, Гири и Хэйлунцзян проживает более 136 млн. человек на территории площадью около 0,7 млн. квадратных км, причем это далеко не самая густонаселенная часть КНР).

Литература

1. Харченко Л.П. Демография.- М.: ОМЕГА-Л, 2007. 350 с.
2. Демография / Под ред. В. Г. Глушковой, Ю.А. Симагина. М: КНОРУС, 2008. 288 с.
3. Клупт М. А. Демография регионов Земли. М.: Питер, 2008. 347 с.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПОНЯТИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ И ПОДХОДЫ К ЕГО ФОРМИРОВАНИЮ.

Соловьева Е. А.

Среди проблем и вызовов, с которыми столкнулось современное общество, экологическая опасность является одной из наиболее серьезных. Эта серьезность объясняется не только угрозой для качества жизни людей и для устойчивого развития человечества, но, главным образом тем, что экологические проблемы нарастают постепенно, и когда они осознаются как опасность, сделать, как правило, уже мало что возможно, слишком поздно. И при общей озабоченности «экологией» для себя лично, мало кто готов действовать экологически грамотно для всего сообщества, не говоря уже о будущих поколениях. Именно поэтому в последние десятилетия XX века ООН и международная общественность объявили экоориентированную парадигму развития приоритетной. Концепция получила название концепции «устойчивого развития». Устойчивое развитие – это развитие, которое обеспечивает удовлетворение потребностей ныне живущих поколений без ущемления возможностей удовлетворения потребностей будущих поколений.

К сожалению, в России эта концепция не является руководством к действию. Препятствием является низкий уровень экологического сознания и экологической культуры населения, а также профессионалов и управленцев, принимающих решения. И если естественнонаучная составляющая экоориентированной парадигмы в нашей стране находится на достаточно высоком уровне (мы умеем считать и измерять загрязнения, нормы ПДВ одни из самых жестких и пр.), то гуманитарная психологическая составляющие представлены очень слабо. Т.е.

мыслить, проектировать и действовать так, чтобы не было необходимости считать загрязнения.

Экологическое сознание (ЭС) является предметом исследования целого ряда гуманитарных наук: философии, социологии, этики и психологии. Начало активного использования термина можно датировать концом 60-х годов XX века, и формируется это понятие, прежде всего, в связи с чрезвычайной озабоченностью состоянием окружающей среды.

Как известно, сам термин сознание в психологии является весьма расплывчатым. Наиболее полное и осмысленное определение сознания было дано С.Л. Рубинштейном. И.А. Шмелева – отечественный исследователь ЭС, в качестве рабочего использует определение сознания как способности к рефлексии относительно себя, своего места в мире, своих поступков и действий, и их последствий.

Что касается ЭС, то в настоящее время существует два способа его интерпретации.

ЭС (индивидуальное и групповое) – совокупность имеющихся у личности (группы) экологических представлений, существующего отношения к природе, соответствующих стратегий и технологий взаимодействия с ней (Дерябо, Ясвин, 1996).

ЭС – системное качество психики (процессов, состояний и структур сознания), которое порождается и развивается во взаимодействии человека с окружающей средой (природной и социальной) и которое позволяет индивиду непосредственно ощутить и пережить единство с другими людьми, природой окружающего мира и своей собственной природой (Панов, 2004).

В качестве видов ЭС могут рассматриваться дихотомии: индивидуальное – общественное, обыденное – научное.

Подход С.Д. Дерябо и В.А. Ясвина, хотя он касается главным образом отношения к природе, является наиболее конструктивным и последовательным. Он ориентирован на работу с молодежью, точнее с людьми, интеллект которых находится на уровне конкретных операций (по Пиаже). И, соответственно, Э сознание можно формировать через изменение этих операций.

ЭС Дерябо описывает по трем параметрам (дихотомиям):
1.противопоставленность человека и природы/ психологическая включенность;
2.объектное/субъектное восприятие природы;
3.прагматический/непрагматический характер взаимодействия с ней.

Тип ЭС, которому свойственны первые компоненты дихотомий, может быть назван антропоцентрическим, вторые – экоцентрическим.

В онтогенезе субъективного отношения в природе данные авторы выделяют две «эры» и две «эпохи». Первая «эра» охватывает период детства и среднего подросткового возраста, она характеризуется субъектным отношением к природе. При этом в раннем детстве преобладает антропоморфное отношение, а в младшем школьном и среднем подростковом возрасте – субъектификация с природой. Начиная со старшего подросткового возраста и позднее, отношение к природе характеризуется объектностью. В первой «эпохе» – это прагматическая объектность, затем ее может сменить непрагматическая объектность.

В сформированном ЭС можно выделить три составляющих: эмоциональную, когнитивную и практическую.

Исследования отечественных психологов показывают, что существует большое расхождение между высокой эмоциональностью по отношению к проблемам загрязнения окружающей среды и низкой готовностью к личным действиям. Опрос, проведенный в 2007 году среди студентов СПбГАСУ, показал, что студенты чрезвычайно озабочены вырубкой лесов и уничтожением зеленых насаждений, но свой дом они бы хотели построить из дерева, а за 18-20 лет жизни в городе большинство ни разу не участвовало в субботниках. В равной степени большое беспокойство вызывает загрязнение воздуха выхлопными газами, пробки на дорогах и привычка ставить автомобили на газонах пешеходных дорожках. Но в вопросе о выборе вида транспорта – личного или общественного, предпочтение отдается личному, и наличие автомобиля воспринимается как условие для самоуважения. Такое расхождение можно объяснить особенностями работы обыденного сознания, которое позволяет личности адаптироваться имеющейся ситуации, сознавая негативные эмоции и необходимость каких-то действий, но избегая личного участия в этих действиях.

Анализ результатов кросс-культурного исследования выбора факторов риска для окружающей среды, проведенное в конце 1990-х годов, показывает, что в России, стране с наиболее низким уровнем экономического развития и с самым низким уровнем качества жизни среднестатистического россиянина по сравнению с другими участниками исследования, наибольшую озабоченность вызывают экологические и эколого-экономические проблемы глобального и регионального масштаба. В Японии – эколого-социальные проблемы регионального и локального характера. В Германии – эколого-экономические и эколого-социальные проблемы локального характера, а в Швеции и США – социально-экологические проблемы также локального характера. Т.е. наш человек по-прежнему озабочен проблемами мира во всем мире и не видит то, что делается им самим и у себя под носом.

Таким образом, можно сказать когнитивный компонент ЭС нашего соотечественника соответствует общественному и обыденному.

Исследования практического компонента, в частности, проведенное в Зеленограде – городе, имеющем статус высокоинтеллектуального города, показывает, что горожане охотно участвуют в конкурсе «Озеленим и благоустроим свой двор», получая за свои усилия призы и подарки, в то же время лесные массивы вокруг домов вытаптываются и замусориваются. Т.е. по отношению к объектам природы четко действует дискриминация «свой – чужой».

ЭС наших студентов, вероятно, мало отличается от ЭС среднестатистического россиянина. Но наши выпускники являются теми проектировщиками, руководителями, чиновниками, которые отвечают за формирование среды и за ее устойчивое развитие, и их ЭС не должно находиться на уровне обыденного сознания. Оно должно выступать элементом их профессиональной компетентности.

Чарльз Лэндри, автор концепции креативного города, в которой устойчивое развитие и ЭС, точнее Новая инвайроментальная парадигма, являются ключевыми понятиями, говорит о трех уровнях актуализации ЭС: концептуальном, уровне отдельных дисциплин и уровне внедрений.

На концептуальном уровне речь идет о смене парадигм, переосмыслении понятий. Например, город можно представить как сложный механизм, а можно – как организм. При первой парадигме основные заботы касаются поддержания

физической инфраструктуры, при второй – динамики города в целом, общей заботы о здоровье и благополучии людей.

На уровне отдельных дисциплин необходимо переосмысление существующих подходов в хорошо известных областях, таких как транспорт, охрана окружающей среды, социальные службы и пр. Например, при проектировании дорог специалист задает вопросы, куда и откуда она ведет, но не задумывается, зачем туда едут. Возможно, многие зачем можно решить без использования транспорта (телефоны и др. средства связи). Или перемена названия службы «социальной защиты» на «развитие сообщества» послужит сигналом для сдвига понимания горожанина как жертвы (пожара, преступности, социального неравенства) к пониманию горожанина как потенциала развития города.

На уровне внедрений речь идет о механизмах реализации экологически ориентированных проектов: правовых, экономических, политических и др.

В нашей стране многие виды активности, в том числе и связанные с ЭС, остаются на третьем уровне, т.е. есть хорошие законы, которые почему-то не работают. Возможно, потому, что не включаются второй и первый уровни. На мой взгляд, второй уровень – это уровень креативного мышления, а первый – уровень решения социальных дилемм, т.е. решения конфликтов между личной выгодой и общим благом. Хочется верить, что изучение психологии может способствовать формированию этих уровней, тем самым и развитию экологического сознания.

Целевая парадигма относительно среды в настоящее время – это экологическая установка необходимости сохранения среды для потомков, и архитектурная – прогнозирование, проектирование, создание среды и ее сохранение, особенно это касается исторической среды.

Постепенно во всех науках, занимающихся исследованиями среды, происходит переход к пониманию среды как результата взаимодействия человека со своим окружением.

Литература

1. Дерябо С.Д., Ясвин В.А. Экологическая педагогика и психология. Ростов на Дону, 1996.
2. Лэндри Ч. Креативный город. М., 2006.
3. Панов В.И. Экологическая психология: опыт построения методологии. М., 2004.
4. Соловьева Е.А. Основы средовой психологии. СПб., 2006.
5. Устойчивое развитие городов: междисциплинарный подход /Ред. И.А. Шмелева, С.Э. Шмелев. СПб., 2007.
6. Шмелева И.А. Психология экологического сознания. СПб.: Изд-во СПбУ, 2006.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ПОДСОЗНАТЕЛЬНОЕ В ОБРАЗАХ Г.МААРИ

Агаджанян С. А.

Важнейшей характеристикой историко-культурного описания современности является, пожалуй, рационализм. Приоритет разума во всем: не

только в организации и управлении государства, экономики, повседневной жизни, но также и в искусстве.

В подобных обстоятельствах ничего не было бы так кстати при изображении этой самой жизни, как последовательный, правдивый, стремящийся к выявлению наиболее обобщенных закономерностей бытия реализм. Однако, литература, будучи предельно проницательна, исчерпывающе и неоспоримо точна по форме в изображении частных реалий общественного и индивидуального бытия, по содержанию – обобщенных реалий, являлась настолько же односторонней. Односторонность ее проявлялась постольку, поскольку она была сосредоточена на познании и отображении именно поверхностного, управляемого законами сознания активно-практического пласта психики человека, включающего три составляющие (бессознательное, подсознательное, сознательное). В силу этого литература становилась сугубо логичной, ищущей и обосновывающей причинно-следственную связь всех явлений и потому максимально рационализированной.

Литература была лишена традиционно-обрядовых условностей в той же мере, что и прагматичная жизнь. Конечно, нельзя думать, что место всех традиционных условностей, оказавшихся лишними в жизни общества и личности, оставалось пустым. Оно заполнялось практическими условностями, являющимися, опять же, результатом логики. Так продолжаться долго не могло. Имелось одностороннее отображение жизни, в которой человек, если не полностью, то преимущественно находился в сфере сознания. Тогда как, если прислушаться к мнению специалистов-психологов, в жизни человека бытие на уровне сознания занимает не так уж много времени: сознательное является лишь одной из составляющих психического мира человека. “Поскольку основными подсистемами психологического строения личности являются бессознательное, подсознание и самосознание, а сознание – это временная, “пульсирующая” сфера психики, где оказываются непосредственные восприятия и содержимое других подсистем, то свободное от сознания состояние для человека, вероятно, является более естественным и “комфортным”, оно требует меньшего напряжения и меньше утомляет человека, так как в этом состоянии связь с внешним миром практически прерывается, поток поступающей извне информации сокращается. ...Благодаря прекращению работы всех этих механизмов и процессов психика человека освобождается от перегруженности и создаются благоприятные условия для активной внутренней работы. Сны являются наиболее убедительным доказательством активизации именно такой внутренней подсознательной деятельности психики и появляются только в условиях разрыва сознательных связей с существующей окружающей средой”. При этом, следует обратить внимание на следующую, важную с точки зрения познания человека (как разумного существа), характеристику: “Подсознательные психические процессы обычны для человека, постоянно существующие и никогда не прекращающиеся, они непрерывны как в бодрствующем состоянии, так и в состоянии сна”. Значит, если исходить из разъяснений специалиста-психолога и еще раз обратиться к литературе реализма, очевидной станет та односторонность отражения, которая никогда не позволила бы в полной мере выразить многообразие и многослойность человеческого бытия. Вот почему, пожалуй, неслучайным было обилие формирующихся уже с начала XX века тех эстетических учений и творческих направлений, целью которых было отражение жизненного материала, оставшегося

вне поля зрения реализма. Во всяком случае, в них доминирующим являлось подсознательное, интуитивное, необъяснимые символы иных сфер ощущений и бытия. Теми же обстоятельствами, наверно, было обусловлено и возвращение к мифу и мифическому, как к всесторонней форме познания и отображения вселенной и бытия человека в ней. Конечно, самой важной предпосылкой здесь являлось переосмысление мифа, новый взгляд на его интерпретацию. Независимо от степени представительности заслуг и успехов этих направлений и школ, было очевидно, что рационализм реализма нуждается в существенном смягчении, в приобретении более жизненного и повседневного характера посредством изображения подсознательного слоя человеческого бытия. Здесь незаменимым стал миф, так как он "... придает разнообразие поэтическим выдумкам, позволяет широко пользоваться средствами гротеска, гиперболы, видения, сна и так далее, которые наиболее удобны особенно при изображении подсознательного мира человека".

Сказанное выше отнюдь не значит, что литература реализма вообще пренебрегла подсознательными реалиями душевного мира человека. Речь, скорее, о той отсутствующей пропорции, о которой мы узнали при помощи специалиста-психолога. В этой поверхностно составленной панораме особого внимания заслуживают те реалисты, которые, хотя и интуитивно, учитывали важность подсознательных проявлений (сон, предчувствие, видение и так далее) для полноты описания характеров своих героев. В середине XX века одним из таких глубоко мыслящих и осмыслительных писателей в армянской литературе был Г.Маари. Одно из его, и когда-либо написанных на армянском языке, наилучших произведений – роман "Сады в огне" (1935-64) – с интересующей нас точки зрения содержит богатый и своеобразный материал. При первом же знакомстве с произведением становится очевидным, что автор жизнь населения своего родного города Ван в Западной Армении в начале XX века представляет как некое сосуществование, где существенное значение имеет нечто мифическое, традиционно-обрядовое, совмещающее незапамятное прошлое и повседневное настоящее. Анализ способа такого сосуществования исконных ванцев – материал отдельной статьи. Мы рассмотрим лишь один из его элементов – роль снов с точки зрения целостности характеров и поведения некоторых героев.

Но сначала, думаем, правильно будет еще раз обратиться к помощи ученого-психолога, так как его разъяснения относительно снов могут быть полезны и при литературоведческом анализе. Вот, по-моему, два важных наблюдения. Во-первых: "Говоря об основных функциях снов, принято отмечать их необходимость для сохранения нормальной психической деятельности, психического здоровья", и затем: "Перестают действовать (в физиологическом состоянии человека, свободном от сознания, одной из форм которого является сновидение – С.А.) и те исключительно сложные регулирующие и контролирующие механизмы, которые обеспечивают сознательную оценку восприятий и регулирование поведения в соответствии с целями и требованиями я-образов". То есть, в снах человек свободен и предстает именно с таким характером, переживаниями, жизненными проблемами, которые соответствуют действительности. В них наименее вероятно как введение в заблуждение других, так и самообман.

Таким образом, если подытожить разъяснения ученого относительно сознательного и бессознательного (здесь, также снов) в жизни человека, получим следующие ориентиры:

- 1 человек не может постоянно находиться в сфере сознания,
- 2 если сознание “пульсирующая” деятельность души, то подсознательное не прекращается никогда,
- 3 одной из форм проявления активной внутренней душевной работы человека является сон,
- 4 сновидение и сны находятся вне контроля сознания,
- 5 в снах человек является тем, кто он есть в действительности.

Исходя из всего вышесказанного, можно с уверенностью утверждать, что художественная литература, претендующая на всестороннее отражение характера человека, не имеет серьезных оснований игнорировать подсознательные процессы. Другое дело, что их убедительное художественное описание – достаточно сложная задача. Использование снов, проявляющихся в символах, часто бессвязанных и хаотичных, для построения образа, гармоничное совмещение сознательной и подсознательной жизни героя требует серьезного опыта и умения. Если писатель берется за это, следовательно, он пытается представить своего героя более близким и соответствующим реальному, земному образу и существованию человека. Г.Маари не боялся ставить перед собой такую задачу. Повседневное существование большей части его героев наряду с обыденным полно также элементами мифического, в данном случае – такой субстанцией подсознания, как сон. Итак, в каком многообразии предстают сны его героев, насколько они соответствуют внутренней сущности этих людей и в какой мере способствуют полному раскрытию их образов?

Сразу стоит отметить два интересных факта. Герои Г.Маари, которые видят сны, “сконцентрированы” особенно в романе “Сады в огне” (1935-64). К тому же, следует учитывать и то, что они – большей частью коренные ванцы, хотя в ту же действительность он поместил и героев из Восточной Армении, и героев других национальностей (турок, ассирийцев, американцев). Думаем, причина у обоих фактов – одна. Она заключается в том, что это произведение романиста является самым значительным с точки зрения воссоздания целостной картины, и в плане пространства, и в плане времени, оставшейся в недалеком прошлом жизни своей родины и ее народа, а значит и ее историко-национальной жизни, которая в какой-то мере мифична. Подсознательные процессы человека могут приобрести важное значение, стать материалом для искусства преимущественно в такой атмосфере физического и духовного существования, когда прошлое постоянно присутствует, а настоящее ощущается как наличие и продолжение ставшего мифическим прошлого. Такое существование присуще коренным жителям – ванцам.

Из видящих сны героев Г.Маари в первую очередь следует выделить мать Оганеса аги, Србуи. Она является носителем жизненного опыта народа, традиционного национального менталитета и одной из немногих по своему однозначно положительному образу. Будучи неграмотной и несведущей в подробностях политических событий своих дней, она, тем не менее, на интуитивном уровне, бесспорно, переживает и чувствует опасность, угрожающую существованию народа. Самой главной ее заботой, как матери и старшей в роду, является безопасность четверых сыновей и их семей. Естественно, что ее сны так

или иначе должны находиться в сфере этих переживаний. Она многое пережила, она – мать, у которой развита необъяснимая женская интуиция. Не случайно, что она еще до рождения детей Оганеса во сне узнала пол будущего новорожденного. Ее самый значимый сон касается судьбы обосновавшегося в Стамбуле, имеющего процветающее дело сына, Амбарцума. Он находится за тысячи верст от нее, создал настолько гарантированное благосостояние, что отказался даже от причитающейся ему доли в полном изобилии отцовском доме. Казалось бы, можно не думать о нем, вплоть до забвения о его существовании. Но матери через присущую снам аллегория “сообщается” о близкой смерти ее высоко взлетевшего сына. Она уже знает о том, что ее ждет, и как бы домашние не старались скрыть от нее содержание зловещего письма, чтобы пощадить ее, им это не удается.

Снам присуще сообщать сведения либо о предстоящих событиях, либо – об уже свершившихся, но еще неизвестных. Такие сны видят и другие герои. Приведем несколько характерных примеров. Прошли дни после избиения армян в окрестностях Вана, но нет никаких вестей о Мхо (младшем из братьев Мурадханянов) и его семье. Эта неопределенность рассеивается после сна, увиденного другим братом, учителем Геворком, во время осады Вана. Согласно ему, Мхо, услышав зов умершего брата, Амбарцума, уехал в Стамбул. Согласно устойчивым символам и сюжетам снов, тот, кто уходит к умершему, обречен на смерть. И Мхо, и семья стали жертвами Геноцида. Подчеркивающим роль предчувствия в снах является увиденное Седраком агой. Здесь еще больше символов, и они предвещают грядущую резню, самое тяжелое событие в судьбе народа за тысячелетия его существования. Сопоставляя деятелей настоящего и исторического прошлого, Г.Маари создает метафорическую картину национальной политической судьбы народа. В разгаре праздник храма Варага: из окрестных поселений собралась огромная толпа людей, участвующих в жертвоприношении и в праздновании. Появление национальных деятелей – Арама, Ишхана и Врамьяна – сразу меняет царящую атмосферу. Восхождение последних двоих на помост символизирует их близкое убийство. Участие Арма в круговой пляске символизирует его важную, ключевую роль в предстоящих судьбоносных событиях. Явление царя Сенекерима в облике нищего и его беседа с Арамом символизируют обреченность национальных политических иллюзий и исторически сформированного мифа.

Почему именно Седрак ага должен был увидеть этот зловещий сон. Арам жил в его доме, состоял в сомнительных отношениях с его женой (согласно многозначительной и ироничной характеристике Акопа Кандояна: “... в революцию играют”). Седрак был скомпрометирован в глазах все знающих сограждан. Однако он был безвольным, трусливым человеком, и в качестве компенсации за свой позор подбадривал себя легкомысленной надеждой, что присутствие Арма может быть для него гарантией безопасности в смутные времена. Кроме того, ему иногда казалось, что он приобретает вес в глазах сограждан в силу того, что непосредственно общается с Арамом, узнает новости о политических событиях, в ожидании которых свое настоящее и будущее определяет целый город.

Ряд вещей снов видит главный герой романа – Оганес ага. Как у предыдущих героев, так и в данном случае сны эти и созвучны образу героя, и обусловлены его насущными заботами. В жизни этого человека приоритетом

является его работа, его состояние. Любые вопросы как общественной, так и личной жизни он рассматривает с этих точек зрения. Вот один из счастливых дней его жизни: у него родился мальчик. Однако для него это не просто рождение очередного ребенка: оно символизирует сегодняшнюю стабильность и будущее процветание его дома, имущества и дела – это показатель надежности, гарантированного будущего дома Мурадханянов. Выражением именно этого настроения, внутренней убежденности является его танец во время организованного в честь рождения ребенка праздничного торжества. По существу, он и не танцует: это выраженный в форме танца обряд, вдохновенный ритуальный обряд перед портретом отца – старейшины рода. Этот обряд мог совершить человек, умноживший полученное наследство, тот, у кого совесть чиста перед главой рода и кто уверен за свой дом и семью, могущие положить начало огромной родословной. И вот этот Оганес ага в ночь, следующую за рождением сына, видит сон: будто бы его погреб полон зелеными змеями, а из наполненных зерном мешков, киша, выходят несметные полчища мышей и наводняют двор и дом. Это зловещий сон, сулящий неизбежность материальных потерь в ближайшем будущем. Так и происходит.

Из снов Оганеса аги примечателен также тот, который предвещает ежедневно ожидаемый от турков кошмар – резню. Зловещая роль здесь у его жены, Сатеник, которая входит в комнату полуобнаженная и сообщает: “Вставай, муж мой, вставай, будем танцевать, резня началась, страшная резня, пусть плачут армяне...”. Оганесу ага суждено было увидеть этот сон: армяно-турецкая вражда означала крах его деятельности и ставшей привычной жизни – это являлось для него серьезнейшей проблемой. В осажденном Ване он арестован и беспомощен. Он понесет тяжелые потери, переживет душевные кризисы, однако возродится вновь. Возродится еще в осажденном Ване, когда, взвесив все жизненные обстоятельства (как личные, так и общественные), он придет к своей философии, заключающейся в том, чтобы правильно (со своей точки зрения) прожить жизнь, которая дана ему лишь раз, и увидит процветание своего дела в Тифлисе или в России.

Герои романа “Сады в огне” (1935-64) видят также сны под влиянием событий, происшедших в близком или далеком прошлом. Таков сон Мхо после того, как он перетаскивал полные оружия, тяжелые кувшины, принесенные Арамом. Он был также под впечатлением от темных очков Арама, от его восточноармянского говора. И в его сне есть нечто зловещее: на дне разбившегося надвое от тяжести кувшина видны лишь “одни черные очки...”.

Сны такого рода больше всего преследуют одного из самых жалких героев романа, Миграна. Так и должно было быть: он прекрасно знает, что является братоубийцей и никогда не сможет обрести внутренний покой, не сможет хоть как-то возместить потерю осиротевших детей своей сестры. События, связанные с подготовкой к убийству, самим убийством и похоронами в его снах возвращаются как удушающий кошмар, в котором трудно даже отличить сон от действительности. Мигран обречен своим грехом: в отличие от остальных он не может рассказать об увиденных снах, облегчить душу. Ведь его вина не из тех, в которых можно признаться. В жизнь и внутренний мир Миграна еще большую сумятицу вносят сны, являющиеся отражением событий, касающихся Наны и Лии. При помощи также этих снов Г.Маари создает образ человека, изо дня в день

превращающегося в ничтожество, падшего и потерпевшего окончательный крах как в глазах общества, так и в своих глазах.

Говоря о снах героев Г.Маари, необходимо упомянуть два из них. Это касается снов, увиденных святым отцом настоятелем Арсеном и секретарем Миграном в ночь их убийства. Пожалуй, нелишне отметить, что по писательскому мастерству. Пятое сказание является одним из самых сильных отрывков романа “Сады в огне” (1935-64). Здесь в пределах всего лишь нескольких страниц создается мощная картина национальной трагедии, составляющими которой являются сны упомянутых служителей храма Ахтамар. Причем, это и не сны в привычном понимании, а скорее кошмары, в которых смешаны исторический опыт и переживание конфликта с людьми, пришедшими их убить, а также сон. Сны же, по сути, – судорожные спазмы последних мгновений умирающего сознания.

В ряду подсознательных явлений у героев Г.Маари важны также предчувствия. Самый впечатляющий пример дает нам мать Оганеса аги. Он заключается в предчувствии своей близкой смерти. Это существо, с покорностью слуги посвятившее десятилетия дому и роду Мурадханянов, знает день своей смерти с необъяснимой точностью. Как бы совершая повседневный ритуал, она собирает вокруг себя сыновей, раздает подарки, дает наставления, еще один, последний, раз покорно обслуживает всех и так же незаметно, как жила, угасает, уходит от живых. Незаменимость ее земного покорного существования, ставшего уже привычным в течение десятилетий, даст о себе знать после ее ухода: место ее останется пустым.

Когда-то роман “Сады в огне” (1935-64) критиковался, в том числе и за обилие снов его героев. Действительно, особенно для литературы советского периода, снов здесь и много, и занимают они существенное текстовое пространство. Однако для автора это был вполне осознанный творческий шаг. Вот обоснование Г.Маари: “... они (те, кто обвиняли его за изобилие снов– С. А.) не знают, что много снов видят люди, живущие в тяжелом и неопределенном положении, сновидений не может не быть в тюрьмах, в Западной Армении, во Вьетнаме, в концентрационных лагерях...”. Прозаик в качестве аргумента приводит чрезвычайно тяжелые жизненные обстоятельства. Однако внимательное чтение романа показывает, что на практике он использовал сновидение как составляющую часть бытия при более широких обстоятельствах. Отсюда и присутствующее в романе смысловое многообразие снов: сон-реальность (сон-переживание прошлого), сон-впечатление (переживание событий дня), сон-забота (переживание проблем, беспокоящих и в состоянии бодрствования), сон-предсказание (предупреждение о предстоящих событиях), смешанные сны и так далее. Как уже было сказано, сны способствуют созданию целостных образов героев, раскрытию их внутреннего мира. Они являются прекрасным средством воплощения драматических душевных переживаний. Но это не все. Г.Маари с помощью описания снов существенно сокращает описание свершившихся событий, подготавливает, подгоняет действия и так далее.

И еще одно наблюдение относительно снов героев Г.Маари. Общеизвестно, что сны – это область символов и аллегорий. Согласно специалистам-психологам общность жизненного опыта человечества в этом подсознательном акте у разных народов сформировала также соответствующие символы и аллегории. Однако различия в национальном укладе жизни, с другой стороны, формируют символы и

аллегории снов, присущие сугубо данной местности. В этом аспекте сны героев Г.Маари также могут стать интересной темой исследования. В подсознании человека этнографическое является результатом и показателем местных условий жизни. Думаем, для специалиста это не представит трудности, поскольку сны героев Г.Маари, за исключением смешанных, легко толкуются.

*Отдел общественных наук ВАК Республики Армения

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МАРГИНАЛИЗАЦИЯ В ТРАНЗИТАРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

Слободской А. Л.

На наш взгляд, становится все более очевидно, что нормативная культура, утраченная в ходе экономических трансформаций и определявшая профессионализм в советском обществе, никогда не сможет восстановиться за счет законодательной и административной деятельности государственной власти. К подобному выводу приводит следующее:

- во-первых, ориентация на закон как основной нормативный регулятор требует особой культуры нормативного воспитания, которая отсутствует в обществе. Такая культура требует интернализации формального правила поведения безотносительно к его ценности или санкциям за отклонение. Создать такую систему воспитания в нашей стране практически невозможно в исторически обозримый период времени, так как она полностью противоречит истории российской государственности и особенностям менталитета;

- во-вторых, ориентация на закон как нормативный регулятор предполагает слаженную систему работы законодательной, исполнительной и судебной власти. Очевидно, что мы стоим у истоков проблемы разделения функций этих ветвей власти;

- в-третьих, наличия некоррупцированной государственной власти, включая суды, милицию, ФСБ, прокуратуру и пр., т. е. наличия людей, воспитанных в следовании закону и привычно получающих за это зарплату. Таких людей нет. Более того, никто не знает, как их надо «выращивать», как обучать, как мотивировать, какую систему нравственных ценностей им предложить и сколько за нее платить.

Единственным субъектом, способным восстановить культуру нормативных отношений, заставить людей принимать и выполнять нормативные требования, являются предприятия и организации. Только участие в совместной деятельности по определенным правилам под постоянным контролем и с высоким уровнем личной ответственности за результат способно воспитать человека, ориентированного на соблюдение норм как таковых.

В этом, по нашему мнению, и состоит основная социальная роль предприятий в российском обществе на современном этапе. Некоторую дополнительную уверенность в правильности подобного подхода придает опыт работы нашего персонала на совместных предприятиях – люди легко и быстро усваивают обезличенную систему нормативных требований, принятую в иностранных компаниях. Обратный переход переживается как стресс.

Одной из основных социально-трудовых проблем транзитного общества стала профессиональная маргинализация целых социально-профессиональных групп. Профессиональная маргинализация – это утрата работником профессиональной идентичности и выход из референтной профессиональной среды, неприятие или негативная оценка свое прежней профессиональной деятельности. В качестве эмпирического критерия степени идентичности и маргинализма предлагается оценка соответствия профессионала общечеловеческому статусу профессии. Общечеловеческий статус профессии – это то, что в данной цивилизации, на данном этапе уже определилось как нормативные требования к профессионалу, и профессия в этом контексте выступает как общечеловеческая ценность. Например, учитель должен любить детей, а врач – быть внимательным к больным, в противном случае, они приближаются к черте профессионального маргинализма. Особый интерес представляют реальные случаи, когда профессиональный маргинализм (по отношению к требуемой сути и нормативам профессии) становится социально терпимым явлением (или даже социально-приемлемой нормой).

Транзитные общества, сталкиваясь с потоком инноваций, не всегда сразу отличают конструктивные формы деятельности от деструктивных. В условиях девальвации труда и ценностной анонии получают широкое распространение любые формы и модификации азартных игр и пирамид, как источника быстрого, крупного и якобы честного дохода. В общем случае, чем ниже падает ценность труда, тем больше людей вовлекается в формы деятельности, эмитирующие труд, но реально сводящиеся к социальным играм.

В транзитном обществе на фоне анонии и маргинализации необходимо утвердить позитивную ценность труда. Причем в условиях ограниченных материальных ресурсов сделать это только за счет мотивации, построенной на повышении оплаты труда практически невозможно. Когда Южная Корея проводила модернизацию экономики, заработные платы были заморожены в течение 6 лет. Тем не менее, производительность труда росла, внедрялись новые технологии, и сегодня корейские производители успешно конкурируют на мировом рынке. К сожалению, дешевая рабочая сила – основной ресурс транзитных обществ. Поэтому искать резервы повышения производительности труда необходимо среди нематериальных стимулов.

Как показывают исследования причин последнего экономического кризиса, профессиональный маргинал, человек, мотивированный только заработной платой, готовый сегодня делать одно, а завтра другое не имеющий никакой системы моральных или профессиональных ценностей становится особенно опасным в условиях глобализации экономики.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

ХАРАКТЕРИСТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Казымов Ф. А.

Каждая организация в своей основе имеет две движущие силы:

1. Желание выжить, сохранить себя, иметь определенную стабильность.
2. Желание совершенствоваться, развиваться, получение прибыли является предпосылкой развития фирмы.

Эффективность социального развития организации – характеристика социальной среды, выражающая соотношение между воздействием на персонал результатов ее совершенствования и развития и затратами материально-финансовых и иных ресурсов на внедрение новых социальных технологий, осуществление других социальных мероприятий.

Обычно выделяют показатели экономической и собственно социальной эффективности. Экономическая эффективность означает достижение заметных перемен к лучшему в социальной среде организации при наименьшей затрате средств. Она поддается количественному измерению, может быть выражена статистическими данными и соответствующими индексами, характеризующими, в частности, рост производительности труда, повышение качества производимых товаров и оказываемых услуг, увеличение прибыли и т. п. При этом результаты хозяйственной деятельности служат индикаторами социального эффекта, соответствия социальным целям данной организации и общества в целом. Определение социальной эффективности изменений в социальной среде организации основывается обычно на признании приоритетности социальных целей, т. е. чем больше то или иное мероприятие способствует решению конкретных социальных проблем, тем это действие социально эффективнее. Мету социального эффекта не всегда удастся выразить в цифрах, приходится использовать качественные показатели, фиксируемые, в частности, в официальных документах, результатах опросов, анкетирования и других социальных исследований. По ним и выясняются масштаб и полезная отдача изменений в социальной среде данной организации. На практике социально-экономическая эффективность выступает в интегральном (обобщенном) виде. Нередко, особенно при ограниченности ресурсов, возникают противоречия, несоответствия в достижении экономических и социальных целей. В таких случаях должностным лицам, ответственным за решение вопросов управления персоналом, важно соблюсти социальные приоритеты.

Социальное развитие организации – это изменение к лучшему в ее социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников.

Социальное развитие организации осуществляется по следующим направлениям:

1. Создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях.
2. Социальное партнерство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников.
3. Равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице.
4. Забота о нуждах работника.

5. Повышение профессионализма менеджеров.

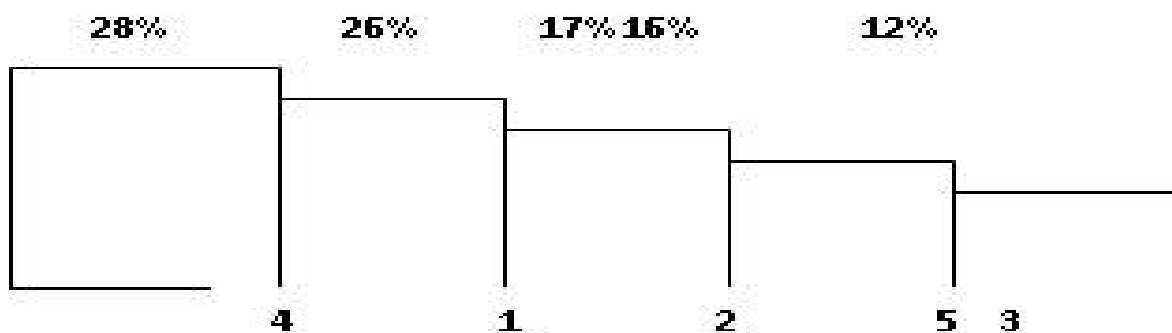


Рис. 1. Ранжированный порядок идеальной модели направлений социального развития организации.

Эффективность социального развития – характеристика социальной среды организации, выражающая соответствие между воздействием на персонал результатов социальных мероприятий, в том числе внедрения новых социальных технологий, и затратами материально-финансовых и иных ресурсов на их осуществление. Социальная эффективность, ее определение и оценка основываются на качественных показателях и признании приоритетности социальных целей: чем в большей степени то или иное мероприятие способствовало решению конкретных социальных проблем, тем оно социально эффективнее.

Управление социальным развитием организации предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников, вознаграждение и социальную защиту персонала, поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества. В зависимости от конкретной ситуации управление социальным развитием осуществляется либо самой дирекцией организации, либо уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, службами социального назначения.

Первостепенная задача команды управления – сфокусировать внимание на человеке, его интеллектуальном и нравственном потенциале, культуре общения и взаимодействия работников. Руководителю организации, менеджеру нужно обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, психологическим и педагогическим тактом, умением подбирать подобающую обстоятельствам манеру поведения. Ему в определенной степени надлежит выступать в роли воспитателя, который учитывает психологические особенности отдельных личностей и социальных групп, а при выборе вариантов решений социальных вопросов советоваться с теми, чьи интересы данная проблема затрагивает. От команды управления требуется предельная внимательность к человеку, максимальная забота о каждом работнике организации, удовлетворении его запросов, уважении прав и достоинства. Используя имеющиеся средства стимулировать интерес сотрудников к делу и высокопродуктивной работе, развивать социальную активность, стремление работников эффективно реализовывать свои знания, опыт и мастерство. Важно повышать уровень осознания людьми значимости дисциплины, творческой инициативы,

индивидуальной и коллективной ответственности за результаты совместной деятельности.

Важнейшая задача команды управления – использование различных видов социальных, гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды, как своеобразного алгоритма получения желаемых результатов при достижении эффективности социального развития организации. Такие технологии применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, благоприятствующих совместной работе, свободному и всестороннему развитию личности.

Соблюдение социальных норм, установленных обществом, государством, отдельной организацией правил, приемов, образцов поведения, принципов деятельности, соответствующих общепринятым ценностям и нравственным идеалам. Они позволяют в выверенной и доступной форме выразить как основные цели перемен в социальной среде, так и требования, которые предъявляются к персоналу.

Для эффективного социального развития команда управления обязана обеспечивать полнообъемное выполнение социально-трудового законодательства – неукоснительное соблюдение норм права, регулирующих в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, Конституцией и другими законами страны и иными законами страны социально-трудовых отношений.

Побудительное стимулирование предполагает вовлечение в активную работу по выполнению социальных программ и планов обеспечения высокой результативности солидарных усилий работников, поощрение тех, кто проявляет инициативу и показывает хороший пример другим.

Таким образом, для достижения эффективности социального развития организации вектор развития должен быть обращен на то, чтобы разнообразить и обогатить содержание трудовой деятельности, более полно использовать интеллект и творчество работников, повысить их дисциплину и ответственность, создать надлежащие условия для эффективной работы в соответствии с законодательством. Управление социальным развитием организации есть совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов.

Литература

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. Серия: Высшее образование. М.: ИНФРА–М., 2001. С. 18, 31–33, 146–152, 171.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА–М., 2004. С. 72.
3. <http://www.upr9.mnogosmenka.ru/upr90196/upr90205.htm>

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОНФЛИКТА. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лебедева С. А

Взаимодействие людей, как в организации, так и в жизнь может объединять людей, а может и разъединять. Конфликты не проявляются так ярко, как в мире бизнеса. В ранних трудах конфликты рассматриваются как негативное явление. Но сегодня ярые разногласия не всегда имеют отрицательный характер. Иногда конфликтные ситуации разрешаются в положительную сторону для организации. Чтоб конфликты несли положительную концовку нужно не запускать конфликтные ситуации, а решать их в моменте зачатия. При правильной постановке управления организацией, конфликты помогают выяснить истину и позитивно решить проблему. И задача менеджера это решить конфликт, извлечь пользу для дела. Для правильного и эффективного решения конфликта необходимо знать природу конфликта в организации, его причины, закономерности его протекания, типы, последствия, методы разрешения.

Определений конфликта существует многое множество. И все они говорят о противоречиях, которые возникают между людьми из-за не соответствий их интересов, взглядов, стремления и пр. Взаимодействия проявляются во взаимных противодействиях и активного открытого столкновения.

В жизни организации бывают как конструктивные, так и деструктивные конфликты. Конструктивные конфликты стимулируют развитие организации, сплачивают людей перед внешними трудностями, позволяют приобрести опыт в нахождении «золотой середины» в спорных ситуациях. Это положительные последствия конфликта. В то же время конфликты могут иметь негативные последствия. Последствия могут ухудшать морально – психологический климат в коллективе, порождать враждебность, формировать образ врага и стремление к победам, без решения проблем. Это порождает неудовлетворенность людей, рост текучести кадров, снижение трудовой активности и производительности. Любой конфликт можно решить позитивно, если не запускать ситуацию и решать ее правильно. Причины, которые лежат в основе конфликтов могут быть организационными, производственными и межличностными. Исходя из этого, можно классифицировать конфликты как:

1. Организационные конфликты – возникает из-за рассогласования формальных организационных начал и реального поведения членов организации. Так же из-за некачественных должностных инструкций, непродуманного распределения должностных обязанностей.

2. Производственные конфликты – возникают в результате низкого уровня организации труда и управления.

3. Межличностные конфликты – возникают из-за несовпадения ценностей, норм поведения, установок, личной неприязни сотрудников.

Организационный и производственный конфликты носят чаще всего положительный характер, и прекращается сразу же после решения проблемы.

Межличностные конфликты принимают более жесткую форму протекания и носят более протяжной характер.

Помимо этой классификации можно так же выделить классификацию типов

конфликтов с точки зрения причин конфликтной ситуации:

1. Конфликт целей – обусловлен тем, что участвующие стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем.

2. Конфликт познания – обусловлен тем, что расходятся взгляды, идеи и мысли сторон по решаемой проблеме.

3. чувственный конфликт – когда у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей.

Конфликт можно рассматривать в широком смысле как процесс, состоящий из нескольких этапов. На первом этапе складывается конфликтная ситуация, в которой находятся противоборствующие стороны, и сами эти стороны имеют определенные интересы, потребности, цели. Конфликтная ситуация может обостриться под воздействием инцидента, представляющего собой вторую фазу конфликта. Третьей стадией развития конфликта является кризис и разрыв отношений между оппонентами.

В реальной жизни не так просто выяснить истинную причину конфликта и найти адекватный способ решения. Интересные исследования были у К. У. Томаса и Р. Х. Килменна, в которых указываются пять основных стилей поведения при конфликте:

- Конкуренция – наиболее типичный стиль, при этом 70% это стремление к одностороннему выигрышу.

- Компромисс – стороны пытаются регулировать разногласия, идя на взаимные уступки.

- Приспособление – означает, что стороны забывают проблему для создания нормальной рабочей атмосферы. Но, в конечном счете, проблема не решается и может заново возникнуть с двойной силой.

- Игнорирование или уклон – применять, если конфликт не прямо затрагивает интересы сторон или проблема не очень важна.

Для разрешения организационных конфликтов широко используются структурные методы. Эти методы используются для разрешения конфликтов находящихся уже в развитии. Они направлены на снижения интенсивности конфликта.

Разрушительные последствия возникают тогда, когда конфликт находится на очень низком или, наоборот, на очень высоком уровне. Положительная сторона ярче проявляется, когда конфликт по уровню достаточен для мотивации людей.

И все же для правильного, адекватного решения конфликта нужен опытный, терпимый руководитель, который бы решал проблемы только с позитивными последствиями для дела.

Литература

1. Герчиков И.Н. Менеджмент. Учебник. М., 1995.
2. Орлов А. И. Менеджмент. Учебник. М., 1999.
3. Дятлов А.Н. Плотников М.В. Общий менеджмент. Курс лекций. М., 2006.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

Самойленко К. С.

Хотелось бы обсудить несколько глобальных проблем, которые охватывают весь мир.

Оценивая экономические системы, можно заметить, что богатое общество не думает о том, что многие умирают от голода и с этим надо бороться. Голодная смерть и недоедание представляют собой один ряд проблем, другой ряд проблем связан с использованием природных ресурсов. Можно привести в пример США. Стоит вопрос в том справедливо ли с их стороны накапливать запасы продовольствием или сокращать посевные площади в то время, когда люди в других странах умирают от голода.

Многие страны и народы владеют таким большим богатством и используют так много мировых ресурсов, тогда как у других всего этого мало.

Солнце, луна, океаны не принадлежат никому и непонятно почему права на землю и ресурсы на её поверхности и в недрах принадлежат тем, кому суждено было населить эту землю.

Народы «неимущих» стран говорят громче и чаще, что это несправедливо. Они все более настойчиво призывают к созданию международного плана перераспределения.

Самый плодородный подход к решению сложных нравственных проблем заключается в том, чтобы подразделить их на меньшие, легче решаемые части.

Проблема морей была решена, по крайней мере, частично, различными международными соглашениями.

Ситуация же в связи с озоносферой выдвигает другую группу различных проблем. Озоносфера не принадлежит ни бизнесу, ни стране, ни группе стран, она имеет важное значение для всех стран. Если ресурсы могут быть исчерпаны, то проблема озоносферы состоит не в том, что она может быть исчерпана, а в том, чтобы её сохранить.

Озоновый слой в атмосфере поглощают ультрафиолетовые лучи, которые, будучи в слишком большом количестве причиняют вред растениям и животным, в том числе вызывают раковые заболевания, слепоту и другие болезни.

Озоновый слой сокращается под воздействием атомов группы промышленных химикалий-фреонов. Употребляются они главным образом в качестве хладагентов в холодильниках и в качестве пропеллентов в аэрозольных баллончиках. Попадая в воздух, они поднимаются вверх и вступают в реакцию с озоном, преобразуя его в кислород. В результате происходит значительное утончение озонового слоя, или образования в нем дыры под районами Южного полюса. В развитых странах нашли способ предотвратить столь пагубную тенденцию утончения озоносферы и нашли заменитель фреона. Но при этом, как бы для Мира не была важна эта проблема, способом решения её делиться никто не собирается. Развивающиеся страны будто являются конкурентами развитым странам, и поэтому, помощи не оказывают ни в финансировании, ни в распространении полезной информации, хотя проблема является общей.

Если на всех крупных предприятиях, которые сталкиваются с фреонами и их использованием, можно было бы заменить на новое найденное вещество, то дыра

бы не увеличивалась.

Проблема носит явно международный характер, и адекватно решается, она может только на интернациональном уровне. В 1985 году международная конференция в Вене побудила США, Канаду и некоторые европейские страны выступить с призывом запретить использование аэрозолей. К этому моменту США такой запрет уже ввели в одностороннем порядке. Каждая страна должна ввести запрет самостоятельно, но не многие это сделали.

Химические компании предприняли поиск заменяющего фреон хладагента для использования в холодильниках.

Фирма «Дюпон» и другие химические компании настаивали на полном запрете фреонов.

Поскольку это такая проблема, которую создают много производителей и много потребителей, индивидуальных действий здесь не достаточно.

Проблема сокращения озонового слоя демонстрирует, что глобальные проблемы требуют глобальных решений.

Литература

1. Бердяев Н. А. Философия свободы, 1989.
1. Панарин А. Ф. Православная цивилизация в глобальном мире, 2002.
2. Назарчук В. А. Этика глобализирующего общества, 2002.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО МЕНТАЛИТЕТА

Семерикова А. А.

Шаг за шагом, проходя процесс социализации, человек вступает во взаимодействие с окружающим миром и соответственно испытывает на себе его влияние. На кого-то в большей, а на кого-то в меньшей степени влияют родители, близкие, друзья, любимые писатели и поэты, музыканты, художники и многие другие. Но только многовековое духовное наследие, отражается в *каждом* из нас в той или иной мере и влияет на социальную, политическую, культурную и даже экономическую сферу жизнедеятельности. Менталитет – это один из важнейших аспектов отражающийся на всем, что происходит в жизни общества, начиная со становления демократии в России, заканчивая этикой экономических отношений.

К сожалению, давая какие-либо оценки о происходящем на мировой арене, люди очень часто пренебрегают таким важным понятием как менталитет народа. Ввиду этого возникают различные конфликты между людьми, которых можно было бы избежать, будь мы, хоть немного, внимательнее к истории и развитию культуры и страны в целом, тех людей, с которыми вступаем во взаимодействие. Таким образом, мировое сообщество, или скорее не особо грамотные журналисты, могут высказывать ярко негативную оценку, допустим, относительно политического режима в нашей стране, говоря о том, что у нас не демократическая форма правления, а авторитарная. При этом наш президент обвиняется, в том, что он сконцентрировал всю власть в своих руках. В данном

случае не берутся во внимание особенности российского менталитета. Тем не менее, политический режим в нашей стране большинством исследователей не рассматривается как демократический. Надо полагать, что это происходит ввиду того, что российский народ пока не может возвыситься до демократии, а государство еще не в состоянии стать демократическим.

Возвращаясь к особенностям российского менталитета необходимо отметить, что, несмотря на популярность обсуждения влияния советского периода, оно не является наиболее важным фактором формирования психологического наследия страны. Помимо советской эпохи стоит отметить влияние крепостного права и христианской идеологии на становление российского менталитета.

Как правило, Крепостное право считается наиболее ярким фактором становления российского менталитета. Тут важно отметить как минимум два вытекающих из крепостничества аспекта. Во-первых, много лет, будучи под управлением Царя-Батюшки у русского народа сложился свой особенный умственный склад, который имеет, с одной стороны, склонность к анархии, а с другой стороны - к послушанию и подчинению, но не к самостоятельности и стремлению к самореализации. Во-вторых, в менталитете четко закрепилось разделение между «работой на себя» и «работой на хозяина». Т. к. исторически сложилось, что большинство населения России составляли крепостные, которые весь день работали на помещика и в итоге у крестьян не оставалось никаких сил, для того чтобы работать на себя и свою семью.

Христианская идеология, как правило, редко затрагивается в обсуждениях о менталитете, наш взгляд, это является некоторым упущением, ввиду того, что русский народ в своей массе долгое время был глубоко религиозным. Интересным является и тот факт, что народ отказался от своей религиозности ввиду смены государственной идеологии, не стоит забывать и то, что это изменение носило насильственный характер. Тем не менее, менталитет, основанный на религиозности, никуда не делся, просто произошла подмена понятий. Веру в Бога в Советской России заменили верой во всемогущество человека как преобразователя общества и природы. Центральную идею христианства об освобождении человечества от духовного рабства заменила внешне схожая идея освобождения людей от физического рабства и тому подобное.

Данная смена приоритетов в какой-то степени несет в себе и позитивный момент. Люди могли не ходить в церкви и не следовать обрядам, но при этом сохранять веру в Бога. Так же резкая и к тому же насильственная смена идеологии на уровне государства, могла являться своеобразным толчком к смене устоявшегося в умах людей принципа подчинения «Царю-Батюшке». Ведь если вера в Бога будет сильнее «инстинкта» подчинения, то это спровоцирует толчок к появлению некой самостоятельности в выборе идеологии. А далее, возможно и к стремлению самореализации, развитию гражданственности, и большей требовательности к правящим структурам. При этом требовательность будет основана на действительной осознанности и готовности народа перейти к власти, при которой будет учитываться как можно более широкий круг интересов населения, присутствующих в стране, а также изменение представительной власти вместе с соответствующими изменениями этих интересов. Безусловно, данная идея является лишь нашим личным предположением, но, тем не менее, были люди, которые продолжали верить в

Бога и во времена Советского Союза. Влияние, которого на российский менталитет и является его третьей особенностью.

Государственная идеология в Советском Союзе, впрочем, как и в царской России не предполагала и более того вообще отвергала наличие иного мировоззрения у человека. Обе идеологии были духовным стержнем общества. В XX веке западные страны христианской культуры прошли путь эволюционного развития, осознания ценностей гражданского общества. Причем это развитие не сопровождалось враждой с религией – наоборот, религия немало ему способствовала. У нас же массовое сознание в советской системе фактически застыло на уровне XIX века.

Другим негативным последствием сложившейся ментальности является закоренелое в умах некоторых представителей старших поколений или просто приверженцев советского устройства общества представление о том, что государство будет их обеспечивать, они уже не могут жить без государственных гарантий, так же им свойственно желание мало работать, но много зарабатывать; недостаток инициативности и самостоятельности, склонность к поклонению политическим кумирам и т. д. Все это негативно сказывается на развитии нашего общества и страны в целом. К негативным последствиям и факторам, повлиявшим на российский менталитет, стоит отнести и «железный занавес», который наряду с Крепостным правом и ВОВ только тормозил развитие нашего общества и страны в целом. Отсюда и вытекает антагонизм молодого поколения, которое готово и хочет двигаться вперед, с приверженцами советского устройства. Таким образом, для современной России свойственна некая поляризация общества. А именно некое деление на распадающуюся советскую ментальность и еще не сформировавшуюся до конца российскую. Большинство людей, особенно среднего возраста, находятся в своеобразном «подвешенном в воздухе» состоянии. Проявляются тенденции отсутствия идентичности, сплоченности в обществе, которые приводят к тому, что люди редко идентифицируют себя как один народ. При этом отмечается большая теплота и интенсивность национальной идентичности.

А какой же менталитет у современной молодежи? Собственно говоря, психологические особенности, складывающиеся на протяжении столетий и, можно сказать, находящиеся в нашем сознании с момента рождения такие же, как и у предыдущих поколений, но в нашем случае это лишь некий отголосок. Что, безусловно, является плюсом по отношению к тем людям, которым была не введена свобода как физическая, так и духовная, данная современной молодежи, но теперь вопрос стоит иначе. Может ли современная молодежь с достоинством распорядиться своей свободой во всех ее пониманиях? К сожалению, приходится констатировать тот факт, что в современной России, в большинстве случаев, происходит потеря каких-либо ценностей у молодежи, приоритетным становится алкоголь и наркотики, которые в свою очередь употребляются в основном как дань моде либо «за компанию». Безусловно, есть и другая часть молодежи, которая по многим этико-эстетическим параметрам превосходит не только своих современников, но и старшие поколения. Если говорить о менталитете, то он, как и все в мире меняется, и уже далеко ушел от крепостного права, от религиозного мировоззрения и советской эпохи, влияние которых передается нам через общение со старшими поколениями, на основании их

жизненного опыта и их мировоззрения.

Подводя итог, необходимо отметить, что для благополучного развития нашего общества, необходимо, основываясь на прошлом опыте, но ни в коем случае не останавливаясь и не возвращаясь к нему, двигаться вперед. Учиться быть терпимее к представителям различных поколений, молодым – относиться с пониманием к старшим поколениям, а старшим – не тормозить развитие страны и поддерживать морально молодых, которые буквально «опьяненные» полученной свободой не всегда понимают ответственность своих поступков. Таким образом, наш менталитет имеет свои особенности, на основе которых происходят те или иные процессы в обществе. Неоспоримым является и тот факт, что преодоление негативных проявлений сложившейся ментальности является необходимым, можно сказать жизненно важным для России.

Литература

1. Российская идентичность в социологическом измерении. М.: Институт социологии РАН, 2008.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

МЕТОДЫ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ПСИХОТЕХНИКИ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ В СОВЕТСКОЙ РОССИИ 20–30-Х ГОДОВ XX ВЕКА

Бразевич Д. С.

В 20-е годы XX века в Советской России на передний план выходят вопросы оптимизации производственной деятельности, эффективного управления предприятиями, научной организации труда. Научно-прикладные исследования активно поддерживались и стимулировались государственной политикой, провозглашавшей новые социалистические принципы экономики. На их основе осуществлялись организация хозяйственной деятельности и построение управления предприятиями.

Активная государственная политика в области труда и занятости обусловила создание специализированных институтов. Так, начинают свою работу несколько научных центров: Центральный институт труда А. К. Гастева в Москве (ЦИТ), Всеукраинский институт труда, возглавляемый Ф. Р. Дунаевским в Харькове, Казанский институт НОТ. В 20-х годах в России функционировало свыше 10 научно-исследовательских институтов [3, с. 8]. Казанский институт НОТ изучал зависимость скорости работы человека от его настроения, темперамента, мышечного напряжения, исследовал вопросы трудоспособности женщин, утомляемости при занятии умственным трудом. Всеукраинский институт труда при обследовании административного аппарата применял опперограммы. Харьковские ученые впервые подвергли критике господствовавший в то время в «классической» школе менеджмента принцип разделения труда как критерий эффективности организации управления. Они провозгласили идеи ситуационного подхода, который за рубежом начал активно развиваться только в 1930–1940-е годы. В частности, ими отвергалась абсолютизация любого управленческого принципа.

Методология рациональной организации, составляющая суть центральной концепции харьковской школы, требовала строить проект управленческой структуры, исходя не из априорных принципов, а с учетом конкретных ситуаций.. Кроме того, в рамках исследований харьковских ученых поднимались вопросы определения требований к работнику в соответствии с необходимой профессионально-квалификационной структурой и содержанием труда, создания «кодекса квалификационных норм», построения «норм производительности».

На фоне многочисленных научно-прикладных исследований появился ряд работ ученых, специализирующихся в экономике, социологии труда, управлении предприятием.

Теоретический и методический интерес представляет работа С.Г. Струмилина «Квалификация и одаренность». В ней содержатся результаты анкетирования ученых Москвы, проведенного при содействии ЦИТа. Результаты анкетирования использовались для балльного измерения уровня способностей с помощью самооценки, установления взаимозависимости одаренности и квалификации ученых. Для анализа способностей работника к различным видам деятельности С. Г. Струминин активно использовал метод оценок по пятичленной шкале, названной позже шкалой Терстоуна, а также прием ранжирования, различные статистические методы обработки и анализа данных.

В русле развития необходимости профессионального подхода к оценке персонала и управлению кадрами звучат идеи Н.А. Витке об издании книг по искусству управления персоналом, закреплению кадров, условиям труда, т. е. по «социологическим основам административной работы» [1, с. 154–157]. Кроме того, Н.А. Витке уделял внимание механизму стабилизации персонала, в том числе через профессиональный отбор и соответствующую оценку профессионально-важных качеств.

Проблемы коллективного труда поднимаются в работах В. М. Бехтерева, Н.А. Витке, В. В. Добрынина, Э. К. Дрезена. В частности, Н. А. Витке писал: «...основной и характерной проблемой НОТа является не столько труд, как проблема физиологическая, сколько сотрудничество, как проблема социально-трудовой организации» [1, с. 140]. Соответственно данные ученые ставили вопрос о коллективных показателях оценки.

Начиная с 1922 г. в России развивается научно-практическое направление – психотехника, занимающаяся психологическим исследованием профессиональной деятельности. Предпринимаются первые попытки описания и психофизиологического анализа различных профессий для решения психотехнических задач: профотбора и профконсультации, профутомления и профобучения, проектирования профессий (Б. Г. Ананьев, Н. А. Бернштейн, А. В. Билибин, В. Т. Баранов, А. К. Гастев, С. Г. Гелерштейн, В. Д. Котляров, А. И. Розенблюм, И. П. Четвериков, И. Н. Шпильрейн и др.) [2, с. 18]. В основе этих направлений лежала оценка личности исполнителя определенного профессионального труда.

Во второй половине 1920-х гг. психотехники формулируют принципы, методы и приемы психологического изучения профессиональной деятельности и оформляют их в специальный подход – профессиографию (описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности) [2, с. 19]. С помощью профессиографирования составлялись профессиограммы и психограммы. В последующие периоды и в

настоящее время профессиограммы и психогаммы являются базовыми документами, используемыми для выработки критериев оценки личности при определении ее профпригодности и резервов развития. При этом был заложен принцип комплексности и многосторонности анализа профессий и профпригодности: изучались социально-экономическая, психологическая, психофизиологическая компоненты деятельности. Оценка проводилась также по всем этим направлениям с привлечением разного рода специалистов – психолога, инженера, экономиста, врача-профгигиениста. Можно считать, «что идея о комплексном подходе к изучению трудовой деятельности, выдвинутая В. М. Бехтеревым в 1921 г., и опыт работы психотехников сыграли определенную роль в формировании комплексного подхода в настоящее время» [2, с. 20]. Данный комплексный подход далее получил свое развитие в теории и практике оценки персонала.

В психотехнических лабораториях, возникших в 1922–1924 гг. в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Свердловске, занимались отбором персонала, обучением работников рациональным приемам труда, снижением утомления и производственного травматизма работников, применяя методы психогигиены и психотерапии. Наиболее распространенным методом оценки профпригодности в 1930-е гг. было тестирование. По данным специалистов, в стране насчитывалось 42 конкретные системы тестов: 25 – отечественных, 17 – иностранных [3]. Однако проявился недостаток метода тестирования – методы, пригодные для отбора будущих работников применялись и к опытным рабочим. В результате начавшиеся в 1932 г. тестовые испытания профессиональной пригодности железнодорожников привели к массовым увольнениям хорошо справлявшихся со своими обязанностями работников из-за «профнепригодности». В 1934 г. приказом Наркомата путей сообщения «научные испытания были прекращены, а уволенные машинисты возвращены на рабочие места» [3]. Таким образом, в 1920-е гг. появляется несколько научных центров, которые занимались изучением психофизиологических особенностей работника, с целью: создания более рациональных приемов труда; снижения утомления, травматизма; отбора персонала (для чего составлялись профессиограммы).

В этот период широкое распространение получил метод тестирования, фотографии рабочего дня, самооценки, наблюдения, различные статистические методы: выборочный (хотя и без достаточной математической обработки), часто использовалась типологическая выборка по наиболее распространенным для данного объема признакам, применялись также механическая и гнездовая выборки.

Таким образом, психотехническая практика 20–30-х годов XX века в России вполне соответствовала уровню ведущих направлений зарубежной индустриальной психологии своего времени. Она расширила предметное поле исследований отечественной социальной психологии, обозначила новые проблемы социального управления, требовавшие научной разработки.

Литература

1. Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления. М.: НК РКИ СССР, 1924.
2. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М.: Изд-во МГУ, 1987.
3. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. М.: Наука, 1989.

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

РОССИЙСКИЕ ЭНТУЗИАСТЫ НОТ (НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА)
О СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРАХ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
И КУЛЬТУРЫ ТРУДА – А. К. ГАСТЕВ, П. М. КЕРЖЕНЦЕВ, Н. А. ВИТКЕ

Андреева Д. А.

Роль человека в производстве с развитием техники становится все ответственнее. Освобождаясь от выполнения трудоемких и однообразных операций, он оставляет себе программирование производства, управления и контроль за работой машины. Но, как и раньше, производительность труда, в конечном счете, зависит от человека, от того, как он организует свою трудовую деятельность. С развитием техники все большее значение приобретает знание условий трудовой деятельности человека.

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений, относящихся к этой области знаний, зародилась в конце XIX в. и связана с именем американского ученого Фредерика Уинслоу Тейлора (1856–1915).

Но надо отметить, что основной целью НОТ было получение максимальной прибыли от труда работника.

Наряду с достижениями зарубежных ученых и практиков в развитии научной организации труда, в этой области знаний и в практической их реализации достойно представлены наши отечественные исследователи и разработчики.

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследователем и организатором науки, автором свыше 200 научных работ был Алексей Капитонович Гастев (1882–1938). Основные его научные труды: «Как надо работать» (1921), «Трудовые установки» (1924). «Нормирование и организация труда» (1929), «Научная организация труда» (1935). А. К. Гастев был самобытным ученым и писателем. Но главным его «произведением» стал созданный им в 1920 г. Институт труда при ВЦСПС, преобразованный в 1921 г. в Центральный институт труда (ЦИТ).

Отличительной особенностью методов исследования и рационализации трудовых процессов, проводимых ЦИТ, было сосредоточение внимания на отдельном рабочем месте и на строго ограниченных операциях – так называемое исследование на узкой базе. ЦИТ во главе с А. К. Гастевым впервые в мировой практике начал разработку методов проектирования организации труда при проектировании предприятий.

На основе всех видов проектирования ЦИТ добивался получения новых, более высоких форм организации труда на производстве.

Возникнув в начале 20-х годов, затем в течение почти 20 лет в центре педагогических дискуссий находилась педагогическая концепция ЦИТа. Острая полемика шла по проблемам трудовой педагогики, подготовки квалифицированных рабочих, новой производственной культуры и социализации личности, методов профессионального обучения и др.

Методологию педагогики ЦИТ выводил не из идеологии и политики (хотя им явно не противоречил), а “непосредственно из анализа новейших производственных форм”, рассматривая свою педагогику как “производственную форму организации труда”.

У Гастева речь шла не просто о педагогике профессионального обучения

(хотя и о ней тоже), но, прежде всего о воспитании человека для индустрии и с помощью индустрии, о формировании “психологии работающего человека”. Познакомившись с достижениями цивилизованного мира в области техники и труда, Гастев был убежден, что можно импортировать оборудование, но нельзя импортировать профессиональную, организаторскую и трудовую культуру его обслуживания.

Профессионализация личности как социализированный процесс для А.К. Гастева – это владение трудовой (в широком смысле слова) и производственной культурой, “новая культурная установка”. При всем разноречии трактовки термина “культура”, для Гастева это, прежде всего “техническая и социальная сноровка”, которая становится реальностью не через школу и народное просвещение, а через “новых агентов культуры”, которыми выступают как учреждения и организации (заводы, лаборатории, армия, скауты, милиция, спорт...), так и люди “двигательной культуры” – организаторы, наблюдатели (сыщики, журналисты и т. п.), монтажеры (строители, врачи и др.). Для Гастева культура – это не овладение высотами цивилизации, а тренировка, тренаж, сноровка, что стало объектом серьезной критики.

Свою концепцию А.К. Гастев называл “педагогикой тренировки”.

Открытия конца XIX – начала XX в. в области биологии и психофизиологии (пластичность нервной системы, упражняемость, теория условных рефлексов, дрессура и др.), вскрывая действительные резервы личности, привели Гастева к выводу о возможности их использования для радикального повышения трудовых потенций, вплоть до генетического, биохимического и хирургического вмешательства в природу человека...

Большое значение для дальнейшего внедрения НОТ в производстве имели разработки социальной инженерии. Впервые в научный оборот понятие социальной инженерии ввел Алексей Капитонович Гастев. Ученый поставил вопрос о комплексной совершенно новой науке о труде и управлении – прикладной «социальной инженерии». Эта наука была призвана заменить прежнюю теоретическую социологию и решить проблему синтеза важнейших аспектов организации трудовой и управленческой деятельности.

А. К. Гастев подходит к вопросам управления с точки зрения рабочего места (отдельно взятого работника), распространяя полученные выводы на управление цехом, предприятием, государством: рабочий у станка есть директор производства, известного под названием машины – орудия. Ловкое обслуживание этой элементарной системы воспитывает в каждом работнике его настоящие управленческие качества, точные, деловые. Именно с упорядочения деятельности отдельного человека, кем бы он ни был - руководителем или исполнителем, должна начинаться работа по научной организации труда и управления. В этом суть так называемой методологии «узкой базы», на которой строится подход А. К. Гастева. Немаловажным вопросом в организационном строительстве является подбор персонала и разработка системы стимулирования труда, которое, по А. К. Гастеву, должно соответствовать требованию социальной динамики, или «квалификационного движения», то есть перспективы карьерного роста. Это решает также проблему дисциплины: самоорганизации посредством личной заинтересованности в успехе в условиях господствующей на предприятии атмосферы сотрудничества.

Большая заслуга принадлежит А. К. Гастеву в выработке правил для всякой работы и принципов собственно управленческой деятельности.

Среди представителей советской концепции НОТ особняком, пожалуй, стоят две фигуры П. М. Керженцева, теоретические работы которого во многом предопределили развитие сталинской модели организации и управления, и Н. А. Витке, оказавшегося на уровне самых современных идей западной организационной науки того времени. Оба, не упуская из виду организацию как процесс, уделили пристальное внимание проблеме формирования и функционирования организации как коллективного социального субъекта.

П. М. Керженцев – известный советский партийный и государственный деятель, экономист, историк, публицист. Полпред в Швеции (1921–1923) и Италии (1925–1926), зам. управляющего ЦСУ СССР (1927–1928), член Президиума Всесоюзного совета по НОТ при ЦКК-РКИ (1923–1924), председатель лиги <Время>.

П. М. Керженцеву принадлежит большое число работ по проблемам организации труда и управления, среди которых можно выделить: Принципы организации. Избр. произведения (М., 1968); Борьба за время (М., 1965); Организуй самого себя. 5-е изд. (М.-Л., 1927); НОТ. Научная организация труда и задачи партии (М.-Пг., 1923); Время – НОТ – коммунизм (Время, 1923, № 1); НОТ в СССР: Тезисы ко 2-й Всесоюзной конференции по НОТ (Время, 1924, № 3) (в соавт.); НОТ на хозяйственном фронте (Время, 1924, № 4) и др.

Трактовка П. М. Керженцева самобытна, она существенно отличается от концепции А. К. Гастева. В своем учении автор учитывает своеобразие эпохи перехода от капитализма к социализму, мобилизует трудящихся на максимальный рост производительности труда и его интенсификацию. По мнению П. М. Керженцева, необходимо говорить не только о росте производительности труда, что, разумеется, чрезвычайно важно, но и об увеличении интенсивности труда. Он подчеркивал, что, во-первых, интенсивность труда – важное средство, рычаг повышения производительности труда; во-вторых, следует иметь в виду и то обстоятельство, что интенсификация труда (т. е. увеличение в единицу времени расхода человеческой энергии) вовсе не обязательно связана с ухудшением физического состояния рабочего.

Наибольший интерес представляют творческие дискуссии П. М. Керженцева с представителями цитовской школы во главе с А. К. Гастевым. Разногласия между концепциями имелись по таким вопросам, как общий подход к НОТ и управлению производством, пути и механизм развития НОТ, оценка буржуазных организационных учений и др.

В отличие от А. К. Гастева и многих других нотовцев 20-х гг. П. М. Керженцев абсолютно четко видел в рамках широкой нотовской проблематики три взаимосвязанных, но вместе с тем самостоятельных научных направления:

- 1) изучение личного фактора производства, человека с точки зрения максимальной эффективности его работы;
- 2) изучение вещественных факторов производства (обстановки, орудий, материалов и т. д.);
- 3) изучение организационных методов.

Первое направление включало в себя исследование рабочих движений человека, психофизиологических особенностей его труда и пр. Второе направление

имело своим предметом организацию материальных, вещественных сил и средств производственных предприятий. Третье направление представляло собой научную организацию управления.

В условиях социализма главным во всей организационной работе, считал П.М. Керженцев, должно стать усиление общепланового начала в хозяйстве, что и будет означать максимальное использование принципов научной организации в деле руководства всей экономикой страны.

В отличие от цитовской платформы, в соответствии с которой работа по НОТ должна осуществляться, прежде всего через институты и лаборатории по НОТ, а также администрацию, П. М. Керженцев был глубоко убежден в том, что прогрессирующее развитие научной организации труда и управления производством возможно лишь через низовые ячейки, при поддержке широких масс трудящихся, вовлечении самих рабочих в процесс создания научной системы организации управления. Институты, безусловно, нужны, но только в массовых организациях они найдут <опорные пункты и источники для усиления своей деятельности>.

Особое значение в этой связи П. М. Керженцев придавал фактору времени, считая, что научная организация означает, прежде всего, тщательное и бережливое к нему отношение. <Борьба за время, – писал П. М. Керженцев, – олицетворяет собой борьбу за хозяйственное восстановление страны... Она является синонимом протеста против разгильдяйства и обломовщины>. Нельзя серьезно говорить о развитии научной организации труда и управления и о ее применении в практической деятельности до тех пор, пока не будет уничтожена организационная безграмотность. А это в первую очередь означает, что время нужно строго учитывать, распределять и экономить.

По инициативе П. М. Керженцева в 1923 г. была учреждена самая массовая общественная организация в стране - лига <Время>. П. М. Керженцев высказал ряд ценных мыслей в области организации науки управления в СССР, поставив задачу объединения и координации работы всех научных учреждений, занятых в этой сфере; поднял вопросы о широком использовании эксперимента, о внедрении принципов НОТ в школьном обучении, что является, на наш взгляд, актуальным и в настоящее время.

Положения теории Н.А. Витке, с одной стороны, тоже корреспондируют с работами представителей «классической» школы (прежде всего А. Файоля), а с другой - превосходят идеи «общинной» модели организации. Его важнейшим достижением была концепция использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутая в конце 20-х – начале 30-х гг. Отчасти она напоминала принципы школы «человеческих отношений». Правда, свои идеи Н. Витке выдвинул раньше Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера.

Поставив в центр управления работника, а не орудие труда и технику, и рассматривая его как активного субъекта деятельности, Н. Витке предложил необычную для тех лет трактовку организации как своеобразного сочетания людских волей. Суть же организационно-управленческой деятельности, по его определению, – в направлении человеческой энергии к достижению определенной цели. Важнейшей чертой его концепции было также то, что вместо проблем организации деятельности отдельного человека (что было характерно для школы Центрального института труда и большинства представителей «классической» школы) он впервые обратил внимание на управление социальной общностью (система взаимодействия людей, трудовая кооперация), подчеркивая, что всякий

работник находится в непрерывной связи и взаимодействии с другими людьми. При этом он рассматривал основную проблему целесообразной организации деятельности людей как проблему создания трудовой кооперации. Н. Витке использует концепцию пяти универсальных функций управления А. Файоля и вслед за ним проводит разграничение сфер управленческой деятельности, особо выделяя административную. Функцию последней он связывает, прежде всего, с задачей интеграции и координации деятельности. Другим аспектом административной деятельности он считал конструирование человеческих отношений: содержание административной работы – в создании благоприятной социально-психологической атмосферы и мотивации работников. Описывая соотношение административной и материально-технической деятельности в работе управленца, он формулирует тезис о том, что чем выше положение руководителя на служебной лестнице, тем выше в его работе доля административных функций по сравнению с инженерными. Н. Витке много рассуждал о роли неформального авторитета и неформального лидерства.

Современная научная организация труда включает в себя как организационно-технические и технико-экономические, так и психофизиологические аспекты организации труда и управления. Совершенствование организации труда и управления персоналом в индустриально развитых странах является объектом специального изучения многочисленными научно-исследовательскими учреждениями, государственными и частными консультативными фирмами. В настоящее время НОТ развивается в рамках инженерной психологии и менеджмента.

И все-таки не надо забывать, что главная цель НОТ – сделать труд человека радостным, творческим.

Литература

1. Гастев А.К. Трудовые установки. М.: изд. Инфра-М, 1973.
2. Гастев А.К. Практическое введение в науку организации труда. М.: изд. Инфра-М, 1972.
3. Горелов О. И. Организационное поведение. М.: изд. Экономика, 2003.
4. Минина Т.П. Энциклопедия. Т. 7. Человек. М.: изд. Педагогика, 1975.
5. Никитова С. Г. Социология и психология управления. М.: изд. Экономика, 2002.
6. Орчакова О. А. Теория организации. М.: изд. Экономика, 2003.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ АРМЕНИИ

Маргарян В. Т.

Вот уже около двадцати лет Армении наряду с остальными бывшими республиками Советского Союза является независимой страной. Для построения сильной и стабильной экономики срок достаточный. Однако сегодня такой экономики мы не имеем. Этому есть как объективные, так и субъективные причины. О причинах сегодня мы говорить не будем. Моя цель попытаться поразмышлять о том, какое будущее нас может ожидать.

До сих пор экономика Армении развивалась в каком-то «пожарном режиме»

и в результате решались только сиюминутные задачи и это в лучшем случае, а в худшем решение просто откладывалось еще на некоторое время. И в такой обстановке, туризм был объявлен одним из основных и почему-то перспективных отраслей экономики. Однако понятно, что туризм это путь тупиковый и через некоторое время он исчерпает свои пределы развития и то же самое в борьбе с теневой экономикой и коррупцией. На мой взгляд, стратегическое значение в нашем случае имеют следующие отрасли (здесь и далее я подразумеваю не только экономику Республики Армении, но и Нагорно-Карабахской республики).

1. Сельское хозяйство и пищевая промышленность – для нас очень важно, чтобы мы могли полностью обеспечить себя продовольствием, тем более что в случае новых войн в регионе, мы рискуем иметь серьезные проблемы с импортом. К счастью, в этом направлении уже сейчас многое сделано и в частности стратегия развития сельского хозяйства предусматривает полное самообеспечение продуктами до 2012 года. Но кроме этого многое еще и предстоит сделать, а это: воссоздание селекционных предприятий Армении, увеличение производительности, внедрение страхования, уменьшение рисков, связанные с природными катастрофами и т. д. и т. п.

2. Энергетика – это важнейшая отрасль и тут у нас тоже определенные успехи уже есть. Некоторое время назад президент Армении говорил о начале строительства новой АЭС, уже определенное время в Армении полным ходом идет строительство малых ГЭС, очень надеюсь, что со счетов не будут сброшены проектируемые на армяно-иранской границе два ГЭС, было заявлено о планируемой модернизации ереванского ТЭС. С другой стороны в энергетике еще очень многое можно и нужно сделать, при этом основной акцент, по моему мнению, должен быть сделан на атомную энергетику, гидроэнергетику, а так же на альтернативные источники энергии (солнечная энергия, энергия ветра и т. п.). Так будет и экологичнее, и дешевле, и к тому же наша энергетика в этом случае будет более автономна, не зависящая от импорта энергоносителей. В плане гидроэнергетики потенциал Армении в силу своих географических особенностей просто огромен. В Армении есть очень много мест, где можно построить дамбы и ГЭС. Мы обязаны полностью использовать этот потенциал, ведь помимо энергетического значения, эти дамбы дадут нам возможность так же полностью контролировать водные ресурсы Армении и в не малой степени Азербайджана.

3. Химическая промышленность – в свое время в Армении была развита химическая промышленность, от которой сегодня мало что осталось. Необходимо восстановить эту отрасль экономики и для этого есть много причин. Во-первых, собственная химическая промышленность будет очень даже кстати для других отраслей экономики (это и сельское хозяйство, и медицина, и легкая промышленность), а, во-вторых, эта отрасль наукоемкая, то есть она тесно связана с развитием химии и других научных направлений и ее воссоздание даст темп для развития этих направлений. В свою очередь постоянное развитие науки будет гарантировать и развитие данной отрасли. То есть в отличие от того же туризма, здесь на возможность для дальнейшего развития никаких ограничений нет.

4. Машиностроение – это важнейшая отрасль экономики и если мы говорим об инновационной экономике, то без машиностроения не обойтись. Это даже не отрасль экономики, а целая совокупность отраслей, каждая из которых имеет стратегическое значение и каждая из которых связана с развитием науки:

производство технологий и оборудования для других отраслей (для химической промышленности, коммуникаций, сельского хозяйства, легкой промышленности, пищевой промышленности.), автомобилестроение, станкостроение, робототехника, приборостроение, радиотехника и электронная промышленность. Как и химическая промышленность, машиностроение тоже в свое время была хорошо развита, но сегодня мало что осталось. Однако воссоздание этой отрасли жизненно необходимо и даже больше необходимо, чем остальные отрасли по очень многим причинам. Развитие машиностроения будет способствовать развитию технических наук, которые в свою очередь будут способствовать развитию отрасли. Армения не превратится в сырьевого придатка и наши природные ресурсы будут использованы на нужды собственной экономики, наша экономика станет более неуязвимой и стабильной.

5. Транспорт. Разумеется, для обслуживания всех вышеперечисленных отраслей нам нужно развивать свои коммуникационные сети и в частности очень важно строительство ж/д Армения-Иран, а так же кольцевой ж/д в НКР.

Что даст нам такая конфигурация экономики?

Как уже было сказано, наша экономика станет более автономной, стабильной и неуязвимой, с потенциалом бесконечного и быстрого развития. Безусловно, будут так же изменения в мировоззрении армян – к примеру, мы перестанем быть такими пессимистами, поверим в наши силы, со временем восстановим в себе чувство государственности. А, скажем, в случае войны такая конфигурация экономики даст нам много бонусов.

Во-первых, наша экономика не будет парализована в случае войны и продолжит работать. Если туризм в случае войны абсолютно бесполезная отрасль, которая с первого же дня войны перестанет приносить прибыль, а заодно и похоронит ряд других, связанных с ним отраслей и, более того, даже после окончания войны понадобится много лет упорной работы, чтобы восстановить эту отрасль, то машиностроение не только не остановиться, а даже, наоборот, в случае необходимости будет работать для нужд фронта. Да и вообще, если сравнить две экономики, одна из которых сидит на нефтяной игле, а другая имеет вышеописанную конфигурацию, то в случае войны и перехода этих экономик на военные рельсы, первая из них не будет иметь абсолютно никаких шансов выдержать конкуренцию.

Но возможно ли всё это? Возможно!

Для того чтобы убедиться в этом, достаточно взглянуть на карту Евразии и посмотреть, где находится Армения. Если посмотреть на эту карту, то становится весьма очевидным, что к северо-западу от нас находится Европа, а к юго-востоку от нас Индия, Китай и остальные страны южной и юго-восточной Азии. К северу и к северо-востоку от нас находится Россия, а к юго-западу Ближний Восток. То есть выходит, что мы расположены в самом центре перекрестка, который связывает одну из крупнейших экономик мира – Европу, где живет примерно полмиллиарда людей, с другими крупнейшими экономиками мира (Китай и Индия), где к тому же живет добрая половина человечества. А в других частях перекрестка Россия – тоже не самый бедный рынок и Ближний Восток с богатыми и не очень арабскими странами. И из всего этого Армению отделяют по одной стране: Грузия от Европы и России, Иран от Ближнего Востока и Азии. С окончанием строительства ж/д. Иран-Армения мы фактически окажемся в роли моста между всеми эти регионами.

Сам по себе этот факт уже очень многое значит чисто для транзитных возможностей, а так же для наших бизнесменов.

Теперь вернемся к вопросу о создании той экономики, которую я описал выше. Если с сельским хозяйством и энергетикой у нас все более или менее хорошо, то тоже самое нельзя сказать о химической промышленности и машиностроения. Как все мы знаем, в первые же годы независимости эти две отрасли нашей экономики вместе с остальными были попросту ограблены. То, что не было ограблено, заржавело, то, что не заржавело, сегодня уже устарело и не соответствует современным требованиям. Вдобавок мы потеряли кадры, которые, как известно, решают все. Кто-то уехал, кто-то начал заниматься чем-то другим и сегодня уже потерял все свои качества, как специалиста. Но и это не все, наши ВУЗы сегодня готовят соответствующих специалистов не в достаточном качестве и количестве. Но даже это не все – к сожалению, в обществе технические специальности стали непрестижными. В такой обстановке нашими собственными силами воссоздать химическую промышленность и машиностроение будет стоить нам довольно дорого и потребует немало времени. Следовательно, было бы желательно привлечение иностранных инвестиций. Инвесторам, помимо географического удобного положения, мы можем предложить так же лояльную налоговую политику в соответствующих отраслях. Другими словами, мы можем предложить иностранному производителю перевести свое производство в Армению, предлагая ему очень низкие налоги и таможенные пошлины, и возможность практически прямого и быстрого выхода ко всем четырём рынкам. И ему станет выгоднее делать инвестиции в Армении, так как лояльная налоговая политика, уменьшение транспортных затрат, а так же возможность выхода в новые рынки сумеют компенсировать остальные затраты, тем более в перспективе. С другой стороны, если для машиностроения резко будут понижены налоги, то это практически никак не отразится на бюджете страны, так как из этой отрасли в бюджет сегодня поступает ничтожное количество средств. К тому же важно не количество миллиардов в бюджете, а отрасли, потому что экономика состоит из отраслей, а не из миллиардов.

Когда будут кадры, то и местные бизнесмены подтянутся в эти отрасли, престиж технических специальностей повысится, в образовательной системе будут положительные изменения, ну, а в перспективе Армения может начать создание собственного военно-промышленного комплекса.

Конечно же, сильным помощником в этой ситуации может стать многочисленная армянская диаспора всего мира. Среди диаспоры есть немало очень состоятельных людей, а в ряде стран существуют мощные армянские организации, являющиеся государством в государстве. Это огромный потенциал.

Одной из главных форм такого сотрудничества может стать учреждение так называемого Всеармянского банка уставным капиталом, которого и могут стать средства диаспоры. Безусловно, чтобы банк не стал впоследствии, центром коррупции и мошенничества, хорошим вариантом было бы гибкая система управления, при котором представительство диаспоры могло бы полностью контролировать все финансовые операции и денежные потоки.

Таким образом, мы видим, что всё необходимое для начала развития есть, главным для достижения вышеставленных целей остаётся воля правительства страны.

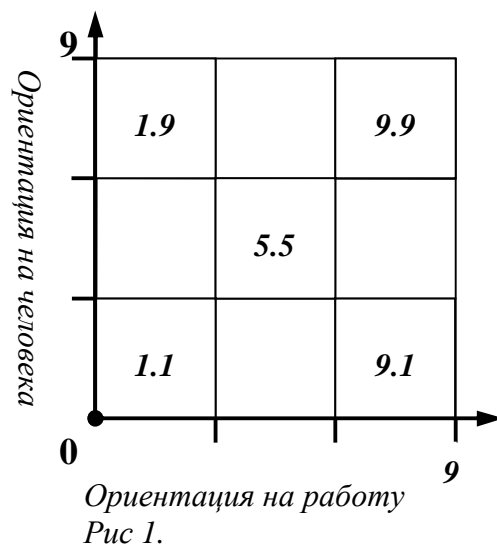
* Санкт-Петербургский государственный Северо-Западный технический университет

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ РЕШЁТКА БЛЭЙКА И МОУТОНА

Балыкова К. А.

В современных условиях успех дела предопределяется не только характером отношений между руководителем и подчиненными и степенью свободы, которая им предоставляется, но и рядом других обстоятельств. Отражением этого является «многомерные» стили управления, представляющие собой комплекс взаимодополняющих, переплетающихся подходов, каждый из которых независим от других, поэтому может реализовываться наряду с ними. Начиная с 1945 года, группа учёных, работавшая в области бизнеса в Университете штата Огайо, проводила комплексное исследование в области руководства. Они выявили серьёзную ошибку в концепции разделения руководителей на тех, кто сосредоточен или только на работе, или только на человеке. Они обнаружили, что хотя автократичный руководитель не может одновременно быть демократичным, но, тем не менее, уделять много внимания работе как таковой, он может проявлять большую заботу и о человеческих отношениях. Концепция, разработанная в университете штата Огайо, была модифицирована и популяризована Блэйком и Мутонем, которые построили решетку (схему), включавшую 5 основных стилей руководства (см. рис.1).



Управленческая решетка включает в себя две составляющие работы менеджера. Первая – внимание к решению производственных проблем и задач (горизонтальная ось по шкале от 1 до 9) и вторая – внимание к людям (вертикальная ось по шкале от 1 до 9). Незначительное внимание к решению производственных задач и людям приводит к так называемому «убогому» стилю управления.

1.1. Страх перед бедностью (примитивное руководство). Эта позиция характеризует такой тип руководителя, который достаточно холодно относится как к своим подчиненным, так и к самому процессу производства. Как правило, такого управляющий скорее просто «хранитель своего портфеля и кресла». Рано или поздно самые серьезные трудности заставят либо пересмотреть стиль руководства, либо сменить самого руководителя.

1.9. Эту позицию можно назвать «дом отдыха» (социальное руководство). Руководитель сосредоточивается на хороших, теплых человеческих взаимоотношениях, но мало заботится об эффективности выполнения заданий. Это характерно руководителям, которые уделяют особое внимание нуждам и потребностям своих подчиненных, чего нельзя сказать о процессе производства.

9.1. Авторитет подчинение. Руководитель очень заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных. Эта позиция характерна для менеджеров, которые во главу угла ставят заботу о производстве и практически не осуществляют никакой социальной деятельности.

5.5. Организация (производственно-социальное управление). Руководитель, находящийся на этом поле примерно поровну делит свои «привязанности» между людьми и организационно-техническими факторами производства. Он твердо стоит на ногах во всех сферах управленческой деятельности, однако не хватает звезд с неба.

9.9. Команда. Благодаря усиленному вниманию к подчиненным и эффективности, руководитель добивается того, что подчиненные сознательно приобщаются к целям организации, что обеспечивает и высокий моральный настрой, и высокую производительность. Это характерно руководителю, который одинаково бережно относится как к людям, так и к возглавляемому им производству. Причем наилучшим способом увеличения производительности, повышения качества выпускаемой продукции и услуг они считают активное вовлечение подчиненных в процесс принятия решений.

Блэйк и Мутон исходили из того, что самым эффективным стилем руководства было поведение руководителя в позиции 9.9. По их мнению, такой руководитель сочетает в себе высокую степень внимания к своим подчиненным и такое же внимание к производительности. Они также поняли, что есть множество видов деятельности, где трудно четко и однозначно выявить стиль руководства, но считали, что профессиональная подготовка и сознательное отношение к целям позволяет всем руководителям приближаться к стилю 9.9, тем самым, повышая эффективность своей работы.

В настоящее время существует мнение, что самой наилучшей позицией является 5.5, так как способность такого руководителя является наиболее объективной по сравнению с 9.9. Потому что затраты такого руководителя на ведение деятельности очень велики, а вот об отдаче и рентабельности деятельности речь стоит вести отдельно, так как издержки могут оказаться напрасными.

На мой взгляд, недостатком данной теории является невозможность точного определения положения руководителя на данной решетке, так как информация, которую можно получить как от руководителя, так и от подчиненных, вряд ли будет полной и правдивой.

Можно сделать вывод, что управленческая решетка Блейка и Моутона оказала значительное влияние на диагностику организаций и деятельности менеджеров, позволяя выявить ограничения и на этой основе разрабатывать и осуществлять программы организационного развития.

Литература

1. Блейк Р. Р., Мутон Дж. С. Научные методы управления, Киев, 1990.
2. Веснин В. Основы менеджмента. М., 1996.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

НЕКОТОРЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПЕРИОД КРИЗИСА

Артемьева В. А.

Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешнее, это могут сделать только люди.
А. Марита

Специфика момента такова: кризис. Главный вопрос дня: «Как соблюсти баланс между "интересами предприятия" и "интересами человека"?». Ответ на этот вопрос, отчасти может дать грамотный кадровый менеджмент, который, как известно, включает в себя следующие основные этапы: планирование ресурсов; набор персонала; отбор; определение зарплаты и льгот; профориентация и адаптация; обучение; оценка трудовой деятельности; повышение, понижение, перевод, увольнение; подготовка руководящих кадров.

Стратегия и тактика кадрового менеджмента определяется задачами, которые решаются организацией на разных этапах ее развития. Причем, основной задачей, очевидно, является предоставление того кадрового ресурса, который необходим для эффективной работы.

Соответственно, стратегия HR в целом, и каждого этапа в отдельности, будет зависеть, в первую очередь, от условий рынка, состояния отрасли в целом, стратегии и резервов конкретного предприятия.

Посмотрим, что происходит на кадровом рынке сегодня.

Пилотажное исследование включало анализ рынка труда в целом и изучение кадровых стратегий некоторых компаний С-Петербурга. Нами были проведены:

- интервью с руководителями ведущих кадровых агентств С-Петербурга (всего 6),
- менеджерами по персоналу крупных компаний (всего 7)
- опрос соискателей вакансий (всего 98 человек)
- анализ отчетов и публикаций СМИ.

Рынок труда существенно изменился за последние полгода: из «рынка соискателя» перешел в разряд «рынок работодателя». В целом этот переход назрел, и кризис, в данном случае, оказался кстати. Безусловно, часть компаний пользуется этой ситуацией, не всегда адекватно необходимости, например, сокращая зарплату до минимального уровня.

Очевидно, что подходы к планированию, набору и отбору персонала существенно изменились. Одни компании активно сокращают персонал, другие - приостановили набор сотрудников, третьи компании снижают зарплаты сотрудников, лишают бонусов и соцпакетов (оплаты мобильного телефона, абонементов в фитнес-клубе, оплата обедов в офисе и расходов на проезд и др), отправляют сотрудников в неоплачиваемый отпуск. Четвертые, осознав, что успели уволить слишком много персонала, а в итоге работу оказалась некому выполнять, заново набирают специалистов.

В целом по рынку количество вакансий снизилось в 10 раз, соответственно, количество соискателей в 10 раз увеличилось. На одну вакансию приходится 300-400

резюме в день, "звездные" кандидаты стали более сговорчивы, ситуаций, когда один кандидат рассматривает предложения из пяти крупных компаний, все меньше. Это в среднем, а в большей степени пострадал финансовый сектор. Во вторую – отрасли, развивающиеся за счет большого количества заемных средств, например строительство - количество вакансий по данной отрасли в С-Петербурге сократилось до 40 %. Проблемы испытывают компании, занимающиеся продажей и сдачей в аренду недвижимости, промышленные группы, автопроизводители. Заметны сложности и в сфере медиа. Например, одна ведущая федеральная газета уже сократила треть персонала (по данным компании THN Selection).

Насчет работы по персоналу, HR-менеджеров увольняют, как правило, в первую очередь. Кроме того, особо уязвимы представители службы PR, маркетологи.

Однако, существует и ряд предприятий, которые сохраняют выбранный ранее курс, неизменным и не предприняли никаких изменений в кадровой политике. 14% и 20% по Петербургу и Москве соответственно, а часть – предпочла перенести его изменение на более поздний срок и/или просто уменьшить величину повышений до 7-9%. (данные на январь 2009 г.) Это, в основном, компании с типом бизнеса «B to B», и компании, работающие в сфере услуг по отраслям, обеспечивающим базовые потребности людей (пищевая промышленность, одежда, коммунальные службы, машиностроение и некоторые другие).

Однако, подчеркнем главный положительный момент: работа есть и, вопреки всем негативным разговорам, рынок труда находится в динамике, появился реальный выбор (как у работодателей, так и у перспективных специалистов). В последние годы наблюдался дефицит квалифицированных работников. А сейчас возросла активность в прямом поиске сотрудников (как специалистов, так и управленцев) - суперпрофессионалов не много, а хочется и нужны именно такие. По данным агентства «Альфа-персонал» особенно востребованными в С-Петербурге являются специалисты в области IT, программисты, эффективные управленцы (особенно с опытом антикризисного управления), бухгалтера. Рабочие специальности остаются дефицитными (2008 – 70%)

Что касается людей, ищущих работу, по результатам нашего опроса (всего 60 человек) 51,8% - оценивают настоящий момент, как несомненный шанс улучшить условия своего труда 33,8% – как время возможного улучшения и лишь 14,3% - пессимистично настроены (данные на 29 декабря 2008 г).

Изменения произошли и на следующем уровне кадрового менеджмента, а именно изменение заработной платы. Сокращение оплаты труда конечно произошло. Сокращение оплаты труда – прямое следствие, и, если так можно выразиться, одна из целей кризиса. Процитируем А. Прудникова (Президент ГК Финематика) «Собственно, одной из основных причин кризисной ситуации было нарастание диспропорций в экономике и связанный с этим рост стоимости издержек, в том числе и расходов на персонал, который превышал рост производительности труда. Между тем, определённый процент безработицы – необходимое условие свободного рынка, без которого экономика просто не может развиваться – возникает дефицит рабочей силы. Таким образом, перегретость рынка труда за счёт дефицита рабочей силы вызвала рост зарплат, не

обусловленный реальными возможностями экономики, и тенденция по их сокращению – это возврат к равновесному состоянию».

Посмотрим, что происходит в реальности. Согласно данным опроса, проведенного в декабре 2008 года компанией AVANTA Personnel, в Москве и Санкт-Петербурге около 10% исследованных компаний уменьшили оклады, предлагаемые кандидатам при приеме на работу, также 15-20% не исключали, что сделают это в ближайшее время. 18% петербургских работодателей уменьшили оклады уже работающих сотрудников, в большей части компаний это произошло за счет сокращения рабочего времени (сокращенный рабочий день, 4-х дневная рабочая неделя), а в ближайшее время доля таких работодателей может возрасти до 25%. Средний размер понижения составляет 16-19%. Кроме того, существует самая непопулярная, но достаточно эффективная мера - увеличение рабочего времени до 12-14 часов в день.

Говоря о неких прогнозах рынка, Д.Сироткин (Партнер ИКФ "АЛЬТ") считает, что в целом структура задействования персонала оздоровится:

- зарплаты в большей степени будут отражать реальную эффективность работы и зависеть от нее;

- количество сотрудников существенно сократится на обеспечивающих бизнес-процессах (прежде всего - "офисный планктон") и оптимизируется на основных бизнес-процессах.

Но это в целом, а в частности рынок труда Наверное еще долго будет качать, в связи с неравномерностью воздействия кризиса на разные отрасли, регионы, компании и т.д.

Как же все вышеизложенное отражается на кадровом менеджменте и что происходит в компаниях сегодня?

Большая работа легла на кадровых менеджеров по поводу создания новых систем мотивации и рационального использования человеческих ресурсов в компании. В условиях кризиса снижаются работоспособность и производительность персонала. В итоге нарушаются бизнес-процессы и не выполняются заключенные ранее договоренности. Наиболее тяжелым последствием кризиса, с точки зрения управления персоналом, может оказаться резкий рост текучести кадров.

Помимо макроэкономических существуют и иные причины кризиса в компаниях, которые сопровождают и усиливают последствия экономического кризиса. Это как структурные причины, например, ошибки в разработке или реализации стратегии компании, так и, безусловно, психологические - конфликты партнеров, акционеров и топ-менеджеров, неправильная политика в области управления человеческими ресурсами, ошибки коммуникации. Поэтому, в период кризиса, приходится преодолевать эффект демотивации и только потом искать специфические инструменты мотивации сотрудников. Поэтому так важно уделять внимание построению системы мотивации в конкретных условиях (выбор зависит от специфики компании и причин, вызвавших кризис). А, поскольку, в данной ситуации о денежной мотивации в большинстве случаев речи не идет, нам как практическим психологам и «карты в руки» - основной становится система нематериального стимулирования. Чем креативнее и точнее выстроена система – тем эффективнее: кризис сам по себе может содержать мотивирующие возможности для сотрудников, например быстрого карьерного роста. А выход из

кризиса - азартный и интересный проект, в котором могут проявить себя талантливые люди.

Кроме того, по нашим данным, можно выделить следующие аспекты кадрового менеджмента последних этапов:

Востребован коучинг как индивидуальный так и групповой (для нескольких специалистов) (по данным ООО "Миктен")

В большей степени, уделяется внимание качественному росту сотрудников (а не количественному), очевидно, что в любом случае, после всех перестановок, сокращений и усиления - опять вернется время для развития и обучения своих сотрудников, так как новый качественный уровень неизбежен. Многие компании уже сосредоточились на дополнительном обучении персонала, как внешнем (в меньшей степени, по нашим данным), так и внутреннем. Создаются собственные корпоративные Центры обучения.

Некоторые компании перешли на принципиально иные формы обучения. Так например, применяется стратегия обязательного «входного» обучение линейного менеджмента, после чего, первый год работы принятого сотрудника, рассматривается, скорее, как стажировку, в течение которой активно используют коучинг, тренинги и ротацию. Квалификация и потенциал специалиста, прошедшего такую подготовку существенно выше среднего. *Таким образом, компания существенно увеличивает свою конкурентоспособность.*

Как видим, даже в период кризиса есть возможности для совершенствования.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Киричук Т. В.

Залогом успеха любой организации или предприятия является правильное управление человеческими ресурсами (УЧР, или HRM – от англ. human resources management). Это один из важнейших факторов выживания предприятий в условиях рыночных отношений. Порой минимальные вложения и максимальное использование «человеческих ресурсов» позволяют предприятию выиграть в конкурентной борьбе.

Для того чтобы эффективно управлять персоналом, необходимо разработать правильную стратегию. Слово «стратегия» греческого происхождения и буквально означает «искусство развертывания войск в бою» – высшая область военного искусства. Современные менеджеры свободно и с удовольствием оперируют этим понятием, у них это слов обозначает высшее проявление управленческой деятельности. Но единой для всех компаний стратегии не существует, как и не существует единого универсального стратегического управления. Каждая фирма, организация, в общем смысле, индивидуальная система, поэтому сложен и уникален процесс выбора стратегических альтернатив.

«Люди – «наиболее ценный ресурс фирмы», «главный источник производительности»» признаются руководители таких монополистических гигантов, как «ИБМ», «ЗМ», «Сони», «Вольво» и «Сименс». Но для того, чтобы наниматель мог получить максимальную выгоду от умений и навыков работников, он должен материально и психологически стимулировать их труд.

Согласно социологическим исследованиям, для сотрудника любой организации важно: стабильность, перспективы роста, мотивация (как материальная, так и моральная), условия работы и климат в коллективе, последовательность решений руководства, взаимоотношения с руководителем, интересная работа и саморазвитие. А работодатели в свою очередь наиболее ценят в подчинённых: профессионализм, лояльность, честность, способность работать в команде, инициативность, взаимозаменяемость, открытость, нацеленность и результат.

Если раньше разрабатывались и совершенствовались системы мотивации персонала, то в условиях нынешнего финансового кризиса большинство работодателей наоборот пересматривают свои ценности. По результатам социологического опроса, одни предприятия оптимизируют расходы на персонал (37,19% (148 человек опрошенных)), вместо сокращения численности штата производят снижение уровня заработной платы всем работникам, что позволяет им сохранить имеющиеся у них сейчас кадры и после завершения кризиса и стабилизации ситуации не заниматься поиском кадров. Другие оптимизируют численность персонала (48,24% (192 голоса)), выявляют персонал, в котором нет особой необходимости, т. к. он набирался в период активного роста. Третьи реформируют системы компенсаций и льгот (11,31% (45 опрошенных)), и только некоторые производят профессиональную переподготовку персонала (3,27% (13 респондентов)). А те работодатели, которым сейчас необходима дополнительная рабочая сила, если и берут на работу, то заключают договора на определенные сроки, чтобы потом при сокращении не выплачивать выходное пособие.

Обобщая вышеизложенное можно отметить, что от современного управленца требуется очень-очень многое. Он должен быть не только профессиональным специалистом, но и одновременно тонким психологом, понимающим каждого человека в отдельности, что является одним из важнейших факторов выживания предприятий в условиях рыночных отношений.

Литература

1. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В. В. Щербини. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. 520 с.
2. Симонова И. Ф., Зазовская Н. М. Стратегические аспекты управления персоналом. М.: Изд-во РГУ нефти и газа, 2001.

*Санкт-Петербургский Северо-Западный государственный инженерно-технический университет

ЭДГАР ШЕЙН И ЕГО ВКЛАД В РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федоров Д. А.

В 2008 году исполнилось 80 лет со дня рождения выдающегося американского социолога, социального психолога, специалиста по корпоративному менеджменту Эдгара Шейна.

Несмотря на то, что это имя достаточно активно упоминается в монографиях и публикациях, посвященной проблематике как социологии управления в целом, так и корпоративной культуре в частности, к сожалению, количество специализированных исследований, посвященных исключительно вкладу в науку этого выдающегося западного ученого в отечественной литературе сравнительно невелико.

Между тем, вклад этот более чем значителен уже потому, что многие из сформулированных Шейном концепций до сих пор занимают доминирующее положение в теории корпоративной культуры, и так или иначе находят свое отражение практически в каждом исследовании, посвященном данной проблематике. Это и неудивительно, ведь взгляды Шейна во многом и сейчас выглядят революционными. «Многие авторы, такие как Э. Шейн, стали рассматривать культуру как новое направление мысли в теории организации. Если до этого исследователи теории организации выделяли власть и правила, то культурологи (последователи культурологического направления) акцентировали свое внимание на ценностях и нормах... Интерес к корпоративной культуре поддерживался надеждой на то, что это понятие сможет объяснить разницу в эффективности деятельности различных организаций» [1]. Собственно, при определении самого понятия «корпоративная культура» многие отечественные авторы отталкиваются от классического определения, данного Э. Шейном [2].

Эдгар Шейн родился в 1928 году в Цюрихе, Швейцария. Получив блестящее образование в Чикагском университете, он продолжил обучение в университете г. Стэнфорд, где получил звание магистра психологии в 1949 году. Уже в этот период сформировались его основные научные интересы в области социальной психологии. В 1952 году в Гарвардском университете успешно проходит защита его докторской диссертации.

Интерес Э. Шейна к научной деятельности не ослабевал и во время прохождения военной службы в армии США, где с 1952 по 1956 гг. он возглавлял секцию социальной психологии военного научно-исследовательского института Уолтера Рида [3].

В 1956 году Э. Шейн продолжил научную и преподавательскую деятельность в школе менеджмента А. Слоуна в Массачусетском технологическом университете. Публикации Э. Шейна в этот период посвящены в основном проблематике изучения социальной психологии в условиях тоталитарных режимов. В частности, стоит упомянуть его работу «Brainwashing and totalitarianization in modern society», в которой были раскрыты основные способы манипуляции массовым сознанием в современном обществе [4].

В 1964 году он избирается на должность профессора организационной психологии и менеджмента. В этот же период выходят в свет его первые

монографии, посвященные изучению проблематики управления малыми группами и групповой динамике [5,6,7].

В период с 1968 по 1978 год Э. Шейн последовательно занимает должности профессора, руководителя группы организационных исследований в школе менеджмента А. Слоуна. В 1978 году он получает звание почетного профессора менеджмента.

В 80-е годы спектр научных интересов Э. Шейна значительно расширяется. Он выступает в качестве активного исследователя, писателя, ученого и корпоративного консультанта. В этот период он начинает проявлять все больший интерес к феномену корпоративной культуры организации. К настоящему времени он является одним из наиболее авторитетных специалистов в этой сфере, наряду с такими авторами как Д. Беркхард, Г. Хофстед, А. Кеннеди и др. В 1985 году выходит первое издание его классической работы *Organizational Culture and Leadership* [8] (к настоящему времени выдержавшей уже три издания), в которой он в популярной и в то же время сугубо научной форме излагает оригинальный подход к определению этого понятия, рассматривает основные уровни корпоративной культуры, типологии культур организации, а также отдельно рассматривает роль лидерства в построении и внедрении организационной культуры. Э. Шейн рассматривает культуру как «систему коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» [3]. По мнению Шейна, культура формируется в процессе вторичной социализации индивида, а поэтому наибольшее внимание при ее построении следует уделять процессу адаптации в коллективе. В то же время, групповое поведение является следствием, а не причиной уже сформировавшейся в организации культуры. Вот почему роль успешного лидерства в построении успешной культуры организации нельзя недооценивать. В частности, в предисловии к своей работе Шейн пишет: «лидерство изучено куда детальнее, нежели организационная культура, следствием чего является удручающее смешение концепций и идей о сущности лидерства, о том, рождается человек лидером или же им становится, можно ли воспитывать лидеров, каковы характерные особенности эффективного руководителя. Мы не станем заниматься рассмотрением литературы такого рода, а сосредоточимся только на одном аспекте, связанном *исключительно* с лидерством, – на созидании культуры и управлении ею... Наиболее важное послание, которое можно адресовать в данный момент лидерам. Таково: «попытайтесь понять культуру и отдать ей должное, задайтесь вопросом о том, насколько хорошо вы понимаете культуру, к которой вы принадлежите» [3].

Исследованию аналогичной проблематики посвящены последующие работы Шейна, вызвавшие значительный интерес научного сообщества [9, 10, 11]. В 1997 году Э. Шейн подготовил научно-исследовательский анализ экономического положения Сингапура в контексте культурных изменений, переживаемых корпорациями этой страны в ходе глобализации [12].

В 90-е годы Э. Шейн проявляет все более повышенный интерес к управленческому консультированию. Сам выступая в качестве профессионального консультанта руководителей таких компаний как Digital Equipment Corporation,

Ciba-Geigy, Apple, Citibank, General Foods, Procter & Gamble, ICI, Saab Combitech, Steinbergs, Alcoa, Motorola, Hewlett-Packard, Exxon, Shell, AMOCO, British Petroleum, Con Edison, он публикует несколько работ [13], в которых приводит детальное описание процесса построения успешных взаимоотношений «клиент-консультант». «Я глубоко убежден, – пишет Шейн, – что, прежде всего, нужно построить отношения. Это проистекает из опыта моей работы с организациями, которые сначала сталкиваются с консультантами-экспертами, у которых был конкретные программы для практического применения. Кроме того, мне слишком часто приходилось убеждаться, что в этом случае удавалось достичь лишь малой части того, чего хотелось клиенту, несмотря на крупные финансовые затраты. В результате я сталкиваюсь снова с моей собственной реальностью: помощь не состоится, пока не удастся выстроить правильные отношения с клиентами различных уровней, с которыми мы можем столкнуться, и создание таких отношений требует значительных временных затрат и наличия определенных установок» [14].

В настоящее время Э. Шейн, являясь заслуженным профессором в отставке школы менеджмента А. Слоуна, продолжает активную и преподавательскую деятельность. В частности, он является редактором-учредителем журнала «Reflections», посвященного творчеству участников научного Общества организационного обучения. За свой вклад в развитие теории корпоративной культуры он был удостоен множества престижных наград, в частности, награды Американского общества управленческих консультантов (2000 г.), награды им. М. Гисласона в области лидерства Бостонского университета (2002 г.), награды Академии менеджмента им. Е. Черингтона (2000).

К сожалению, в настоящее время на русском языке опубликовано только две монографии Э. Шейна [3,14]. Хочется выразить надежду, что в недалеком будущем российское научное сообщество проявит еще больший интерес к творчеству этого самобытного и незаурядного ученого, чей вклад в развитие проблематики управления корпоративной культурой организации, на наш взгляд, трудно переоценить.

Литература

1. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2004.
2. См. напр. "Culture change." In Langdon, D. G., Whiteside, K. S. & McKenna, M. M. (eds.) Intervention resource guide. Jossey-Bass, 1999. P. 125–130.
3. См. напр. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс. 4-е изд. М.: Академический Проект, 2008.
4. Шейн Э. Г. Процесс консалтинга: построение взаимовыгодных отношений «клиент-консультант». СПб.: Питер, 2008.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008.
6. Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship. Reading, MA: Addison-Wesley.
7. Schein E. H. and Bennis, W. G. Personal and Organizational Change through Group Methods: The Laboratory Approach. New York: John Wiley & Sons, 1965.
8. Schein E. H. Organizational culture and leadership. Jossey-Bass Publishers (San Francisco), 1985
9. Schein E. H., Bennis, W. G., and Berlew, D. Interpersonal Dynamics, Belmont, CA: Dorsey Press, 1964.
10. Schein E.H., Schneier, L. and Barker, C. Coercive Persuasion. New York: Norton Publishing Company. 1961.
11. Sense and nonsense about culture and climate in Ashkanasy, N.M., Wilderon, C. P. M., & Peterson, M.F. (eds.) Handbook of Organizational Culture and Climate, Sage Press, 2000. P. Xxiii-xxx.
12. Schein E. Brainwashing and totalitarianization in modern society // World Politics, 1959, 2.
13. Strategic Pragmatism: The Culture of Singapore's Economic Development Board. Cambridge: The MIT Press. 1996.
14. Three cultures of management. In Rosell, S. A. (ed) Renewing governance. Oxford, 1999. P. 292–301.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Горбунова С. А.

Персонал – основа любой организации, ее важнейший потенциал. Эффективное управление персоналом, без сомнения, способно многомерно повысить эффективность функционирования и конкурентоспособность любой организации. Объектом исследования выступают типичные практики управления персоналом на современных предприятиях, а предметом – социокультурные основания, построения современной российской системы кадрового менеджмента, отвечающие возможностям и ограничениям коллективистской и индивидуалистской традициям. Цель исследования – описание мировых практик кадрового менеджмента и исследование современной российской модели управления, выявление сильных и слабых сторон, а также возможных направлений развития.

Кадровый менеджмент – многогранный процесс целеустремленного воздействия субъектов кадровой работы на объект, направленный на формирование и развитие персонала ради его эффективного использования на благо организации и персонала. Прежде всего, речь идет о регулировании количественных показателей численности персонала в организации – это категории «найма» и «увольнения»; во-вторых, о функциях по управлению качественными характеристиками задействованного персонала – мотивирование и стимулирование, адаптация и развитие персонала, оценка и продвижение. Наиболее важный момент диссертационной работы – это понятие «модели кадрового менеджмента». «Под моделью кадрового менеджмента принято понимать наиболее типичные принципы, методы и технологии управления» [1, стр. 315]. Содержание моделей управления находятся в прямой зависимости от социально-исторических условий развития конкретного общества, и определяется особенностями менталитета субъекта и объекта управления.

Согласно результатам российских социологов последних двух десятилетий, на фоне структурных экономических преобразований, происходят глубинные социальные трансформации, прежде всего, выраженные в переходе от «коллективизма» досоветского и советского общества к «индивидуализму» постперестроечного и рыночного общества. Основываясь на этой методологической предпосылке, в качестве важнейших моделей кадрового менеджмента были приняты «индивидуалистская американская» и «коллективистская японская» модели управления. В американском менеджменте основное внимание уделяется активизации человеческого фактора, инновациям, разукрупнению крупных предприятий и умеренной децентрализации производства, ориентации на разнообразие и реализацию долговременных стратегических планов развития предприятий и организаций. Характерными чертами японского менеджмента является: принятие управленческих решений и ответственность за результаты осуществляются коллективно на основании обсуждения; неформальная организация контроля; широкое делегирование полномочий; отсутствие конкуренции внутри подразделений организации; постоянные инновации; связь между процветанием фирмы и процветанием каждого работника и японской нации в целом; идентификация с фирмой.

В рамках принятой теоретической модели исследования, российская модель управления будет описываться в системе дихотомических переменных, отражающих коллективистской и индивидуалистской поход (см. табл.1).

В качестве заключения необходимо отметить следующее:

- современная кадровая политика организации должна быть направлена на формирование такой системы работы с персоналом, которая позволяла бы достичь реализации миссии и целей организации и в то же время была направлена на реализацию целей и интересов сотрудников;

Таблица 1

Сравнительный анализ

коллективистской и индивидуалистской модели кадрового менеджмента

Индивидуалистская модель (американская)	Коллективистская модель (японская)
1. отношение к персоналу	
Первостепенно – финансы, персонал – второе место	Персонал – на первом месте
2. отношение персонала к организации	
Организация источник дохода	Идентификация с компанией, организация – семья
3. отношение персонала к работе	
Выполнение только прямых обязанностей	Следование прямым обязанностям и неофициальным договоренностям
4. контракты	
Обезличенный контракт не зависимо от вакансии	Долговременный контракт
5. найм	
Краткосрочный целевой найм	Пожизненный найм
6. требования к принимаемому персоналу	
Работники – узко специализированные профессионалы	Сотрудники – всесторонне развитые личности
7. требования к менеджерам	
Менеджеры – профессионализм и инициатива	Менеджеры – координация и контроль
8. источники набора персонала	
Внешние источники найма	Внутренние источники найма
9. методы отбора персонала	
Центры оценки	Наблюдение анкетирование
10. Определение заработной платы и льгот	
з/п насчитывается по принципу эффективности, преобладают материальные стимулы	з/п по стажу работы, моральные стимулы
11. Удовлетворенность социально-бытовых нужд работников	
Только производственные нужды	Производственные и социально-бытовые нужды
12. адаптация персонала	
На производстве куратор по жесткой программе	На производстве формально е и неформальное обучение
13. подготовка кадров	
С отрывом от производства, узко специализировано	Без отрыва от производства, всестороннее развитие
14. оценка результатов деятельности	
Оценка – по завершении проекта	Непрерывность системы оценок
15. карьера	
Карьера в зависимости от личных результатов	Карьера в зависимости от старшинства, стажа работы, а также умения работать в команде

Индивидуалистская модель (американская)	Коллективистская модель (японская)
16. участие работников в управлении	
Участие в управлении – ограничено	Широкое участие в управлении – «кружки качества»
17. коммуникации между управляющими компанией и работниками организации	
Для сотрудника определены тактические цели	Для сотрудников определены как тактические, так и стратегические цели
18. коммуникации в организации	
Доминируют формальные связи	Преобладают неформальные связи
19. конфликты	
Конфликты разрешаются в соответствии с законодательством	Конфликты решаются внутри коллектива негласно

- проведенный анализ практик управления персоналом в современных российских организациях и предприятиях различных форм собственности и видов деятельности показал, что большинство предприятий сегодня совершенно не используют ни опыт кадровой работы, накопленный в досоветский и советский периоды, ни современные наработки лучших организаций России, ни опыт «образцовых» компаний мира.

Литература

1. Коргова М. А. Кадровый менеджмент: уч. пос. Р-н/Д.: Феникс, 2007.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ЕЁ РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

М. В. Суворова

За последние несколько лет в нашей стране значительно возрос интерес работодателей к нематериальным факторам мотивации персонала, повышения эффективности и роста производительности труда сотрудников и, как следствие, целенаправленному созданию позитивного имиджа организации. Особое место в современной управленческой парадигме занимает проблема формирования корпоративной культуры организации как системы социокультурных ценностей, объединяющих все категории работников. Поскольку в российской практике процессы укрепления имиджа и выработки ценностей организации происходят стихийно и поверхностно, не приходится говорить о высоком уровне управленческой и организационной культуры руководителей. Так или иначе, все эти пробелы негативно сказываются не только на экономическом развитии отдельно взятого предприятия, но и на стабильности экономики страны в целом.

В Америке и Западной Европе теоретические и методологические основы изучения феномена корпоративной культуры были заложены во второй половине XX века. Культура корпоративных отношений давно определяет жизненный

потенциал организации: то, ради чего люди стали членами одной компании; то, как строятся отношения между ними; какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что плохо. Всё это не только отличает одну организацию от другой, но и существенно предопределяет успех её функционирования и «выживания» в долгосрочной перспективе. В нашей же стране изучение корпоративной культуры началось не так давно (в конце 90-х гг. XX в.) и первоначально основывалось исключительно на зарубежном опыте. Недостаточная методическая и теоретическая проработка данного вопроса отечественными специалистами существенно затрудняет процесс управления развитием корпоративной культуры и отодвигает решение основных проблем по её изменению и совершенствованию. Так, происходит лишь внешнее копирование западных социально-технологических приемов корпоративного «строительства» с формальным навязыванием корпоративных стандартов. Подобная практика противоречит особенностям российского менталитета, когда корпоративные ценности вырабатываются постепенно на основе трудовых и коммуникативных практик, что, несомненно, минимизирует эффективность корпоративной культуры. Следовательно, перед социологами стоит задача разработки подлинно российских механизмов формирования корпоративной культуры, что делает этот феномен одним из важнейших объектов исследования социологической науки.

В этой связи ещё большую актуальность и практическую значимость приобретает многоуровневая подготовка управленческих кадров, обладающих знаниями процесса поэтапного формирования культуры корпоративных отношений, в образовательных учреждениях. При этом стратегической задачей и важнейшей технологией продвижения вуза на рынке образовательных услуг становится осознанное формирование собственной корпоративной культуры. К сожалению, на сегодняшний день данные аспекты применительно к вузу не нашли должного отражения в научных исследованиях. Технологии формирования эффективной университетской культуры носят преимущественно социальный характер, отсюда повышается значимость методов и средств социологии управления в их изучении.

Можно утверждать, что в процессе управления такой крупной организацией, как университет, корпоративная культура играет довольно заметную роль. Университетская культура является отражением социальных норм и ценностей, традиций и стилей поведения, свойственных данному учебному заведению и в совокупности определяющих его исключительность. Она должна учитывать ценностные ориентации и ожидания всех социальных групп (студентов и выпускников, преподавателей, сотрудников и администрации), только в этом случае можно говорить об однородной корпоративной культуре, которую разделяет весь коллектив и которая является конкурентным преимуществом вуза. Важно сознавать, что культура незримо присутствует в любой организации, независимо от того, создается специально или нет. При отсутствии целенаправленной деятельности она формируется стихийно и не поддается контролю со стороны руководства, что приводит к появлению множества субкультур и даже контркультур.

Для того чтобы изменить культуру или устранить какие-либо нежелательные для руководства проявления, требуется диагностика корпоративной культуры с

подробным описанием её характерных особенностей и степени влияния на поведение сотрудников. Неслучайно многие вузы, отдавая должное этому влиянию, включились в разработку кодексов корпоративной культуры и таких основополагающих понятий, как миссия и стратегия учебного заведения (базовый уровень – философия компании). Кроме того, специалисты-практики проводят обучающие семинары и тренинги для работников учебных заведений по вопросам изучения технологий продвижения вуза, создания и управления корпоративной культурой, разработки фирменного стиля, сайта, выпуска корпоративных вузовских изданий и т. д.

Исходя из значимости рассматриваемого явления, целесообразно уточнить определение понятия «корпоративная культура» как совокупности разделяемых трудовым коллективом ценностей, норм и традиций, формирующей у работников чувство сопричастности к организации (чувство «общей судьбы») [4, 134]. Предполагается, что перечисленный набор формальных признаков разделяется большинством сотрудников, передается из поколения в поколение и тем самым оказывает определенное влияние на характер реализации целей данной корпорации (университета).

Развитая корпоративная культура в конечном итоге приносит пользу всем представителям организации, поскольку проявляется в использовании следующих средств: 1) соответствующий уровень организационной структуры предприятия и хорошие взаимоотношения в коллективе; 2) социальные льготы для сотрудников; 3) наличие фирменного стиля – униформа персонала, корпоративная газета, символика, традиции и др.; 4) образцовое поведение руководства в общественной жизни [3, 519].

Корпоративная философия является одной из ключевых составляющих корпоративной культуры и представляет собой полное, развернутое, подробное изложение морально-этических и деловых норм, принципов, кредо, которыми руководствуются сотрудники фирмы или участники проекта [6, 135]. Иными словами это «система идей фирмы, её взглядов на окружающую среду и на свое место в ней с преобладанием факторов внешней адаптации» [5, 79].

Наиболее значимыми при рассмотрении корпоративной философии являются следующие моменты:

- чем в большей степени уникальна корпоративная философия, тем более работоспособной она является;

- эта уникальность не должна противоречить существующим на каком-либо международном, государственном или региональном пространстве законам и другим нормативно-правовым актам;

- в ряде случаев корпоративная философия ориентирует сотрудников фирмы или участников проекта на выполнение требований более жестких, чем это предусмотрено сводом законов, отдавая приоритет именно этим, «своим» требованиям.

Представляется важным раскрыть основные функции корпоративной культуры, которые заключаются в следующем [4, 133]:

- 1) формирование позитивного имиджа организации;

- 2) поддержание ценностей, присущих данной организации;

- 3) создание и поддержание у сотрудников чувства причастности к общему делу («сопричастность»), что придает смысл их работе в организации;

4) воспитание сотрудников в духе преданности организации, ограничение от нежелательных влияний, – охранная функция;

5) содействие социализации новых работников, – адаптационная функция;

6) формирование и контроль форм поведения, характерных для данной организации, – регулирующая функция.

Объединяя различные группы работников, организация, таким образом, являет собой сложный социальный организм, эффективная работа которого во многом зависит от грамотного построения руководством внутренних общественных отношений. В данном контексте особую актуальность приобретает проблема формирования и укрепления корпоративной культуры как приоритетного фактора управления межличностными и групповыми отношениями. Несомненно, изучение феномена корпоративной культуры высшего учебного заведения становится важнейшим перспективным направлением социологии управления.

Литература

2. Бандурин А. В. Деятельность корпораций / А. В. Бандурин. М.: БУКВИЦА, 1999. 600 с.
3. Колобова Е. А. Корпоративная культура как метод управления / Е. А. Колобова, В. И. Пирогов, Г. Р. Мукушев, Л. В. Волкова; Под ред. В. Ф. Комарова. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2007. 178 с.
4. Кравченко А. И. Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд., испр. и доп. / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. М.: Академический Проект; Деловая книга, 2008. 983 с.
5. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н. Н. Могутнова // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 130–136.
6. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / Т. О. Соломанидина. М.: ИНФРА-М, 2007. 624 с.
7. Чумиков А. Н. Связи с общественностью: теория и практика: Учеб. пособие / А. Н. Чумиков, М. П. Бочаров. М.: Дело, 2004. 389 с.
8. Shein E. N. Organizational Culture and Leadership: A dynamic view. San Francisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МАРГИНАЛИЗАЦИЯ В ТРАНЗИТАРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

Слободской А. Л., Саакян А. К.

На наш взгляд, становится все более очевидно, что нормативная культура, утраченная в ходе экономических трансформаций и определявшая профессионализм в советском обществе, никогда не сможет восстановиться за счет законодательной и административной деятельности государственной власти. К подобному выводу приводит следующее:

- во-первых, ориентация на закон как основной нормативный регулятор требует особой культуры нормативного воспитания, которая отсутствует в обществе. Такая культура требует интернализации формального правила поведения безотносительно к его ценности или санкциям за отклонение. Создать такую систему воспитания в нашей стране практически невозможно в исторически обозримый период времени, так как она полностью противоречит истории российской государственности и особенностям менталитета;

- во-вторых, ориентация на закон как нормативный регулятор предполагает слаженную систему работы законодательной, исполнительной и судебной власти. Очевидно, что мы стоим у истоков проблемы разделения функций этих ветвей власти;

- в-третьих, наличия некоррупцированной государственной власти, включая суды, милицию, ФСБ, прокуратуру и пр., т. е. наличия людей, воспитанных в следовании закону и привычно получающих за это зарплату. Таких людей нет. Более того, никто не знает, как их надо «выращивать», как обучать, как мотивировать, какую системы нравственных ценностей им предложить и сколько за нее платить.

Единственным субъектом, способным восстановить культуру нормативных отношений, заставить людей принимать и выполнять нормативные требования, являются предприятия и организации. Только участие в совместной деятельности по определенным правилам под постоянным контролем и с высоким уровнем личной ответственности за результат способно воспитать человека, ориентированного на соблюдение норм как таковых.

В этом, по нашему мнению, и состоит основная социальная роль предприятий в российском обществе на современном этапе. Некоторую дополнительную уверенность в правильности подобного подхода придает опыт работы нашего персонала на совместных предприятиях – люди легко и быстро усваивают обезличенную систему нормативных требований, принятую в иностранных компаниях. Обратный переход переживается как стресс.

Одной из основных социально-трудовых проблем транзитного общества стала профессиональная маргинализация целых социально-профессиональных групп. Профессиональная маргинализация – это утрата работником профессиональной идентичности и выход из референтной профессиональной среды, неприятие или негативная оценка свое прежней профессиональной деятельности. В качестве эмпирического критерия степени идентичности и маргинализма предлагается оценка соответствия профессионала общечеловеческому статусу профессии. Общечеловеческий статус профессии – это то, что в данной цивилизации, на данном этапе уже определилось как нормативные требования к профессионалу, и профессия в этом контексте выступает как общечеловеческая ценность. Например, учитель должен любить детей, а врач – быть внимательным к больным, в противном случае, они приближаются к черте профессионального маргинализма. Особый интерес представляют реальные случаи, когда профессиональный маргинализм (по отношению к требуемой сути и нормативам профессии) становится социально терпимым явлением (или даже социально-приемлемой нормой).

Транзитные общества, сталкиваясь с потоком инноваций, не всегда сразу отличают конструктивные формы деятельности от деструктивных. В условиях девальвации труда и ценностной аномии получают широкое распространение любые формы и модификации азартных игр и пирамид, как источника быстрого, крупного и якобы честного дохода. В общем случае, чем ниже падает ценность труда, тем больше людей вовлекается в формы деятельности, эмитирующие труд, но реально сводящиеся к социальным играм.

В транзитном обществе на фоне аномии и маргинализации необходимо утвердить позитивную ценность труда. Причем в условиях ограниченных материальных ресурсов сделать это только за счет мотивации, построенной на повышении оплаты труда практически невозможно. Когда Южная Корея

проводила модернизацию экономики, заработные платы были заморожены в течение 6 лет. Тем не менее, производительность труда росла, внедрялись новые технологии, и сегодня корейские производители успешно конкурируют на мировом рынке. К сожалению, дешевая рабочая сила – основной ресурс транзитных обществ. Поэтому искать резервы повышения производительности труда необходимо среди нематериальных стимулов.

Как показывают исследования причин последнего экономического кризиса, профессиональный маргинал, человек, мотивированный только заработной платой, готовый сегодня делать одно, а завтра другое не имеющий никакой системы моральных или профессиональных ценностей становится особенно опасным в условиях глобализации экономики.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Жумбаева О. Р.

Прежде чем обращаться к подробно изложенным во множестве учебников показателям стабильности и текучести кадров, стоит задуматься о том, зачем вообще эту проблему надо анализировать и на что обращать внимание. Надо знать структуру и динамику рабочей силы по категориям занятых, возрастную и образовательную структуру персонала, текучесть кадров, информацию о квалификации и обучении, производительности труда, организации рабочих мест.

А теперь рассмотрим каждый из этих факторов, начнем с «текучки» кадров, с ней нам приходится встречаться чаще всего. Кстати иногда текучесть кадров может провоцироваться самим начальством, если в цели организации входит смена культуры, по которой действуют нынешние сотрудники. И ещё, это может рассматриваться, как желание заменить прежний «устаревший» персонал на более молодой контингент, приток «вежей крови».

Итак, что нам следует выявить для решения грядущих проблем?

- Причины увольнений (рекомендуется выяснить это как для тех, кого мы уволили сами, и кто уволился по собственному желанию). Причины могут быть разными – недостаточная квалификация, низкая заработная плата, не интересная работа, трудности с общением в коллективе. Выявление этих причин позволит нам начать наше «лечение».

- Представители, каких профессий уходят? Почему? Не устраивают условия труда? Появились ли на рынке труда конкурентоспособные предложения?

- Какие возрастные группы чаще всего покидают организацию? Почему?

В зависимости от ситуации организации обращаем внимание на разные моменты. Одновременно ищем «противоядие». Я думаю перечислять все причины текучести кадров не надо. Пример чаще встречаемых ситуаций:

- Текучесть по естественным причинам, например увольнение в связи с выходом на пенсию, уход в декретный отпуск.

- Текучесть среди недавно принятых на работу (возможно, недостаточно хорошо организован процесс адаптации).

- Текучесть среди определенных профессиональных групп.

- Текучесть среди молодых специалистов.

- Текучесть в отдельных подразделениях.

Проанализировав причину текучести персонала, начнем предпринимать действия по устранению неполадок в системе. Так же не следует забывать о том, что любые изменения приводят к значительным материальным потерям. Рассмотрим уход работников по естественным причинам – после ухода сотрудника на пенсию нам надо заполнить его отсутствие новым кадром, на обучение которого уйдет время, и естественно это приостановит процесс работы ведь «новичок» не станет с первого дня выполнять тот план, который делал его предшественник. Теперь рассмотрим вариант, если недавно принятый сотрудник быстро уходит (в основном на 2–3 рабочий день «новенький» просто не выходит на смену), возможно, недостаточно организован процесс адаптации. При текучести при определенных профессиональных групп, оцениваем условия и характер работы, заработную плату по сравнению со среднерыночной. Если же текучесть среди молодых специалистов думаем уже о привлекательности нашего предприятия, введения в должность наставничестве, заработной плате.

Рассмотрим пропуски и отсутствие на работе, ведь эти причины влияют на производительность организации в целом, если брать подсчеты за год все опоздания, частые чаепития и перекуры мы можем выявить немалые цифры.

- Отсутствие по болезни. Фактор реальный. Что делать? Оценить условия труда, возможен холод, температура в помещении. Неудобные рабочие места провоцируют заболевания. Не создавать обстановку, при которой человек, вышедший на работу, болеющим гриппом чувствовал себя героем, дать понять, что подобный героизм – может привести к заболеванию остальных сотрудников.

- Опоздания, если вы считаете это мелочью, вы глубоко ошибаетесь, предположим, что с утра опоздали 10 человек по 15 минут, вы оплачиваете два с половиной часа «мертвой душе», а если брать подсчеты за месяц? За год? Но и в таких ситуациях, прежде чем принимать меры надо подумать вдруг опоздания возникли из-за не халатного отношения сотрудников к работе, возможно, эти поступки вызваны из-за слабой или собственной недисциплинированности руководителя, или ухудшение работы общественного транспорта и имеет смысл организовать развозку людей от метро. Опоздания после обеденного перерыва, вызваны закрытием ближайшего кафе, и приходится тратить время на проделанный путь.

- Всем известные перекуры и чаепития в течение рабочего дня, что в специальной литературе получил название «абсентизм». Сотрудник вроде бы и присутствует на работе, но фактически работу он не выполняет.

Посмотрим, на что же имеет смысл обратить внимание при планировании персонала:

1. Внедрение новых технологий или использование новых материалов (если это заложено в планах организации). Сейчас нам требуется определенное количество сотрудников, а потом потребность в количестве работников уменьшится и надо, будет думать о перемещении или сокращении.

2. Может ли имеющийся персонал работать более эффективно. Задуматься о

вкладе средств на обучение (наиболее распространенный пример обучение работе на компьютере или иностранных языков). Затратив определенное количество средств, в дальнейшем мы получаем возможность выполнения большого объема работ теми же силами.

3. Реорганизация работ. Чем крупнее организация, тем с большей неизбежностью всплывают со временем такие вещи как дублирование одной и той же работы разными людьми; действия, утратившее смысл; возможность повысить эффективность деятельности путем изменения организационной структуры.

4. И так же анализ рабочего места сотрудника. Может ли сотрудник внести большой вклад в работу, если разумно организовать его рабочее место, усилить контроль за его дисциплиной?

И кроме этих всех выше перечисленных пунктов в планирование персонала входит учитывать прогнозы перемещений, нехватка/избыток персонала по профессиям, управленческому уровню, возрасту. Определение в потребности в найме, увольнении, обучении – что, на мой взгляд, один из самых сложных пунктов, так как надо учесть большее количество факторов. Кроме того, любое действие по отношению к персоналу ведет за собой определенные затраты. Сама я ещё не сталкивалась с такими трудностями, но могу представить, самостоятельно планировать численность коллектива задача не из легких.

Как бы мы не старались, быть уверенным, что ваш план развитие будет вечным никогда нельзя, ведь всегда существует непредсказуемость рынка. Всевозможные кризисы, спросы или дефициты. Учитывая, все эти факторы и сводим в систему. При этом оценка многих факторов (например, способности сотрудника выполнять новую работу) будет носить субъективный характер. Не забывать при решении старых проблем, появятся ли новые?

Посмотрим, как это может быть применимо к процессу планирования персонала.

1. Важно не отклоняться от тех целей, ради которых осуществляется планирование. В процессе планирования персонала есть одна скрытая опасность – когда процесс начинает «жить своей жизнью», в отрыве от системы планирования организации.

2. Сознательно или неосознанно опытные специалисты по планированию все время оценивают внешние факторы, которые тем или иным образом могут повлиять на процесс и ожидаемый результат. Такими факторами могут быть изменения ситуации на рынке труда, появление новых «игроков», всплеск инфляции, приводящий к обесцениванию реальной заработной платы.

3. Происходит постоянный анализ ситуации (иногда используется SWOT – анализ и другие методы). В процессе планирования персонала, как мы уже видели слишком много факторов, которые невозможно заранее точно прогнозировать.

4. Обязательно устанавливаются и определяются цели. Когда у нас определенные цели, которые понятны всем и разделяются всеми, легче не упустить появляющиеся возможности и избежать скрытых угроз. Например, если нашей целью является повышение квалификации персонала и руководство узнает о новых возможностях обучения или дорогих и эффективных курсов, чем те которые мы выбирали изначально, не стоит отказываться в рассмотрении этих вариантов только потому, что они заложены в бюджет, сверстаный более год назад.

5. Необходимо определить задачи, которые надо решить для достижения

цели. Задачи должны быть определены по времени, участникам, стоимости. Например: если наша цель – «создать эффективную команду управленцев», в качестве задач можно рассматривать проведение имеющихся сотрудников для выявления их возможностей и потребности в развитии», «поиск новых сотрудников», «обучение работы в команде» и т. п.

6. Для каждой задачи надо определить ответственных за ее решение, участвующих в решении задач, сроки выполнения, стоимость.

7. Необходимо написать плановый документ и довести его до сведения всех, к кому он имеет отношение. Это с одной стороны, приведет к четкому выполнению работ, с другой, – каждый участник не просто будет выполнять свое задание, а будет понимать всю суть происходящего.

8. Необходимо отмечать успехи при выполнении каждого этапа. Ведь руководство чаще обращает внимание на негативные моменты, а позитивные, как правило, не замечает. Ведь это надо чтоб сотрудники после отлично выполненной работы получали моральное (или материальное) удовлетворение. И стремились к следующему заданию с повышенным интересом.

9. Важен постоянный мониторинг выполнения плана, есть две распространенные ошибки. Одна заключается в том, что, бросив все силы на написание планового документа, мы готовим прекрасную объемную бумагу, и на этом силы заканчиваются. Другая ошибка - когда план начинает выполняться ради выполнения плана, а не ради изначальной цели. Должен быть ответственный сотрудник, отвечающий за выполнение плана и его соответствие реальной ситуации.

10. При выполнении плана важно помнить, что отклонения и изменения – явления нормальные. План – это не набор правил, которому надо безоговорочно следовать. Например: может выясниться, что наша организация оказывается не привлекательной для кандидатов, и тогда, чтобы, концентрировать огромные поиски персонала, стоит откорректировать план, и подумать о мерах, которые повысят привлекательность компании на рынке труда.

Литература

1. Саакян А. К. Управление персоналом в организации. СПб.: Изд-во ПИТЕР, 1995.
2. Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Управление деловой карьерой. СПб.: Изд-во СПБИЭиУ, 2004.
3. Базаров Г. Ю. Управление персоналом. М.: ГОНИТИ, 1998.

*Северо-Западный Технический Университет

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

Иванова Э. А.

Главная цель любой коммерческой организации – прибыль. Но, гонясь за высокой производительностью труда, руководство предприятия нередко забывает о социальном развитии, одним из важнейших аспектов которого является психологический; климат в коллективе. А ведь именно неблагоприятная атмосфера в коллективе способствует текучести кадров и снижению работоспособности сотрудников компании. Существует несколько факторов, оказывающих влияние на

социально-психологическую обстановку:

- характер выполняемой деятельности;
- деловой настрой работника;
- удовлетворенность работой;
- особенности взаимоотношений в коллективе;
- психологическая совместимость.

Роль руководства в создании благоприятного климата среди сотрудников в большинстве случаев играет решающую роль. Так, руководитель может придерживаться одного из следующих стилей управления:

- демократический (руководство определяет задач и сроки ее выполнения, позволяя работнику самостоятельно искать пути решения);
- авторитарный (сотрудники лишены возможности творчески решить проблему, они вынуждены действовать в рамках четких предписаний и инструкций, составленных начальством);
- попустительский (руководитель отстраняется от решения насущных проблем, перекладывая ответственность на подчиненных).

При авторитарном методе управления наблюдается враждебность в отношениях между сотрудниками и недоверие к руководителю. При данной модели руководства широко развиты покорность и заискивание, зависть и недоброжелательность. Однако авторитарный стиль оправдывает себя в такой структуре как армия.

Попустительский стиль для большинства организаций является наименее благоприятным. Работники недобросовестно относятся к выполнению своих обязанностей, руководитель для них не является авторитетом. Этот стиль управления целесообразен лишь в некоторых творческих коллективах.

При демократическом стиле управления работник имеет возможность принимать участие в управлении компанией и проявлять свои творческие способности, что способствует развитию доверительных отношений, взаимопомощи и коллективизма. Таким образом, демократический стиль управления способствует формированию благоприятной психологической атмосферы на предприятии.

Существует множество различных способов оценки социально-психологического климата в коллективе. Среди них методика А. Ф. Фидлера, интересная тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность.

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от I до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

Индивидуальные профили членов группы можно определить как среднее арифметическое, то есть, используя следующую формулу:

$$M = (\sum x_i) / n,$$

где M – среднее арифметическое;

x_i – каждое наблюдаемое значение признака;

\sum – знак суммирования;

i – индекс, указывающий на порядковый номер данного значения признака;

n – количество наблюдений.

Уважаемый сотрудник!

На нашем предприятии проводится исследование социально-психологического климата в коллективе. Цель данного исследования – определение атмосферы в коллективе и уровня сплоченности работников.

В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Спасибо за помощь!

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе. Средний профиль вычисляется как среднее арифметическое индивидуальных профилей, то есть по вышеприведенной формуле.

Средний профиль:

от 1 до 2,5 баллов – благоприятная атмосфера,

от 2,6 до 4,5 баллов – скорее благоприятная, чем неблагоприятная,

от 4,6 до 6,5 баллов – скорее неблагоприятная, чем благоприятная,

от 6,6 до 8 баллов – неблагоприятная атмосфера.

Так же с помощью методики Фидлера можно исследовать, насколько единогласны были участники в своих ответах, то есть сплоченность коллектива. Для этого следует вычислить дисперсию, используя следующую формулу:

$$\sigma^2 = (\sum(x_i - M)^2) / (n - 1)$$

σ показывает, что большинство результатов в группе располагается в интервале ($M - \sigma$; $M + \sigma$). Чем меньше этот интервал – тем единодушнее респонденты в своих оценках, чем шире – тем больше у них расхождений во мнениях.

По вышеуказанной методике я провела исследование социально-психологического климата в моей учебной группе. Средний профиль группы: $M = 3,65$. Стандартное отклонение: $\sigma = 0,94$. Следовательно, большинство ответов в группе находятся в интервале (2,71; 4,59).

На основании исследования можно сделать вывод о скорее благоприятной, чем неблагоприятной атмосфере в учебной группе. Также следует отметить

некоторый разброс в ответах членов группы, что говорит о несовершенном согласии и взаимопонимании студентов. Однако среди ответов отсутствуют крайне отрицательные оценки, значит, все студенты чувствуют себя членами единого» коллектива.

Сейчас разработано множество программ Teambuilding, широко используемых как в зарубежных, так и в отечественных компаниях. Однако главную роль в формировании благоприятной атмосферы в коллективе играет именно стиль управления. Так многим современным руководителям будет полезно узнать об опыте такого человека как Чарльз Шваб.

Секрет Чарльза Шваба, получавшего жалование в размере 1 млн. долларов в год, заключался в умении обращаться с людьми. Он говорил:

«Самым ценным своим качеством я считаю умение вызывать у людей энтузиазм и развивать то, что есть лучшего в человеке, с помощью признания его достоинств и поощрения.

Ничто другое так сильно не бьет по честолюбию, как критика со стороны начальников. Я никогда не критикую. Я верю в действенность поощрения человека на работе. Поэтому мне очень хочется хвалить людей, и я терпеть не могу их бранить. Если мне что-то нравится, то я чистосердечен в своей оценке и щедр на похвалу».

Атмосфера в коллективе – это индикатор состояния компании в целом. Поэтому одной из важнейших задач любого руководителя является создание сплоченной команды, трудящейся ради общей цели. Ведь даже хорошая зарплата не удержит сотрудника, если в коллективе не будет благоприятного социально-психологического климата.

Литература

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации / Социально-психологический климат коллектива. М.: ИНФРА-М. 2001. С. 127–130.
2. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей / Большой секрет искусства обхождения с людьми. Нальчик: Издательский центр «ЭЛЬ-ФА». 1994. С. 21–22.
3. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру) / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии. 2002. С. 190–191.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ВОПРОСОВ В СФЕРЕ НЕДВИЖИМОСТИ

Морева А. В.

Умение работать с людьми – важнейшее качество, которым должен обладать руководитель.

В условиях бурно развивающихся экономических отношений его значение еще более возрастает. Современные люди способны решать самые смежные задачи по освоению достижений научно-технической революции, совершенствованию экономического хозяйствования в различных сферах. Чем богаче личностно-деловые качества людей, тем более совершенной должна быть «технология»

общения с ними. В сложном механизме человеческих отношений помогает управленческая психология, представляющая собой систему теоретико-прикладных знаний, которыми должен обладать руководитель любого трудового коллектива. Ориентация в психологии людей – один из важнейших показателей профессиональной подготовки руководителя любого ранга. В равной степени это относится и к руководителям в сфере недвижимости.

Сегодня на рынке недвижимости Петербурга работает несколько сотен компаний. С каждым годом клиентам все сложнее выбрать из этого множества надежную фирму и защитить свои права при решении жилищных вопросов.

В этих условиях руководители риэлтерских компаний должны постоянно совершенствовать стиль своей работы и стиль работы своих сотрудников. Значительным резервом повышения культуры управления выступает умение работать с людьми, как в собственном коллективе, так и с клиентами. Личностная окраска стиля работы руководителя имеет огромное значение. Авторитет руководителя выступает как своеобразный вид общественных отношений, оказывает влияние на социальный климат коллектива, что в свою очередь является своего рода барометром в отношениях с клиентами.

Выбор форм и методов решения управленческих вопросов в сфере недвижимости зависит от многих обстоятельств. Современный руководитель компании должен соединять в себе глубокие профессиональные знания, организаторскую предприимчивость со способностью грамотно использовать современные технологии, которые уверенно занимают позиции на рынке недвижимости.

Руководитель в непростом риэлтерском бизнесе должен владеть достоверной и надежной информацией о базе данных на все виды недвижимости, иметь региональные представительства в других городах страны, владеть базой данных объектов недвижимости за рубежом.

Риэлтерский бизнес – своего рода интеллектуальная игра: здесь требуется тщательно просчитывать каждый ход. Успеха добиваются лишь те, кто обладает неординарным мышлением и интуицией.

Поэтому руководители в сфере недвижимости должны повышать свой профессиональный уровень, посещать семинары по различным ключевым проблемам жилищного рынка, по вопросам ипотечного кредитования, рынка долевого строительства и т. д., участвовать в выставках и презентациях по рынку недвижимости, где можно найти самую свежую и актуальную информацию по всем интересующим вопросам.

Работа с клиентами требует особого такта и умения общаться, поэтому задача каждого руководителя обучить и аттестовать своих специалистов, научить их решать конфликтные ситуации, которые возникают, с учетом прав потребителей и профессиональной этики. В этой связи следует добавить, что одним из слагаемых успеха решения управленческих проблем в сфере недвижимости являются реальные условия для профессионального роста работников, для проявления ими своих профессиональных знаний – в этом залог успешной работы компании.

Важным моментом в управленческой сфере является, бесспорно, грамотное решение юридических вопросов. Каждый руководитель обязан постоянно совершенствовать свои юридические знания, чтобы грамотно решать весь круг проблем на уровне современных технологий.

*Московский государственный открытый университет

РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ

ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ К ОБРАЗОВАНИЮ КАК СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ ЦЕННОСТИ

Богаткина А. А.

Получение высшего образования в настоящее время представляет собой неотъемлемую составляющую процесса приобретения стабильных социальных позиций, более высокого образовательного статуса и связанных с этим возможностей улучшения других статусных позиций. Данный процесс естественным образом отражается на ценностных установках и образе жизни современной молодежи.

Процесс жизненного самоопределения связан с ситуациями выбора, в которых особое место принадлежит ценностным ориентациям и конкретным мотивам, формирующимся на их основе. Поэтому особое место занимает изучение отношения и представления о ценности высшего образования у молодых людей.

Как и на любой процесс, на формирование у студентов отношения к образованию оказывают влияние различные факторы. Они могут быть как внешними (заданными извне, независящими от индивида), так и внутренними (исходящими от самой личности, потенциально изменяемыми). Также данные факторы могут быть стабильными или нестабильными, т. е. относительно устойчивыми или неустойчивыми к изменениям с течением времени соответственно.

Таким образом, отношение студентов к образованию изучается в следующих взаимосвязанных аспектах:

1) ценность образования в системе жизненных целей (посредством рассмотрения основных ценностей и жизненных планов студентов);

2) ценность образовательной деятельности, а точнее, отношение к самому процессу обучения (через категории интереса, трудностей и самооценки молодых людей);

3) оценка выбранной студентом специальности (а именно, характер обстоятельств и мотивов поступления, удовлетворенность совершенным выбором);

4) анализ стимулов учебной деятельности, непосредственно применяемых в том образовательном учреждении, которое посещает студент (на основе формы организации деятельности, ее контроля и предоставляемых возможностей).

Каждый из вышеприведенных аспектов включает в себя факторы, которые непосредственно влияют на отношение студентов к ценности высшего образования и могут быть интересны для проведения детального анализа. Таким образом, была разработана типология данных факторов, и на ее основе, составлена подробная схема (см. рис.).

Данная схема (см. рис.) в дальнейшем может быть применена в методике конкретного социологического исследования, посвященного исследованию отношения студентов к образованию как социально значимой ценности.

Специальность			Стимулы учебной деятельности		
<i>Обстоятельства и мотивы поступления</i>	<i>Оценка</i>	<i>Удовлетворенность</i>	<i>Форма</i>	<i>Контроль</i>	<i>Возможности</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Интерес к будущей профессии • Осознание призвания • Следование советам • Прагматизм • Престиж • Случай 	<ul style="list-style-type: none"> • Теоретические знания • Профессиональные знания • Престиж • Социальное окружение 	<ul style="list-style-type: none"> • Повторный выбор • Оценка принятого решения 	<ul style="list-style-type: none"> • Организация учебного процесса • Проведение занятий 	<ul style="list-style-type: none"> • Требования на экзаменах и зачетах • Наличие жесткой формальности и • Предоставление свободы деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие методических материалов • Наличие практики
<i>стабильные</i>			<i>нестабильные</i>		
Жизненные цели			Отношение к процессу обучения		
<i>Успех в жизни</i>	<i>Ценности</i>	<i>Планы</i>	<i>Интерес</i>	<i>Трудности</i>	<i>Самооценка</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ожидание • Позиция • Влияние 	<ul style="list-style-type: none"> • Зарботок • Интересная работа • Семья • Профессиональные достижения • Моральные категории 	<ul style="list-style-type: none"> • Работа (по специальности / не по спец.) • Жизненные планы на ближайшее будущее 	<ul style="list-style-type: none"> • Получение знаний • Расширение кругозора • Времяпрепровождение • Знакомство с людьми 	<ul style="list-style-type: none"> • Время • Работа • Отсутствие заинтересованности 	<ul style="list-style-type: none"> • Успеваемость • Усилия • Стремление к высоким оценкам
<i>стабильные</i>			<i>нестабильные</i>		

Рис. Факторы, влияющие на формирование у студентов отношения к образованию

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

ПРОБЛЕМА ОРИЕНТАЦИИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ: ЧЕМУ ОТДАТЬ ПРЕДПОЧТЕНИЕ?

Цымлов В. Ф.

Сегодня широко обсуждается тема об актуальных проблемах молодежи современной России. Можно с полным основанием утверждать, что все проблемы молодежи – материальные, социальные, политические и духовно-нравственные имеют актуальный характер и требует комплексного их решения при политической воле властных структур на основе соответствующей фундаментальной молодежной политики. Как нам кажется, среди этих проблем базовой является духовно-нравственная, аксиологическая проблема определения социального статуса

молодежи, ее ценностных ориентаций и нравственных ориентиров. В зависимости от того, какой подход к жизни выработает молодой человек, какие ориентации будут для него приоритетными, какую позицию он займет (активную, пассивную, индифферентную) во многом будет зависеть решение других молодежных проблем.

После развала СССР Россия как правопреемница Советского Союза осуществляется под давлением некоторых внутренних и внешних сил переход от советской (социалистической) к постсоветской (капиталистической, рыночной) системе ценностных ориентаций.

Молодежь оказалась «между двух огней»: остатками советской системы (через влияние семьи, литературы, некоторых информационных средств, школы, в том числе высшей и др.) и внедряемой буржуазной системой ценностей с ее принципами: «Человек человеку – волк», «Своя рубашка ближе к телу», «Не обманешь, не проживешь» и др.

Под ценностными ориентациями в данном случае понимаются разделяемые личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств достижения этих целей и в виду этого приобретающие функцию важнейших регуляторов социального поведения индивидов. Ценности и ценностные ориентации могут быть актуальными и фиксированными, фундаментальными, непреходящими и преходящими, модными, подлинными и мнимыми. Каждый человек может руководствоваться одновременно многими различными ценностными ориентациями.

Фундаментальные основы советской системы ценностей были заложены в прочных традиционных ментальных формах: неприятие частной собственности, общинность, коллективизм, соборность, державность, справедливость, патриотизм, самоограничение, примат духовного перед меркантильным и др. На этих ценностях формировалась соответствующая шкала ценностных ориентаций молодежи. Сейчас «демократы новой волны» ерничают в отношении морального кодекса строителя коммунизма. Но он был, по сути, выражением в новых формах принципов и норм христианской морали.

Это, конечно, не означает, что в советский период все было идеально (такого вообще не может быть). Были и недостатки, факты антиобщественного поведения молодежи, но многих явлений сегодняшней жизни вообще не было (наркомании, проституции в таких размерах, суицида, преступления с садистским уклоном и др.).

В постсоветское время формируется культура с «чистого листа» (нигилистическое отрицание, отказ от советских ценностей) и по образцам западной (американской) цивилизации. Сегодня можно утверждать, что в основном четко и последовательно реализуется замысел и цели Директивы директора ЦРУ США Алена Даллеса «По разработке плана борьбы против СССР» (1945): «мы будем всячески поддерживать так называемых творцов, которые станут насаждать и вдалбливать в человеческое сознание КУЛЬТ СЕКСА, НАСИЛИЯ, САДИЗМА, ПРЕДАТЕЛЬСТВА, – словом, всякой БЕЗНАВСТВЕННОСТИ» (выделено мною).

В этих условиях перед молодежью встает проблема выбора ценностных ориентаций, смысла жизни. Данный процесс не однозначный, противоречивый и не всегда предсказуемый. С одной стороны, молодежь вынуждена приспосабливаться к нынешним реалиям. Социологические исследования свидетельствуют о большой палитре предпочтений. Одни живут в прошлом, слушая рассказ старших о «прекрасном времени» в советский период и не воспринимают настоящее. Другие

ведут себя агрессивно ко всем нововведениям власти, занимаются поисками врага. Третьи, отчаявшись, потеряв веру в справедливость политиков, уходят в виртуальный мир, занимаясь пьянством, наркоманией и тем самым превращаясь в маргиналов, становясь на преступный путь к Богу, вступают в различные религиозные секты, увлекаются мистикой и колдовством. Пятые, понимают, что только самому можно добиться успеха в жизни, поскольку ждать от власти лучшей жизни бесполезно. В этом отношении характерны данные опроса молодежи НИИКСИ. Опрошено 1343 молодых людей 18 городов РФ всех категорий молодежи. На вопрос: «К какому типу поколений Вы себя относите?» ответы распределились следующим образом: надежд – 50,1%, равнодушному – 10,2%, растерянному – 8,7%, скептическому – 8,4%, циничному – 5,8%, потерянному – 4,5%, «новых русских» – 2,6%, другому – 9,5%. Ни один не отнес себя к романтическому поколению, что было типично для молодых «шестидесятников».

Но, в целом, молодежь, живущая в условиях «дикого капитализма», либеральной идеологии, неконтролируемых рыночных отношений, господства частной собственности на средства производства, вынуждена вопреки своей воли действовать по обстоятельствам, приспосабливаться к требованиям жизни. Могут, конечно, быть и исключения. Резко меняется шкала ценностей, нравственных ориентиров. Растет поколение рыночной идеологии и морали: деньги – вот главный кумир, главная цель жизни, ради которой можно поступиться совестью, совершить преступление, обмануть, предать своих близких, родителей, друзей. Ведь «деньги не пахнут». Все в этом обществе покупается и продается. Устоять против этого очень трудно. И получается своего рода: «раздвоение личности». Большинство респондентов проведенного нами опроса студенческой молодежи желает следовать высоким нравственным принципам и нормам, но в реальной жизни вынуждены следовать следующим требованиям: лгать, хамить, обманывать, ловчить, хитрить, идти на сделку с совестью и т. п. Более 80% опрошенных на вопрос «Какие нужны сейчас качества человеку для преуспевания в нашем обществе?» поставили на «призовые места» предприимчивость, обман, нечестность и др. Честности, трудолюбию, образованности пришлось довольствоваться последними местами в иерархии предпочтений.

В условиях высокой доступности материалов, распространяемых через средства массовой информации на детей и молодых людей обрушивается поток низкопробной продукции, пропагандирующий праздный образ жизни, насилие, преступность, проституцию, наркоманию, секс, матершину, «порнуху» и «чернуху». Значительная часть общества, особенно молодежь, оказалась в полосе деградации и морального разложения.

Да и чего больше ждать, когда спецпредставитель президента РФ по международному и культурному сотрудничеству М. Швыдкой с телеэкрана вещает: «Без мата нет русского языка», «Секс – двигатель культуры», «Русский фашизм страшнее немецкого». И, видимо, за эти «заслуги» он получает из рук президента награду.

Меняется выбор героев и антигероев, кумиров молодежи. Кто сегодня герой? Может быть Александр Матросов, Зоя Космодемьянская, герои Краснодона? Нет! Среди «героев»: жулик, крепкий бандит, прожженный делец, киллер, бессовестный предатель. И в придачу Ксюша Собчак.

Остановить этот вал безнравственности можно только изменив

господствующую идеологию западного либерализма, «массовой культуры», созданием целостной гуманистической системы воспитания молодежи, усиления нравственного контроля за СМИ, активизацией здоровых сил гражданского общества. И решающая роль в этом должна принадлежать властным структурам. В этом отношении характерна реакция председателя Правительства РФ на замечания ректора гуманитарного университета профсоюзов профессора А. С. Запесоцкого во время пребывания в университете. На констатацию того, что телевидение является врагом преподавателя, В. Путин отделался шуткой и отговоркой, заявив: «А не является ли это браком преподавания, подготовки специалистов». Но ведь информационную политику определяет не преподаватель и вуз, а высшее политическое руководство. Тем не менее В. Путин получил из рук ректора диплом почетного профессора.

Отрицательное влияние на молодежь оказывают безнравственные действия властных структур, политиканство как «грязное дело». Особенно развращает молодежь нечестность, обман власти, популизм и демогогия, заигрывание с молодежью, особенно перед выборами, используя «черные» технологии. Разве не безнравственно способствовать тому, чтобы молодежь топила себя в вине, различного рода «наслаждениях», развлечениях в ущерб физическому и духовному здоровью?

В нашем исследовании выявлено соотношение объективного и субъективного в политическом сознании молодежи. Большинство из респондентов согласны с левопатриотическими оценками по важнейшим проблемам социально-экономического и политического значения. Но при голосовании большинство поддерживает нынешний политический курс.

Показательны данные исследования НИИКСИ при Санкт-Петербургском государственном университете под руководством его директора В. Е. Семенова по теме: «Петербургский студент – 2007».

Жизненные ценности петербургских студентов расположились в следующей последовательности: семья – 80% всей выборки; здоровье – 74%; друзья – 63%; интересная работа – 51%; справедливость – 44%; деньги – 37%; вера – 17%. Следовательно, главными ценностями является семья, здоровье, друзья. Но тем не менее деньги занимают видное место более трети у опрошенных. И это результат либеральной модели развития нашего общества, когда деньги занимают большее место в жизни молодого человека.

Вызывают интерес и данные о соотношении ценностей коллективизма и индивидуализма: коллективистами считают себя 47% из опрошенных, а индивидуалистами – 36%, затруднились ответить – 17%. Причем это соотношение характерно как для юношей, так и для девушек. И если коллективисты преобладают над индивидуалистами, но только не намного. Это тоже важный показатель существенных изменений в ценностных ориентациях студенческой молодежи. В советское время абсолютное большинство молодых людей считали себя коллективистами и осуждали индивидуализм, как явление буржуазного общества и противоречащее сути российского менталитета, отечественным традициям.

Большинство респондентов (78%) выступают за нравственный контроль за содержанием телевизионных программ. И только 17% не согласны с такой позицией. Словом, почти 4/5 петербургских студентов, прежде всего девушки (87% против 63% юношей) согласны с необходимостью нравственного контроля на телевидении. В исследованиях студентов СПбГУ в 2006 году (выборка 881 чел.) получены аналогичные данные (75% согласны, 17% не согласны).

В качестве резюме можно утверждать, что перед молодежью жизненно важной задачей является выбор ценностных ориентаций и смысла жизни. Большую роль в этом могут выполнить преподаватели высших учебных заведений.

Литература

1. Тадевосян Э.В. Словарь-Справочник по социологии и политологии, - М.: Знание, 1996 – с.248
2. Санкт-Петербургские ведомости, 2008, 16 октября. С. 3
3. Комсомольская правда, 2008, 10 октября. С. 14
4. Манько Ю. В., Цымлов В. Ф. Соотношение объективного и субъективного в политическом сознании молодежи / Вестник ИНЖЭКОНА. Вып. 4, 2008. С. 76–81.
5. Петербургский студент –2007 (отчет о социологическом исследовании). СПб., 2007. – 22 с.

*Санкт-Петербургский университет технологии и дизайна

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА КАК СТИМУЛИРУЮЩИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Винокурова Н. А., Мезенцева Е. Б.

Вхождение России в Болонский процесс требует проведение рассчитанных на длительную перспективу мероприятий. В частности, необходимо предусмотреть возможность адаптации образовательных программ и получаемых в результате их выполнения квалификаций к требованиям мирового рынков труда, расширить обучение на мировых языках, улучшить образовательный менеджмент, информационную деятельность и маркетинг, содействовать мобильности студентов и их трудоустройству.

Но особое значение для повышения конкурентоспособности российского профессионального образования имеет улучшение его качества, т.к. признание российских дипломов связано именно с доверием зарубежных стран к уровню качества образования, предоставляемого вузом. Содержание образования и содержание обучения, все составляющие качество образования характеристики нуждаются в сознательном воздействии – влиянии на них, т. е. ими необходимо управлять. Профессиональное образование нуждается в системе управления качеством образования. Система управления качеством профессионально образования должна выстраиваться на основе принципов, обеспечивающих возможность оценки результативности системы по критериям качества образования.

К наиболее важным принципам системы управления качеством образования относятся:

1. Ориентация всей деятельности вуза на потребителей, от удовлетворения которых зависит конкурентоспособность вуза.

Традиционное понимание и формирование качества образования как достижения обучаемыми нормативного уровня обученности, т. е. исключительно на основе оценки результатов предоставления образовательных услуг, неадекватно требованиям сегодняшнего дня к специалистам с высшим образованием.

Разработка механизмов управления качеством высшего образования на различных уровнях должна строиться на управлении процессами предоставления

образовательных услуг, качество которых и определяет потенциальную возможность учебного заведения предоставлять услуги, отвечающие требованиям потребителей.

А по большому счету качество образования должно оцениваться по такому показателю, как качество жизни. А сейчас качество жизни в России в определенной степени зависит от того качества образования, которое имеют Российские граждане.

2. Непрерывное совершенствование и повышение качества всех процессов образовательной деятельности

3. Обеспечение участия всего профессорско-преподавательского состава вуза и студентов в решении проблемы качества образования.

Эффективное управление качеством образования возможно, когда обеспечен максимально возможный темп приближения к максимально возможному результату. Введение балльно-рейтинговой системы не получает широкой поддержки и понимания среди вузовских преподавателей, хотя она является не только элементом системы менеджмента качества университета и инструментальным методом оценки знаний студентов, но и на мой взгляд, этим самым механизмом обеспечения участия всего профессорско-преподавательского состава вуза в решении проблемы качества образования и механизмом эффективного управления качеством. Балльно-рейтинговая система позволяет комплексно оценить успеваемость и качество полученных студентами знаний на всех этапах процесса, активизировать учебную работу студентов, у которых появляются стимулы управления своей успеваемостью.

Кроме того, БРС дает возможность решать совершенно новые задачи, которые раньше не решались: построение оптимальной системы занятий, обеспечение непрерывной обратной связи и т. д. Однако это требует от преподавателя другого отношения к работе, в основе которой должны лежать следующие принципы:

- четко поставленные идеалы и цели образования;
- педагогическое проектирование учебно-воспитательного процесса;
- компетентные консультации;
- нормирование учебной работы;
- постоянный учет;
- справедливое отношение к студентам;
- вознаграждение за качественное выполнение заданий;
- наличие четко отработанных стандартных инструкций и строгое их соблюдение и т. д.

И понимание того, что переход к субъект-субъектной образовательной технологии является, по сути, переходом к личностно-ориентированному обучению, когда на первый план в организации учебного процесса выходят интересы не университета, не преподавателей, а студентов. Цель же учебного процесса заключается не только в передаче знаний и умений от преподавателя к студенту, но и во всемерном развитии у студентов способности к постоянному непрерывному самообразованию, стремлению к пополнению и обновлению знаний.

Студент должен стать активной фигурой учебного процесса, а не пассивным объектом обучения. Следовательно, необходимо не только включать его в

активную учебную деятельность, но и оказывать ему помощь в приобретении знаний. А для этого наряду с Положением о балльно-рейтинговой системе, на мой взгляд, необходимо сразу же ввести в вузе Положение об управляемой самостоятельной работе студентов. Управляемая самостоятельная работа (УСРС) – это особым образом организованная целенаправленная деятельность преподавателя и студентов. При этом центр тяжести переносится на самонаучение. УСРС позволит снизить аудиторную нагрузку, как преподавателей, так и студентов. Преподаватель же станет не только личным наставником студента, но и старшим коллегой, деятельность которого нацелена на формирование здорового, подготовленного к самостоятельной профессиональной деятельности специалиста. При этом с понятными, конкретными целями преподаватель будет искать адекватные средства реализации этих целей, то есть им будут грамотно отбираться актуальное содержание, оптимальные методы и формы работы.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

РОЛЬ МОЛОДЕЖНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ СПБГИЭУ)

Волкоморова М. Л.

Студенчество играет важную роль в укреплении гражданского общества и развитии демократии в нашей стране. Являясь наиболее активной частью российской молодежи, студенты выражают своё отношение к различным сторонам общественной жизни страны, имеют свои социальные ориентации, которые в недалеком будущем станут определять направления развития Российского государства. Формирование молодежного и студенческого самоуправления является одним из методов подготовки будущих руководителей подразделений, предприятий и организаций.

Самоуправление – инициативная, самостоятельная и ответственная деятельность университетской молодёжи по решению жизненно важных вопросов по организации обучения, быта, досуга. Самоуправление является элементом общей системы управления учебно-воспитательным процессом в университете и предполагает максимальный учёт интересов, потребностей молодежи на основе изучения их общественного мнения [1, стр.25].

Под системой молодежного самоуправления в университете понимается целостный механизм, позволяющий студентам, аспирантам участвовать в управлении вузом, организации своей жизнедеятельности в нем через коллегиальные взаимодействующие органы самоуправления на всех уровнях.

Пути решения данной проблемы предлагаю рассмотреть на примере Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета (ИНЖЭКОН). В этом вузе создана особая воспитательная среда, где большое внимание уделяется работе с молодёжью.

В настоящее время в университете функционирует строго определённая организационная структура. Проректор по воспитательной работе при проведении

непосредственной деятельности с обучающимися опирается на управление по внеучебной работе, которое в свою очередь включает следующие подразделения:

- отдел по воспитательной работе;
- отдел работы с молодёжью;
- студенческий культурно-досуговый центр.

В систему управления воспитательной деятельностью входят также: музей истории университета, спортивный клуб, центр по трудоустройству студентов и выпускников, отдел по работе с выпускниками, руководители студенческих центров во всех учебных корпусах университета, все десять факультетов в лице заместителей деканов по учебно-воспитательной работе, Совет кураторов, Институт кураторов учебных групп, Научно-методический совет по воспитательной работе и Совет по социальной и воспитательной работе. При Совете постоянно действует комиссия по профилактике наркомании. Указанные административные подразделения поддерживают, координируют и контролируют деятельность и организационную структуру молодежного студенческого самоуправления.

В 2000 г. был создан механизм молодежного самоуправления, увеличилось число общественных организаций и состав их активных членов:

- Профсоюз студентов – 23 члена;
- Студенческий совет университета – 25 членов;
- AIESEC – Международная Ассоциация студентов, изучающих экономику и управление – 90 членов;
- ESTIEM – Европейская Ассоциация студентов, изучающих промышленный инжиниринг и менеджмент – 35 членов;
- МЭК – Молодежный экономический клуб – 22 члена;
- Совет аспирантов – 15 членов;
- Университетское отделение российской Ассоциации студентов по связям с общественностью РАССО-ИНЖЭКОН – 30 членов;
- Студенческое Историческое Общество (СИО) – 12 членов.

Профсоюзная организация студентов как самая многочисленная является в настоящее время флагманом молодежного самоуправления в университете [3, стр. 32]. В составе профкома сегодня находятся комиссии по различным направлениям со студентами: научный центр, спортивный туристический экскурсионный клуб, культурно-досуговая комиссия, социальная, организационно-финансовая, международная и PR-комиссия. По инициативе профкома в 2001 г. создана новая студенческая структура – Союз молодёжи ИНЖЭКОНа, который основан на преемственности уже сформировавшихся традиций и демократических принципах. Общее руководство этим объединением осуществляет Координационный Совет. Основная функция КС СМИ – координация деятельности молодежных организаций университета. При организации своей деятельности совет решает следующие основные задачи:

- развитие и укрепление молодежного самоуправления в университете;
- соединение студенческих усилий для формирования молодежной культуры ИНЖЭКОНа;
- содействие реализации творческого потенциала учащейся молодежи;
- разработка и осуществление мероприятий по обеспечению деятельности

молодежных организаций;

- участие в разработке и осуществлении программ ИНЖЭКОНа в сфере образования и науки.

Студенческий профком находится в постоянном поиске всё новых и новых форм работы с молодёжью, расширяя сферы своей деятельности. Студенческие общественные организации пользуются постоянной поддержкой проректора по воспитательной работе. Взаимодействие происходит по следующим направлениям: профессионально-трудовому, гражданско-правовому, культурно-нравственному и социальному.

Количество мероприятий, проводимых студенческими общественными организациями за учебный год – более 1800. В них принимает участие более 50000 человек – это и выездные образовательные семинары, конференции, корпоративные дискотеки в престижных молодёжных клубах Санкт-Петербурга, межфакультетская спартакиада, включающая соревнования по 12 видам спорта, спартакиады между общежитиями университета, военно-патриотические туристические слёты, экскурсии, поэтические вечера и многое другое. С 2000 г. проводятся выездные Форумы молодёжного актива и администрации, которые проходят в пансионатах Ленинградской области. Количество студентов – активных участников выросло с 70 человек до 280. На Форумах происходят встречи молодёжного актива с руководством университета и решаются проблемы организации учебного процесса, улучшения социальных условий, вопросы вовлечения студентов в научные исследования, международные связи и др.

Оригинальность пути, по которому пошёл ИНЖЭКОН в решении задач по работе с молодёжью, состоит в том, что каждому учащемуся даётся возможность самореализации. Каждый желающий найдёт себе здесь применение. Следует особо подчеркнуть, что администрация университета поддерживает все полезные студенческие инициативы. При организации мероприятий строго соблюдается принцип, заключающийся в том, что студенты и аспиранты организуют мероприятия без прямого вмешательства и диктата представителей администрации.

Опыт ИНЖЭКОНа в области воспитательной деятельности в последние годы стал широко применяться среди вузов Санкт-Петербурга и всей Российской Федерации. Без ложной скромности можно сказать о том, что отнюдь не по нашей инициативе к нам, в ИНЖЭКОН, специально приезжают для обмена опытом представители крупнейших вузов России, в том числе МГИМО (Университет) МИД Российской Федерации. В 2002, 2004 и 2007 гг. были проведены Всероссийские семинары по воспитательной работе с целью знакомства с нашими достижениями.

Таким образом, в университете ИНЖЭКОН сформирована сильная система молодёжного самоуправления, работает Союз молодёжи ИНЖЭКОНа, фундаментом которого является профсоюз студентов, а также благодаря поддержке ректората удалось на практике установить партнёрское взаимодействие между воспитателями, общественными объединениями и отдельными обучающимися, что позволяет развивать творческий социальный потенциал молодого поколения в вузе, создавать кадровый резерв для замещения в будущем должностей профессорско-преподавательского состава и администрации в университете.

Литература

1. Воспитательная деятельность, развитие молодёжного самоуправления и формирование корпоративной

- культуры вуза (на примере Университета ИНЖЭКОН): Историко-социологический очерк / под общ. ред. В. А. Лимонова, М. В. Суворовой. СПб.: СПбГИЭУ, 2008. 103 с.
2. Гаврилюк В. В., Маленков В. В. Гражданственность, патриотизм и воспитание молодежи // Социологические исследования. 2007. № 4 (276).
3. Концепция воспитательной деятельности Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета (ИНЖЭКОНа). СПб.: СПбГИЭУ, 2005.
4. Криворучко В. К. Молодёжь и молодёжная политика: Термины, понятия: Учеб. пособие: В 2-х ч. М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2006.
5. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи. М.: Издат. отдел НОУ ИСОМ, 2005. 192 с.
6. Шумилов В. К. современная студенческая молодёжь: вызовы модернизации / Под общ. ред. В. М. Ермакова. Чебоксары: Изд-во Чувашского ун-та, 2006. 230 с.

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ЗНАЧЕНИЕ АУТЕНТИЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ В СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ

Остякова Г. А.

Целью любого профессионального образования является достижение будущим специалистом высокого уровня профессиональной компетентности. Но для того, чтобы эта цель была реализована, необходимо наличие адекватной будущей профессии структуры и содержания подготовки в вузе.

Проблема овладения иностранным языком сегодня актуальна, как никогда, так как иностранный язык стал достаточно серьезным барьером, который выпускник вуза должен преодолеть для получения работы определенного уровня в различных кампаниях и организациях...Сфера реального использования иностранного языка в профессиональной сфере растет. По мнению студентов, владение иностранным языком делает самые амбициозные карьерные установки более реальными. Все более, иностранный язык востребован внутри страны. Студенты, для которых иностранный язык не является профилирующим предметом, несмотря на то, что их будущая специальность не связана напрямую с ним, считают его знание необходимым для будущей карьеры.

Как учить и чему учить? Вот казалось бы вечный вопрос. И свой ответ на него предлагает С. Г. Терминасова, предлагая «решение актуальной задачи обучения иностранным языкам как средству коммуникации между представителями разных народов и культур». Автор полагает тем, что языки нужно изучать в неразрывном единстве с миром и культурой народов, говорящих на этих языках [2, с. 88], значит, изучение языков должно строиться на аутентичных материалах.

Л. В. Анпилогова по праву считает, что «сегодня невозможно решать задачи научного осмысления и конструирования образовательного процесса без включения в него содержания, предусматривающего обучение будущего специалиста общению с учетом специфики профессиональной деятельности. В условиях демократизации социальной действительности и становления рыночной экономики страна нуждается в работниках, обладающих коммуникативными умениями и навыками. В общении человек самоопределяется и самопредъявляется.

Недостатки коммуникативного развития препятствуют профессиональному и личностному росту специалиста» [1, с. 71].

Теория и практика современного образования должны быть преобразованы, так как иноязычная коммуникативная компетентность становится важнейшим качеством специалиста. В условиях демократизации социальной действительности и становления рыночной экономики страна нуждается в специалистах, обладающих коммуникативными умениями и навыками. Недостатки коммуникативного развития препятствуют профессиональному и личностному росту специалиста, его социально-профессиональной адаптации. Сегодня невозможно решать задачи научного осмысления и конструирования образовательного процесса без включения в него содержания, предусматривающего коммуникативную компетенцию будущего специалиста общению с учетом специфики профессиональной деятельности, основой которой является аутентичность.

Аутентичность – эффективное средство, обеспечивающее ту совокупность обстоятельств, которая вызывает речевое общение, благоприятствует или сопутствует ему, то есть создает коммуникативную ситуацию. Аутентичность необходима для того, чтобы учащиеся умели свободно ориентироваться в иноязычной среде, применять свои знания, умения и навыки в конкретной жизненной ситуации, могли адаптироваться в социально-профессиональной среде.

В литературе последнего времени проблеме аутентичности (в пер. с греч. *authenticus* – «подлинный, действительный», в пер. с англ. – «естественный», пер. с фр. – подлинный, достоверный, настоящий), уделяется большое внимание.

Аутентичность необходима для формирования аутентичного речевого поведения, являющегося частью речевой деятельности.

Речевая деятельность начинается с возникновения коммуникативно-познавательной потребности. Эта потребность, воплощенная в мотиве речевой деятельности, способствует выделению общей цели (коммуникативного намерения), которая затем конкретизируется в коммуникативной задаче (конкретной цели). Именно взаимодействие мотива и общей цели определяет замысел высказывания, который затем конкретизируется под влиянием условий ситуации общения. Как и любая задача, коммуникативная задача представляет собой цель, заданную в определенных условиях. Условия определяют способ достижения цели, то есть способ решения коммуникативной задачи. Выделяются условия внешние, которые не зависят от субъекта, и внутренние – как комплекс субъективных факторов. Изменить условия, в которых задается цель, при инновационных методах обучения, означает в нашем случае применить аутентичные материалы.

Использовать аутентичные материалы, означает адаптировать студента к среде социальной и профессиональной. Не нужно забывать, что социально-профессиональная адаптация – непрерывный коммуникативный процесс, в котором люди, приспособляясь друг к другу, вырабатывают новые способы взаимодействия с различными структурными элементами социально-профессиональной среды.

А собственно профессиональная адаптация – сложный целостный динамический процесс. Результат этого процесса – согласование профессиональных намерений, качеств личности и требований конкретной

профессиональной деятельности; личностных изменений в ходе адекватного реагирования личности на собственные изменения и изменения профессиональной деятельности и среды под воздействием факторов, порождаемых включением личности в систему непрерывного образования.

Долг преподавателя заключается в адаптации студента к его будущей работе и социальной среде, в которой он будет находиться. И от того, как студент будет подготовлен к этому, будет зависеть его карьера и вся жизнь в целом.

Литература

1. Анпилогова Л. В. Обучение студентов- журналистов профессиональному общению // Педагогика. № 3. 2003. С. 71, 110.
2. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация. М.: Текст, 2000. С. 237.

*Санкт-Петербургский Северо-Западный государственный инженерно-технический университет

ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИИ ПРОДАВЦА

Дворцова Е. В., Киенко Е. В.

Современная торговля – одна из самых востребованных и важных сфер трудовой деятельности на рынке труда. В соответствии с идеями А. Маслоу [3], чтобы торговое предприятие существовало в течение длительного времени, оставаясь здоровым и растущим, продавцы должны стремиться к созданию атмосферы неманипулятивного доверия. Клиент-центрированный подход в торговле предполагает умение продавца принимать себя и других такими, какие они есть, что является одной из характеристик самоактуализирующихся людей.

Самоактуализация личности – это стремление человека полностью реализовать свои потенциальные способности и возможности. Несмотря на то, что практически все люди нуждаются во внутреннем совершенствовании, достигают его менее 1% населения. Маслоу [4], видел причину этого в том, что многие люди не видят своего потенциала или же склонны сомневаться и бояться своих способностей.

Профессиональная деятельность, которой человек посвящает значительную часть своей жизни, представляет собой один из важнейших путей самоактуализации личности. В качестве ключевых характеристик деятельности профессионала можно обозначить успешность выполнения трудовых функций и удовлетворённость трудом.

Обусловленное памятью о традициях «советской торговли» в нашем обществе, к сожалению, еще бытует мнение о том, профессия продавца не может способствовать актуализации личностного потенциала. Нередко происходит отождествление понятий «продавец» и «торгаш». Вместе с тем современная торговля это высокотехнологическая отрасль, характеризующаяся активным внедрением новейших разработок в области управления человеческими ресурсами. Работа с персоналом строится в русле формирования ориентации на клиента. На глазах происходит рождение новой профессии – продавца современной торговли [1].

В этой связи исследование возможностей самоактуализации личности в профессии продавца, безусловно, является актуальным.

На первом этапе исследования нами была изучена самоактуализация личности продавца книжного магазина, доказана её связь с удовлетворённостью трудом и профессиональной успешностью [2]. Чтобы исключить влияние фактора особого вида товара (книги как духовной ценности), выборка продавцов была расширена.

Цель данного исследования: изучение самоактуализации личности продавцов и выявление её связи с удовлетворённостью трудом и профессиональной успешностью.

Гипотеза: чем выше самоактуализация личности, тем выше удовлетворённость трудом и профессиональная успешность продавцов.

Выборку составили продавцы магазинов (книготорговая сеть и супермаркеты, специализирующиеся на товарах для ремонта) г. Новокузнецка: 71 человек (9 мужчин и 62 женщины). Средний возраст респондентов: $24,93 \pm 5,39$; средний показатель стажа работы в данной торговой организации: $14,52 \pm 14,92$ (месяцев).

Методики исследования: самоактуализационный тест (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман и др.); методика диагностики удовлетворённости трудом Р.У. Исмагилова, адаптированная для продавца Е.В. Дворцовой; карта наблюдения для оценки профессиональной успешности продавцов [5] .

Математико-статистическая обработка: вычисление первичных статистик, корреляционный анализ, оценка достоверности отличий по параметрам самоактуализационного теста в группах по профессиональной успешности и по удовлетворённости трудом.

Выявлен выраженный уровень самоактуализации личности продавцов ($158,9 \pm 28,6$), что говорит о стремлении работников к реализации своего личностного потенциала. Все показатели самоактуализационного теста находятся на среднем и выше среднего уровне. Наиболее высокие значения зафиксированы по следующим шкалам: «ценностные ориентации» ($12,5 \pm 3,8$), «поддержка» ($49,4 \pm 8,9$), «гибкость поведения» ($13,1 \pm 3,7$), «самоуважение» ($9,5 \pm 2,8$), «самопринятие» ($11,6 \pm 4,4$).

Таблица 1

Сравнение показателей самоактуализационного теста у продавцов и
медицинских работников

Показатели самоактуализационного теста	Значение для выборки продавцов	Значение для выборки медицинских работников
Ориентация во времени	$9,1 \pm 2,9$	$8,3 \pm 4,1$
Поддержка	$49,4 \pm 8,9$	$48,4 \pm 15,9$
Ценностные ориентации	$12,5 \pm 3,8$	$7,7 \pm 3,7$
Гибкость	$13,1 \pm 3,7$	$8,2 \pm 4,4$
Сензитивность	$6,9 \pm 1,9$	$6,1 \pm 2,7$
Спонтанность	$7,2 \pm 2,3$	$6,0 \pm 2,1$
Самоуважение	$9,5 \pm 2,8$	$6,8 \pm 3,1$
Самопринятие	$11,6 \pm 4,4$	$6,6 \pm 3,2$
Представление о природе человека	$5,8 \pm 2,0$	$5,5 \pm 2,4$
Синергия	$4,0 \pm 1,3$	$4,2 \pm 1,5$
Принятие агрессии	$8,2 \pm 2,2$	$5,3 \pm 2,8$
Контактность	$10,0 \pm 3,5$	$10,4 \pm 4,9$
Познавательные потребности	$5,3 \pm 2,2$	$6,7 \pm 2,6$
Креативность	$6,5 \pm 2,3$	$7,1 \pm 3,4$
Общий уровень самоактуализации личности	$158,9 \pm 28,6$	$137,2 \pm 28,4$

Можно говорить о значительной степени принятия продавцами ценностей, присущих самоактуализирующейся личности, независимости их ценностей от окружающих, свободе выбора. Отмечена гибкость продавцов в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию. Продавцы способны ценить свои положительные качества; они принимают себя такими, какие есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков.

Стоит отметить, что прежде чем приступить к изучению самоактуализации личности продавцов, нами было проведено подобное исследование на выборке медицинских работников ФБЛПУ Больница № 2 ГУФСИН РФ г. Новокузнецка (32 человека – 11 мужчин и 21 женщина в возрасте от 25 до 50 лет). В таблице 1 приведены сравнительные данные самоактуализации личности и её отдельных параметров для двух выборок – продавцов и медицинских работников.

Из таблицы 1 видно, что общий уровень самоактуализации личности у продавцов выше, чем у медицинских работников, что может указывать на благоприятные возможности для раскрытия личностного потенциала работников в сфере торговли. При этом значительное отличие состоит в следующих параметрах: «ценностные ориентации», «гибкость», «самоуважение», «самопринятие», «принятие агрессии».

Таким образом, продавцы в большей степени, чем медицинские работники, склонны принимать ценности самоактуализации личности, уважать себя вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков, быстро и адекватно реагировать на изменения, а также принимать своё раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы.

В ходе исследования была выявлена положительная связь между самоактуализацией личности продавцов и профессиональной успешностью ($r=2,51$, $p<0,05$).

Ранее и для продавцов книг были установлены достоверные отличия групп разной профессиональной успешности (M1 - успешные, M2 - неуспешные) по общему уровню самоактуализации личности ($M1 = 159,82 \pm 23,43$; $M2 = 138,62 \pm 18,79$; $t = 2,42$, $p < 0,05$), а также уровням ориентации во времени ($M1 = 10,55 \pm 1,69$; $M2 = 8,08 \pm 3,15$; $t = 2,44$, $p < 0,05$), ценностных ориентаций ($M1 = 13,73 \pm 1,27$; $M2 = 11,15 \pm 2,30$; $t = 3,45$, $p < 0,01$), самоуважения ($M1 = 11,00 \pm 1,95$; $M2 = 8,54 \pm 2,88$; $t = 2,48$, $p < 0,05$).

Таким образом, можно говорить о тесной положительной связи самоактуализации личности работников сферы торговли с уровнем профессиональной успешности.

Обнаружены прямые корреляционные связи удовлетворённости трудом продавцов с компонентами самоактуализационного теста: «ценностными ориентациями» ($r = 0,32$, $p < 0,05$) и «синергией» ($r = 0,29$, $p < 0,05$).

Следовательно, чем выше уровень удовлетворённости трудом – тем сильнее работники разделяют ценности, характерные для самоактуализирующейся личности; тем выше их способность к целостному восприятию мира и людей, к пониманию взаимосвязей противоположностей, таких как игра и работа, телесное и духовное.

По результатам исследования сформулированы следующие выводы:

1. Выявлен выраженный уровень самоактуализации личности в профессии продавца. Наиболее важными показателями самоактуализации являются: ориентация во времени, ценностные ориентации, поддержка, гибкость поведения, самоуважение, самопринятие, синергия. При сопоставлении показателей самоактуализации продавцов и медицинских работников было установлено, что сфера современной торговли предоставляет не менее, а по отдельным параметрам даже более благоприятные условия для раскрытия личностного потенциала работников, чем медицина. Данное сравнение получит свое детальное изучение в последующих исследованиях.

2. Сравнение самоактуализации личности продавцов книг и общей выборки продавцов не выявило статистически достоверных отличий. Следовательно, самоактуализация личности в профессии продавца не связана с видом продаваемого товара и возможна в любой отрасли торговли. Любая сфера профессиональной деятельности вне зависимости от её особенностей и социальной престижности предоставляет личности возможности для самореализации. Задача личности – увидеть и реализовать эти возможности.

3. Профессиональная успешность продавцов положительно связана с самоактуализацией личности и её компонентами (ориентацией во времени – способностью жить «здесь и сейчас», ценностными ориентациями, самоуважением). Данный вывод вполне соответствует идее А. Маслоу о том, что человек может актуализировать свой потенциал, выполняя наилучшим образом то, что он делает.

4. Удовлетворённость трудом продавцов положительно связана с принятием ценностей самоактуализирующейся личности и способностью к целостному восприятию мира и людей, к пониманию связанности противоположностей, таких как игра и работа, телесное и духовное.

Таким образом, чем выше самоактуализация личности, тем выше профессиональная успешность и удовлетворённость трудом продавцов.

Возможность самоактуализации личности в профессии продавца открывает организационным психологам широкий простор для работы с персоналом. В процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности продавцов необходимо оказывать работникам поддержку в понимании важности самоактуализации личности, определении направления развития профессионалов (в соответствии с их ценностями, потребностями и интересами). Важно создание благоприятных организационных условий для разворачивания данного процесса, что, в конечном счете, приведет к повышению эффективности труда продавца и всего торгового предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дворцова Е.В. Корпоративная культура «организация – клиент» / Организационная психология. 2-е изд., испр. и перераб./ Под ред. П.К.Власова, С.А.Маничева, Г.В.Суходольского. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та; Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр»; Харьков, 2008. – 480с. – С. 374-404.
2. Дворцова Е.В., Киенко Е.В. Самоактуализация личности в профессии продавца книг / Психология XXI века: Материалы международной науч.-практ. конф. Молодых ученых «Психология XXI века» / Под науч. ред. Н.В.Гришиной – СПб.: изд-во СПбГУ, 2008. – С. 396-398.
3. Маслоу Абрахам Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
4. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.Питер Пресс, 1997. – 608 с.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. (2003, 2007) – 447 с.

Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Монгуш Ч.Н.

Профессиональное самоопределение – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса [1; с.325]. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии [1; с.105].

Н.С. Пряжников пишет, что «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности и конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации» [2; с.17]. Исследуя профессиональное самоопределение личности, Н.С. Пряжников обосновал содержательно-процессуальную модель [1, с.106-109].

Материал статьи посвящён исследованию таких аспектов профессионального самоопределения, как осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки, ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда, информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

Многие молодые люди часто делают неадекватный выбор профессии, связанных с развитием их профессиональной карьеры, и оказывающий негативное влияние, связанные с развитием их профессиональной карьеры, и зачастую оказывающий негативное влияние на всю дальнейшую жизнь.

Такое положение дел, в свою очередь, затрачивает огромные средства на обучение специалистов, впоследствии не работающих по избранной профессии. Проблемы профессионального самоопределения молодежи в новых культурно-исторических и социально-экономических условиях, отличающихся постоянным ускорением научно-технического прогресса и спецификой рыночных отношений, стимулируют поиски, оказанию помощи и поддержки, обеспечивающих успешную ориентацию молодежи в мире современных профессий, создающих благоприятные условия для реализации задач и конструктивному преодолению трудностей, связанных с ее профессиональным самоопределением. Вместе с тем, ощущается дефицит работ, изучающих мотивационные факторы, обстоятельства, сопутствующие выбору профессии, связанные с возникновением профессиональной карьеры на начальном этапе профессионального самоопределения.

Проблема профессионального самоопределения рассматривалась в трудах как отечественных, так и зарубежных психологов (Е.И. Бодров, М.Р. Гинзбург, П.А. Шавир, А.А. Крылов, Г.С. Никифоров, Л.А. Головей, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, А.А. Реан, В.И. Степанский, А. Маслоу, П.Г. Щедровицкий, С.Н. Чистякова, Н.С. Пряжников и др.).

Теоретико-методологическими основами нашего исследования являются основные положения концепций развития (С.Л. Рубинштейна, Л.В. Выготского,

Б.Г. Ананьева и др.); идеи динамического подхода к изучению личности (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова и др.); целостно-системный подход (Б.Г. Ананьева, Б.Ф. Ломова, Л.И. Анцыферовой и др.); исследования в области психологии профессиональной деятельности (Г.С. Никифоров, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Д. Сьюпер, Дж. Голланд и др.); теория психосоциального развития Э. Эриксона и т.д.

На выбор профессионального самоопределения в вузе влияет множество факторов (мнение родителей и друзей, социальное положение, состояние рынка труда, его величество случай), но последнее слово обычно остается за самим человеком. Специалисты выделили несколько причин, по которым юноши и девушки выбирают свой путь. Многие, прислушиваясь к голосу сердца, идут в ту сферу, в которую стремились с детства. Чаще всего такие молодые люди уже имеют представление о содержании будущей работы и практический опыт (полученный в тематических кружках или при подработке на каникулах), поэтому последующего разочарования не происходит. Конечно, сейчас по призванию профессию выбирают гораздо реже, чем в советское время. Нынешние студенты черпают знания о рынке труда из средств массовой информации и из жизни (наблюдая за родителями, родственниками, соседями), а при выборе руководствуются более приземленными мотивами.

Есть еще несколько существенных моментов, отрицательно сказывающихся на выборе профессионального пути. К сожалению, молодые люди очень редко задумываются над тем, пользуется ли данная профессия спросом у работодателей, не перенасыщен ли рынок труда такими специалистами.

Цель нашего исследования заключается в изучении изменения интереса студентов к выбранной и изучаемой ими специальности. В рамках программы нашего исследования была разработана анкета, которая содержала 10 вопросов. В процессе обработки ответов респондентов были разработаны сравнительные таблицы, в которые свели данные, в том числе результаты проверки достоверности различий методом расчета ϕ -коэффициент Фишера, на выбранном уровне значимости $p \leq 0,05$.

В пилотажном опросе участвовали 27 студентов Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета, 13 юношей и 14 девушек в возрасте от 17 до 23 лет. Участники были разделены по подгруппам в зависимости от года обучения (10 чел. первого курса, 12 чел. третьего курса, 5 чел. четвертого курса) и профиля специальности (экономический – 9 чел. и технический – 18 чел.).

Сравнительный анализ полученных данных пилотажного опроса.

1. Значимым для студентов 1-го и 3-го курса в связи со своей профессией является возможность общения с интересными людьми.
2. Значимым для студентов 1-го и 4-го курса в связи со своей профессией является возможность материального благополучия, карьера, познание нового, общение с интересными людьми.
3. Значимым для студентов 3-го и 4-го курса в связи со своей профессией является возможность материального благополучия, карьера, познание нового, уверенность в завтрашнем дне. Большинство студентов третьекурсников выражают неуверенность в том, что будущая работа будет связана со специальностью.

4. Значимым для девушек и юношей всех курсов в связи со своей профессией является возможность познание нового общения с интересными людьми. Большинство юношей выражают неуверенность в том, что будущая работа будет связана со специальностью.

5. Значимым для студентов технических специальностей в связи со своей профессией является известность и популярность, выражают неуверенность в том, что будущая работа будет связана со специальностью.

6. Значимым для студентов всех возрастов в связи со своей профессией является возможность общения с интересными людьми.

Предварительное обсуждение результатов показало, что на вопрос: «Назовите профессию, которая, по вашему мнению, после окончания вуза станет для Вас основной?» студенты экономической специальности ответили: 44,4% - «экономистами», 22,2% - «инженерами», 11,1% - «геологами», 11,1% - «агентами», 11,1% - «не знаю». Студенты технической специальности на этот вопрос ответили: 88,8% - «инженер-строитель», 5,5% - «менеджер по продажам», 5,5% - «работа в страховой компании».

На вопрос: «Как давно вы знаете о специальности, по которой обучаетесь?» студентов экономистов дали следующие ответы: 44,4% знают со школы, 22,2% - «узнал, когда поступил», в 5 лет-22,2% - «в 5 лет», 22,2% - «в 4 года». Ответы студентов технической специальности: 33,3% - «давно», 27,7% - «когда поступил», 11,1% - «со школы», 11,1% - «в 10-12 лет».

Ответы на вопрос: «Кем бы вы хотели стать (профессия) через 20-30 лет?» показали, что 44,4% студентов экономистов хотят стать директорами, 33,3%-экономистами, 11,1%-геологами, 11,1% - не знают. Студенты технической специальности на этот вопрос ответили: 33,3% «директор», 22,1% - «инженер», по 5,5% - «бизнесмен», а также «ником», «время покажет», «много достигшим человеком».

В результате сравнительного анализа и проверки достоверности различий мы пришли к следующим выводам.

1. Студенты всех специальностей на первое место в связи с профессией поставили цель известность и популярность. На втором-третьем месте по важности у студентов находятся стремление овладеть профессией и уверенность в завтрашнем дне. Менее важным им представляются такие цели, как продвинуться по карьерной лестнице, иметь собственное дело, иметь хороших друзей, добиться положения в обществе и стабильность.

2. В целом есть различия между представлениями студентов разных специальностей о том, какие проблемы в жизненном пространстве для них являются наиболее актуальными. Для студентов технических специальностей проблема наличия денег стоит на первом месте 33,3%, работа – 27,7%, будущее – 11,1%, образование – 5,5%. Для студентов экономистов: деньги – 33,3%, для себя – 22,2%, стабильность, карьера, цель, успех – по 11,1%.

Выбор профессии также важен для всех, как и еда, отдых, сон и т.д. От выбора зависит вся дальнейшая жизнь. И нет ничего страшного в том, что выбрали не подходящую для себя профессию. В жизни можно всё исправить, если постараться. Но если человек с первого раза выбирает профессию, которая ему

подходит и поступает в ВУЗ, а потом работает по этой специальности, то жизнь человека можно считать успешной.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006.
2. Пряхников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.- Воронеж, 1996.
3. Климов Е. А. Как выбирать профессию. – М., 1990.
4. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. – СПб: ООО «Речь», 2001.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

САМООЦЕНКА ЛИЧНОСТНОЙ КРЕАТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ВПК

Елфимов С. О.

Среди актуальных проблем психологии особое место занимают исследования креативности. Существует множество определений самого понятия «творчество», различны подходы к пониманию предмета психологии творчества, внутренних механизмов и закономерностей, структурных составляющих творческого процесса. На рассмотрении личностной креативности, которую определяется в соответствии с подходом Е.Е. Туник как способность находить новые неожиданные и оригинальные способы решения задач, включающую такие особенности творческой личности как любознательность; воображение; сложность и склонность к риску. Иными словами, личностная креативность - это есть способность преобразовывать трудные, и даже неблагоприятные обстоятельства в задачи для творчества.

В работе предпринята попытка рассмотреть структуру личностной креативности по результатам его самооценки у испытуемых-сотрудников ВПК.

Полученные результаты можно использовать как указание на уровень коммуникативных и адаптивных возможностей человека, что определяет их практическую значимость. Практическая значимость определяется возможностью использовать данные настоящей работы в деятельности психологов-консультантов, направленной на развитие навыков эффективного общения, личностного потенциала креативности, преодоления сложных жизненных ситуаций.

Цель исследования: изучение самооценки личностной креативности у работников ВПК с учетом психологических характеристик.

В ходе исследования самооценки личностной креативности у лиц с техническим и гуманитарным образованием – сотрудников военно-промышленного комплекса были выявлены различия (таблица 1).

Основные различия в личностной креативности сотрудников ВПК с учетом направленности образования можно сделать следующее заключение:

- сотрудники с технической направленностью выше оценивают свою склонность к экспериментированию, однако, признают у себя наличие консерватизма в работе и стремятся к упорядоченности своих трудовых действий.

- сотрудники с гуманитарным образованием более высоко оценивают оригинальность своего мышления, считают себя способными представить ход мысли другого человека.

Таблица 1

Самооценка личностной креативности у лиц с техническим и гуманитарным образованием ВПК

Компоненты личностной креативности	Техническое образование	Гуманитарное образование	t- критерий	Уровень доверительной вероятности P < 0,05
Склонность к экспериментированию	2,35	2,00	2,01	0,0477
Желание придерживаться известных способов решения проблемы	1,97	1,58	2,28	0,0251
Стремление представить ход мысли другого человека	1,83	2,40	-3,07	0,0027
Самооценка консерватизма	2,08	1,55	2,81	0,0059
Стремление к упорядоченности в работе	1,90	1,35	2,87	0,0051
Самооценка оригинальности мышления	1,82	2,33	-2,33	0,0217

Можно предположить, что на самооценку креативности технических работников влияют условия их труда, связанные с поиском новых технических решений, но предполагающие четкий алгоритм их достижений.

Для работников гуманитарной направленности в большей степени значимы те аспекты личностной креативности, которые востребованы в ходе взаимодействия с другими людьми.

Сотрудники с гуманитарным образованием оценивают оригинальность своего мышления и отличаются способностью предсказать ход мысли другого человека. Для них значимо в работе взаимодействие в коллективе, в ходе которого они могут решать задачи креативным образом.

Таблица 2

Структура самооценки личностной креативности технических работников

Название факторов	Переменные в составе фактора	Факторные нагрузки
«Интеллектуальный нонконформизм» % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 13%	10 - с/о критичности	0,67
	13 - с/о воображения	0,51
	18 - интерес к необычному	0,61
	25 - нежелание следовать сложившимся правилам	0,60
	32 - с/о решительности	0,53
	36 - желание экспериментировать	0,64
	40 – склонность фантазировать	0,52
49- с/о оригинальности мышления	0,57	
«Спонтанность интеллектуальной деятельности » % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 8 %	1 - с/о интуиции	0,55
	11- любовь к новизне	0,50
	44 - любовь к игре	0,56
«Особенности общения» % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 7 %	12 - с/о стремления расширять круг знакомств	-0,56
	39 - высокая оценка интеллектуальных способностей близких друзей	0,56
	46 - самооценка интереса к людям	0,63

Для выявления структуры самооценки личностной креативности была проведена процедура факторного анализа. Результаты для всех экспериментальных групп с учетом направленности образования представлены в таблице 2.

Первый фактор условно назван нами «Интеллектуальный нонконформизм». В его состав с наибольшим весом вошли такие показатели как «критичность», «нежелание следовать сложившимся правилам», «желание экспериментировать». Эти характеристики отражают независимость и самостоятельность мышления технических работников, которым присуща также ориентация на естественнонаучный идеал познания. Этот идеал предполагает ориентацию на эксперимент для проверки гипотез. Тем не менее, здесь проявляется и такая личностная особенность проявлений креативности как нежелание следовать сложившимся правилам. Также технические работники высоко оценивают оригинальность своего мышления и готовы проявить волевые качества (решительность) для реализации своей креативности. В общем, можно отметить, что показатели, образующие данный фактор включают как когнитивные, так и регуляторные компоненты личностной креативности.

Второй фактор обозначен как «Спонтанность интеллектуальной деятельности». В его состав вошли характеристики, отражающие внерациональный компонент личностной креативности: интуицию, любовь к новизне, любовь к игре. Можно отметить, что любовь к игре отмечается во многих теоретических источниках как мощный источник обращения личности к своему подсознательному ресурсу, внутреннему ребенку, спонтанно проявляющему свои творческие способности.

Третий фактор назван «Особенности общения». Его состав показывает, что технические работники не стремятся расширять свой круг знакомств и пополняют его только за счет людей, которым они приписывают высокие интеллектуальные способности.

По результатам проведенного анализа можно сделать заключение о том, что главный фактор личностной креативности технических работников отражает целостную оценку собственной интеллектуальной креативности и волевых характеристик. Возможно, этот результат позволяет сделать предположение о деятельном характере их личностной креативности.

Структура личностной креативности сотрудников ВПК с гуманитарной спецификой образования представлена в таблице 3.

Первый фактор условно назван «Оригинальность мышления». Его состав показывает, что сотрудники ВПК с гуманитарной направленностью образования высоко оценивают свою оригинальность мышления, интерес к новому и необычному. Однако в сравнении с техническими работниками в состав этого фактора не вошли характеристики, отражающие деятельный характер креативности.

Второй фактор назван «Стремление к постоянству в быту и межличностном взаимодействии». В его состав вошли показатели, отражающие стремление гуманитарных работников выбирать друзей, отличающихся консервативными взглядами, а также стремлением к упорядоченности и стабильности в быту. Можно предположить, что эти показатели отражают одну из ведущих потребностей личности – дефицитарную потребность в безопасности и защите, в большей

степени свойственную гуманитарным работникам вследствие их высокой эмоциональности.

Таблица 3

Структура личностной креативности гуманитарных работников

Название факторов	Переменные в составе фактора	Факторные нагрузки
«Оригинальность мышления» % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 14%	3 – с/о интереса к новому 18 - интерес к необычному 45 - с/о размышления о новом 49 - с/о оригинальности мышления	0,63 0,71 0,71 0,77
«Стремление к постоянству в быту и межличностном взаимодействии» % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 8%	24 - стремление выбирать друзей с консервативными взглядами 41- стремление к упорядоченности в быту	0,77 0,66
«Самооценка прогнозирования в межличностном общении» % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 7%	33 - самооценка любознательности 37 - самооценка возможностей прогнозирования 39 - высокая оценка интеллектуальных способностей близких друзей	0,52 0,76 0,54
«Самооценка контактности и гибкости в общении» % общей дисперсии, объясняемый действием фактора – 8%	12 - с/о стремления расширять круг знакомств 25 - нежелание следовать сложившимся правилам 44 - ориентация на процесс	0,71 0,53 0,54

Третий фактор «Самооценка прогнозирования в межличностном общении». Его состав указывает на то, что гуманитарным работникам свойственно высоко оценивать свою проницательность в межличностном общении.

Четвертый фактор «Самооценка контактности и гибкости в общении» указывает на то, что гуманитарные работники стремятся расширять круг знакомств, а также ориентированы на сам процесс в общении, от которого они получают удовольствие.

В структуре самооценки личностной креативности гуманитарных работников наиболее четко вырисовываются факторы, связанные с интересом к новому, стремлением к оригинальности, ключевая роль в личностной креативности отводится коммуникативным способностям личности или навыкам эффективного общения, что может рассматриваться как общая предрасположенность ко взаимопользным и приятным контактам с другими людьми, как необходимая основа синергической установки личности.

В данной работе осуществлен психологический анализ самооценки личностной креативности у сотрудников ВПК, были выявлены особенности влияния, которое оказывает на структуру личностной креативности техническая специфика образования и гуманитарная.

Проведенное исследование самооценки личностной креативности ВПК является лишь этапом в тех исследованиях, которые, будут осуществлены в ближайшее время. Оценивая проделанную работу достаточно скромно, хотел бы, вместе с тем, отметить, что она была связана со значительными трудностями, поскольку является фактически первым исследованием, специально направленным на изучение, прежде всего самооценки личностной креативности у технических работников ВПК.

Анализируя различные виды технического творчества – изобретательство, проектирование, конструирование, рационализация, дизайн, конструктивно – техническую деятельность, выделяют специфику самооценки креативности конструктивно – технической деятельности, которая связана, прежде всего, с созданием чертежей технического устройства, что во многом определяет ее психологическую сущность.

Литература

1. Туник Е.Е. Тест Торренса. «Диагностика креативности», СПб.: Иматон, 1998г.
2. Бойко В. В. «Энергия эмоций в общении взгляд на себя и на других», издательство Москва.
3. Кудрявцев Т. В, Шегуров В. Ю. «Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности», Вопросы психологии, 1983г., №2.
4. Пономарев Я. А. «К теории психологического механизма творчества», Психология творчества, Москва, 1990г.
5. Ломов Б. Ф., «Инженерная психология в военном деле», Москва, 1983г.
6. Моляко В.А., «Психология конструкторской деятельности», Москва, 1983г.
7. Чугунова Э. С., «Комплексная социально – психологическая методика изучения личности инженера», Ленинград, 1991г.
8. Богоявленская Д. Б., «Интеллектуальная активность как проблема творчества», Ростов 1983г.
9. Грановская Р. М., Крижанская Ю. С., «Творчество и преодоление стереотипов», Санкт – Петербург 1994г.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ЗАИМОСВЯЗЬ ЭМПАТИИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИЯХ ТИПА «ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК» НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Дворцова Е.В., Чувашова И. А.

Избранная человеком профессия является той сферой его жизни, в которой, являясь субъектом труда, он может выражать свои индивидуальные качества, наиболее полно развивать способности, реализовывать личностный потенциал, расти и совершенствоваться, понимая свое место в обществе и ощущая полноту жизни. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности предполагает создание благоприятных условий для удовлетворения предложенных А. Маслоу потребностей человека в принадлежности, уважении, самоактуализации.

Однако препятствующим этому фактором в профессиях типа «Человек-человек» может являться эмоциональное выгорание – выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [1].

В силу необходимости организации эффективного взаимодействия с людьми профессии типа «Человек-человек» предъявляют повышенные требования к эмпатии специалиста – способности к постижению эмоционального состояния, проникновению, вчувствованию в переживания другого человека, способности к параллельному переживанию тех эмоций, что возникают у другого человека в ходе общения с ним.

В исследованиях взаимосвязи эмпатии и эмоционального выгорания имеют место противоречивые данные. Характер взаимосвязи эмпатии и эмоционального выгорания может различаться на разных стадиях профессионализации субъекта труда. Достижение определенности данной проблематики позволит разработать адекватные методы профилактики выгорания субъектов труда сферы «Человек-человек» и методов реабилитации «выгоревших» специалистов на протяжении всего их профессионального пути.

Согласно Е.А.Климову в психологии труда выделяются следующие стадии профессионализации: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Остановимся на определении стадий, использованных в нашем исследовании (адепт, адаптант, интернал, мастер) [2, стр. 127-128]:

Адепт (от лат. «*adeptus*» - постигший, посвященный в тайны учения). Это человек, обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий азы профессиональных знаний и умений, а также присваивающий систему профессиональных ценностей, свойственную сообществу профессионалов. Для адептов основные проблемы: оптимального усвоения программы обучения, выбор специализации в рамках вузовской специальности, проба сил и накопление первоначального профессионального опыта, ориентация в возможностях трудоустройства после окончания вуза, техникума, колледжа.

Адаптант (от лат. «*adaptere*» - приспособлять). Это человек, который находится в начале самостоятельной профессиональной деятельности и должен приспособиться к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения (социальная адаптация), к сложностям профессиональных задач и ситуаций (профессиональная адаптация), к своей профессиональной роли, к ее включению в систему личностных смыслов, потребностей и мотивов что может потребовать изменений и себя, своей системы ценностей, образа Я (личностная адаптация).

Интернал (от лат. «*internus*» - средний). Это человек, освоивший профессиональные задачи среднего уровня сложности. Этот период может длиться достаточно долго и не перейти в стадию мастера, так как не все люди склонны к ежедневному выполнению сложных задач. Психологи могут способствовать оптимизации функционального состояния субъекта труда, находящегося на данной стадии развития. В этот период могут проявиться противоречия, конфликты, кризисы развития, преодолеть которые способны помочь психологи.

Мастер - человек, овладевший вершинами профессионального мастерства, умеющий выполнять самые сложные профессиональные задачи. На этой стадии, как и на последующих, актуальны проблемы профессионального развития, обусловленные кризисами, противоречиями, возможны проявления профессиональной дезадаптации.

Цель исследования: выявить взаимосвязь эмпатии и эмоционального выгорания в профессиях типа «Человек-человек» на разных стадиях профессионализации.

Гипотеза: существуют различия во взаимосвязи эмпатии и эмоционального выгорания в профессиях типа «Человек-человек» на разных стадиях профессионализации.

В исследовании приняли участие 117 представителей профессиональной сферы «Человек-человек»: врачи, медсестры, психологи, учителя, продавцы. Из

них, согласно классификации Е.А.Климова: 24 адепта, 29 адаптантов, 30 интерналов, 34 мастера.

Таблица 1

Возраст и стаж респондентов в соответствии со стадией профессионализации

<i>Стадия профессионализации</i>	<i>Количество респондентов</i>	<i>Возраст (в годах)</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Стаж (в годах)</i>	<i>Средний стаж</i>
Адепты	24	20 – 24	20,8±0,9	0	0
Адаптанты	29	19 – 30	22,6±2,8	0 – 4	2,2±1,2
Интерналы	30	24 – 59	35,7±9,4	5 – 13	7,7±2,5
Мастера	34	40 – 62	52±5,2	15 – 38	24,1±6,3

Методики исследования: опросник «Профессиональное выгорание» Н.Е.Водошняковой, Е.С.Старченковой; методика диагностики эмоционального выгорания В.В.Бойко; методика «Определение психического «выгорания» А.А.Рукавишников; опросник А.Меграбяна по изучению эмпатии; методика диагностики эмпатических способностей В.В.Бойко.

Математико-статистическая обработка данных: корреляционный анализ (критерий Пирсона).

Анализ средних значений эмоционального выгорания по методике В.В.Бойко у респондентов на разных стадиях профессионализации показал (таблица 2), что в группах адептов и интерналов выгорание не сформировано, в группах адаптантов и мастеров – находится в стадии формирования.

Данные результаты можно объяснить тем, что адепты, занятые учебной деятельностью, которая в большей степени носит теоретический характер, еще не столкнулись с реальностью осваиваемой профессии, а ее образ может не всегда в полной мере отображать действительность; интерналы уже овладели навыками успешной трудовой деятельности, в связи с чем чувствуют себя в профессии уверенно. Адаптанты же, являясь новичками, как в организации, так и в профессии вообще, могут ощущать растерянность, связанную с некоторым несоответствием ожиданий и действительности, с нехваткой практических умений, навыков, что, в свою очередь, порождает психическое напряжение, неудовлетворенность собой, своей деятельностью и приводит к выгоранию. Более высокое среднее значение эмоционального выгорания у мастеров по сравнению с другими группами профессионализации может быть связано с отсутствием своевременного психологического сопровождения профессиональной деятельности.

Таблица 2

Средние значения выгорания на разных стадиях профессионализации

<i>Группа профессионализации</i>	<i>Среднее значение эмоционального выгорания (методика В.В.Бойко)</i>	<i>Сформированность эмоционального выгорания</i>
Адепты	105,2±60,6	не сформировано
Адаптанты	109,6±44,3	в стадии формирования
Интерналы	100,8±60,3	не сформировано
Мастера	121,7±56,3	в стадии формирования

В группе адептов получены отрицательные корреляции на уровне значимости $p \leq 0,05$ между: эмоциональным истощением, деперсонализацией, редукцией профессиональных достижений, общим уровнем выгорания и присоединением ($r = -0,42$; $r = -0,41$; $r = -0,46$; $r = -0,41$); сформированностью фазы истощения и интуитивным каналом эмпатии ($r = -0,39$).

Адепт овладевает знаниями и умениями, которые будут задействованы в будущей профессиональной деятельности, происходит формирование более или менее целостного образа профессии, понимание своего места в ней, студент уточняет свои ожидания, строит планы, которые приносят ощущения радости и энтузиазма, но зачастую являются идеалистичными. На деле применение эмпатии адептом в основном ограничивается общением с товарищами и преподавателями, которое, как правило, чаще связано общими интересами и является комфортным.

В группе адаптантов эмоциональное истощение положительно связано с эмпатией ($r = 0,48$, $p \leq 0,01$); сформированность фаз резистенции и истощения отрицательно коррелируют с проникающей способностью в эмпатии ($r = -0,45$; $r = -0,42$; $p \leq 0,05$); «отсутствие профессиональной мотивации» положительно связано с общим уровнем эмпатии ($r = 0,48$, $p \leq 0,05$).

Адаптант нередко сталкивается с первыми затруднениями в своей деятельности, реальными буднями своей профессии, не все его ожидания оказываются оправданными. Однако стремление к достижению успешных результатов, желание реализоваться в избранной профессии при отсутствии соответствующих навыков «экранирования», стороннего наблюдения провоцируют адаптанта вникать, вчувствоваться в переживания клиента так глубоко, что этот процесс может сопровождаться большими эмоциональными затратами и быть психологически травматичным, приводить к возникновению эмоционального выгорания. Однако умение создавать доверительную, открытую атмосферу общения, что значительно облегчает процесс взаимодействия субъекта труда с клиентом, способно предотвратить эмоциональное выгорание у адаптантов.

В группе интерналов выявлены положительные связи между: эмоциональным истощением и эмпатией ($r = 0,47$, $p \leq 0,01$), эмоциональным каналом эмпатии ($r = 0,42$, $p \leq 0,05$); тревожным напряжением и рациональным каналом эмпатии ($r = 0,38$, $p \leq 0,05$). «Отсутствие профессиональной мотивации» отрицательно связано с присоединением ($r = -0,77$, $p \leq 0,05$).

Постепенно субъект труда приобретает навыки практической деятельности, приводящие к успеху, привыкает к своим профессиональным обязанностям. Однако при отсутствии своевременного адекватного психологического сопровождения профессиональной деятельности, достигая успешных результатов в работе с клиентом, интернал может так и не овладеть умением сохранять собственное психологическое благополучие от травмирующих воздействий, даже стабильно достигая успехов в работе с клиентами. Предотвращает же выгорание у интерналов умение ставить себя на место другого и столь же успешно абстрагироваться, понимать его переживания, не перенимая их.

В группе мастеров получена положительная корреляция на уровне значимости $p \leq 0,01$ между: эмоциональным истощением и рациональным каналом эмпатии ($r = 0,45$); а также положительные связи на уровне значимости $p \leq 0,05$ между: эмоциональным истощением и присоединением ($r = 0,42$); тревожным напряжением и присоединением ($r = 0,38$), интуитивным каналом эмпатии ($r = 0,39$);

«отсутствием профессиональной мотивации» и эмпатией ($r=0,74$), эмоциональным каналом эмпатии ($r=0,72$), общим уровнем эмпатии ($r=0,73$).

Мастер, в совершенстве овладев умениями достигать успешных результатов в своей деятельности, перестает задумываться над процессом их применения, его навыки приобретают характер автоматизированности. Рефлексивная сторона процесса эмпатии во взаимодействии с клиентом становится менее развитой, что может приводить к очень яркому проявлению сочувствия, возникновению длительных и глубоких переживаний, напряжения и приводить к выгоранию.

Таким образом, у адептов выявлена закономерность: чем выше уровень эмпатии, тем ниже уровень эмоционального выгорания. Однако с переходом на более высокие ступени профессионального развития данная взаимосвязь приобретает противоположный знак. Так, у адаптантов, интерналов и мастеров превалирует закономерность: чем выше уровень эмпатии, тем выше уровень эмоционального выгорания. У адаптантов выгорание предотвращает лишь проникающая способность в эмпатии, у интерналов – присоединение, у мастеров же ни одного показателя эмпатии, предотвращающего выгорание, не выявлено.

Результаты исследования подтверждают необходимость психологического сопровождения субъектов труда профессий типа «Человек-человек» на каждой из стадий профессионального развития с целью профилактики эмоционального выгорания и реабилитации «выгоревших» специалистов.

Литература

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
2. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. Пособие для студ. Вузов / Под ред. Е.А.Климова. – М.:»Академия», 2004. – 384 с.

*Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета

СПЕЦИФИКА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Городков О.С.

Современная ситуация в стране, характеризующаяся демократизацией всех сфер жизни нашего общества, потребовала перехода к новым формам и методам воздействия на сознание людей с целью повышения эффективности их деятельности. В этой связи необходим комплексный подход к рассмотрению проблемных вопросов, касающихся системы управления субъектом деятельности организации, особенно в сферах, где используется интеллектуальный и высококвалифицированный труд наемных работников. Поэтому мониторинг социальной ситуации в вузах должна стать не спорадическим событием, а регулярным мероприятием. При этом, оптимизирующая роль социологического обеспечения образовательного и управленческого процесса не должна ограничиваться лишь диагностикой, а требует полной реализации возможностей социологии как науки. Отслеживание и оптимизация (в случае необходимости)

управленческих решений по вопросам образовательной деятельности и социальной политике руководства вуза в отношении персонала и составляет основную суть социологического сопровождения управления институтом либо университетом. Цель социологического обеспечения управленческого процесса – создание оптимальных условий и качественной информационной подпитки для решения социальных проблем, возникающих в процессе реализации управленческих решений и инновационных программ.

Возникает вопрос о более точном определении содержания и проблем социологического обеспечения управления высшим учебным заведением, а также о решении проблемы осознания необходимости социологического обеспечения управленческой деятельности в организации и о перспективах ее внедрения в повседневной деятельности вуза.

Специфика функционирования службы социологического обеспечения управленческого процесса также состоит в том, что она предполагает принятие усилий по изменению ситуации внутри университетского сообщества и изучение процессов и явлений, которые возникают в ходе проектной деятельности. Немаловажную роль здесь играет и изменение общественных настроений внутри коллектива университета посредством обоснования коллективу того, на каких данных было основано принятие того или иного решения. Существенным моментом здесь является своевременность, достоверность, точность и конкретность данных, получаемых службами социологического мониторинга. Эти качества информации неопределимы при принятии управленческих решений в интеллектуальной (как следствие – характеризующейся наличием высокого плюрализма во взглядах на управленческую деятельность) и высокопрофессиональной социальной группе сотрудников, которой является коллектив вуза. Реализация перечисленных задач обеспечивает активизацию инновационного потенциала университетского сообщества и поощряет руководство университета к дальнейшему выполнению принятого управленческого решения.

При этом необходимо отметить, что социологическое обеспечение организационной деятельности вуза является инструментом социального управления. Таким образом, алгоритм социологического обеспечения управленческого процесса исходя из его функций можно представить таким:

- Определение наличие определенной проблемной ситуации.
- Оценка состояния объекта управления (*диагностическая или аналитическая функция*).
- Разработка управленческого воздействия на объект (*управленческая функция*).
- Оценка управленческого воздействия на объект (*функция обратной связи*).
- Прогноз изменения состояния объекта управления (*прогностическая функция*).
- Обеспечение принятия управленческого решения (доведение информации о принятом решении до членов трудового коллектива).

Проблема функционирования служб социологического мониторинга в учреждениях высшего профессионального образования (и вообще в любых крупных организациях) состоит в том, что существует опасность сведения социологического сопровождения к изучению общественного мнения по тому или

иному вопросу или к формированию рейтингов или статистических таблиц для различных подведений итогов, в результате чего такие службы существуют чисто номинально и не реализуют весь свой потенциал.

Впрочем, во многих вузах в настоящее время создаются социологические лаборатории, «назначение которых состоит в обеспечении и сопровождении учебного процесса», служб социологического сопровождения управления вузом, действующей и получающей информацию через соответствующую сеть (социологический актив вуза), студенческой социологической службы вуза, как особой формы дополнительного социально-гуманитарного образования и научно-исследовательской деятельности, ориентированной на студентов различных специальностей; нештатных служб социологического сопровождения вуза, деятельность которой состоит в отслеживании и коррекции процесса реализации управленческих решений по вопросам образовательной деятельности и разработке соответствующих рекомендаций, направленных на оптимизацию управленческой деятельности и т. д.

Несмотря на то, что в структуре управления вузом существуют ресурсы для проведения социологических исследований различного уровня, но такая деятельность технологически несовершенна и формально не регламентирована.

Социологическое обеспечение образовательного процесса может предоставить ожидаемый результат (а именно оптимизацию управленческо-образовательного процесса) при трех условиях:

- заинтересованность сотрудничества органов управления вузом и социолога-исследователя;
- наличие единого представления о социологической модели управления вузом и образовательным процессом, а также о месте и роли социологического обеспечения УП (управленческого процесса), организации мониторинга его исполнения и проверке результата;
- наличие специальной профессиональной подготовки у субъекта социологического обеспечения УП

Опыт применения подобного социологического обеспечения в вузах России и, в частности, в Санкт-Петербургском Государственном Инженерно-Экономическом Университете продемонстрировал эффективность подобного инструмента в управленческой деятельности. Очевидна необходимость дальнейшего внедрения информации служб социологического мониторинга в управленческие решения руководства вузов для усиления обратной связи между администрацией вуза и непосредственно университетским сообществом.

Литература

1. Кибакин М. В., Лапшов В. А. Социально-типический портрет студента Социального гуманитарного университета // Труды СГУ. М., 1999.
2. Крутий И. А. Социологическое сопровождение как фактор управления процессом дистанционного обучения в ВУЗе. Дис. канд. соц. наук. М.: СГУ, 2001.
3. Майкова Э. Ю., Блохина М. В., Григорьев Л. Г. Студенческая социологическая служба в вузе // Социол. исслед. 2007. № 5.
4. Бондаренко В. Ф. Социологическое сопровождение воспитательного процесса военнослужащих. М.: ВУ, 2003.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ЗАБАСТОВКИ: ВИДЫ И ПРИЧИНЫ

Игнатьев А. И.

Забастовка (от итал. и исп. *basta!* – хватит! довольно!) или стачка – коллективное организованное прекращение работы в организации или предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких-либо требований.

Существует понятие «право на забастовку». Данная привилегия на территории Российской Федерации определена трудовым кодексом РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ. В соответствии с ним правом выдвижения требований обладают работники и их представители: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим кодексом. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией.

Однако было бы ошибочным полагать, что забастовки возможны только со стороны сотрудников какой-либо компании. Работодатель также имеет рычаги давления на своих работников и главный из них – локаут (англ. *lock out*, букв. – запирает дверь перед кем-либо) – временная остановка работы (или существенное сокращение объемов производства) предприятия работодателем с прекращением выплаты зарплаты, с целью оказания давления на работников (аналог забастовки, но со стороны работодателя, а не работников). Крайней формой локаута является коллективное увольнение по инициативе работодателя в связи с трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидацией (реорганизацией) предприятия, представительства или филиала. Один из ярких примеров локаута – забастовка в компании M-real (Финляндия, бумажная промышленность), где работодатели и сотрудники компании более двух месяцев не могли договориться об условиях труда и размере заработной платы

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. Трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, которыми является работодатель и работник, могут возникать по самым разным поводам, основаниям и на любом этапе трудовых отношений. Они могут предшествовать этим отношениям или приходить им на смену.

Нет никакой необходимости говорить о том, что цель проведения забастовки со стороны работников – удовлетворение каких-либо требований. Существует классификация забастовок с точки зрения выдвигаемых требований:

1. Профессиональная забастовка (направлена на обеспечение и улучшение условий жизни и труда);
2. Профсоюзная забастовка (направлена на признание и расширение прав профсоюзной организации и её представителей на предприятии, начало процедуры

коллективных переговоров и т. д.);

3. Политическая забастовка (Это забастовка (профсоюзная акция), в ходе которой работа останавливается с целью поддержать требования смены (или сохранения) политической системы или лица, находящегося у власти.)

Также забастовки можно классифицировать по форме их организации:

Всеобщая забастовка – забастовка, в которой принимают участие большинство людей, занятых в компании, отрасли, городе или стране.

Предупредительная забастовка – забастовка, которая предпринимается с целью привлечения внимания работодателя или внимания общественности к серьёзности определённых требований или позиции работников (такая забастовка обычно продолжается один час или максимум один день) и о проведении которой работодатель предупреждён заранее.

Неожиданная забастовка – кратковременная предупредительная забастовка, о проведении которой работодатель заранее не предупреждается.

Поочерёдная забастовка – вид забастовки, когда несколько подразделений, действующие в одной компании или на одной территории и т. д., проводят забастовку, т. е. приостанавливают работу в соответствии с заранее установленным порядком. Таким образом, сохраняется преемственность забастовки, однако работники серьёзно не рискуют потерей заработка.

Скрытая забастовка – существует много способов проведения скрытой забастовки. Например, если забастовка проходит на законных основаниях, работники могут проводить продолжительные заседания или собрания каждый день в определённое время с целью разрешения вопроса, затрагивающего их интересы. Такие забастовки часто имели место в эпоху социализма, а иногда проводятся и по сей день в бывших социалистических странах как продолжительное заседание производственного совета. Таким образом, забастовка официально не объявляется, а для достижения такого же эффекта прекращения работы используются другие меры правовые нормы.

Сидячая забастовка – вид забастовки, при которой работники остаются на своих рабочих местах, т. е. на территории предприятия. Ввиду косвенной связи с инструментами труда, на западе такие забастовки считаются незаконными, тогда как в бывших странах социалистического блока они были вполне обычным явлением.

Забастовка солидарности – забастовка солидарности проводится с целью оказания поддержки другим бастующим работникам, обычно в рамках одной компании, отрасли или профессии. Такие забастовки нередко признаются незаконными.

Снижение темпа работы – забастовка, при которой работники исполняют свои обязанности исключительно медленно, таким образом, не рискуя потерять многочисленные материальные права или выплаты в ходе забастовки.

Работа по всем правилам – вид забастовки, когда работники выполняют свои обязанности, вытекающие из их трудовых договоров, исключительно точно, настаивая на том, чтобы применялись различные правила внутреннего распорядка, касающиеся техники безопасности. Выполнение работы исключительно по правилам приводит к полной недееспособности организации в силу того, что формальный рабочий порядок очень сильно расходится с фактическим.

Добровольная работа – забастовка, идущая в обратном направлении –

работники остаются на рабочих местах, несмотря на решение работодателя временно закрыть компанию и прекратить её деятельность.

Бескорыстная забастовка – вид забастовки, когда рабочие требования касаются уже не повышения оплаты, различных бонусов и т. д., а стратегии развития компании, решения проблем управления, выбора приоритетных целей фирмы.

Недавно закончилась крупнейшая за последнюю четверть века забастовка на заводах General Motors. Но рабочие просили не денег. Рабочие протестовали против аутсорсинга, т.е. покупки комплектующих у внешних производителей.

Несмотря на то, что забастовка является формой социальной конфронтации не стоит считать, что он несет в себе только отрицательное влияние. Если им умело управлять, то он может стать элементом организационного развития необходимых для общества преобразований. Ведь каждый крупный конфликт привлекает к себе внимание общества и власти, в силу этого возможно проведение необходимой реструктуризации предприятия, отрасли или же системы трудовых отношений в целом.

Первые стачки предпролетариата и пролетариата в XVI–XVIII вв. (в Италии 3, известны ещё с XIV в., например, первая в истории Европы стихийная 3, наёмных рабочих во Флоренции в 1345 под руководством чесальщика шерсти Чучо Брандини, казнённого властями) были экономическими, стихийными, неорганизованными. В процессе классовой борьбы и формирования классового сознания пролетариата экономические стачки становились всё организованнее, сочетаясь с политическими выступлениями рабочих; они часто сопровождалась вооруженной борьбой пролетариата (Лионские восстания ткачей 1831, 1834; Силезские восстания ткачей 1793, 1844, и др.). В I-й половине XIX в. стачечное движение приобрело наибольший размах в Великобритании (массовая политическая 3. В апреле 1820; всеобщая политическая 3. на севере страны в августе 1842 в поддержку чартизма). В октябре 1835 произошла одна из первых наиболее крупных 3, в России (на фабрике Осокина в Казани). Забастовочная борьба стимулировала возникновение рабочих организаций (профсоюзов, политических партий рабочего класса), способствовала развитию классового сознания пролетариата, его подготовке к восприятию идеологии социализма.

На сегодняшний день забастовки представляют собой, как правило, грамотно организованные, заранее спланированные акции. Правда, нужно отметить, что причины забастовок остались практически теми же: несогласие с условиями труда, оплатой, действиями предпринимателей и политиков и т. д.

Забастовка уже много веков является главным оружием борьбы работников со своими нанимателями, и за это время прошла долгий путь от стихийных протестов до планируемых и согласованных акций изъясления своего мнения. Я считаю, что в ближайшее время ничто не сможет заменить забастовки и ничто не будет более эффективным орудием достижения своих целей для сотрудников предприятий.

Литература

1. Шаленко В. Н. Производственные забастовки как объект социального анализа // СОЦИС. 1990. № 7.
2. Андреевкова Н. В., Ворончикова Г. А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // СОЦИС. 1993. № 8.
3. Кравченко К. А. Шахтерские забастовки: проблемы исследования // СОЦИС. 1995. № 10.
4. Зелендорф М. Так чего же они бастуют // Деньги. 1995.

РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРОБЛЕМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЯПОНИИ

Кочеткова Е. Б.

Один из важнейших факторов успешного функционирования и развития предприятия – это грамотное разрешение социально-трудовых проблем его сотрудников. Ведь именно от сотрудников, которые, прежде всего, являются людьми, с чувствами, потребностями, интересами и предпочтениями, зависит производительность организации, ее экономическое благополучие. Поэтому в современных компаниях так много внимания уделяется решению таких задач, как повышение мотивации у сотрудников, создание благоприятных условий труда, борьба с монотонностью, «приеданием» труда, создание у сотрудников ощущения уверенности в будущем, обеспечение достойной заработной платы, здравоохранением.

В мире существует всего три общепризнанные системы решения социально-трудовых проблем, они основаны на опыте США, западноевропейских стран и Японии.

В США стремятся к совершенствованию трудовой мотивации, обеспечению разнообразия и обогащению труда, более полному использованию интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников, так как все это ведет к повышению производительности предприятия [2]. То есть делается упор на способности сотрудника, ему предоставляется максимальные возможности для профессиональной самореализации, он может очень быстро достичь карьерных высот, однако при изменении ситуации он может потерять статус и место столь же стремительно.

В большинстве западноевропейских стран ситуация схожа с американской, однако, есть страны (Австрия, Германия, Франция, Швеция), в которых функционирует принципиально другая модель. Ее характерные черты: свободно функционирующий рынок, активная регулирующая роль государства, высокая степень социальной защиты населения, неотъемлемой частью которой является система социального обеспечения и социальной поддержки [2]. То есть разрешение социально-трудовых проблем лежит не только на организации, но и на государстве. Эталоном в применении такой модели является Швеция, там фактически бесплатное здравоохранение и образование, надежно функционирует социальное обеспечение. Отношения работодателя с работником основано на трипартизме, специфическом виде социального партнерства, в котором кроме указанных сторон участвуют и представители государства, органов власти и местного самоуправления.

Кардинально отличается от американской и западноевропейской японская модель, на которой я бы хотела остановиться подробнее.

В Японии не используются чужие образцы, а применяются собственные

методы в экономике, ведении хозяйства, устройстве жизни народа, тщательно оберегаемой культуре. [2] Япония очень стремительно вошла в состав самых высокоразвитых стран мира – это так называемое «японское чудо» [здесь и далее 1]. Оно объясняется пятью известными системами, которые основаны на традициях и философии народа:

1. система пожизненного найма;
2. система кадровой ротации;
3. система подготовки на рабочем месте;
4. система репутаций;
5. система оплаты труда.

Все эти пять систем представляют собой сложный механизм, вместе они способствуют подготовке высокопрофессиональных работников и полной реализации их физических, творческих и интеллектуальных способностей, что, в свою очередь, обеспечивает повышение производительности труда, экономический рост страны и высокий уровень жизни населения. Остановимся подробнее на каждой из них.

Система пожизненного найма. Необходимо отметить, что в Японии нет официального юридически оформленного пожизненного найма. Однако, при возникновении тяжелых для предприятия ситуаций, в Японии, в отличие от других стран, стараются не увольнять сотрудников, а обеспечить их переподготовку и использование на других рабочих местах. Система пожизненного найма заключается в том, что предприятие нанимает на работу выпускников различных учебных заведений, которые проходят обучение в самой организации. Благодаря этому предприятие получает сотрудников, полностью соответствующих ее потребностям, работающих практически до предельного срока службы (до 60 лет). Руководитель организации в любом случае должен избегать увольнений, но у работника есть право увольнения по собственному желанию. Система пожизненного найма тесно связана с системой подготовки на рабочем месте.

Система подготовки на рабочем месте. Японские предприятия не требуют от школ и вузов специальной подготовки, учебные заведения должны снабдить человека фундаментальными знаниями. Профессиональное обучение – задача той организации, в которую выпускник поступает на работу после окончания учебы. Обучение на предприятии бывает трех видов: обучение во время работы (сотруднику передают свой опыт начальники и коллеги), обучение вне работы (проводится на территории фирмы или вне нее и оплачивается организацией) и самообразование, которое всячески стимулируется. На предприятиях Японии считается, что обучение сотрудника – выгодное капиталовложение, залог успешного функционирования всех систем организации. Поэтому при приеме человека на работу внимание уделяется не столько его знаниям и умениям, сколько его способности к обучению и адаптационным свойствам. Таким образом, работник может продвигаться по службе, используя свои индивидуальные черты и способности, а не происхождение или связи. Продвижение по службе связано с системой кадровой ротации.

Система кадровой ротации. Суть этой системы состоит в том, что сотрудник перемещается по вертикали или горизонтали каждые 2–3 года работы на одном месте. При этом согласие профсоюза требуется лишь тогда, когда смена должности сопряжена с переездом. Ежегодно персонал предприятия пополняется

выпускниками школ и вузов, однако даже самые многообещающие сотрудники не получают сразу руководящих постов, они начинают свое продвижение с самых низко квалифицированных рабочих мест. Таким образом, достигается следующий эффект: через несколько лет организация получает руководителя, знакомого со всей спецификой производства, разбирающегося во всех его тонкостях.

Говорят, что такая система подавляет инициативу: зачем сотруднику перенапрягаться, если через некоторое время он все равно займет совершенно другую должность. Однако здесь стоит еще раз упомянуть о том, что все пять систем основаны на традициях и нравах японцев. Это очень исполнительный, трудолюбивый народ, они способны выкладываться на работе «на все сто процентов». Кроме того, мотивирует сотрудников к активной деятельности на любой должности система репутаций.

Система репутаций. Дело в том, что при перемещении сотрудника с одного места на другое составляется его письменная характеристика, объективность которой обеспечивается проверками работника в форме опроса коллег, подчиненных, начальников, клиентов. Такая характеристика определяет следующую позицию сотрудника, поэтому в его интересах приложить максимальное количество усилий, дабы улучшить свою репутацию.

Система оплаты труда основывается на остальных четырех системах. Отмечу, что средняя заработная плата в Японии одна из самых высоких в мире. По данным опроса японского министерства здравоохранения, труда и благосостояния на октябрь 2008 года она составила 270 тысяч йен (около 2,7 тысяч долларов). Такой опрос проводится каждый месяц на 33 тысячах предприятий с числом рабочих более 5 человек [4].

В системе оплаты в Японии выделяют несколько особенностей:

1. зависимость от стажа и возраста работника. При непрерывной работе на одном предприятии надбавки «за выслугу лет» постепенно повышаются;
2. зависимость от жизненных пиков (поступление на работу, появление семьи, рождение ребенка, решение о покупке жилья в кредит), во время которых считается необходимым увеличить зарплату;
3. зависимость от реального трудового вклада, фактических результатов труда. К 1998 году от результатов труда зависело 60% оплаты, и эта тенденция усиливалась;
4. зависимость оплаты менеджеров от результатов деятельности компании. Базовые ставки управленцев колеблются в зависимости от различных экономических показателей (себестоимость продукции, объем производства);
5. низкая дифференциация труда. Это означает, что в Японии работник низкой квалификации может получать всего в 4–5 раз меньше, чем президент компании, в которой он работает.

Все эти особенности способствуют мотивации сотрудников к наилучшему труду, к максимальной реализации своих способностей.

В заключение, хочется сказать о ситуации в России. Наша страна очень недавно перешла от командной экономики к рыночной. Поэтому многие достижения других стран нам недоступны. Многие предприятия в России основаны, благодаря иностранным инвестициям. Соответственно инвесторы пытаются установить в своей компании те порядки, к которым они привыкли в своей стране. Но они не оказываются эффективными, потому что у российского

народа свой менталитет, свой способ мышления, свои национальные черты характера. России нужна система решения социально-трудовых проблем, адаптированная под ее граждан. Ну, а пока даже русские предприятия пытаются внедрить иностранный опыт, но это не приводит к успеху.

Литература

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: Изд. Экономика, 1998.
2. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. М.: Изд. Инфра-М, 2001.
3. Организационная психология / Под редакцией С.В. Кошелевой. М., СПб.: Изд. Сова, 2005.
4. РИА Новости, <http://www.rian.ru> .

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Овчинникова Е. М.

*Никакая деятельность
не может быть прочной,
если она не имеет основы
в личном интересе.*

Л. Н. Толстой

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед промышленными предприятиями встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой. В нашей стране понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно в связи с демократизацией производства. Ранее оно употреблялось, в основном, в промышленной экономической социологии, педагогике, психологии.

Состояние мотивации трудовой деятельности современного российского гражданина – это уже не только научная проблема, это основной вопрос социального развития государства. По данным Министерства труда и социального развития РФ на конец 2004 года, безработными являются 7,1% экономически активного населения страны. При этом численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, увеличилась за 2004 год с 1,12 до 1,31 млн человек, то есть на 17%, о чем свидетельствуют официальные данные. В отчетах Министерства труда и социального развития РФ

подчеркивается, что рост числа обратившихся в службу занятости обусловлен увеличением размера минимального пособия по безработице в связи с увеличением в регионах прожиточного минимума, и повышением активности работ службы занятости.

Изучение профессионально детерминированного изменения структуры потребностно-ценностной сферы среднего медицинского персонала, принадлежащего к данному типу мотивации труда, показало, что под влиянием современных условий их профессиональной деятельности происходит повышение уровня психической напряженности, вызванной несоответствием личностных притязаний реальному их удовлетворению. В системе ценностей происходит значимое переструктурирование: доминирующими становятся низшие ценности – материальные и физические, снижается значимость коммуникативных ценностей и резко падает рейтинг ценностей саморазвития. Вследствие неудовлетворенности «низших» в системе иерархии потребностей: физических и материальных, происходит блокирование процессов самореализации. На примере молодых медсестер с выраженной альтруистической направленностью показано, что в процессе их адаптации к условиям профессиональной деятельности происходит повышение негативных эмоций, связанных со спецификой работы, появляется ощущение профессиональной беспомощности. Под влиянием сегодняшних условий их профессиональной деятельности повышается эмоциональный дефицит, сопряженный с «обезличиванием» объектов трудовой деятельности, появляется невозможность эмоционального участия в этих «объектах», кроме того, повышается уровень соматизации. Как правило, данные изменения сопровождаются повышением показателей «тревоги и депрессии». Таким образом, в современных социально-экономических условиях альтруистическая направленность личности, имеющей профессию типа «субъект-субъект» является основной причиной психического выгорания. Изложенные выше субъектно-стабильные тенденции мотивации труда конкретизируют всеобщие изменения мотивационной сферы современного человека. Было показано, к каким личностным и профессиональным деформациям приводит хроническая депривированность базовых потребностей человека.

В данной работе я бы хотела рассмотреть успех правильной мотивации и расстановки приоритетов таких мировых компаний, как «Sony» и «Nissan». Компания «Sony» была создана 7 мая 1946 года в Токио инженерами М. Ибукой и А.Морита. В 1969 году оборот компании составлял всего 70 млн долл., а в 1987 году он достиг 7965 млн долл., т. е. увеличился в 114 раз. На заводах «Sony» в этот период работало 47 583 чел. Мне представляется интересным изложить взгляды и принципы одного из основателей и впоследствии президента «Sony» А. Морита из его книги «Сделано в Японии»:

1. «Если бы удалось создать условия, в которых люди могли объединиться с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические возможности для осуществления своих сокровенных желаний, то такая организация могла бы принести огромное наслаждение и пользу».

2. «Идеал «Sony» – служит всему миру с помощью своей уникальной техники на основе международного разделения труда».

3. «Компания ничего не достигнет, если взвалит всю умственную работу на руководство. В компании каждый должен вносить свой посильный взгляд, и

вклад работника нижнего звена не должен ограничиваться только физическим трудом. Сегодня мы получаем от каждого из наших работников восемь предложений в год, как облегчить их собственную работу, как сделать ее более надежной... Действуйте, не ожидая инструкции».

4. «Я считаю, что о качестве менеджера надо судить по тому, как хорошо он может организовать большое количество людей и насколько эффективно он может добиваться наилучших результатов от каждого из нас, сливая в единое целое».

5. «Так же в «Sony» установлен возраст ухода на пенсию для президента компании в шестьдесят пять лет, но чтобы использовать опыт и знания бывших управляющих, которые ушли на пенсию, мы сохраняем их в качестве консультантов. Мы даем им кабинет и людей, так что они могут работать».

Компания «Nissan» 1912 год – называет как год основания компании и выпуск первой машины. В конце 1943 года, в самый разгар второй мировой войны, производство автомобилей и грузовиков было полностью прекращено. Тем самым в военные годы, компания понесла очень большие убытки. В 1993 году на фирме работало все лишь 2000 чел., но, несмотря на это, уже в 2003 финансовый год компания Nissan заканчивает с операционной прибылью в 6,29 млрд евро и доходом в 11,1%, вновь подтверждая уровень компании как одного из самых прибыльных автопроизводителей в мире. Каковы же основные принципы такого успеха?

1. Постановка крупной цели, понятной всем, вплоть до рабочих.
2. Патернализм – воспитание у занятых на фирме чувства, что они члены одной семьи.
3. Пожизненный наем служащих, когда им гарантируется рабочее место по уходу на пенсию.
4. Уважение к старшему по возрасту и по должности, беспрекословное подчинение ему.
5. Отсутствие привилегий для отдельных категорий персонала: одинаковые куртки, общие столовые, отсутствие отдельных кабинетов для управляющих.
6. Создание атмосферы свободной дискуссии, поощрение энтузиастов и талантливых людей. Уважение и поощрение способностей каждого.

Принимая во внимание все выше приведенное, мы видим что, сохраняя традиции своего внутреннего устава, данные компании достаточно успешно продвигаются на мировом рынке и занимают ведущие позиции в своих сегментах.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие, успех, финансовый рост и стабильность компании зависит, конечно же, от каждого ее работника, рассматривая пример развития двух мировых организаций «Sony» и «Nissan» мы можем увидеть, что основные приоритеты они ставят на человека в своих компаниях, они заботятся о нем, поощряют, задают большие цели, создают хорошую социальную защищенность, благодаря этому и создается большая развивающаяся команда.

Литература

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. Нижний Новгород, 1999. 380 с.
2. Пугачев. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 1998. 365 с.
3. Элизабет Мерман. Мотивация персонала. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. 12 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2006.
5. Практикум профессиональных решений. Вып. IV, СПб., 2008. 15 с.

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА

Сафонова О. М.

Управление вузом, как и любой организацией, требует рационализации использования имеющихся ресурсов. Особо остро этот вопрос встает при формировании системы мотивации персонала. Для вуза этот вопрос является чрезвычайно важным, т.к. персонал вуза, и особенно преподавательский состав вуза, является ключевым фактором деятельности и развития вуза. При этом, вуз, в отличие от коммерческих предприятий (организаций), обладает ограниченными финансовыми ресурсами и, как правило, значительными нефинансовыми (материальными и нематериальными, в т. ч. статусными) ресурсами, однако, при этом, не достаточно использует имеющиеся ресурсы для создания комплексной системы трудовой мотивации преподавательского состава вуза.

Определяя мотивацию как структуру мотивов поведения и деятельности субъекта, мы приходим к выводу, что как для индивида, так и для группы внутренними побудительными силами к действию могут выступать одновременно и потребности, и интересы, и ценности, при этом само собой разумеется, что в разных условиях значимость отдельных групп мотивов будет различна, т.к. мотивация это не просто сумма, это комплекс отдельных мотивов разной степени значимости. Мотивация устойчивое образование, однако, ей присущ определенный динамизм (наиболее типично изменение конфигурации мотивов).

Мотивационная политика организации, безусловно, должна выстраиваться с учетом большого спектра параметров: не только сфера деятельности, но и принадлежность к той или иной социальной группе определяет ведущие мотивы труда. Одним из узловых моментов в понимании проблем профессиональной деятельности преподавателей вузов является анализ побудительных сил трудовой деятельности и профессионального развития ППС вузов. Такими побудительными силами являются как внутренние факторы (мотивы), которые тесно связаны с личными интеллектуально-психологическими задатками, склонностями индивида, его способностями, жизненным опытом, всем, что определяет внутренние личные потребности индивида (физиологические и психологические), так и внешние факторы – условия, возможности, социо-культурные нормы, традиции, имеющиеся в обществе, в системе высшего образования, конкретном вузе, на кафедре. Кроме того, дифференциация мотивов детерминируется такими факторами как возраст, стаж, пол, социально-экономическое положение преподавателя, область профессиональной специализации и др.

Осуществление работниками – преподавателями вуза своей профессиональной преподавательской деятельности имеет свои особенности: экономическая деятельность преподавательского состава вуза обусловлена как общими закономерностями и особенностями трудовой мотивации, так и совокупностью специфических для данной социально-профессиональной группы мотивами, побуждающими к работе в вузе (осуществлению данного вида трудовой деятельности).

Трансформация мотивов к осуществлению преподавательской деятельности обусловлена кумуляцией проблем функционирования вузов на современном этапе. Ключевой проблемой является ограниченный объем финансирования вузов и, как

следствие, низкий уровень заработной платы ППС, а значит, ее неконкурентность с коммерческим сектором. Это приводит к тому, что вопросы оплаты труда и ее размера, **перестают быть** для преподавателей вуза **приоритетным мотивационным фактором**, в отличие от коммерческого сектора, где это является ключевым мотивационным фактором, а остальные факторы являются дополнительными (поддерживающими). В вузе заработная плата является не основным, а поддерживающим фактором осуществления профессиональной деятельности, особенно для молодых преподавателей, уровень оплаты труда которых на порядок ниже предложений рынка труда в коммерческом секторе для специалиста с аналогичным уровнем профессиональной квалификации. А статусные вопросы и вопросы нефинансовой мотивации выходят на первый план и становятся ключевыми.

В связи с вышеизложенным, система мотивации ППС имеет свою явную специфику, базирующуюся на неприоритетности финансовой (денежной) мотивации труда, а, следовательно, формирование (создание) полноценной системы нефинансовых мотиваторов трудовой деятельности ППС вуза является ключевым вопросом жизнедеятельности вуза, решению которого руководством вуза должно уделяться особое пристальное внимание.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ

Троицкая И. В.

Деятельность по опеке и попечительству (*донн*) становится насущной заботой различных организаций российского общества, включая волонтерские, благотворительные, специальные социальные службы и правительства. Актуальность *донн* объясняется значительными размерами «социального» сиротства – неослабевающего роста в России сирот, безнадзорных, беспризорных детей и подростков, либо оставшиеся по различным причинам без родителей, либо лишившиеся внимания и поддержки со стороны родителей или других социально ответственных взрослых лиц. Численность таких детей и подростков колеблется от одного до четырёх миллионов человек (приблизительно 11% от людей в возрасте от 0 до 19 лет) [1, 3, 4, 7, 8].

Причинами увеличения масштабов «социального» сиротства называют общемировые тенденции: стремительную урбанизацию современного общества, миграцию людей, социально-политическую и экономическую нестабильность регионов, инфляционные процессы, безработицу и материальные лишения. Также отмечают влияние факторов снижения жизненного уровня семей и рост дезорганизации семьи как социального института и группы, увеличение количества неполных семей, распространение алкоголизации и наркомании, учащение преждевременной смертности, снижение духовно-нравственных критериев и взаимной социальной ответственности, ослабление чувства солидарности в межличностном и групповом взаимодействии людей того или иного общества.

Явление «социального» сиротства порождает неблагополучных людей, большое количество детских домов, приютов и интернатов. Это явление несёт в себе угрозу для всех слоёв людей общества, потому что растёт число преступлений, а значит и количество тюрем и колоний; растут случаи самоубийств, соматических и психических заболеваний, а значит, уменьшается количество экономически активных людей. Поэтому во всех развитых странах *донн* уделяют пристальное внимание и государственные органы, и организации гражданского общества. Усилия в *донн* традиционно направляются на профилактику психического, физического здоровья и коррекцию социального неблагополучия граждан. Прагматическое значение *донн* заключается в эффективном решении демографических проблем и в предотвращении роста преступности.

Полагаем, что основная **цель психологической работы** в *донн* состоит в социальной адаптации и ресоциализации людей, ставших, так или иначе, участниками этой деятельности. Ресоциализация – это процесс восстановления нарушенных социальных связей и отношений; реконструкция индивидуально-психологического и личного статуса человека [2, с.11]. Социальная адаптация – это процесс взаимодействия социальной группы и личности с социальной средой и активного приспособления, усвоение норм и ценностей среды, а также изменение,

преобразование внешней и внутренней среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности (СЭС, с.21). Социальная адаптация отражает состояние человека, его адекватное восприятие окружающей действительности, систему отношений и общения с окружающими, способность к обучению, труду, досугу.

Зарубежными и отечественными учёными, общественными деятелями доказано, что только в семье, а не в сиротских учреждениях, могут быть созданы оптимальные условия адаптации и нормального развития детей и подростков (Выготский Л.С., Боулби Дж., Эйсворт М., Фрейд А., Селигмен М., Лангмайер Й., Матейчик З., Зарецкий В.К., Гордон М.М. и др.). Посредством семьи достигаются стабильные, индивидуализированные и эмоционально насыщенные контакты со значимым взрослым; широкие и обратные связи с социумом, разнообразная, когнитивная насыщенная среда; развивается индивидуальная активность.

В структуру деятельности по опеке и попечительству включают и задачи помощи людям, утратившим или теряющим дееспособность, и задачи поддержки детей и подростков, попавших в трудную жизненную ситуацию. Сфера *допп* касается профессиональных функций широкого круга специалистов – правоведов, политиков, социальных педагогов и работников, медиков, социологов, психологов и др. Обратимся, прежде всего, к положениям из области права и юриспруденции. Затем перейдём к аспектам, связанным с психологической работой в *допп*.

Опека и попечительство являются одной из форм осуществления правовой государственной защиты личности. Каждый гражданин (физическое лицо) независимо от возраста и состояния здоровья способен иметь права и обязанности, т. е. обладает правоспособностью. В зависимости от возраста и состояния здоровья они не всегда способны самостоятельно осуществлять свои права и исполнять обязанности в силу неполной дееспособности или ее полного отсутствия. Для восполнения недостающей или отсутствующей у таких граждан дееспособности и для защиты их прав и интересов используется институт опеки и попечительства.

Нормы об опеке и попечительстве содержатся в ГК РФ (ст. 3140), является также предметом регулирования семейного права (п. 1 ст. 150 Семейного кодекса РФ). В связи с необходимостью регулировать решения вновь возникающих проблем в жизни общества правовые нормы и статьи указанных законов с большим или меньшим успехом дорабатываются и пополняются. Об острых проблемах по организации опеки и попечительства детей и подростков на уровне общественном, государственном и законодательном пишет Б.Л. Альтшулер, председатель Правления РОО «Право ребенка», член Общественного Совета при Минобрнауки России и Координационного совета Общероссийского союза «Гражданское общество – детям России». Он отмечает, что в законодательных актах и статьях об опеке и попечительстве, в контактах между службами и учреждениями разных уровней, касающихся *допп*, остаются «организационные провалы» [7].

В начале XX в. после второй мировой войны стал развиваться институт профессиональной семьи (*foster family*), предполагающий проживание приемных детей непосредственно в семье с соответствующей родительской ответственностью и заботой о них. В связи с тем, что учрежденная государством форма воспитания приемных детей приобрела «семейный» статус, появилось деление на «профессиональные» и непрофессиональные приемные семьи. При этом к непрофессиональным семьям относятся:

- семья-усыновитель, где родители наделяются теми же юридическими правами и ответственностью, что и кровные отец с матерью;

- опекунская семья, когда опекуны наделяются родительскими правами на определенное время (чаще всего — до совершеннолетия) и получают на ребенка пособие от государства.

Профессиональные семьи – это такие приемные семьи, в которых один или оба родителя наделяются полномочиями опекунов до совершеннолетия ребенка, однако не вступают с ним в алиментные отношения и получают пособие на содержание ребенка и зарплату за его воспитание. Приемная семья является своеобразной моделью семейного детского дома, но в ней меньше детей. Особенность патронатной семьи состоит в том, что опекуном ребенка остается детский дом, а один из родителей наделяется статусом патронатного воспитателя, являясь сотрудником сиротского учреждения на время устройства ребенка в свою семью, и разделяет ответственность за воспитание ребенка с опекуном (т. е. детским домом или приютом). Патронатный воспитатель получает пособие на содержание ребенка и зарплату за его воспитание в сиротском учреждении.

В России статус приемной семьи официально закреплен «Семейным Кодексом» в 1996 г. Приемная семья существенно отличается от других форм принятия детей на воспитание, в частности, от усыновления — договорным и временным характером отношений, отсутствием понятия «тайны». При опеке и попечительстве сохраняется договорной, временный характер отношений и порядок оформления отношений между приемными родителями и органами опеки. В настоящее время развитие профессиональных семей в России имеет два основания: бесценный опыт российских «замещающих» родителей и международную практику организации профессиональных, «замещающих» семей (Великобритании, США).

Психология пока находится на этапе накопления эмпирического материала о переживаниях тех людей, которые выступил в роли опекунов и попечителей.

Вместе с этим в настоящее время появляется новая задача в системе опеки и попечительства, а именно: профессиональное психологическое сопровождение замещающих, вновь структурирующихся семей.

Нами был проведен опрос о том, какие возникают рабочие трудности у подготовленных к социальной работе и педагогике специалистов и руководителей, которые в различных регионах России непосредственно и каждый день осуществляют деятельность, связанную с исполнением профессиональных задач опеки и попечительства (60 чел.). Анализ ответов показал перечень трудностей.

Подчеркивалось, что условия труда этих специалистов характеризуются превышающим возможности человеческой психофизиологии и работоспособность объемом работы, малым размером вознаграждения за труд. Следовательно, отсутствуют разработанные социально-гигиенические и другие нормы, правила охраны труда социального работника и иных специалистов сферы *donn*. Следующая трудность, по наблюдениям работников сферы *donn*, состоит в том, что, проявляется слабая мотивация участия в проблемах клиентов *donn* у сотрудников тех ведомств, с которыми необходимо координировать усилия. Ряд проблем вызываются несовершенной правовой базой по статусу, полномочиям и границам сфер ответственности работников *donn* (как и социальных работников в целом).

Не созданы единый координационный центр и продуктивные связи между социально-профессиональными и административными структурами - субъектом деятельности в сфере опеки и попечительства. Отмечается чрезмерная зарегламентированность, бюрократизация и заиерархизированность: обилие органов надзора – «проверятелей», но не «делателей» этой работы. При этом многочисленные контролёры не всегда компетентны в существе проблемы. Отсутствует в законодательной базе инструмент, который помогает надежно защитить интересы действительно нуждающихся в опеке и попечении. Например, трудно адаптировать выпускников интерната – подобрать место учёбы и работы сиротам 18–23 лет; обеспечивать жильём детей-сирот; устроить детей подросткового возраста в семьи и в жизнь. Опрашиваемые указали, что безнадзорность и беспризорность усиливает низкая ответственность за судьбу и воспитание ребенка деградирующих родителей-алкоголиков (в т.ч. получивших статус опекунов). Есть острая необходимость обеспечить службы *допн* кадровой возможностью постоянного квалифицированного социально-психологического сопровождения родителей, детей, подростков в принимающих семьях.

Обозначенные выше проблемы в системе деятельности опеки и попечительства в России побудили исследовать психологическое состояние специалистов, работающих в таких нелегких условиях с нуждающимися в заботе государства и общества людьми. Выборка из участников вышеприведенного опроса составила 25 человек (женщины) в возрасте от 27 до 54 лет, стаж работы в *допн* от года до 24 лет. Использовался опросник профессионального выгорания (Н.Е.Водопьянова, Е.С. Старченкова) [9].

В результате обработки полученных данных обнаружен высокий уровень эмоциональной истощаемости у 40% человек от выборки. Эмоциональное истощение – чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызывается, согласно концепции К. Маслач и К. Джексон (1981), собственно работой. Проявляется в снижении эмоционального фона, равнодушии и эмоциональном перенасыщении. У 32% опрошенных специалистов проявился высокий уровень редукции личных достижений (возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней). Редукция личных достижений мотивирует негативное оценивание себя, своих профессиональных успехов и достижений, своих служебных достоинств и возможностей. Возможна при этом редукция собственного достоинства, ограничений своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Только у 8% человек от выборки оказался высокий уровень выраженности деперсонализации, предполагающий циничное отношение к труду и объектам труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, которых начинают воспринимать не как живых людей, а все проблемы и беды, с которыми они приходят к специалисту, вменяются клиентам как закономерное их же «благо».

Сравнительный анализ трёх результирующих показателей, приведенных выше, отчетливо показывает, что работники системы *допн*, скорее всего, эмоционально истощены и чаще себя негативно оценивают, чем отрицательно и негуманно относятся к своим клиентам. Это означает, что личностный потенциал людей, которые в трудных условиях выполняют благородную работу для общества и государства по профилактике «социального» сиротства, сохранен. Но силы не

беспредельны. В системе *допн* необходимы профессиональные психологи, как для специалистов, так и для клиентов этой системы. Важны также солидарные усилия и организационно-координационная конструктивная поддержка со стороны ответственных лиц и правительства, и общества.

Литература

1. Головенко Александр. Где ты, Год семьи? / 24 часа. Еженедельник, №27 (991), 3 июля 2008 г. – с.2.
2. Кабанов М.М. Реабилитация психических больных. – Л.: Медицина, 1985.
3. Лукьянова Ирина. Теплоизоляция / Новая газета, №43 (1361), 19.06–22.06.2008г.
4. Налбандян Лиана. Гавроши богатой России / 24 часа. Еженедельник, №27 (991), 3 июля 2008 г. – с.2.
5. Ослон В.Н., Холмогорова А.Б. Замещающая профессиональная семья как одна из моделей решения проблемы сиротства в России // Вопр. психол. 2001. № 3. С. 79–90.
6. Права человека и психиатрическая помощь: сборник документов. Гражданский контроль. – СПб., 2007.
7. Российский исследовательский центр по правам человека: <http://www.pravorebenka.narod.ru>.
8. Шипицына Л.М. Психология детей-сирот: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного ун-та, 2005.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб., 2001. – С.276–282.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Андреев В. В., Резников В. И.

Сегодня очевидно, что создание свободных экономических зон – достаточно сложная задача. Они не только вызывают академические споры, но и являются предметом острых разногласий политиков и бизнесменов как в России, так и за ее пределами. Порой высказываются взаимоисключающие мнения. Причем в ряде случаев мнения могут совпадать, но в основе этого совпадения лежат совершенно различные аргументы.

Анализ функционирования свободных экономических зон в РФ свидетельствует о том, что данные формы пока еще не на должном уровне выполняют свое основное функциональное предназначение – быть центрами динамичного экономического роста, эффективного решения задач территориального развития и на этой основе обеспечивать сопряженное развитие других регионов. Одна из причин связана, на наш взгляд, с недостаточной продуманностью вопросов их создания и, в частности, размещения.

Где нужно создавать зоны? Этот вопрос оказался не столь прост, как представлялось первоначально. Сегодня очевидно, что достижение желаемых результатов связано с оптимальным выбором места их размещения.

В отличие от ряда авторов [1, 2], мы считаем, что СЭЗ не обязательно должна быть заключена в рамки территориальных образований. Их границы – это практически межфирменные стыки, на которых реализуется современное международное разделение труда.

Действительно, свободные экономические зоны имеют строгую географическую приуроченность, а именно развитую инфраструктуру, удобное экономико-

географическое положение, емкий рынок, удобные и разнообразные транспортные связи, квалифицированный персонал. Размещение свободных экономических зон во многом зависит не только от объективных условий, но и от стратегии и тактики региональных органов власти, а также теории и практики государственного регулирования территориального развития [3, 4].

Таким образом, в России создание свободных экономических зон должно учитывать как общемировые тенденции в размещении данных структур, так и национальные специфические. Речь идет о том, что свободные экономические зоны как специфические территориально-хозяйственные системы должны формироваться для решения тех или иных социально-экономических проблем конкретного региона, причем должны создаваться как локальные, так и комплексные свободные экономические зоны.

По нашему мнению, в закон «Об особых экономических зонах в РФ» необходимо внести дополнение о создании научно-образовательных зон. Эти зоны должны быть ориентированы на развитие образования в данном регионе с учетом местной специфики. Такой подход предполагает косвенное воздействие на промышленное развитие через создание условий для развития бизнеса и образования. Наиболее эффективным в этом случае, по нашему мнению, является кластерный подход.

Кластер – это сеть поставщиков, производителей, потребителей, элементов промышленной инфраструктуры, исследовательских институтов, взаимосвязанных в процессе создания добавочной стоимости. Данный подход основывается на учете положительных эффектов региональной агломерации, т. е. близости потребителя и производителя, сетевых эффектов и диффузии знаний и умений за счет миграции персонала и выделения бизнеса.

В кластере отсутствуют границы между секторами и видами деятельности, и все они рассматриваются во взаимосвязи [5].

Несмотря на усиление процессов глобализации и транснационализации, затрагивающих экономику, кластеры не утрачивают своего значения. В условиях глобализации источником конкурентоспособности регионов становится удачное использование местных особенностей, прежде всего, кластеров.

Такой подход дает возможность администрациям СЭЗ эффективно работать с увеличиваемой налогооблагаемой базой (центры управления малым и средним бизнесом, как правило, находятся на той же территории, что и сам бизнес, в отличие от вертикальных корпораций), появляется удобный инструмент для взаимодействия с бизнесом, снижается зависимость от отдельных бизнес-групп, появляются основания для диверсификации экономического развития территории.

Для администрации СЭЗ создание кластеров позволяет производить улучшение кадровой инфраструктуры, снижать издержки, создавать возможности для более успешного выхода на международные рынки.

Существует ряд условий, которые могут как способствовать, так и препятствовать развитию кластеров в России. К позитивным условиям относятся следующие: существование технологической и научных инфраструктур; психологическая готовность к кооперации. К негативным условиям относятся: низкий уровень развития ассоциативных структур (торговых палат, промышленных ассоциаций), которые не справляются с задачей выработки и продвижения приоритетов и интересов регионального бизнеса; краткосрочный горизонт

планирования – реальные выгоды от развития кластера появляются только через 5–7 лет.

Последний факт заставляет обратить внимание на вопрос о масштабе управления региональным развитием. Когда масштаб ограничен 4 годами (предвыборный цикл), то говорить о какой-либо долгосрочной стратегии невозможно. Следовательно, говорить об успешной реализации проектов по специальному стимулированию кластеров можно только при наличии региональной стратегии. Развивать кластер в отрыве от развития региона в целом неэффективно.

Для успешной реализации региональные стратегии и стратегии развития отдельных кластеров в СЭЗ должны быть взаимно согласованы. При разработке региональной стратегии надо учесть, какие ключевые точки роста существуют в регионе, и что могут сделать различные группы интересов для развития этих ключевых точек роста. В то же время при выявлении перспективных кластеров в СЭЗ и при планировании их развития обязательно должны быть учтены рамки региональных стратегий. В современных условиях речь идет не столько о том, что необходимость развития определенного кластера должна быть прописана в региональной стратегии, но и о том, что должен существовать консенсус между деловыми и административными элитами региона по вопросу необходимости развития кластера.

Данный подход не противоречит принципу разумной «автономизации» образовательных организаций (побуждающей инициативность их руководителей и ответственность последних за привлечение контингента обучаемых и за качество услуг) и, не отрицая позитивную роль фактора конкурентности в отношениях между ними (финансово «наказывающего» организации, не сумевшие обеспечить необходимый «портфель заказов»), органично сочетается со стремлением органов власти и управления субъектов РФ к разработке и реализации стратегических программ комплексного социально-экономического развития регионов. Использование кластеров вполне вписывается также в постановку задачи обеспечения на региональном уровне эффективного взаимодействия промышленной, научно-технической и образовательной политики. Такой подход соответствует и общемировой тенденции – формированию промышленных и научно-технических кластеров к принципу развертывания взаимовыгодной кооперации в рамках общей территориальной дислокации заинтересованных организаций, включая и сферу профобразования. Важным фактором развития кластера является и наличие в регионе мощных в производственном и финансовом отношении СЭЗ, интенсивно формирующих спрос на выпускников учреждений профобразования. Рассматривая в качестве исходной посылки тезис о необходимости проведения в регионах согласованной промышленной, научно-технической и образовательной политики, можно сформулировать ряд положений, имеющих отношение к выработке интеграционных решений применительно к кластерам. Во-первых, стратегия развития региональной системы профессионального образования: а) должна носить в целом подчиненный характер по отношению к стратегиям развития аналогичных промышленной и научно-технической систем; б) непременно сохранять при этом относительную самостоятельность, опираясь на собственные социологические исследования и маркетинговые разработки.

Во-вторых, в перспективном планировании развития кластеров следует выделять ряд функциональных стратегий. Стратегия развития основной деятельности региональной системы учреждений профобразования должна быть, естественно, связана с производством и реализацией образовательных услуг в соответствии с перспективной динамикой профессионально-квалификационной структуры кадров резидентов СЭЗ и регионального бизнеса в целом. Такая стратегия должна быть связана с обеспечивающими стратегиями, в том числе организационной, касающейся, в частности, рассматриваемых институционально-интеграционных преобразований в региональной системе профобразования.

Таким образом, с учетом результатов комплексного стратегического анализа социально-экономической ситуации в регионе решения по поводу таких преобразований могут приниматься в отношении отдельных кластеров. Так, на первом этапе реструктурирования системы профобразования принимается решение о создании договорного или имущественного кластера по подготовке квалифицированных рабочих кадров приоритетного для регионального бизнеса профиля, а в последующем (после проведения необходимых подготовительных мероприятий) – о вхождении данного образовательного кластера, скажем, в состав региональной финансово-промышленной группы (ФПГ), или формирование ФПГ на основе кластера.

Литература

1. Ионов М. Регулирование инвестиционной и инновационной деятельности // Экономист. 1992. № 5. С.42.
2. Гудериев М. С. Правовые и социально-экономические проблемы формирования свободных экономических зон; мировой опыт и российское законодательство / М. С. Гудериев. М.: Инкоцентр, 1997. С. 32.
3. Лексин В. Н. Государство и регионы / В. Н. Лексин, А. Н. Шевцов // Теория и практика государственного регулирования территориального развития. М.: УРСС, 1997. С. 118–119.
4. Игнатов В. Свободные экономические зоны. Нормативная база / В. Игнатов, В. Бугусов. М.: Ось-89, 1977.
5. http://www.subcontract.ru/Docum/DocumShow_DocumID_17.html . С. 1.

*ООО «БИСКОНТ»

*Сборная команд Российской Федерации Северо-западного Федерального округа

СОЦИАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ.

Покровский Б. Н.

На сегодняшний день сложилась парадоксальная ситуация: мы часто слышим о социальном нездоровье, о социальных болезнях (наркомания, алкоголизм, экстремизм, национализм, коррупция и т.д.) и крайне редко о «социальном здоровье». Складывается впечатление, что социальное здоровье – это отсутствие болезни. Так ли это? Не окажемся ли мы в нашей борьбе с социальными болезнями в ситуации греческого бегуна, безуспешно пытающегося догнать черепаху. Тем более, что в нашем случае «черепаха» уже отрастила лапы подлиннее, чем у зайца. Попытки вылечить болезнь предполагают уже её наличие. Лечение болезни, в том числе и социальной - процесс крайне затратный и далеко не

всегда эффективный. Достаточно вспомнить опыт «сухих законов», когда потребление алкоголя снижалось, а вот другие социальные недуги разрастались пышным цветом. Победить болезнь может только здоровье, а не лекарство. Так что же такое «**социальное здоровье**»?

Целью данной статьи, является рассмотрение вопроса социального здоровья с точки зрения педагога, как участника образовательного процесса.

Вопрос социального здоровья рассматривается в современной науке довольно широко. Можно отметить три основных подхода.

Первый, медицинский аспект: **социальное здоровье – это характеристика физического и психического здоровья общества, то есть здоровье социума.** В данном контексте публикуются отчеты о росте (или снижении) числа заболевших, изменении возрастных и гендерных особенностей заболеваемости, профилактические мероприятия[3].

Второй подход – глобально управленческий. В данном контексте **«Социальное здоровье нации — это социально-психологическая характеристика общества, отражающая определенный уровень взаимной приемлемости, толерантности социальных групп, социальной идентичности, субъектности, которая обеспечивает комфортное безопасное существование.»**[7] В том же контексте социальное здоровье рассматривалось в статье «Духовность как основа социального здоровья нации» А.Ф. Кузьмина, С.Д. Лебедева, М.Ж. Швецово [4].

Третий подход – психолого-социологический. В данном направлении социальное здоровье различные авторы рассматривают как:

1. Интегральную характеристику развития личности, группы, общности, взятую в единстве их социальных и биологических показателей и в контексте уровня и качества развития общества, находящее выражение в совокупности показателей жизненной удовлетворенности, соматического и психического здоровья и социальной активности [2]

2. Социальное здоровье – это состояние гармонии личностных смыслов человека с ожиданием социума, способствующее позитивному развитию личности и общества.[8]

Все три подхода рассмотренные выше отражают социальное здоровье исходя из принятых в данной сфере методологических основ, особых целей и задач. С другой стороны, педагогика как наука решает другой комплекс задач, обладает собственным методологическим аппаратом, направленным на решение поставленной перед ней цели – воспроизводство опыта культуры. Педагогика действуют своими специфическими методами.

Во-первых, педагогическая деятельность – по сути это организация деятельности учащихся по воспроизводству ими культурного опыта. В ходе этого воспроизводства происходит усвоение им знаний, приобщение к культурной норме, развитие личности учащихся, выработка умений и навыков. Образовательная система должна подготовить учащихся к выполнению социальных ролей: как гражданина государства, члена общества, семьянина, участника трудовых отношений и досуговой деятельности [1]. Социальная роль как «стереотипная модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений».

Во-вторых, работа педагога обычно заключается не в воздействии на отдельную личность или группу, а в организации деятельности класса. Результаты этой деятельности во многом зависят от уровня развития личности учащихся и класса, как социального организма. Оценивая характер и результат этой деятельности, педагог выступает как «средство диагностики» социального здоровья. Разумеется, оценка носит интегративный и субъективный характер. Оцениваются устойчивые характеристики деятельности учащегося (или группы) во взаимоотношении друг с другом, отношении к учебе, общественной работе и т.п.

Третье, субъектом социальных отношений может выступать не только личность, но и группа. Группа обладает своими уникальными характеристиками: целями, групповыми нормами, историей. На основании этих характеристик группу можно выделить как отдельную устойчивую систему, включенную в социальные отношения.

Исходя из выше изложенного понимание «социального здоровья» с точки зрения педагога – **это готовность субъекта социальных отношений совершать те или иные действия, выполнять социальные роли.**

В данном контексте, готовность – это способность и потребность в деятельности. Способность определяется знаниями, умениями и навыками субъекта деятельности, его физическими и психологическими особенностями. А потребность – ценностно-смысловыми ориентациями, стилем жизни. «Стиль жизни – поведенческая особенность жизни человека, т.е. определенный стандарт, под который подстраивается психология и психофизиология личности (социально-психологическая категория) [8, стр.243]».

Эффективность деятельности не может являться единственным показателем социального здоровья. Деятельность может носить и асоциальный характер, при этом сам субъект деятельности может быть вполне активен, успешен и играть различные социальные роли.

Для оценки социального здоровья, необходимо ввести дополнительный критерий, не носящий ситуативный характер. С точки зрения теории систем, социальное здоровье может быть рассмотрено, как система, включенная в иерархические отношения с другими системами, образующими здоровье человека. Докт. филос. наук И.С. Ларионова пишет: «В конечном счете, здоровье всегда интегративно и кибернетически системно, тем не менее, в здоровье можно выделить физическое (биологическое), витальное, духовное (психическое) и социальное. Здоровье как ценность по физическим параметрам представляет собой значение биологических (соматических) показателей состояния человека для его жизнедеятельности. Витальные характеристики здоровья раскрывают значение его биопсихосоциальных показателей, но на индивидуальном уровне, без включенности человека в систему общественных отношений. Духовное здоровье как ценность фиксирует значение идеальных феноменов, позволяющих человеку быть полноправным членом общества. Здоровье как социальная ценность выражает значение социальных связей, места и роли человека в решении социальных задач, степени реализации им общественных интересов, что обеспечивает ему достаточный уровень социальной адаптивности»[5]. Психолог А. Н. Леонтьев писал: «Мы без труда выделяем разные уровни изучения человека: уровень биологический, на котором он открывается и качестве телесного, природного существа, уровень психологический, на котором он выступает как субъект

одушевленной деятельности, и, наконец, уровень социальный, на котором он проявляет себя как реализующий объективные общественные отношения, Общественно-исторический процесс[6].

Если разделить социальные взаимоотношения, имеющие ситуативный характер и общественные отношения, сложившиеся в результате общественно-исторического процесса, то над социальными отношениями появляется детерминанта особой формы социального сознания - нравственности. «Нравственность представляет собой ценностную структура сознания, общественно необходимый способ регуляции действий человека во всех сферах жизни, включая труд, быт и отношение к окружающей среде[9].» Нравственность, как надсистема позволяет сформировать критерии оценки уровня развития социального здоровья.

Рассматривая готовность выполнения социальных ролей, мы понимаем, что человек или группа не может быть готовы выполнять ВСЕ роли. Необходимо и достаточно, чтобы субъект отношений был готов выполнять актуальные роли, то есть те, которые перед ним возникают в течение его жизни.

Социальное здоровье – это готовность субъекта к выполнению актуальных социальных ролей, основанная на нравственных ориентирах.

В завершении хочу отметить, что конкретные проявления социального здоровья могут иметь различные формы, в зависимости от жизненных целей и стратегий субъекта социальных отношений, какие ценностные ориентиры ставит он перед собой: благополучие, успех или саморазвитие.

Литература

1. ЗАКОН РФ "ОБ ОБРАЗОВАНИИ" от 10.07.1992 N 3266-1 ст. 14
2. Актуальные проблемы исследования социального здоровья» Часть 1./ под ред. Р.А.Зобова, А.А. Козлова, СПб, Химиздат, 2004 с.37
3. Караяни А.Г. О работе секции «Социальное здоровье нации и будущее России» <http://nirsi.ru/materials/meroprijatija/vistupl/karajani.php>
4. Кузьмина А.Ф., Лебедева С.Д., Швецов М.Ж. Духовность как основа социального здоровья нации // Социальное здоровье нации и будущее национальной медицины: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 3-4 декабря 2006 г. / Под ред. К.В. Харченко, Т.И. Куниной. - Белгород: Константа, 2006. - 288 с.
5. Ларионова И.С. Здоровье современного человека как ценность <http://genmir.ru/b/dok/lar2.htm>
6. Леонтьев А.Н. «Деятельность, сознание, личность» — М., 1975. — с. 231
7. Наумов С.Ю. Власть и социальное здоровье российского общества http://www.transpress.ru/articles/0509/02_04.shtml
8. Психология здоровья. Учебник для вузов/ под ред. Г.С.Никифорова СПб.: Питер, 2006.
9. <http://www.glossary.ru>

*ГОУ ОСОШ №167 Красносельского района

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Козлов И. М., Савельева И. Н., Игнатова Е. В.

Наука и образование тесно связаны между собой, проблемы построения и усвоения знаний имеют много общего. Современное образование, в том числе

физкультурное, включает все три основные виды научного знания: гуманитарное, естественное, техническое. Развитие науки и образования происходит по двум основным направлениям – в результате дифференциации и интеграции. Разделение и углубление знаний в физкультурных вузах происходит более интенсивно, чем их интеграция. Об этом, например, свидетельствует количество новых учебных дисциплин и соответственно кафедр – их 39 в «НГУ им. П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург». Противоположное направление – единство и целостность знания, то чему учат студентов на многочисленных кафедрах, реализуется в форме административного ресурса-введения в учебный план междисциплинарного экзамена.

Таким образом, разделение содержания образования на многочисленные сферы производят опытные высококвалифицированные профессора и доценты, а обеспечение единства и целостности физкультурного знания в основном ложится «на плечи» начинающих свой профессиональный путь студентов.

Вместе с тем интеграция знаний является наиболее важной составляющей совершенствования и усвоение знаний. По нашему мнению, включение образного знания, личного двигательного опыта студента должно обеспечить активное, действенное построение учебного процесса.

Дробление знаний захватывает в свою орбиту самый высокий уровень организации науки и образования – подготовку научной смены, диссертационные работы, которые часто не имеют необходимой естественно-научной базы. Мы считаем, что участие в работе, например, диссертационных советов по специальности 13.00.04, медиков, биологов и философов, много лет проработавших в физкультурном вузе и накопивших богатый «багаж» знаний по спортивной науке только обогатит его работу. Вряд ли профессиональные педагоги смогут оценить работоспособность спортсменов и их спортивную технику лучше, чем количественно это сделают физиологи, биохимики, биомеханики.

Историческая роль педагогики в физическом воспитании и спорте заключается в объединении всего того, что эффективнее и достовернее сможет решить проблемы фундаментальных и прикладных исследований по научному обоснованию методологических подходов, средств и методов физической культуры.

Возникает вопрос, «нужна ли интеграция и как ее осуществить в условиях физкультурного вуза?» Рассмотрим два возможных варианта. Методологической основой разработки проблемы может послужить понимание закона как объективной взаимосвязи явлений, понимание того, что явления и процессы глубже и ярче раскрываются при изучении их взаимодействия и отношений [6; 193].

Интеграция может носить локальный характер, когда взаимосвязи изучаются между различными сторонами одного и того же явления. Таким образом, И.Ньютон установил зависимости между кинематикой и динамикой движения тел при их механическом взаимодействии.

Совсем другой характер отношений возникает между механикой движений человека и его психикой (двигательной памятью, двигательным образом, двигательной задачей) при выполнении произвольных движений. В данном случае время становится функцией сознания (Августин Аврелий). Двигательная нервно-психическая модель движения объединяет двигательную задачу, то есть то, что

надо исполнить, прошлый опыт и центральную двигательную команду (настоящее). При этом отношение времени формирования двигательной центральной команды и времени выполнения механического движения неоднозначно; оно зависит от насыщенности раздражителя. Особое значение механизмы интеграции психических, морфологических, функциональных и механических процессов приобретают в произвольных спортивных движениях. В этой связи один из авторов данной статьи предложил изменить трактовку предмета биомеханики физических упражнений. Новая редакция: биомеханика физических упражнений изучает отношения и связи между механическими, морфологическими, функциональными и психическими явлениями и процессами у человека при выполнении физических упражнений. Традиционное толкование: биомеханика изучает механические явления и процессы в живых объектах. Такое определение в меньшей степени отражает специфику второй составляющей биомеханики-процессы жизнедеятельности. Исследования, проведенные в новом направлении по футболу, легкой атлетике, адаптивным физическим упражнениям свидетельствуют о значительных методических, теоретических и прикладных возможностях предлагаемого подхода.

По нашему мнению, только такой подход позволит занять Российским спортивным вузам достойное место в мировом образовательном пространстве.

Литература

1. Виноградов М. И. О формировании предупредительной реакции при статическом мышечном напряжении / М. И. Виноградов, Л. М. Шванг // Проблемы физиологии центральной нервной системы. М.-Л.: Наука, 1957 С. 137–140.
2. Жуков Е. К. Развитие сократительной функции мышц двигательного аппарата / Е. К. Жуков. – Л.: Наука, 1974. С. 338.
3. Козлов И. М. Лаборатория биомеханики: сегодня и завтра / И. М. Козлов // Проблемы биологической механики двигательных действий человека: Сб. науч. трудов ИФК и дзюдо АГУ-Майкоп: Изд-во АГУ, 2005. С. 3–8.
4. Лесгафт П. Ф. Избранные труды по анатомии, П.Ф. Лесгафт, медицина. 1968. С. 370.
5. Сеченов И. М. Избранные произведения. Физиология и психология / И. М. Сеченов. М.: АН СССР, 1952. Т. 1. 762 с.
6. Тугаринов В. П. Законы объективного мира, их познание и использование / В. П. Тугаринов. Л.: Изд-во ЛГУ 1954. 193 с.

*ФГОУ ВПО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург»

НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ И ДОКЛАДЫ

ВСЕМИРНАЯ ТОРГОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Андреев В. В.

Целью ВТО как международной экономической организации, осуществляющей регулирование торгово-политических отношений, является создание на основе равенства возможностей благоприятных условий для коммерческой деятельности любой стране-члену ВТО в остальных странах-членах ВТО в обмен на открытие внутреннего рынка. Основы режима торговли услугами, права и обязанности членов определяет Генеральное соглашение по торговле услугами (ГАТС). Нормы и правила ВТО подлежат перенесению в национальное законодательство и имеют над ним приоритет.

В настоящее время образование является одним из быстроразвивающихся секторов мировой торговли услугами. Участие в международном рынке является объективной необходимостью, обеспечивающей конкурентоспособность образовательных систем, которые в этом случае становятся производителями услуг, обладающих большей потребительской стоимостью.

Присоединение России к ВТО предполагает несколько способов приобретения российским потребителем иностранной образовательной услуги:

1. Получение образования в зарубежном вузе на основе дистанционного обучения.
2. Перемещение потребителя услуги за рубеж для получения там образования.
3. Создание филиалов российских вузов за рубежом.
4. Оказание образовательной услуги в России иностранным субъектом образовательного процесса.

В настоящее время в образовательной сфере России существуют две противоположные точки зрения на образование [3].

Первая. Образование – это коммерческая услуга.

Вторая. Образование – это общественное благо, на которое имеет право каждый гражданин, не ущемляя интересы других.

В связи с этим, прежде всего, необходимо отметить, что в соответствии с Конституцией РФ образование представляет собой право каждого, не связанное с какими-либо ограничениями коммерческого характера, тогда как услуга – это действие, осуществляемое с целью извлечения материальной или не материальной, прямой или косвенной выгоды [1].

В контексте научной дискуссии о том, что образование является благом или услугой, полезно, на наш взгляд, изучить опыт развития международного сотрудничества и конкуренции в области образования в США и Европе.

Так, в 2001 году президенты четырех общественных структур в области образования (Европейской ассоциации университетов, Американского совета по образованию, Совета по аккредитации высшего образования США, Ассоциации

колледжей и университетов Канады) подписали совместную Декларацию, в которой подчеркивается, что институты - члены объединения – поставили задачу устранить препятствия для международного обмена в сфере высшего образования, используя соглашения и договоры вне системы торговой политики. Данная задача предполагает расширение обмена информацией и достижение соглашений, касающихся высших учебных заведений, программ, степеней, квалификаций и практики проверки качества обучения. Наши соответствующие страны не должны заключать договоры (принимать на себя обязательства) в контексте Генерального Соглашения по торговле услугами по услугам в сфере высшего образования, связанным (родственным) видам обучения взрослых или другим образовательным услугам.

В тех случаях, если такие договоры (обязательства) были приняты в 1995 году, то в дальнейшем не следует этого делать вновь.

В обосновании совместной Декларации авторы излагают принципы, которыми они руководствовались:

высшее образование существует для обслуживания общественных интересов и не является товаром «широкого потребления»;

высшее образование существенно отличается от большинства других услуг; обязанность регулирования высшего образования должна оставаться в ведении компетентных органов соответствующей страны;

в системе высшего образования тесно переплетены публичное и частное образование, разные типы учреждений и формы собственности; поэтому невозможно выделение в ней отдельных подсистем для целей GATS [5].

На основе изучения этого опыта можно сделать вывод, что страны, уже вступившие в ВТО, не спешат жестко ограничивать себя обязательствами в сфере образования. В полном объеме начали выполнять взятые на себя обязательства Конго, Лесото, Ямайка и Сьерра-Леоне. Ряд государств – членов ВТО требует приоритетного представительства собственных граждан в импортируемых учебных заведениях. Другие государства не принимают конкретных решений до тех пор, пока не будет накоплен собственный опыт в понимании и реализации положений ВТО в сфере образования [4].

Для российской высшей школы важным положительным моментом вступления в ВТО является увеличение возможностей для открытия филиалов и представительств российских вузов на зарубежных рынках образовательных услуг. Безусловно, следует иметь в виду, что на современном этапе для большинства российских вузов из-за их незначительного бюджета (по сравнению с бюджетами вузов индустриально-развитых стран) возможности реального выхода на зарубежные рынки трудно выполнимы.

Для того чтобы российское образовательное сообщество смогло практически противостоять вызовам современной глобализации, необходимо, прежде всего, принятие государством внятной промышленной, инновационной и образовательной политики. Политики, в которой четко определены цели и средства федеральных властей в соответствующих сферах, ориентирующих профессиональное образование на аккумуляцию передовых достижений науки и на удовлетворение приоритетных потребностей экономики.

В региональном аспекте данный подход означает, что реформа образования предполагает, прежде всего, создание договорных или имущественных кластеров

по подготовке квалифицированных кадров приоритетного для данного бизнеса профиля, а в последующем – вхождение данного образовательного кластера в состав региональной финансово-промышленной группы или формирования финансово-промышленной группы на основе образовательного кластера. Только такой подход в условиях глобализации позволит сформировать российским вузам образовательные программы, которые будут конкурентоспособны по отношению к образовательным программам вузов США и Европы. Следующий момент, на который необходимо обратить внимание, заключается в том, что в действующем российском законодательстве не проработаны вопросы деятельности зарубежных вузов и филиалов в РФ и филиалов российских вузов за рубежом. В связи с этим, необходимо реформирование российского законодательства с учетом современных тенденций развития. Главное здесь должно заключаться в следующем:

а) определение роли и места образования в системе государственных и общественных отношений;

б) более четкое определение юридического статуса российских и иностранных образовательных структур;

в) определение форм собственности, имущественных и неимущественных прав образовательных субъектов и т. д.;

г) степени государственного контроля за деятельностью образовательных структур, прежде всего, иностранных.

Решение данного круга проблем требует системного подхода, учитывающего работу с деловыми кругами, академической общественностью и региональными элитами.

В современных условиях развития глобализации задачей первостепенной важности становится взаимодействие с работодателями. Работодатели должны практически участвовать в реформе образования. Основная цель такого участия заключается в создании механизма корректировки учебного процесса в соответствии с потребностями работодателей. Конкретно это выражается в выполнении следующих условий:

в формировании профессиональных стандартов;

в формировании государственных образовательных стандартов;

в формировании модульных учебных программ.

Во многих странах мира стандарты преподавания по конкретным дисциплинам задаются профессиональными объединениями. В России стандарты преподавания (ГОС) формируются и контролируются уполномоченным государственным органом. По нашему мнению, сегодня необходимо создать ГОСы, учитывающие требования работодателей. А это возможно, если государство и работодатели совместно вырабатывают профессиональные стандарты.

В современных условиях конвергенции образовательных рынков основной целью профессионального образования является подготовка качественных специалистов, конкурентоспособных на международном рынке труда.

Гарантировать необходимый уровень качества можно только в результате соблюдения субъектами образования совокупности стандартов, регламентирующих образовательную деятельность.

Такие стандарты должны содержать открытую информацию о нормах и правилах, выполнение которых всеми участниками образовательного процесса гарантирует необходимый уровень образовательных услуг. Как отмечалось, в

России таким гарантом являются государственные образовательные стандарты. Задача этих стандартов заключается в обеспечении стабильности единого образовательного пространства и управления всей системой непрерывного образования в стране. Но, в соответствии с сегодняшними реалиями, ГОСы имеют существенные недостатки, т. к. они основываются на российских традициях и не учитывают современные международные тенденции, складывающиеся в условиях глобализации. Российские стандарты слабо отражают приоритеты государственной политики в образовании и принципы социальной ответственности субъектов образовательных услуг.

В литературе существует справедливая, на наш взгляд, точка зрения, согласно которой практическое применение ГОС ВПО в качестве нормы, директивно заданного коридора порядка в образовании, элемента правил игры и рамок суверенитета образовательных учреждений не способствует повышению конкурентоспособности российских вузов на внутреннем и внешнем рынках образовательных услуг [2].

В отличие от России, на Западе главный упор делается на технической стороне образовательного процесса. На сегодняшнем этапе развития мирового образовательного пространства разрабатываются стандарты на технические протоколы взаимодействия информационных технологических систем, то есть систем управления обучением. Поэтому и за рубежом, и в России главным требованием к разрабатываемой системе управления обучением является условие построения платформы системы на базе международных технологических стандартов, таких, как SCORM, IMS и др.

В то же время образовательные сообщества, как в России, так и за рубежом отмечают, что абсолютизация изменения модели e-learning приводит к ухудшению качества подготовки специалистов в результате плохой организации учебного процесса. Причинами этого являются как отсутствие непосредственных контактов с преподавателем, так и чрезмерное увлечение технологическими аспектами в образовательном процессе. В настоящее время выход из данной ситуации видится в реализации модели смешанного обучения (blended education). Суть этой модели выражается в том, что она представляет собой сочетание традиционных и инновационных способов реализации образовательного процесса.

Литература

1. Российское образование и вступление России в ВТО: возможные последствия // Высшее образование. 2006. № 4. С. 27.
2. Рубин, Ю. Стандартизация как фактор конкурентоспособности высшего образования / Ю. Рубин, А. Емельянов // Высшее образование в России. 2005. № 11. С. 28.
3. Сенашенко В. ВТО и проблемы высшего образования // В. Сенашенко, Н. Володина // Высшее образование в России. 2006. № 2. С. 10.
4. <http://www.kremlin.ru/articles/ConstMain.shtml> Раздел первый, глава 2., статья 43. Конституция Российской Федерации, М.: Юридическая литература, 2005.
5. <http://www.aic.lv/ace/gats/jointdec.html>.

*ООО «БИСКОНТ»

НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ АВТОРСКОЙ МЕТОДИКИ ПО ОЦЕНКЕ ТАКТИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Лобанова Ю. И.

Основной целью теоретической и экспериментальной работы на данном этапе была попытка конструирования и апробации методики, позволяющей оценить особенности тактики ПВ, характерной конкретному человеку.

Рассмотрим *понятия и принципы*, используемые в работе над методикой.

Психологическое воздействие – это такой вид воздействия, которое, будучи отраженным реципиентом, изменяет либо само поведение человека, либо факторы его определяющие, что в конечном итоге также ведет к изменению поведения. К факторам, определяющим поведение человека, во многом соглашаясь с работами Т.С. Кабаченко, мы относим: субъективные модели действительности; факторы-регуляторы активности; факторы – источники активности, фоновые состояния.

Эти первые четыре группы факторов выделены и проанализированы в работе Т. С. Кабаченко, однако нам представляется не совсем корректным отдельно не обозначить такой фактор как знания, навыки и умения. Это особый фактор, который в схеме, представленной Т. С. Кабаченко, может отразиться как на формировании субъективных моделей действительности, так и явиться компонентом, регулирующим активность.

Также к факторам, определяющим поведение человека, следует отнести индивидуально – типологические и личностные особенности. Выбор стратегии, тактики, приемов и средств психологического воздействия с их учетом становится гораздо более эффективным. Правда, учесть перечисленные факторы возможно только при определенной степени знакомства с объектом воздействия, причем при достаточно объективном социальном восприятии и познании.

Для того, чтобы осуществить попытку конструирования методики, оценивающей особенности тактики психологического воздействия, вначале было необходимо четко определить, что есть стратегия и тактика психологического воздействия, а также дать описание тех количественных и качественных особенностей, которые мы предполагаем обнаружить и зафиксировать с ее помощью.

Под стратегией мы понимаем особенности выбора позиций при осуществлении психологического воздействия (субъект-субъектный или субъект-объектный подход (С.Ю.Решетина и Г.Л.Смолян), а также качественную характеристику цели ПВ (ее морально-нравственная оценка). По эти принципам нами на данном этапе выделяется четыре стратегии: императивная, манипулятивная, обманная и развивающая.

Так, вводя термин «обманная» стратегия воздействия, мы в первую очередь акцентируем внимание на том, что манипуляцией в истинно негативном смысле этого слова может считаться воздействие, допускающее в конечном итоге достижение цели, идущей вразрез с моральными устоями общества.

Достижение же этой цели возможно за счет использования методов убеждения, внушения, а также манипуляций. Типичными характеристиками манипулятивной тактики мы, соглашаясь с мнением Е.Л. Доценко, признаем:

- во-первых, очевидность односторонней сиюминутной выгоды, извлекаемой манипулятором из ситуации взаимодействия; подчеркнем, однако, что в случае манипуляции не считаем как обязательным проявление аморального характера приобретенной выгоды, так и сочетание полученной выгоды с вредом, однозначно нанесенным реципиенту;

- вторым признаком манипуляции является отношение к партнеру как объекту, практически даже предмету воздействия (а не субъекту взаимодействия);

- третьим фактором является скрытость, незаметность, завуалированность, трудность для осознания и вербализации реципиентом самого факта ПВ (мера искусности может, конечно, быть оценена только в условиях экспериментальной ситуации);

Под тактикой психологического воздействия в нашей работе мы подразумеваем количественные и качественные особенности выбора методов ПВ. Под количественными признаками мы подразумеваем: общее количество данных ответов (продуктивность), а также количество ответов определенной категории. Под содержательным анализом подразумевается оценка (отнесенность) ответов в определенную категорию, а также присутствие ответов различных категорий в протоколах испытуемых.

Апробируемый нами вариант методики представляет собой набор ситуаций, в которых испытуемые в свободной форме выбирают методы психологического воздействия (цель, а, следовательно, и стратегия определены структурой ситуации), которые они используют для разрешения предложенных ситуаций.

Ответы испытуемых (по содержанию) заносились в три основные категории:

1) красная группа: манипулятивная стратегия (субъект-объектный подход, скрытое ПВ) поддерживалась выбором наиболее адаптированной к ней манипулятивной техники;

2) желтая (переходная) группа – декларируемый субъект-субъектный подход и слабо скрываемые игры на чувствах или убеждение (активная открытая аргументация), выстроенное на заведомо ложной информации;

3) зеленая группа: развивающая стратегия (субъект-субъектный подход) - в рамках развивающей стратегии использовались лояльные приемы аргументации (зеленая группа) или просьбы.

Характеристика выборки исследования дана в таблицах 1 и 2 соответственно.

Таблица 1

Общая характеристика выборки экспериментального исследования, проводимого по авторской методике

	Мужчины	Женщины	Всего
Группы ОП, ОБД – расширенная программа – 51 час	13	16	29
Группы ПГС, СД – стандартная программа- 34 часа	44	34	78
Группы МТ, МАС – сокращенная программа – 19 часов	19	10	29
	76	60	136

В ходе анализа полученных данных осуществлялась попытка оценки эффективности авторской программы, направленной на повышение уровня ПУ

специалиста, в том числе за счет расширения методов ПВ, используемых испытуемыми. Для решения этой задачи сравнивались особенности методов, предпочитаемых группами испытуемых, прошедшими обучение по различным модификациям авторской программы.

Результаты оказались весьма интересными. Во-первых, о том, что касается качественного анализа. Различия между группами были выявлены на очень высоком уровне достоверности (0.001). Наибольшую склонность к использованию манипулятивной тактики показали студенты группы, обучавшейся по пролонгированной программе (51 час, среднее число манипуляций – 2.0), среднюю – обучавшиеся по стандартной программе (34 часа, среднее – 1,458), низкую – обучавшиеся по сокращенному варианту (18 часов, среднее – 0,724).

По частоте использования в ситуации выбора ПВ метода убеждения и лояльных приемов аргументации соответственно тоже были обнаружены существенные различия между группами. Только теперь наибольшую склонность к лояльной аргументации проявили студенты группы, обучавшиеся по сокращенной программе, близкую к ним – студенты, изучавшие продвинутый курс, наименьшую – студенты, изучавшие стандартный курс.

Вопрос заключается в том, чем же именно были вызваны эти различия. Нельзя исключать вероятность того, что на результаты выполнения работы (на распределение ответов) таким образом повлиял процесс обучения, в содержание которого был включен подробный анализ диагностики и конструирования манипулятивных схем. Однако различия между группами по частоте использования аргументации в пользу группы, изучавшей сокращенный курс, вряд ли может объясняться результатами обучения, так как в рамках сокращенного курса эта тема также рассматривалась на занятиях в сокращенном виде.

В то же время, имеет смысл отметить, что обучение по разным программам велось в группах с различной специализацией. Поэтому возможно, что различия по тактике ПВ связаны с личностными особенностями групп, вызванными спецификой предстоящей профессиональной деятельности.

Различие средних было обнаружено также при анализе общего количества ответов, данных в ответ на предложенные ситуации. Наибольшее количество вариантов было предложено в группе ОП, БД (5,75), среднее – в группе ПГС(5,25), минимальное – в группе МТ(5,02). Студенты группы ОП, БД не просто предлагали больше вариантов ответов, но и достраивали предлагаемые ситуации, подчас предлагая алгоритмы осуществления психологического воздействия, выстроенные с учетом придуманных ими дополнительных условий.

Сформированные на основе анализа протоколов работы с методикой группы, отличающиеся по тактике ПВ, сравнивались по шкале личностной эффективности МВИ, так как ранее была показана возможность приближенной оценки психофизиологической цены ПВ (как одного из компонентов психологической устойчивости) при помощи этой шкалы.

Напомним, что рассматриваем психологическую устойчивость:

- во-первых, как фактор, важнейшим образом влияющий на профессиональную устойчивость специалиста;

- во вторых, как некое интегративное свойство, проявление которого может быть оценено по трем компонентам: уровню психофизиологических затрат (этот параметр уже анализировался нами в более ранних работах); сохранению

целеполагания и, как следствия, результативности ПВ (эти данные находятся в обработке; группы, различающиеся по результативности, сформированы, как мы и предполагали, совпадение с группами, сформированными на основе оценки уровня затрат на ПВ только частичное; адекватности психологического воздействия (что с нашей точки зрения может оцениваться по уровню технической оснащённости в плане возможности активизации приемов ПВ, по предпочтению в выборе определенных методов и средств ПВ (особенностей предпочитаемой тактики) и достижению запланированных целей соответственно).

Таблица 2

Характеристика выборки, на основе данных которой анализировались связи между особенностями тактики ПВ и психофизиологической ценой ПВ

	Мужчин	Женщин	Всего
ОП,ОБД	11	12	23
ПГС	40	31	71
МТ	9	9	18
Всего	60	52	112

Сравнение групп с различными особенностями тактики ПВ (с выраженной склонностью к определенному методу ПВ) по шкале личностной эффективности (редукции достижений) опросника МВІ показало наличие различий на статистически значимом уровне достоверности. Группа испытуемых, чаще прибегающая к манипулятивным приемам, имела более высокий средний балл по данной шкале. Таким образом, хотя оценка уровня затрат на осуществление ПВ при помощи методики МВІ имеет определенные ограничения, в первом приближении можно сказать, что именно владение манипулятивными приемами позволяет снизить уровень затрат.

Связь продуктивности выполнения задания, а также широты спектра используемого набора методов с ценой ПВ (измеряемой пока только приблизительно по шкале личностной эффективности) на данный момент не зафиксирована. Возможно, эти особенности тактики ПВ будут связаны непосредственно с результатами ПВ (достижением цели ПВ). На данный момент анализ этих данных еще не закончен.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ Я ПОЗИЦИИ В ОЦЕНКЕ СИТУАЦИЙ

Комаревцева Е.А.

Исследование тех или иных аспектов личности всегда опирается на определённую теоретическую позицию, в основе которой лежит своя идея, открывающая ту или иную грань внутреннего мира человека. «Центральным вопросом любой теории личности является проблема Я. Если в 1969 г. этой проблеме было посвящено около четырёхсот публикаций, то в 1980г. их

количество перешло за тысячу» [2,с.32]. Число научных работ продолжает расти. Такая информационная раздробленность побуждает, прежде всего, определиться с понятием «Я».

«Я» в отечественной психологии определяется как «... процесс и результат выделения человеком себя из окружающей среды, позволяющий ему ощущать себя субъектом своих физических и психических состояний, действия и процессов, переживать свою целостность и тождественность с самим собой как в отношении своего прошлого, так и настоящего и будущего» [8,с.38]. Человек оценивает свой психологический облик посредством Я-концепции. Эта оценка имеет идеальную представленность индивида в себе, как в другом и в совокупности многих составляющих: Я-реальное, Я-идеальное и др. В рамках данного подхода, во-первых, Я понимается как формирующееся в активной деятельности и общении с другими людьми. Тем самым подчёркивается социальная обусловленность природы Я. Во-вторых, Я увязывается с единством и целостностью личности, поскольку образует ядро субъективной реальности.

Подлинное Я по убеждению А.Ю.Агафонова рождается на основе субъективных знаний человека о себе не только в плане осознания физических и физиологических возможностей, но и как результат понимания своей психологической сущности, то есть, того, что нужно, важно и желательно человеку [1,с.75]. Однако человек определяет себя как личность не только в результате самопознания и самопонимания, но и путём осознания себя в окружающей действительности: своего социального положения и тех норм и правил, которые предписываются внешней средой. Совокупность знаний о себе, как о человеке, существующем в конкретном социальном пространстве, делает возможным участие собственного Я в любой ситуации.

К понятию Я психологи прибегают в силу различных причин, например для выявления отношений человека к собственному Я с целью изучения его взаимосвязей с окружающим миром. Или для подтверждения того, как представление о собственном Я влияет на поведение человека в различных ситуациях. Однако чаще всего Я используется для объяснения единства личности. В соответствии с вышесказанным, мы трактуем Я как интегральный психический продукт активности сознания, объединяющий различные представления человека о себе и как целостная форма проявления его участия в собственной жизни. Данное определение отвечает поставленной задаче.

Для определения роли Я в различных ситуациях необходимо, прежде всего, установить в каком значении данное местоимение употребляется. Для этой цели мы воспользовались уровневой структурой силы Я, предложенной Р. Мэем [5,с.45]. В ней реализован онтологический подход, то есть, отражены характеристики человека в его бытие. В целом сила Я вытекает из жизненной необходимости проявления и утверждения человеком себя и характеризует его способность быть собой. Р. Мэй полагает, что в каждом из нас потенциально присутствуют различные жизненные силы, готовые реализоваться при определённых обстоятельствах. Какова иерархия взаимодействующих сил?

Первый уровень – сила жить. Реализуется на протяжении всей человеческой жизни.

Второй уровень – утверждение своего бытия или самоутверждение. С развитием самосознания физическое выживание уходит на второй план, уступая

место задаче выжить, сохранив при этом самооценку. Таким образом, встаёт вопрос о собственной значимости, обретении самоуважения, уверенности в себе и чувстве собственного достоинства.

Третий уровень – отстаивание своего Я. В том случае, когда самоутверждение сталкивается с сопротивлением, человек начинает прилагать дополнительные силы, чтобы отстоять собственные чувства и желания, принципы и убеждения, интересы и цели, то есть собственное Я. Иными словами, он начинает утверждаться в условиях противостояния. Отстаивание собственного Я по сравнению с самоутверждением характеризуется большей силой и направленностью во вне. В процессе отстаивания собственного Я человек проводит чёткую линию: «это Я, это моё», тем самым формирует границы своего психологического пространства, которые способны проявиться в случае их нарушения.

Четвёртый уровень – агрессия. Данная форма поведения связана с длительной блокировкой возможности отстаивания собственного Я и в отличие от последнего всегда вторгается на территорию другого. В агрессивном поведении человек сохраняет способность действовать с помощью рассуждений и убеждений, а в случае непродуктивности своих поступков прибегает к насилию

Для того чтобы эффективно отстаивать собственное бытие, человеку необходимо быть готовым понять мысли, чувства и потребности других. Осознать этот факт – значит быть готовым создать новые отношения и дать жизнь новым возможностям, расширяя тем самым границы своего Я. В данном контексте защита чужих интересов может рассматриваться как иная форма отстаивания собственного Я независимо от того, делается это по внутреннему убеждению или в силу внешних причин.

Г.Олпорт определил Я как внутреннее единство тех форм активности человека, которые являются его собственным достоянием [6,с.186]. Для анализа главных аспектов личности он предложил схему, в которой наряду с общеизвестными понятиями: телесное Я, самоидентичность, Эго, рациональный субъект, образ Я и собственное стремление он вводит ещё одно значение – субъект познания. Человек познаёт не только мир вещей, но и черты собственного Я. Он осознаёт свои телесные ощущения, признаёт свою самоидентичность, размышляет о своей самоуверенности, своих собственных суждениях, своих интересах и стремлениях. Тем самым познающее Я выходит за пределы всех функций и удерживает их в поле зрения. Данному аспекту личности Г.Олпорт отводит особое место в качестве «синтезатора» всех Я. Выделяя восемь главных составляющих Я, Г.Олпорт подчёркивал, что в любой ситуации все функции нерасторжимо переплетены и локусом действия является сама личность. Фокусировка исследования на одной функции даёт одностороннюю картину человеческого Я. Всё сказанное позволяет сделать следующий вывод, а именно: в ходе развития ситуации может измениться объект личностной оценки, соответственно сменится доминирующая функция Я и проявится та или иная сторона личности. В любом случае Я познающее остаётся центральным аспектом человеческого Я.

На основании изложенного материала можно сформулировать теоретические положения, которые являются ключевыми в понимании функционирования Я в различных ситуациях.

- Отстаивание того, что идентифицируется человеком как относящееся к собственному *Я*: мои чувства и желания, мои принципы и убеждения, мои интересы и цели, то есть всё то, что составляет подлинное *Я*. В данном случае системообразующим понятием выступает идентичность.

- Отстаивание того, что сконструировано в личности из внешней системы координат, что не всегда имеет доступ к подлинному *Я* и относится человеком к периферии своего существования. Систообразующим понятием здесь является персонификация.

- Успешность в отстаивании человеком собственного *Я* напрямую зависит от самопонимания личности. В этом акте на первое место выходит познающая функция *Я*, синтезирующая различные представления человека о себе. Систообразующим понятием служит интеграция.

Осознание реалий ситуации обеспечивает одновременное присутствие в сознании человека, как сложностей так и возможностей различного уровня. И те и другие могут оцениваться субъектом с позиции собственного *Я*, которую можно представить как «...многомерное динамическое пространство, каждое измерение которого соответствует определённому виду общественных отношений» [3,с.301]. Мы рассмотрим такой вид общественных отношений как профессиональная деятельность и *Я* позиция обсуждается как способ включения личностного *Я* в ситуацию с целью оценки и учёта субъектом своих возможностей и интересов.

Так собственные желания и потребности человека объединяются в словосочетание «*Я* хочу». «Говоря: «*Я* хочу, *Я* стремлюсь, *Я* совершу это», – человек трактует себя как причину происходящего, причину среди причин, но в этом же акте противопоставляет себя остальному миру причинности, выделяет себя из причинно-следственного ряда как независимую силу» [7,с.129]. Анализ идеи А.В.Петровского усиливает теоретическую позицию в отношении того, что основу активности личности в отстаивании собственного внутреннего мира составляет *Я*, понятое в качестве модуса существования, особой идеи – идеи «свободной причинности».

Осознание собственных знаний, умений, мыслительных способностей концентрируется в ощущении «*Я* могу», которое не только множественно, но и поливариантно, то есть возможно на разных уровнях бытия. «Идея таких актов, таких состояний человека, которые являются собиранием себя в точке, целиком, когда ты уже независим от того, как что-то сцепится, - ты собрался. Это собранное и называется полнотой бытия» [4,с.43]. Таким образом, личность организуется в поле различных возможностей для того, чтобы произвольное «*Я* хочу» было делом в состоянии «*Я* могу». Однако, данная позиция не учитывает последствий от осуществляемых действий.

Усвоенные индивидом нормы и правила, идеалы и ценности, предпочтения и предубеждения, действующие в конкретном пространстве и времени, являются значимыми компонентами личности, которые можно свести в единство «*Я* должен». Данная ипостась выступает как внутренний цензор побуждений и могущества человека.

Продолжая раскрывать роль *Я* в различных ситуациях, мы пришли к следующему выводу: *Я*, субъективно существующее в настоящем времени и пространстве, может обнаруживаться в личностной позиции, объединяющей «*Я* хочу, *Я* могу, *Я* должен» в единое целое. *Я* позиция рассматривается как форма

проявления личностной активности, позволяющей включиться субъекту в ситуацию.

Личностная активность, прежде всего, обеспечивается самообъективацией человека. Образ *Я* в качестве верного восприятия себя «здесь и сейчас» не только даёт человеку чувство уверенности, но и позволяет привести в согласие проблемы и возможности ситуации с собственным *Я*. Однако личностная активность определяется и способностью субъекта к расширению границ *Я* посредством включения в собственное сознание значимых характеристик ситуации, которые могут побуждать к действию. Тем самым достигается сопричастность ситуации и у человека появляется чувство ответственности за собственные действия. Функции самопонимания и расширения границ *Я* не полностью раскрывают роль *Я* позиции в оценке ситуации. Доказано влияние ещё одного фактора. В условиях *Я* вовлечённости личность обнаруживает не ситуационную специфичность поведения, а генерализованность и согласованность в действиях [6, с.81]. Вступают в действие такие виды внутренней мотивации как собственные интересы, желания и стремления человека. Таким образом, *Я* позиция в оценке ситуации реализуется посредством самопонимания личности, расширения границ *Я* и учёта собственных желаний и стремлений.

На основании сказанного можно сформулировать теоретические предпосылки исследования роли *Я* позиции в оценке ситуации.

- *Я* рассматривается как форма участия субъекта в собственной жизни. Данная функция исходит из стремления человека отстаивать то, что идентифицируется им как относящееся к собственному *Я* и то, что посредством персонификации и персонализации становится причастным к *Я*.

- Принятие функционирующего *Я* в качестве *Я* позиции основывается, во-первых, на идеи «свободной причинности», определяющей *Я* как независимую силу. Во-вторых, на важности самопонимания личности, результатом которого является осознание целостного *Я*. В-третьих, на принципе интросубъектной интеграции, позволяющем *Я* позицию рассматривать в целостности «*Я* хочу, *Я* могу, *Я* должен».

- Оценивая ситуацию, человек соотносит её характеристики с собственным *Я* посредством триединой *Я* позиции, представляющей один из способов участия личности в оценке, который оказывает влияние на формирование субъективной картины ситуации.

Литература

1. Агафонов А.Ю. Когнитивная психомеханика сознания или как сознание неосознанно принимает решение об осознании. Изд. 2-ое, испр. и доп. – Самара: Бахрах-М, 2007.
2. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. Изд. 3-е, испр. и доп. – М.:Смысл:Академия, 2007
3. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984.
4. Мамардашвили М.К. Стрела познания (набросок естественно-исторической гносеологии. – М.:Школа «Языки русской культуры», 1996 г.
5. Мэй Р. Сила и невинность. – М.: Смысл, 2001.
6. Олпорт Г. Становление личности: избранные труды. – М.:Смысл, 2002.
7. Петровский А.В. Очерк теории свободной причинности/ Психология с человеческим лицом /Под ред. Д.А.Леонтьева. – М.: Смысл, 1997 – С.124-144.
8. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах. Словарь общая психология / Под общ. ред А.В.Петровского. – М.:ПЕР СЭ, 2005.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ И ФИЗИЧЕСКАЯ ЗАВИСИМОСТЬ, КУПИРОВАНИЕ АБСТИНЕНЦИИ.

Елфимов С. О., Гаврилюк В. Я.

В настоящее время лечебная тактика должна строиться с учетом патогенетических механизмов формирования зависимости от психоактивных веществ (ПАВ). В отличие от клинических аспектов наркоманий, изучение которых началось еще в начале прошлого века, патогенетические звенья формирования зависимости от ПАВ во всем мире начали изучать сравнительно недавно. Долгое время преобладал социально- психологический взгляд на данную проблему, и лишь данные, накопленные в последние два десятилетия, позволили прийти к единому мнению, что зависимость от ПАВ является также в определенной степени биологически детерминированной. Употребление ПАВ в период абстиненции и сразу по ее миновании сопровождается резким изменением состояния больного, прежде всего его поведения [6]. У больного с наркотической зависимостью исчезает "наркотическое поведение", направленное на приобретение и употребление наркотика, исчезают астенические переживания, меняются аффективные нарушения и иные симптомы. Обращает на себя внимание, что наркотик устраняет метанаркотические расстройства, т.е. расстройства, возникшие при лишении наркотика у зависимых пациентов, не постепенно и не "посимптомно", а одномоментно меняя поведение в целом, порой оставляя ряд симптомов в неизменном виде. Другими словами, ПАВ как бы устраняет психотические расстройства, свойственные периоду до и после действия наркотика, но при этом вызывает иные, интоксикационные психотические переживания [4]. В фазу рецидива обмен нейромедиаторов определяется непосредственно действием ПАВ. В предрецидивную и пострецидивную фазы причиной тому инерционные процессы в организме, направленные на восстановление гомеостаза, нарушенного ПАВ. В этой ситуации традиционно использовались симптоматические средства для устранения метанаркотических расстройств. Однако постоянно велись поиски средств, способных повлиять на кардинальные, ведущие механизмы развития последних без учета отдельных симптомов, не предопределяющих наркотическое поведение. В данном случае возникает необходимость воздействовать на течение этого эндогенного расстройства с целью нормализации рисунка поведения, с целью уменьшения его прогредиентности, устранение состояний, сопряженных с позитивными расстройствами в виде влечения к наркотику, наркотического поведения и негативных симптомов астенодепрессивной природы и редукции психического энергетического потенциала.

В последние годы в наркологической практике все активнее применяются атипичные нейролептики, т.к. обладают меньшим количеством нежелательных эффектов по сравнению с традиционными антипсихотиками (галоперидол, аминазин, тизерцин), а также проявляют эффективность относительно нарушений поведения в виде агрессивности, психического напряжения, деперсонализации, эгоцентрической ориентации переживаний, астенических расстройств, аффективных нарушений, высокую эффективность по отношению психопатоподобных расстройств с исчезновением агрессивности и

враждебности [1,2]. Больные героиновой наркоманией, в силу соответствующей неврологической ослабленности, вызванной основным заболеванием, особенно предрасположены к развитию экстрапирамидных расстройств. При неадекватной терапии нейролептиками, вызываемые ими экстрапирамидные расстройства могут стать причиной нарушения контакта между врачом и больным и даже привести к отказу пациента от лечения. Именно поэтому так велика нужда в новых, «щадящих» нейролептиках, оказывающих терапевтическое действие при минимуме побочных эффектов.

Интерес представляют два представителя из группы атипичных антипсихотиков: сероквель и рисполепт. Вышеуказанные антипсихотики взаимодействуют с 5- HT₂-рецепторами, D₁- и D₂-дофаминовыми рецепторами, альфа 1 и альфа 2 адренорецепторами в головном мозге. Сероквель является достаточно мягким препаратом и в большей степени оказывает влияние на аффективные расстройства, уменьшает проявления астении, снижает патологическое влечение к наркотику, устраняет нарушения сна. Наиболее характерным для сероквеля традиционно считают выраженный седативный эффект, важным представляется способность препарата оказывать антиагрессивное действие [5]. Данное свойство позволяет ряду авторов рекомендовать сероквель при широком круге состояний, включающем психозы, протекающие с психомоторным возбуждением, враждебностью и агрессией, психопатоподобные состояния с импульсивным поведением [2, 5]. Отмечается, что в этом качестве препарат оказывает выраженный упорядочивающий поведение «социализирующий эффект», что крайне важно для лечения больного героиновой наркоманией. Препарат очень хорошо переносится, удобен в применении. Принимается утром и вечером, вечерняя дозировка больше утренней. Сероквель идеально подходит для применения в качестве поддерживающей терапии, хорошо сочетается с антидепрессантами и нормотимиками. Существует только в таблетированной форме.

Рисполепт – соединение пентациклической структуры, являющееся производным бензизоксазола обладает большей эффективностью относительно психотических состояний, успешно устраняет продуктивные и дефицитарные расстройства, происходит коррекция поведения путем дезактуализации наркотических форм поведения [3]. Рисполепт оказывает влияние на аффективную симптоматику, в том числе раздражительность, дисфорию, эмоционально-психическое напряжение, обладая активирующим воздействием, не вызывает расторможенности влечений [2]. Пациенты становятся более внимательными, исчезает агрессивность и враждебность к окружающему, становятся спокойнее, доступнее для общения с окружающими, в том числе и с врачом, соглашаясь на психотерапевтические беседы и назначения психофармакологических средств. Наиболее важное достоинство в том, что действие препарата происходит исподволь, не вызывая тягостных или эйфоризирующих эффектов. Поведение упорядочивается еще до устранения расстройств (влечение к наркотику, проявляющееся в виде сновидений наркотического содержания, поиск наркотиков, игло- и иприцемания), которые могут повлиять на него. Практически не наблюдаются осложнения в виде экстрапирамидных расстройств, чему способствует, в частности, использование низких доз препарата. Рисполепт принимается 1-2 раза в сутки, представлен в виде таблеток, инъекционной формы

продолженного действия (рисполепт конста), сублингвальных таблеток (рисполепт квиклет). Все это создает широкий диапазон применения данного препарата в наркологической практике.

По нашим данным можно отметить положительный настрой пациентов в работе с психологами. Замечено, что на пятые сутки приема рисполепта, пациенты проявляют инициативу в принятии психологической помощи. В ходе проведенного психодиагностического исследования с помощью цветового теста Люшера (8 цветов) в группе испытуемых в 1500 человек, у 80 % пациентов были обнаружены устойчивые характеристики и переживания актуальной ситуации, такие как: стремление к чуткости, гармонии, ласке и нежности. Способны проникнуться чувствами другого. Пытаются освободиться от того, что кто-то ограничивает или стесняет их. Хотят расширить сферу деятельности и настаивают на том, что их надежды и желания реальны. Нуждаются в спокойной обстановке, а также в мягком подбадривании, которое вернет им уверенность. Хотят получить признание со стороны других, в их согласии с их желаниями и уважении к их взглядам. Стараются укрепить свою позицию и повысить чувство самоуважения, анализируя свои достижения и достижения других людей тщательно и критично. Пытаются найти спасение в спокойных и гармоничных отношениях, которые оградили бы их от разочарований и недостатка признания. Стремятся устанавливать взаимоотношения таким образом, чтобы можно было осуществлять принятые решения и достигать цели без помех и ограничений, требуют независимости в суждениях и действиях.

Остальные 20 % пациентов отмечают, что чувствуют себя несчастными из-за сопротивления, на которое они наталкиваются всякий раз, когда пытаются отстаивать свои права. По их мнению, мало что может измениться и должны наилучшим образом использовать ситуацию, как она есть.

Литература

1. Линский И. В., Минко А. И., Самойлова Е. С. Место рисполепта в лечении зависимости от опиоидов // Український вісник психоневрології. — 2003. — Т. 11, вип. 3. — С. 79–82.
2. Иванец Н. Н., Винникова М. А. Применение рисполепта (рисперидона) при лечении больных героиновой наркоманией // Психиатрия и психофармакотерапия. — 2002. — Т. 4, № 1. — С. 26–31.
3. Тихомиров С. М., Дрейзин М. Е., Суслов М. П. Оценка и перспективы применения рисполепта в терапии синдрома зависимости от опиатов // Психиатрия и психофармакотерапия. — 2001. — Т. 3, № 3. — С. 96–98.
4. Л.С. Фридман, Н.Ф. Флеминг, Д.Г. Робертс, С.Е. Хайман. Наркология.- 2000 с24, 191-199.
5. Д.В. Ястребов. Клиническое применение препарата сероквель. Фарматека №17 с.112.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Анисимова Е. Г.

В системе национальной безопасности страны одним из важнейших компонентов выступает социальная безопасность, которая определяется как защищенность жизненно важных интересов основных субъектов социального

взаимодействия от внешних и внутренних угроз. Она выражается в создании благоприятных условий жизнедеятельности личности, эффективной нормирующей, социально-защитной и иной деятельности государственных институтов и организаций гражданского общества.

Однако надо полагать, что понимание социальной безопасности лишь как состояния защищенности социальной сферы от угроз недостаточно. Обеспечение социальной безопасности должно опираться на понимание природы, закономерностей социальной сферы как собственно социального феномена. Обеспечение ее безопасности связано с созданием условий для ее устойчивого развития. Социальная безопасность не просто защищает от угроз, но, прежде всего, обеспечивает наиболее полную реализацию имманентно присущих социальной системе закономерностей функционирования и развития.

Безусловно, ведущее место в системе социальной безопасности, ее главным субъектом выступает государство. Вместе с тем, важную роль в обеспечении социальной безопасности призвано играть гражданское общество.

На наш взгляд, социальная безопасность гражданского общества представляет собой интегральное понятие, обозначающее состояние и способность общественной системы обеспечить эффективное функционирование социальной сферы, предотвращение деструктивных явлений и процессов, сохранение и развитие условий, средств и способов социализации человека, соблюдение его образа жизни, благосостояния, неотъемлемых прав и свобод, духовно-нравственных ценностей [1].

Выделение социальной безопасности гражданского общества как одной из фундаментальных подсистем общественной жизни правомерно потому, что такой подход отвечает общепринятому критерию – определенному виду деятельности и специфике общественных отношений, складывающихся при ее осуществлении. Весьма важный смысл имеет введение категории «социальная безопасность гражданского общества» с позиций развития целостного понимания общества. В этом случае она фиксирует определённого рода взаимодополняемость функций взаимодействующих субъектов социальной безопасности, обеспечивающих известное единообразие структурных элементов.

Важнейшим элементом социальной безопасности гражданского общества является социологический компонент. Он объективно необходим, как механизм социального контроля за состоянием системы безопасности, а также, как проектно-управленческий элемент ее оптимизации. Встраивание подобного механизма в деятельность институтов гражданского общества позволяет придать системе обеспечения социальной безопасности необходимый уровень эффективности с точки зрения сохранения гомеостаза общества.

Социологическая составляющая социальной безопасности позволяет вооружить органы управления более адекватной для существующих социальных условий информацией, носящей аналитический и проективно-технологический характер. При этом содержание социологической составляющей социальной безопасности предполагает следующие задачи для органов управления: социально-политическое планирование, исследование и решение социальных проблем в сфере национальной безопасности, выработка практических рекомендаций по учету субъектно-личностного фактора непосредственно в управленческой деятельности должностных лиц государственного руководства,

социологическое обучение и просвещение граждан, контроль за деятельностью государственных органов по недопущению и устранению социальных опасностей и угроз [2].

Социологическая компонента социальной безопасности гражданского общества России ориентирует управленческие структуры в первую очередь на активизацию работы по разрешению социально-экономических проблем в стране и использование лучших социальных качеств личности россиян, общества, на координацию и консолидацию устремлений социальных групп Российской Федерации.

В этой связи приобретает особое значение создание концепции социальной безопасности страны. Как специальная социологическая концепция, социальная безопасность ориентирована на решение конкретных социальных проблем. Она дает возможность для более глубокого и всестороннего анализа эмпирически регистрируемых реалий, позволяет оторваться от непосредственной фактуальной основы, вычлнить механизм и способы обеспечения социальной безопасности населения, обосновать принятие общей концепции социальной безопасности Российской Федерации. В целом, она представляет собой совокупность законодательно закрепленных взглядов на характер, содержание и цели социального развития, обеспечение условий для социальной стабильности, нейтрализации возникающих социальных опасностей и угроз, формирования способов и механизмов удовлетворения и защиты прав и свобод личности, утверждения гармонии в отношениях между элементами социальной структуры [3].

Теоретико-методологическое исследование социальной безопасности гражданского общества, осуществляемое в рамках концепции, позволяет выявить определенные закономерности его обеспечения в современных условиях осуществления рыночных реформ. Закономерности социальной безопасности гражданского общества представляют собой существенные, устойчивые и повторяющиеся связи, проявляющиеся при взаимодействии объектов и субъектов социальной безопасности, направленных на преодоление возникающих опасностей и угроз и обеспечение нормального функционирования и развития социума.

К числу общих закономерностей относятся:

Во-первых, объективная востребованность и высокая значимость создания института социальной безопасности гражданского общества, функционирующего в рамках общей системы национальной безопасности страны. Продвижение общества по пути демократических преобразований предполагает активизацию внимания к решению социальных проблем личности, повышению ее уровня и образа жизни, совершенствованию прав и свобод. Решение этих основополагающих задач невозможно без создания соответствующего механизма обеспечения социальной безопасности личности как первоосновы общественного и государственного благополучия.

Во-вторых, взаимосвязь и взаимозависимость интересов личности, гражданского общества и государства по обеспечении своей социальной безопасности, их системный характер. Личность, гражданское общество и государство, объединяясь в процессе решения задач обеспечения социальной безопасности, направляют свои усилия на получение определенного результата в реализации собственных интересов. Взаимосвязанность, взаимообусловленность этих интересов определяют содержание и характер взаимоотношений между

компонентами системы, ее структуру и функции, а также конкретные задачи по поддержанию управляемого процесса на определенном уровне или изменении его состояния.

В-третьих, взаимосвязь и взаимообусловленность уровня и состояния социальной безопасности и конкретных обстоятельств жизнедеятельности социальных групп, слоев и индивидов. Соблюдение прав и свобод личности, уровень и качество жизни людей в каждом из регионов страны и обществе в целом, состояние в них социальной структуры, степень решения демографических проблем являются важнейшими показателями состояния социальной безопасности личности. Вместе с тем, проводимая на федеральном и региональном уровнях социальная политика, уровень организации социальной работы и социальной защиты людей оказывают непосредственное влияние на жизнедеятельность всех социальных слоев и групп населения.

В-четвертых, соотнесение необходимого уровня социальной безопасности личности с реальными возможностями по его обеспечению. Стремление государственных органов и политических лидеров к «равнению» на развитые страны в этом вопросе не должно являться самоцелью. Без должного экономического, политического, правового подкрепления система социальной безопасности будет носить декларативный характер и приведет к ее неизбежному разрушению и социальным катаклизмам.

Таким образом, специфика социальной безопасности, ее содержание определяются внутренней природой образующих ее компонентов, характером их внутреннего взаимодействия. Внешние воздействия преломляются через свойства социальной безопасности, присущие ей внутренние противоречия. Социальная безопасность предполагает также наличие объективных и субъективных условий и факторов, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность личности и общества и их способность противостоять неблагоприятным внешним и разрушительным внутренним воздействиям и влияниям, сохранять свою целостность и способность к воспроизводству и разностороннему развитию.

Литература

1. Маргулян Я. А. Система и способы обеспечения социальной безопасности. СПб.: ВИТУ, 2000.
2. Радачин В. М. Безопасность как социальное явление // Право и безопасность. 2004. №4 (13).
3. Управление социальной сферой крупного города. Коллективная монография (под общ. ред. Я. А. Маргуляна). СПб.: СПбАУиЭ, 2008.

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Резников В. И., Андреев В. В.

На современном этапе развития нашего общества активно ведется подготовка реформы образования.

Концепция реформы, по нашему мнению, должна обязательно

корреспондироваться с динамикой реальных народнохозяйственных кадровых потребностей, что предопределяет необходимость принятия государственных решений, как на уровне образовательной сферы, так и на народнохозяйственном уровне в целом. Речь идет, прежде всего, о четком определении приоритетных задач и функций образовательной системы, а также способов их реализации на основе стимулирующего государственного регулирования разноуровневых интеграционных процессов.

По нашему мнению, интеграционные процессы должны стимулироваться федеральными правовыми актами, как в отношении развития самой образовательной отрасли, так и в отношении социально-экономического развития страны. Кроме того, необходимо разработать конкретную нормативную документацию, призванную обеспечить как достижение сбалансированности между потребностями экономики в квалифицированных кадрах и соответствующим предложением со стороны системы профессионального образования, так и функционирование организационно-правовых и экономических механизмов взаимодействия между заказчиками образовательных услуг и производителями этих услуг. В современной России действие федеральных законов в основном нацелено на маркетизацию российского профессионального образования, предполагающую абсолютно рыночную «автономизацию» образовательных организаций, а потому «по определению» не могущих способствовать решению практически назревших задач развертывания интеграции.

Вместе с тем, следует отметить, что в некоторых действующих нормативных документах обнаруживаются конструктивные в рассматриваемом отношении положения. Это касается, например, правительственного постановления № 53 «О мерах по повышению эффективности использования научно-образовательного потенциала высшей школы в интересах оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» от 24 января 2001 г., в котором предусмотрено:

- 1) разработка государственного плана подготовки инженерных и научных кадров для организации оборонных отраслей;
- 2) определение перечня вузов-участников, специальностей, по которым необходима подготовка кадров, а также объемов подготовки специалистов;
- 3) госбюджетное финансирование расходов на реализацию отмеченного плана;
- 4) дополнительное оснащение вузов, участвующих в выполнении последнего, имуществом, высвобождаемым из состава Вооруженных Сил (в целях совершенствования материальной базы учебного процесса) [1].

Указанное постановление интересно тем, что в нем, во-первых, обозначен государственный интерес к кадровому обеспечению стратегически значимой отрасли, а во-вторых, предложен определенный организационно-управленческий алгоритм взаимодействия вузов и конкретной отрасли. Принципиальный недостаток этого постановления – неопределенность роли самих оборонных корпораций в подготовке предложений к государственному плану обучения, что вызывает усиление бюрократизации процессов взаимодействия высшей школы и реальных потребителей образовательных услуг.

Необходимо сказать о том, что интеграционное взаимодействие системы профессионального образования, науки и производства должно увязываться с формирующейся национальной инновационной системой. Такой подход

прослеживается в утвержденных 30 марта 2002 г. «Основах политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и на дальнейшую перспективу» [2]. Основными задачами этой политики являются совершенствование прогнозирования взаимодействия государственных высших учебных заведений с промышленными предприятиями в целях продвижения новых технологий в производство и обеспечение взаимосвязи уровня подготовки научных кадров высшей квалификации по номенклатуре и объему с потребностями реализации приоритетных направлений развития науки, технологий и техники, важнейших инновационных проектов государственного значения. Данная взаимосвязь подготовки кадров высшей квалификации с потребностями реализации технико-технологических приоритетов должна стать реальным ориентиром интеграционной политики высшей школы. Но для этого соответствующие приоритеты необходимо четко зафиксировать законодательно, чего мы в настоящее время не наблюдаем. Таким образом, можно сделать вывод, что интеграцию профессионального образования с экономикой еще предстоит сформировать. Исходя из возможности и необходимости государственного регулирования, рассматриваемых интеграционных процессов на разных уровнях управления народным хозяйством следует признать, что каждый из уровней имеет свои специфические приоритеты, свой круг регулируемых субъектов, на интересы которых надлежит воздействовать. Если рассматривать интерес федерального центра на уровне народного хозяйства в целом, он состоит, прежде всего, в концентрации ресурсов образования, науки и производства на относительно узком спектре промышленно-инновационных приоритетов.

В этой связи объективной предпосылкой развертывания эффективных интеграционных процессов с участием образовательной сферы представляется принятие государством взаимоувязанных регламентов промышленной, инновационной и образовательной политики. Имеются в виду регламенты, определяющие цели и средства федеральных властей в соответствующих сферах и ориентирующих профессиональное образование, как на аккумуляцию передовых достижений науки, так и на удовлетворение приоритетных перспективных потребностей развития экономики.

Режим воздействия на интеграцию профобразования, науки и производства, может иметь отраслевую, селективную и точечную ориентации. При отраслевом подходе речь идет о том, что экономические стимулы косвенного характера обращаются на интеграционные процессы именно в конкретной отрасли. Такой подход, несмотря на свои определенные минусы, имеет смысл, т.к. избираемая отрасль высокоприоритетна, характер деятельности в ней в значительной мере однороден, но отраслевым предприятиям в силу тех или иных причин невыгодно вкладывать средства в подготовку собственных кадров. Яркий пример в этом отношении представляет современная российская стройиндустрия, приоритетная для страны, вполне рыночная, но компенсирующая острый дефицит кадров (причем с немалым ущербом для качества работ) путем использования дешевой иностранной рабочей силы. Понятно, что развитие отраслевой системы начального профобразования на базе интеграции ее организаций со строительными предприятиями может происходить по такому же сценарию. При этом интересы системы начального профобразования и интересы народнохозяйственного комплекса страны принципиально расходятся. Но это уже вопрос политический.

Селективный подход может применяться к стимулированию интеграции по приоритетным для государства направлениям развития техники и НИОКР. Данные направления обычно являются межотраслевыми и связаны с кооперацией различных организаций по созданию и промышленному освоению однородных классов технических средств более предметно, нежели любая отрасль или подотрасль, характера. Развитие рассматриваемой интеграции по подобным направлениям очень перспективно, т.к. система управления по направлениям соответствует сути государственного регулирования современной высокодиверсифицированной промышленности. При этом количество объектов оперативного государственного вмешательства резко сокращается, однако требуется тщательное концептуально-стратегическое обоснование путей развития каждого из направлений. Точечная ориентация делает возможным задействовать стимулы интеграции предприятий и образовательных организаций для производства и тиражирования сложных технико-технологических систем (СТТС) стратегически важных для государства. Такие проекты характеризуются высокой степенью затратности и инвестиционного риска, длительным производственным циклом и значительной научно-технической неопределенностью, следует отметить, что речь идет о классических «зонах» слабых рыночных стимулов. Но именно наличие потенциала создания высококонкурентоспособных стратегических технико-технологических систем удерживает ту или иную страну в ряду ведущих индустриально развитых держав мирового сообщества.

Из обширной совокупности разнообразных СТТС можно выделить три группы наиболее актуальные с позиций интеграции российского образования и промышленности. Прежде всего, это системы, реализующие задачи обеспечения национальной безопасности. Во вторую группу входят СТТС, обеспечивающие модернизацию отечественной промышленности, прежде всего в аспекте перехода от экспортно-сырьевой к ресурсосберегающим технологиям. Заключительная, третья группа охватывает СТТС «прорывного» характера, отвечающие стандартам новых поколений техники и критериям мировой конкурентоспособности (эти системы касаются информационных технологий, уникальных материалов и т. д.).

Таким образом, направления интеграции предприятий, причастных к производству систем первой группы, должны рассматриваться через призму концепции обеспечения национальной безопасности страны, поддержания необходимой научно-технической и промышленной базы. Направления интеграции, касающейся создания СТТС второй группы, формируются в рамках национально ориентированной промышленной политики, нацеливаемой на структурную диверсификацию экономики, а третьей группы — предполагают четкую инвентаризацию стратегически значимых и практически реализуемых результатов фундаментальных и поисковых НИР, недопущение их «утечки» к зарубежным конкурентам. В рамках предложенной концепции приоритетных для государства СТТС представляется возможным следующий алгоритм отбора потенциальных субъектов рассматриваемой интеграции. Во-первых, в результате комплексного стратегического анализа устанавливается перечень СТТС, которые предстоит создать и тиражировать в определенном временном горизонте. Во-вторых, по отношению к каждой намеченной к созданию промышленной системе определяются как направления и объем развертывания необходимых работ, прежде всего, разумеется, базовых НИОКР, так и необходимая для этого структура кадров.

В-третьих, делается предварительная выборка разнопрофильных взаимодополняющих участников будущих интеграционных образований: с одной стороны, – серийных предприятий, обладающих потенциалом производства конечной или промежуточной продукции, а также НИИ и КБ, специализирующихся на «критических» направлениях НИОКР, с другой, – организаций профобразования, способных вести подготовку, переподготовку и повышение квалификации научных, инженерно-технических и рабочих кадров. В-четвертых, на основе государственно-общественной экспертизы разработанных комплексных организационных проектов принимается окончательное решение о субъектах интеграции и ее организационно-экономических формах. Понятно, что входящие в эти организационные проекты образовательные программы должны иметь статус приоритетных, составляться совместно всеми участниками проектов, а выполняться – при ресурсной поддержке государства или головных промышленных предприятий.

Предлагаемый точечный механизм государственного стимулирования интеграции производства, науки и профобразования, очевидно, согласуется с принципами государственного программирования, реализуемыми в развитых странах современного капитализма. Региональный подход к профессиональному образованию является следствием, как общего федеративного устройства страны, так и специфики проводимой в последнее время региональной политики – передачи все большего объема государственных социальных обязательств и функций государственного регулирования социальной сферы на региональный уровень. Это означает, что региональные органы управления образованием вынуждены выработать эффективные формы воздействия на большое количество образовательных организаций, взаимодействующих как друг с другом, так и с потребителями их услуг.

Следовательно, для того, чтобы региону выжить и развиваться в новых условиях, на смену устаревшим подходам должны прийти новые технологии управления региональным развитием, адаптированные под использование в таком обществе, которое основано на знаниях и последних достижениях экономики и гуманитарных наук.

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 24 января 2001 г. № 53 "О мерах по повышению эффективности использования научно-образовательного потенциала высшей школы в интересах оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации" // Справочно-правовая система «Консультант +».
2. Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период 2010 года и дальнейшую перспективу : приказ Президента Рос. Федерации от 30 марта 2002 г. № 576.
3. [www// http://2006.fcntp.ru/docs/politics.doc](http://2006.fcntp.ru/docs/politics.doc).

*Сборная команд Российской Федерации Северо-западного Федерального округа
*ООО «БИСКОНТ»

ИСТОРИЯ АРМЯНСКОГО НАРОДА И ЕГО ПЕРСПЕКТИВЫ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТряСЕНИЙ

Канаян К. Г.

Местом рождения армянской нации является область, расположенная между великими армянскими озерами Ван (Бзнуняц), Урмия (Капутан) и Севан (Гехама). Сами же великие озера находятся почти в центре обширного Армянского нагорья.

Армянское нагорье – это обширная горная система, расположенная в Западной Азии, которая тянется с востока на запад от Каспийского моря до озера Туз, и севера на юг, от Черного моря до пустыни Месопотамии. Впервые армянское государство было упомянуто в XXV в. до н. э. в летописях аккадских царей. За прошедшие тысячелетия исчезли из анналов истории многие соседние с Арменией государства: Урук, Лагаш, Аккад, Шумер, Вавилон, Акпан, Иссан, Финикия, Ассирии, Парфия, Хеттия и др.

С географической точки зрения Армения очень удачно расположена, так как выходит сразу на три моря: Черное, Каспийское и Средиземное, что было очень выгодно с торговой точки зрения и с самых древних времен армяне проводили торговые операции со странами Востока и Запада. Но, находясь на пересечении путей, Армения находилась в вечной опасности агрессии со стороны врагов. Как царство царя Дадона, опасность могла появиться со всех сторон, с севера, с юга и с востока.

Ни один из десятка прошедших веков не был мирным. Армянская нация жила в вечной борьбе за свое существование. Гибли люди, разорялись города и села, но кратковременный мир давал возможность вновь восстановить все заново. И как птица Феникс из пепла, так и Армения вновь возрождалась. Непрерывные войны вынуждали армян покидать свою родину и селиться в тех странах, где раньше у них были лишь торговые представительства. Но были и насильственные переселения. Так, в VI в. многих армянских князей вместе с их подданными по приказу византийского императора переселили в Фракию для защиты от набегов славян и варваров. За короткое время армяне построили около десяти городов, а также много монастырей и церквей были основаны не только в провинции Фракия, но и в Македонии. В XVII в. персидский шах Аббас переселил десятки тысяч армян в Южную Персию, где ими был построен большой город – Новая Джуга.

Крымская армянская колония также существовала тысячелетия, и в средневековых рукописях Крым иногда называется Armenia Maritima – Морская Армения. Здесь существовали десятки армянских городов со своими церквями и монастырями, имеющими свои банки, школы, рукописные центры, а затем и типографии. Славилась крымские армянские школы миниатюрной живописи. Великий армянский художник-маринист Айвазовский также был рожден в Крыму, в городе Феодосия. В городе Феодосия было 24 армянские церкви (во дворе одной из которых и похоронен Айвазовский).

Короли Речи Посполитой поощряли создание армянских поселений и торговых представительств, т. к. это способствовало подъему экономики страны. Первые армянские типографии появились именно в Западной Европе в начале XVI в. Крупные научные центры – монастыри действовали в Италии (Венеция), в

Австро-Венгрии (Вена) (они действуют до сих пор). Армянские торговые флотилии плавали не только в Черном, Каспийском, Средиземном морях, но также и в Индийском океане. Коммерческие центры были открыты не только в Индии (Мадрас, Калькутта, Дакка, Агра), но и в Сиаме, Индонезии, Японии, Китае. Активная деятельность армянских торговых организаций была подорвана появлением на сцене международной торговли мощной британской купеческой ассоциации, которая возникла после морских побед Британии над флотами Испании и Франции.

Даже находясь под жестоким гнетом мусульманских правителей Османской империи и Персии, армяне стремились к просветительству и не хотели жить в невежестве. К XIX в. почти во всех армянских селениях на всей территории Армянского нагорья были построены школы и гимназии. Армянские театральные труппы гастролировали по сей стране, знакомя сельское население с произведениями Шекспира и Лопе де Вега. Сельское хозяйство было на высоком уровне, постепенно развивалась промышленность: нефтяная, металлургическая.

Но начавшаяся первая мировая война перечеркнула все надежды и чаяния армян на лучшее будущее. Кровавые османские правители решили окончательно завладеть Арменией, истребив полностью ее коренное население. Геноцид армян продолжался с 1915 по 1922 гг. (кемалистская турецкая республика продолжала политику султанской Турции). После победы над Германией страны Антанты созвали международную конференцию во французском городе Севр, где было решено выделить молодой демократической республике Армения два выхода к морю (к Черному и Средиземному). Но сговор между кемалистской Турцией и Советской Россией сорвал это благоприятное и спасительное для Армении решение. Военная помощь России помогла Турции разбить ослабленную Армению (в которой нашли спасение от мусульманских фанатиков тысячи греков и русских). Воспользовавшись военной помощью большевиков, Турция организовала истребление греков в Анатолии и Константинополе. Сотни тысяч мирных жителей были жестоко уничтожены.

В Армению тем временем вступили красные войска и ЧК начала свои репрессии, тысячи офицеров армянской армии не только армян, но и русских стали жертвами несправедливых судов.

Коммунистические географы крайне урезали территорию Армении, лишив ее также выхода к Каспийскому морю, сделав ее горным каменным островом с суровым климатом.

В Восточной Армении было создано новое государство – Азербайджан, названное так по имени провинции в Персии (Иране). Большое количество турок переселилось из Персии в Восточную Армению в годы первой мировой войны.

Молодая армянская советская республика, населенная людьми, еле спасшимися от резни и эпидемий, с разрушенной экономикой, вынуждена была в тяжелейших условиях восстанавливать ее заново. На территории Западной Армении, теперь находящейся в Турции, бывшие плодородные долины, ранее обильные фруктовые сады и виноградники, где производились одни из лучших вин в мире, до сих пор не восстановлены. Дикие племена курдов, которые теперь заселили эти земли, до сих пор не могут и не желают возделывать эти прекрасные земли. Тысячи лет эти люди жили одними грабежами и погромами. Тысячи армян Западной Армении нашли свое спасение в странах, единых по духу и менталитету,

Западной Европы и Америки. Очень скоро благодаря своей лояльности и способности они снискали уважение среди европейских народов. Многие армяне прославились в различных отраслях науки или как деятели искусства. Начали открываться армянские школы и гимназии, строились церкви, меценаты создавали благотворительные фонды для бедных слоев населения, типографии стали вновь издавать газеты и книги на армянском языке. Молодежь спланивалась вокруг патриотических и церковных организаций. Огромную роль играли и церковные деятели.

Киликийский армянский католикосат, Иерусалимский и Константинопольский патриархаты сыграли важную роль в деле сплочения армян на чужбине и помощи людям прижиться в новых условиях. Эчмиадзинский католикосат в то время находился на краю гибели. Сам католикос был убит чекистами, многие священники расстреляны, монастыри и церкви разорены. В самой столице Армении – Ереване, не осталось почти ни одной церкви, на их месте строились кинотеатры и школы. Поборники мнимого интернационализма старались уничтожить национальное самосознание армянского народа, путем уничтожения и умалчивания исторического наследия нации.

Между тем в соседних республиках: Грузии и Азербайджане проводилась совершенно иная политика. Полностью уничтожались памятники культуры, находящиеся на бывших армянских территориях и восстанавливались грузинские церкви, строились мечети. Для этих народов писалась новая фальси-история. Кстати, многие другие народы также стали жертвами «интернациональной политики» большевиков. Абхазы и осетины, адыгейцы, немцы, прибалтийцы и др. также оказались в числе репрессированных. Сотни тысяч немцев, которые оказали огромную положительную роль в деле становления России, были изгнаны в Сибирь и Казахстан, многие погибли в лагерях. Здравомыслящие и демократически настроенные люди уничтожались, сотни тысяч вынуждены были покинуть страну. Великий русский композитор Сергей Рахманинов умер в Америке, а Николай Вавилов, гениальный ученый в большевистской тюрьме. Жесткая тоталитарная система, перемалывающая судьбы миллионов людей, прекрасно описана в книге Д. Оруэлла «1984». Но Господь спас народ, коммунистическая власть пала, исчез страх, державший людей в оцепенении.

От коммунистического гнета освободился не только СССР, но и страны социалистического лагеря Восточной Европы. Польша, Чехословакия, ГДР, Румыния, Болгария, Венгрия, а также некоторые республики Югославии (Словения и Хорватия) провели основательные демократические реформы, коренным образом изменив политическую и экономическую системы своих стран. Коммунистический способ правления был осужден и признан преступным. В отличие от них, в республиках бывшего СССР (за исключением Прибалтики) реформы были доведены не до конца, не была осуждена коммунистическая идеология, ставшая причиной гибели миллионов людей. В странах Средней Азии, в Казахстане и Азербайджане до сих пор находятся у власти бывшие коммунистические лидеры, которые перестроились в националистов. Некоторые страны – члены СНГ образовали свою обособленную группу, настроенную антироссийски, например, ГУАМ (Грузия, Украина, Азербайджан, Молдавия). В числе постоянных и неизменных союзников России остались Белоруссия и Армения.

Положение, в котором оказалась Армения после обретения независимости,

было крайне тяжелым. Во-первых, север страны был еще не восстановлен после губительного землетрясения 1988 г., многие жители остались без крова и ютились в вагончиках и где придется. Во-вторых, конфликт с Азербайджаном, который стремился уничтожить коренное армянское население в Автономной области Нагорный Карабах. В результате этого конфликта Армения оказалась в блокаде со стороны Турции и Азербайджана. Промышленность встала. Богатая полезными ископаемыми (медь, молибден, железо, бокситы, полиметаллы, туф, базальт, мрамор) Армения не могла их экспортировать, т. к. не имеет выхода к морю.

Десятки тысяч людей остались без работы и вынуждены были податься на заработки в другие страны. В это тяжелое время западная армянская диаспора оказала значительную помощь своей гибнущей родине не только экономически, но и политически, прося помощи у западной демократии, устранив опасность агрессии со стороны Турции на Армению. Наступивший мир дал возможность передохнуть стране и заняться решением экономических проблем. Постепенно восстанавливаются разрушенные города и села не только в зоне землетрясения, но и в Нагорном Карабахе. Первоочередной задачей, которую надо решить, это сокращение безработицы и возвращение людей, покинувших страну во время тяжелого кризиса. Доведение демократических реформ до конца, чтобы устранить коррупцию и местничество во властных структурах, помогут населению обрести спокойствие. Важным будет и привлечение молодежи зарубежных армянских патриотических организаций, которая своим молодым задором внесет новое и прогрессивное в жизнь государства. Важна также роль Эчмиадзинский католикосата, который должен пойти на более близкие отношения с западными армянскими церковными организациями (Киликийским католикосатом, Иерусалимским и Константинопольским армянскими патриархатами) ибо всякое разобщение губительно не только для церкви, но и для народа в целом.

* Центра независимых исследований Армении

ВАНДАЛИЗМ И ЕГО МОТИВЫ

Ли Г. Г.

«Все живущее рядом скоро сживается с вами...», – Фридрих Ницше. Это относится, в частности, к культуре. Люди сродняются ко всему, что их окружает, человечество практически никогда не идет назад, не отказывается даже от тех вошедших в обиход предметов и явлений, которые приносят им вред. И со временем люди на столько «сживаются» с ними», что забывают о той ценности, которую они несут.

Сейчас я говорю о так называемом вандализме, его суть сводится к порче зданий, сооружений и имущества в общественных местах. Тех, кто это совершает, называют вандалами, это имя стало нарицательным для обозначения людей, далеких от материальных ценностей.

Каковы же мотивы, которые подстрекают людей совершать эти злодеяния?

Многие исследователи трактуют все разновидности вандализма как месть, то

есть ответную агрессию... Имеют место быть различные мотивационные типологии вандализма, в частности С. Коэна, он выделяет шесть главенствующих типов вандализма: вандализм как способ приобретения, который влечет за собой некую материальную прибыль. Также тактический вандализм, который подразумевает собой средство достижения какой – либо цели, но уже не материальной выгоды: чтобы не допустить снижения цен уничтожались целые партии товара. Идеологический вандализм, когда преследуется достижение каких – либо социальных или политических целей, в этом случае объектом вандализма становятся вещи, обладающие четко проявленным политическим или социальным смыслом (тип власти, социальные институты, национальные группы). Хорошо известно, как интенсивно уничтожались символы предшествующего строя и в революционной России. Также это примеры вандализма как мщения, в этом случае субъект этого деяния проявляет свою слабость, пытаясь мстить не конкретному «обидчику», а опосредовано, возможно, он испытывает какое-то эмоциональное удовлетворение, вымещая свой гнев и злобу. Причем объект может быть и вовсе не связан с «обидчиком». Еще один тип это вандализм как игра, распространенная разновидность детского и подросткового вандализма. Разрушение рассматривается, как возможность поднять статус в группе сверстников за счет проявления «силы, ловкости, смелости». Это, возможно, соперничество для закрепления себя в качестве авторитета. Последний тип, рассматриваемый Коуэном, это злобный вандализм, он представляет собой акты, вызванные чувствами враждебности, зависти, неприязни к другим людям и удовольствия от причинения вреда. Четкое объяснение такому типу вандализма дает следующее выражение: «Мне нужно было уничтожить то, что дорого другим».

Дополнил и уточнил классификацию Коэна Д. Кантер, кроме существующих, он добавил к ним также гнев, скуку, исследование, эстетическое переживание и экзистенциальное исследование. При понятии гнева он следовал его объяснению с точки зрения досады, переживанием и неспособности достигнуть чего-либо. К примеру, это может быть попыткой справиться со стрессом. Скука для Кантера свойственна обычно подросткам, которые «желают вкусить запретный плод» для обнаружения новых ощущений и впечатлений. Исследование, то есть любопытство, желание понять, как работает система, также разрушение является способом проверить границы допустимого, установить, насколько сильны общественные нормы и авторитет взрослых. Эстетическое же переживание для Кантера заключено в наблюдении физического процесса разрушения, которое сопровождается, к примеру, звуками, которые могут быть приятными. Кантер поясняет, что вандализм может выступать «как средство самоутверждения, исследования возможности своего влияния на общество, привлечения внимания к себе». Можно привести немало примеров, когда звезды шоу - бизнеса привлекали к себе внимание прессы и поклонников, совершая действия, которые можно отнести к фактам вандализма, желая повысить свою популярность или проверить, как к этому отнесется народная масса. Как говорил тот же Ницше, «...деяние само по себе лишено ценности: все зависит от того, кто его совершает. Одно и тоже «преступление» в одном случае может быть высочайшей привилегией, в другом – клеймом «.

Как видно, все разновидности вандализма имеют перед собой цели: деньги, авторитет, мщение, злость, политическая неприязнь или нерасположение, злость,

скука или же исследование. Все это подразумевает собой чистое удовлетворение: «эмоциональное» или же материальное.

На уровень вандализма могут влиять общественные ценности, если они хорошо закрепились в сознании людей. К примеру, у древних племен были различные каноны, люди в то время и не думали об их несоблюдении.

Поняв мотивационную структуру вандализма, можно сказать, что его невозможно так легко искоренить, возможно, он просто необходим некоторым людям. Следует воздействовать на их психологическое состояние, на их сознание.

Литература

1. Седнев В. Надписи и рисунки в общественном транспорте // Философская и социологическая мысль. 1993.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ФИРМЫ

Покровская Н. Н.

Социальная ответственность сегодня представляет не только модную тему для публикаций и для PR-отделов крупных компаний, но и важное направление деятельности всех предприятий всех отраслей. Воздействие социально-ответственного поведения компаний на выбор покупателей и на взаимоотношения с государственными учреждениями стало особенно заметным в условиях насыщенного товарами рынка и острой конкуренции.

В связи с этим, можно отметить две основные группы подходов к изучению социальной ответственности, которая рассматривается либо с этико-философской точки зрения (должное), либо с прагматической точки зрения (реальное) – как элемент политики фирмы по достижению целей финансового, экономического, хозяйственного и социального характера.

Фирма, ответственная перед обществом

Этико-философский, наиболее обобщенный, подход к социальной ответственности, исходит из того, что предприятие работает на данной территории только потому, что сообщество людей, здесь проживающих, ему это позволяет. В связи с этим предприятие несет ответственность перед конкретным сообществом и обществом в целом в форме компенсации и «благодарности». Если фирма находит баланс между тем, что «забирает» у общества (включая, прежде всего, местное сообщество), и тем, что отдает обществу взамен, компенсируя свое потребление и наносимый своей деятельностью вред, то управление такой фирмой является рациональным, поскольку позволяет избежать социальных взрывов и закрытия предприятия (экспроприации, забастовок, пикетов, групповых акций разрушения и т. п.). Этот аспект можно было бы также назвать вопросом осторожности: предприятие стремится снижать риски и готово ради стабильности нести бремя действий для общественной пользы.

Очевидно, что у предприятия в этой ситуации есть возможность проводить

коммуникационную политику, нацеленную на «сжатие» представлений о потребляемых ресурсах и наносимом вреде, с одной стороны, и на преувеличение впечатления от своих «компенсационных» действий. Для этого в последние полвека активно развивается деятельность PR-отделов крупных компаний.

Фирма, ответственная перед группами

Прагматический подход к социальной ответственности фирмы подразумевает необходимость уточнить: перед какими именно группами фирма несет ответственность, каким образом и какие существуют методы заставить фирму брать на себя ответственность.

Группы – объекты социальной ответственности фирмы

Собственники, учредители, акционеры, инвесторы

Первой ключевой группой, перед которой фирма несет ответственность, являются ее создатели и владельцы. При этом целью этих лиц (физических и юридических) является повышение стоимости акций, а социальная ответственность фирмы состоит в поощрении их стремления сохранять акции и покупать дополнительные доли в бизнесе.

Оптовые покупатели (посредники)

Ответственность перед представителями этой группы, взаимодействующей с фирмой, состоит в поставке им качественного продукта. При этом социальная ответственность фирмы нацелена на решение таких задач, как быстрое получение оплаты, постоянные оптовые клиенты, продвижение товара фирмы среди других товаров в торговых точках крупных, особенно сетевых клиентов.

Потребители

Для создания и повышения репутации у потребителей необходимо выпускать продукцию, удовлетворяющую всем существующим стандартам, а лучше - превосходящую их, обеспечивать гарантийный и постгарантийный сервис, необходимый ассортимент сопутствующих товаров, запчастей. Этой же цели служит проведение рекламных кампаний, открытость фирмы для независимых экспертов.

Если фирма работает на массовом рынке, она может ориентировать свои социально ответственные действия на организованные группы населения: общественные организации, фонды, религиозные объединения, политические партии, женские и молодежные движения, потребительские и отраслевые некоммерческие организации.

Формы социальной ответственности могут быть как затратными (финансирование отдельных мероприятий, например, выставок, или деятельности музея в целом за некоторый период), так и беззатратными (предоставление информации о технологиях, социальных гарантиях, посещение предприятия с экскурсиями для школьников и т. п.).

Поставщики

Что касается поставщиков, то ключевым элементом социальной ответственности и одновременно основным условием высокой репутации фирмы выступает своевременность и полнота оплаты всех поставок. При этом прагматической целью ответственной политики фирмы является, в действительности, получение коммерческого кредита.

Финансово-кредитные учреждения

Ответственное управление долгом, своевременные возвраты взятых в кредит

заемных средств, соблюдение условий договоров отражает основное содержание ответственности фирмы. При этом такая ответственность позволяет фирме создать репутацию выгодного и надежного заемщика, а значит, снизить проценты по кредиту, проценты за банковское обслуживание и прочие выплаты, связанные с получением и использованием заемных средств.

Проверяющие органы

Репутация у налоговых органов очень важна для фирмы, так как если предприятие затрудняется выплачивать налоги, это может насторожить потенциальных деловых партнеров и заставить их отказаться от сотрудничества. Кроме того, слишком частые и неожиданные налоговые, пожарные, экологические, трудовые и проч. проверки затрудняют функционирование предприятия.

Поэтому ключевым элементом социальной ответственности фирмы перед данными группами является прозрачность и доступность отчетности и своевременность погашения всех должных платежей. При этом многие фирмы понимают, в данном случае, под ответственностью не только и не столько сокращение, например, вредных выбросов в атмосферу или в водоемы, сколько величину и своевременность оплаты штрафов. Это ярко иллюстрирует отличие между этическим и прагматически-финансовым подходом к социальной ответственности. Так, с этико-философской точки зрения безусловным приоритетом обладает защита экологической безопасности региона, однако для фирмы с финансовой точки зрения приоритет получает то действие, которое несет меньше затрат – т. е. если штраф «дешевле», чем установка и обслуживание очистного оборудования, фирма выберет более дешевый вариант и будет выплачивать ежеквартальный или ежегодный штраф, продолжая загрязнять среду.

Органы местной и федеральной власти

Прагматической целью социальной ответственности на местном и национальном уровнях является «бартер»: если региону не хватает школ и детских садов, предприятие готово их профинансировать в обмен на принятие выгодных для себя законопроектов, в обмен на исключение конкретной фирмы из-под действия конкретных законов, на получение льгот по налогам и сборам, привилегий при регистрации и лицензировании, таможенном оформлении и расчете платежей и т. п. При этом необходимо учитывать, что власть включает 3 ветви: законодательную, исполнительную, судебную.

При этом важным и сложным этическим, экономическим и политическим вопросом является коррупция как компенсационная деятельность предприятия в отношении отдельных чиновников или групп чиновников. Можно ли выплату взяток считать элементом социальной ответственности фирмы? Если воспринимать взятку как исключительное явление, то, безусловно, нельзя. Если же картина хозяйственной жизни общества интегрировала взятку как элемент оплаты труда наименее экономически обеспеченных слоев общества, то вопрос приобретает двойственный смысл.

Общественность, СМИ

Ответственность перед общественностью предполагает, прежде всего, информирование общества и, прежде всего, журналистов о важнейших событиях, происходящих на фирме.

Общественность включает как СМИ («4-я власть»), так и «лидеров мнений», а также потенциальных прескрипторов.

Работники

Особенно хотелось бы выделить репутацию компании у ее реальных и потенциальных работников (студентов, учащихся средних учебных заведений, работников других компаний).

Грамотное управление трудовыми ресурсами дает возможность привлекать наиболее квалифицированные кадры и оптимально использовать их, получать максимальную эффективность от имеющихся работников. Следовательно, крайне важно обеспечить достойный уровень оплаты труда, различные виды страхования сотрудников, создание необходимой социальной инфраструктуры и т. д.

И в этих вопросах социальная ответственность фирмы служит привлечению и удержанию на предприятии ключевых человеческих ресурсов.

Способы несения социальной ответственности

1) Социальная ответственность как инструмент предпринимательской деятельности, т. е. ответственность помещается среди основных функций бизнеса и включает в себя следующие элементы:

- уплата налогов своевременно и в крупных суммах;
- создание рабочих мест;
- производство продукции и оказание услуг – как удовлетворение потребностей;
- оплата труда, осуществляется вовремя и без задержек, в соответствии с социальными стандартами региона;
- адаптация молодых специалистов и развитие человеческого ресурса – обучение, квартиры, детские сады для детей работников, поликлиники для семей работников (например, до сих пор существует и процветает МедСанЧасть Балтийского завода);
- экологический минимум – соблюдение законодательства по охране природных ресурсов;
- научные и инженерные разработки отраслевого характера («D&R – развитие и исследования»), в советские времена – НИОКР на предприятии.

2) Социальная ответственность среди вспомогательных функций бизнеса позволяет решать вопросы дополнительной мотивации сотрудников и помогает в совершенствовании бизнеса, его ресурсов, деятельности и результатов. В числе таких «методов» социальной ответственности можно назвать, например:

- дополнительное пенсионное обеспечение – как часть компенсационной политики в управлении человеческими ресурсами фирмы;
- спорт для работников и их детей как способ сокращать расходы по болезни;
- создание, развитие, поддержание инфраструктуры для удобства фирмы – дороги, коммуникации, канализация и проч. Доступ для местных жителей к общественным благам как дополнительный эффект от собственной деятельности фирмы;
- управление временем работников – организация досуга, детские сады, школы и ясли при предприятии, корпоративные праздники, выезд в отпуск (фирма оптовой торговли «Биг+» организует совместные 1–2 недельные новогодние каникулы на Сейшельских островах) и т. п.

3) Социальная ответственность вне функций бизнеса носит, как правило, рекламный характер и подразумевает широчайшее разнообразие продвижения

фирмы через спонсорство, меценатство, финансовую и информационную поддержку, например:

- финансирование проведения мировых и региональных спортивных состязаний Газпромом;
- строительство футбольных площадок для местных жителей в Нигерии РУСАЛом;
- спонсорство выставок;
- приобретение в дар президентскому дворцу в Стрельне коллекции Ростроповича;
- публикацию альбомов, выпуск фильмов и т. п.;
- выделение фондов для проведения религиозных мероприятий и построек и т.п.

Наконец, необходимо упомянуть концепцию устойчивого развития. Устойчивое развитие требует стабильного снабжения фирмы ресурсами. Для обеспечения поступления ресурсов социальная ответственность является одним из ключевых инструментов.

Таким образом, социальная ответственность сегодня представляет собой важный предмет исследования как для практиков управления на предприятиях, так и для социологов.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

В этом разделе представлена работа доктора филологических наук, профессора, декана факультета Ереванского государственного университета.

Mkrtichyan A. Dean of Department of Sociology Yerevan State University, Armenia

Статья полностью публикуется на английском языке. Краткое резюме представлено на русском языке.

РЕЗЮМЕ

В статье А. Мкртчяна «Профессиональная оценка в контексте армянского общества» рассматриваются вопросы образования и профессиональной оценки престижных профессий в современных условиях.

На основе анализа данных эмпирических исследований автор выражает субъективное мнение жителей города Еревана относительно корреляции между доходами и уровнями престижа 54 отобранных профессий. Автор аргументирует свое мнение по вышеуказанной проблематике конкретными данными, таблицами и диаграммами. Определены также факторы, затрагивающие изменения доходов в социальном статусе домашних хозяйств. В статье определены соответствующие стратегии образования и политики, определяющие выбор занятия в современном армянском обществе.

В заключении автор отмечает, что современное общество в городе Ереване, несмотря на его стратификацию, разделяет представления относительно профессионального престижа профессий, гарантирующих высокий уровень дохода. Анализ результатов исследований показывает, что есть профессии, для которых престиж и восприятие уровня дохода различны.

В итоге, по мнению автора, политика образования должна стремиться способствовать модернизации общества.

OCCUPATIONAL RATING IN THE CONTEXT OF MODERNIZATION OF ARMENIAN SOCIETY

Artur Mkrtichyan

Contents

1. Scope and methodology of the survey
2. Occupational rating. Relationship between prestige and income level
3. Education and occupational rating
4. Interest towards the future profession as the key factor
5. Conclusion

1. Scope and methodology of the survey

Occupation is one of the key determinants of social stratification. Occupational stratification is universal, as the occupation often becomes a means of transition from one social class to another. This is especially true for the youth, for whom professional education and occupation may open a way up the social ladder, since the social stance is determined by the occupational field where one belongs by virtue of his/her profession, and the level of prestige this occupation enjoys.

There are different ways to measure occupational prestige. For example, it could be determined against the following six criteria: income level, confidence towards the future, career opportunities, working conditions, physical requirements and stress levels. Our survey looks at the relationship between the income level and prestige as seen by the residents of Yerevan. The survey covered 604 respondents above 15 years of age. Results of 2001 census informed sampling by gender (44.2% men and 55.8% women), six age group and education levels (33.4% higher education, 21.9% secondary professional and 44.7% all others). The number of the respondents was determined using the following formula:

$$n = \frac{Nt^2s^2}{N\Delta^2 + t^2s^2}, \text{ where } n \text{ is the sample frame and } N \text{ is the universe } (N= 858106),$$

s^2 – dispersion of surveyed feature ($s^2= 0,2$),

$1-\alpha = 0,90$ $t= 1,65$

$\Delta = 0,03$ (representativeness error margin of 3%)

as a result, $n = 604$.

The data series were processed using quantitative statistical methods, with SPSS software.

2. Occupational rating. Relationship between prestige and income level

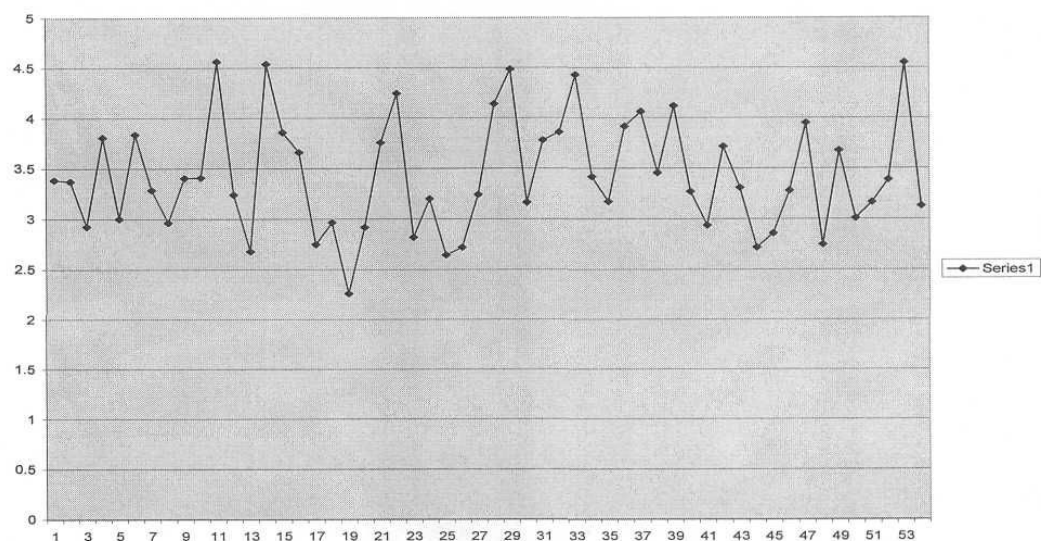
Subjective opinions expressed by residents of Yerevan in relation to the correlation between the income and prestige levels of 54 selected professions were used to construct the following occupational rating which demonstrates that well paid intellectual work enjoys highest prestige (see Table 1.).

Table 1

Occupational rating

Rating	Occupation	Prestige (%)	Income level (%)	Rating	Occupation	Prestige (%)	Income level (%)
1.	Lawyer	4.49	4.54	28.	Sociologist	3.53	3.25
2.	Doctor	4.50	4.43	29.	Athlete	3.58	3.17
3.	Banking sector professional	4.36	4.56	30.	Art critic	3.74	2.94
4.	Programmer	4.38	4.49	31.	Nurse	3.36	3.27
5.	Economist	4.34	4.25	32.	Teacher	3.68	2.92
6.	Customs official	3.79	4.55	33.	Worker	3.31	3.28
7.	Diplomat	4.13	4.12	34.	Policeman	2.92	3.66
8.	Accountant	4.02	4.14	35.	Mathematician	3.58	2.97
9.	Translator	4.02	4.07	36.	Hairdresser	3.12	3.41
10.	Pilot	4.05	3.95	37.	Veterinary doctor	3.35	3.13
11.	University professor	4.07	3.92	38.	Social worker	3.28	3.17
12.	Architect	4.05	3.78	39.	Historian	3.54	2.82
13.	Designer	3.89	3.86	40.	Physicist	3.50	2.86
14.	Political scientist	3.81	3.84	41.	Secretary, clerk	3.10	3.24
15.	Singer	3.63	3.72	42.	Artist	3.56	2.75
16.	Farmer	3.59	3.76	43.	Biologist	3.46	2.75
17.	Broker	3.48	3.86	44.	Baker	3.18	3.01
18.	Jeweler	3.51	3.81	45.	Tailor	3.11	3.00
19.	Psychologist	3.80	3.42	46.	Chemist	3.36	2.72
20.	Military officer	3.52	3.68	47.	Geologist	3.16	2.72
21.	Actor	3.82	3.16	48.	Salesman	2.84	2.96
22.	Pharmacologist	3.54	3.41	49.	Driver	2.84	2.93
23.	Journalist	3.57	3.37	50.	Turner	2.85	2.68
24.	Builder	3.54	3.39	51.	Welder	2.83	2.64
25.	Musician	3.62	3.29	52.	Thief	1.79	3.31
26.	Engineer	3.60	3.20	53.	Prostitute	1.49	3.46
27.	PR professional	3.41	3.39	54.	Handyman	2.54	2.26

In terms of occupational prestige, occupations may be divided into three groups with their respective subgroups, i.e. occupations with high, average and low prestige. The first group includes occupations of *doctor, lawyer, programmer, banker, economist, diplomat, university lecturer, pilot, architect, accountant and translator*.



The respondents believe that these occupations are prestigious since they are well

paid. Low prestige occupations include manual labor occupations (welder, driver, salesman, turner, policeman, etc.), as well as those of geologist, social worker, veterinary doctor and chemist, which are not lucrative. According to Goldhorpe Class Schema, in post-industrial societies occupations requiring intellectual labor enjoy higher prestige compared to manual labor ones, since they are more lucrative and imply certain administrative power. According to Goldhorpe, ranking occupations by level of income will automatically produce their occupational rating. Under such approach our rating will look as follows:

Chart 1. *Rating scale*

1. Builder	17. Handyman	35. Translator
2. Journalist	18. Teacher	36. Prostitute
3. Driver	19. Farmer	37. Diplomat
4. Jeweler	20. Economist	38. Nurse
5. Tailor	21. Historian	39. Art critic
6. Political scientist	22. Engineer	40. Singer
7. Musician	23. Welder	41. Thief
8. Salesman	24. Chemist	42. Geologist
9. Hairdresser	25. Sociologist	43. Physicist
10. Chemist	26. Accountant	44. Craftsman
10. Banking sector employee	27. Programmer	45. Pilot
11. Secretary, clerk	28. Actor	46. Biologist
12. Turner	29. Architect	47. Military officer
13. Lawyer	30. Designer	48. Baker
15. Broker	31. Doctor	49. Social worker
14. Policeman	32. Psychologist	50. PR professional
15. Artist	33. Athlete	51. Customs official
16. Mathematician	34. University professor	52. Veterinary doctor

The general rating scale (*see Table 1*), however, demonstrates that in the opinion of Yerevan residents, not all well-paid occupations are prestigious and not all prestigious occupations are well paid. Below is a list of occupations where the levels of prestige and income are considerably different (*see Table 2*).

Table 2

Occupations with discrepant levels of prestige and income

<i>No</i>	<i>Occupation</i>	<i>Income rating</i>	<i>Prestige rating</i>
1	Teacher	45	18
2	Art critic	43	17
3	Actor	37	13
4	Artist	48	26
5	Historian	47	29
6	Mathematician	41	24
7	Biologist	49	35
---	-----	-----	-----
1	Prostitute	21	54
2	Policeman	20	47
3	Thief	28	53
4	Broker	13	34
5	Hairdresser	24	44
6	Jeweler	15	32
7	Customs official	2	16

Yerevan residents believe that the first seven occupations offer extremely low income level against average prestige. The next seven occupations, on the contrary, are not considered prestigious (with the exception of customs officials who enjoy an average level of prestige), but have much higher ratings in terms of the income level (a considerable number of respondents believe that customs officials have the most lucrative occupation).

The occupational rating is based on such criteria as level of income and authority and privileges which are considered important by representatives of all social classes regardless of cultural differences. The occupations that give authority imply a higher income level and are therefore ranked higher. These are the conclusions drawn by Treiman from comparing findings of research he undertook in sixty countries. Treiman believes that occupational prestige and income levels are interrelated since occupations are rated depending on the income level they offer. In his view, the similarity of occupational ratings across modern societies is informed by domination of western values. Therefore, any significant country differences in occupational ratings mean that some societies are not modern.

In this sense, the Armenian society, on the one hand, demonstrates features characteristic of traditional societies (*see Table 2*) and, on the other hand, is approaching modern societies as we tend to assign higher rating to occupations that pay well, (*see Table 1*). The correlation between the occupational prestige and the income level as seen by the respondents of this survey (*see Chart 2*) confirms this statement.

According to the chart, the correlation between the occupational prestige and income level is not great ($r = 0,61$), but is not too far from threshold values for Treiman's index of modern societies ($r > 0,75$).

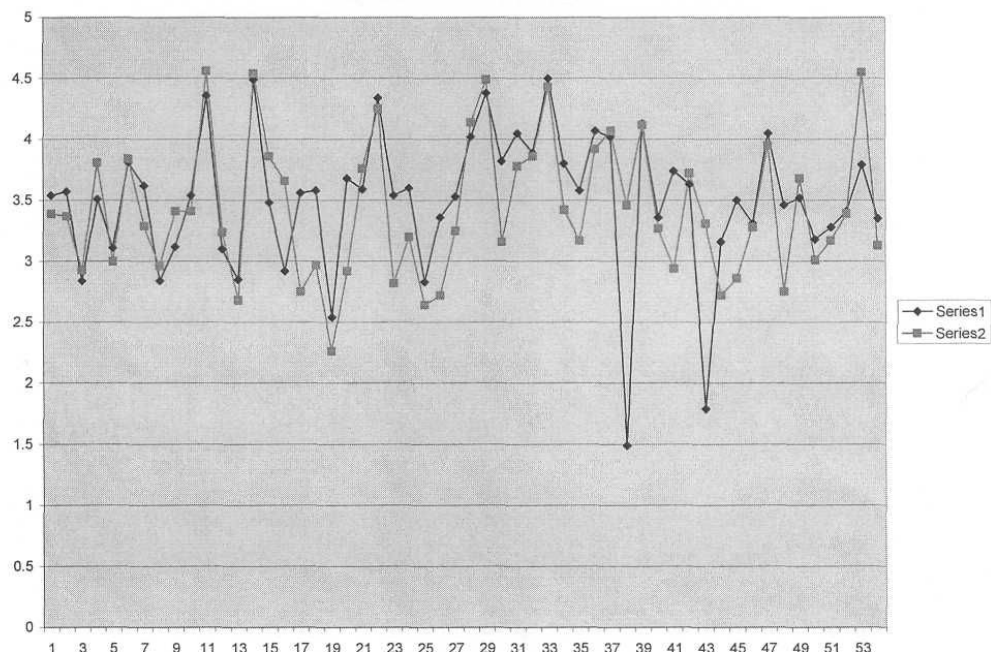


Chart 2. Correlation between occupational prestige and income level

3. Education and occupational rating

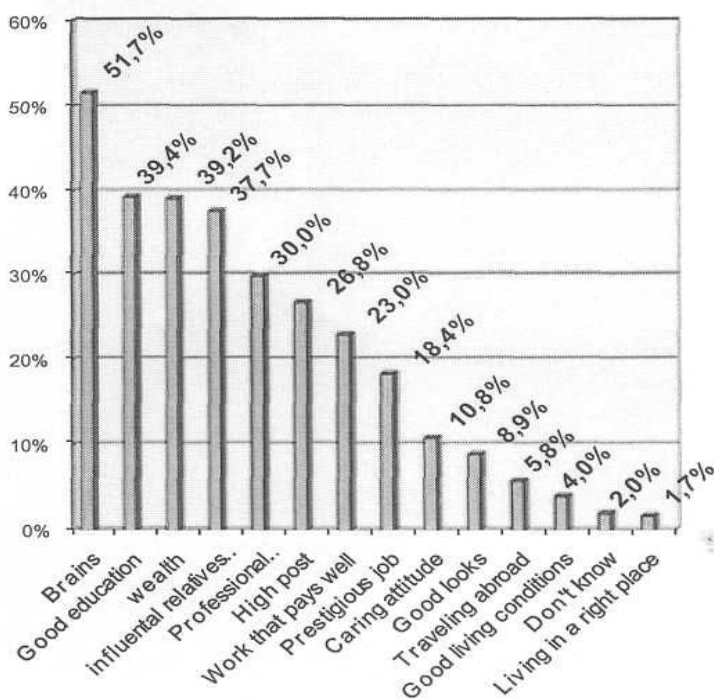
The occupation is an important element linking education and income, but in our society the high education level does not yet guarantee high income. This is confirmed

by the occupational rating table where occupations requiring high education level and certain fundamental competencies like engineer, mathematician, physicist, biologist and chemist, rank fairly low in terms of income (34, 41, 46, 49, and 50 respectively), and lag behind the occupations of the nurse and secretary and even professions that do not require any higher education (e.g. hairdresser).

This explains the decrease in the number of applicants to the respective university departments. In choosing an occupation, people first of all consider the anticipated level of income (30%), and only then the occupational prestige (17.1%). Interestingly, responses provided by men and women were considerably different. In view of the traditional distribution of breadwinner roles, men tend to pay more attention to the income level (37,1%) than women (24,3%).

The respondents assign more importance to holding a high post (26.8%) and having a high income (23%), than to higher occupational prestige (18.4%). Therefore, the occupations of an artist, historian, teacher, art critic and actor rank low in terms of the income level (48, 47, 45, 43 and 37 positions respectively). When ranking the income level, 54.5% of respondents working in the culture sector stated that their income level is hardly enough to make the both ends meet. This is against 32.5% of the total number of respondents who provided a similar response.

The Armenian society shows some modernisation trends which are manifested in responses provided by 39.4% of the respondents who believe that good education is a prerequisite for enjoying high prestige. According to Chart 3, the most important factors include the level of intellect (51,7%), wealth (39,2%) and influential relatives and friends (37,7%). Men's and women's responses are somewhat different. Women assign relatively more importance to good education (43,9%), while men believe that it is the wealth (42,7%) and influential relatives and friends (45,3%) that matter.



Interestingly, young respondents (15-20 and 21-29 years of age) believe that good education (42% and 43,4% respectively), and brains (56,8% and 56,6%) are important.

Respondents under 20 years of age tend to attach less, compared to other age groups, importance to wealth (28,4%). It may be concluded that there is a demand for good education in Armenia. At the same time, value of education varies considerably across occupational groups of respondents. Education is mentioned as a prerequisite for holding a high status in the society by representatives of the science (75%), law enforcement (71,4%), finance (57,9%), service (55,6%) and education (48,7%) sectors, students (46,5%) and housewives (46,5%). Less importance is attached to education among workers (27,6%), unemployed (29,9%), craftsmen and tradesmen (29,4%). While such responses from these groups are understandable, the fact that only 15,8% of surveyed entrepreneurs and 27,3% of public and civil servants believe that education is important causes great concern since it indicates that these important employment sector are lagging considerably behind in terms of modernisation, do not function based on modern criteria and hence do not require any in-depth knowledge and good education.

This is corroborated by the findings of the survey, according to which only 52,6% of responding entrepreneurs had higher education, while there are people with secondary education among public servants. Since higher education is supposed to provide human resources for these sectors, it is obvious why university graduates cannot find a job in public administration and business sectors.

The number of people with secondary education is also surprisingly high among respondents working in information and law enforcement (44,4% and 28,6%) respectively. At the same time, there are quite a few people with university education among industry workers and traders (19,1%). Difficulties with finding a matching job with an adequate salary level make people change their profession or become an unemployed. Household members of 22,4% of the respondents include those who changed their profession in the last 10 years. For 32,6% of such people the main reason was low salary paid in their former occupations. 28,1% mentioned that the system they used to work in no longer existed, 20% stated lack of career opportunities and 18,5% mentioned change of interests.

Change of occupation does not always result in improved social status of the household. During the last 5 years, this improvement happened only for 24% of the respondents' households (or with 35% of the households where someone changed their occupation). In 61,4% of the cases, the social status of the family remained the same, and 14,6% of the households reported worsening of their social status.

Only 4,5% of the respondents consider that high education level would help raise their social status (*see Chart 4.*), while 33,7% of them believe that it is a good job that matters⁴. It turns out that in our society a good job does not require good education which, of course, indicates a low level of modernisation.

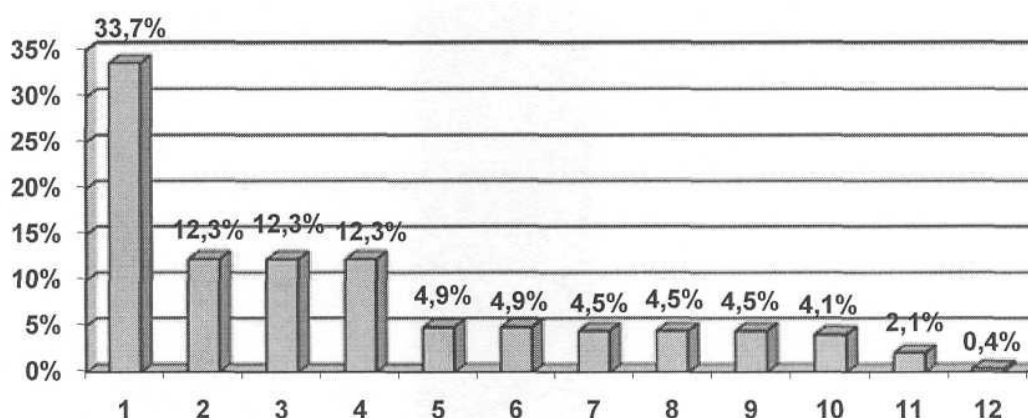


Chart 4. Factors affecting the change in the social status of households

1	good job	7	loss of savings
2	a job outside Armenia	8	high level of education
3	losing a job	9	loss of one of family working members
4	low income	10	entrepreneurship
5	social environment	11	don't know
6	depreciation of professional skills	12	inheritance

In a modern society, appropriate professional education may help reach highest levels of the social hierarchy. 59.8% of the respondents mention the lawyer's occupation as the best one for making it to the top of the social ladder. Other such occupations are, in order of importance, those of a doctor (48,7%), economist (41,2%), programmer (22,4%), banking sector employee (12,9%), business manager (12,1%). Women rank the doctor's profession fairly high, while men give preference to the programmer's occupation.

According to 2004 data of Russia's Public Opinion Research Centre, Russia's population holds similar opinions about professional education⁵. Findings of a survey conducted between 2-4 April 2004 in all regions of the Ukraine by Razumovski Centre indicate that the population of the Ukraine assigns very similar occupational prestige ratings (lawyer, doctor, economist, bank sector employee, businessman, accountant, programmer, etc.).

Post-Soviet societies facing similar modernisation challenges demonstrate similar attitudes towards occupational prestige which confirms Treiman's idea that occupational prestige ratings are consistent across similar societies. But are they also consistent across all social groups?

The answer is yes, since according to the analysis of the present survey's findings, there are no considerable differences in responses provided by representatives of households with different income levels. The top five occupations are almost the same across all social groups. It is interesting to compare ratings assigned by the members of the group who, according to their own estimates, hardly make two ends meet, with those assigned by respondents who believe that their financial position allows them to engage in charity. Such comparison demonstrates that the discrepancy between ratings of the lawyer's occupation as the most prestigious one is below 0.2%. The same is true for the rating assigned by representatives of these different social groups to other occupations.

4. Interest as a key factor for choosing an occupation

For the purposes of formulation and implementation of appropriate education strategies and policies, it is important to know the factors determining the choice of occupation. Chart 5 demonstrates the correlation between the key factors affecting this choice.

According to the chart, for a relative majority of the respondents (34,9%), the key factors include the prestige and interest towards the job (40,7% of female and 27.7% of male respondents hold this opinion), and only 16,4% consider accessibility as a key factor that affects their choice. Accessibility is much more important for respondents from 40-49 age group which may be explained by the fact that most of the people of this age have student children and cover their education costs. Young respondents of 15 - 20 years of age believe that the most important factors are spiritual satisfaction and interest. Since the majority of students are in this age group and only 7% of the students assessed their financial situation as very poor (39,5% mentioned that their families even manage to

make savings, while another 2.4% consider their households even better off), it is clear why the representatives of this group follow their preferences in choosing a future occupation.

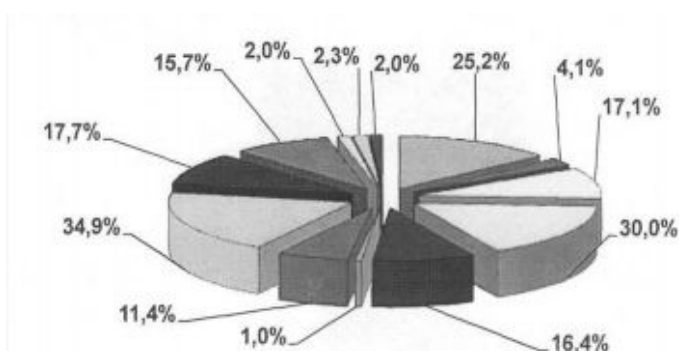


Chart 5. Factors affecting the choice of profession

- | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Parents' opinion | <input type="checkbox"/> | Influence of friends and relatives |
| <input type="checkbox"/> | Prestige of the profession | <input type="checkbox"/> | Anticipated level of income |
| <input type="checkbox"/> | Accessability | <input type="checkbox"/> | Potential power |
| <input type="checkbox"/> | Self-fulfillment | <input type="checkbox"/> | Spiritual satisfaction |
| <input type="checkbox"/> | Personal characteristics required for the occupation | <input type="checkbox"/> | Chance |
| <input type="checkbox"/> | Opportunity to make friends | <input type="checkbox"/> | Other |
| <input type="checkbox"/> | Don't know | | |

5. Conclusion

The society in Yerevan, in spite of its stratification, shares views on occupational prestige of professions that guarantee high income level. Although analysis of the survey findings showed that there are professions for which prestige and income level perceptions are quite different, there is still a strong correlation between these two parameters which is not too far from indicators registered in western modern societies. This means that modernisation process is underway. The education policy should aim to contribute to the society's modernisation with modern and effective tools and methods.

*Dean of Department of Sociology Yerevan State University, Armenia

ИНСТИТУТ СЕМЬИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Бахсян А. Ж.

История семьи в России, как впрочем, и в других странах мира, связана с социальными, экономическими и политическими процессами модернизации обществ. Урбанизация и индустриализация влияли не только на социально-экономические аспекты индивидуальной, семейной и общественной жизни, но и на характер и способ ведения домохозяйств, межпоколенные отношения и связи, демографическое поведение, структуру и размер семей, способствовали становлению малых и нуклеарных форм семьи, состоящих из родителей и несовершеннолетних детей. Собственно, преобладание тех или иных форм семьи

служит одним из показателей уровня модернизации.

Вместе с тем, исторический опыт показывает, что семья должна служить посредником между индивидом и родом, воспитывать молодое поколение в духе традиций рода. Как таковая «каждая современная семья подготавливает общество будущего», но в то же время как ячейка существующего общества она же «продлевает жизнь настоящего общества» [1, стр.183]. Именно в семье люди приобретают опыт исторической преемственности и учатся передавать от поколения к поколению собственность и накопленные знания. Преемственность же поколений - это важнейшее «условие цивилизации», обеспечивающее верность традициям, и тем самым порядок и гармонию.

Семья как социально-экономическая ниша обеспечивает решение проблем, связанных с индивидуальной безопасностью и эмоциональной поддержкой, защитой прав каждого человека, обеспечивает физическую, психологическую, духовную основу жизнедеятельности всех ее членов, является межпоколенческой системой наследования социокультурных конструкторов и родительских аттитюдов.

Семья, будучи одним из важнейших элементов социальной структуры в современной отечественной социологии рассматривается как основанное на браке или кровном родстве объединение людей, связанных общностью быт и взаимной ответственностью [2, стр.394]. Семейные отношения – это отношения между супругами, родителями и детьми, другими родственниками, а семья представляется единством супружества, родительства и родства [3, стр.44]. К этому необходимо, на наш взгляд, добавить, что семья может включать в себя отношения, основанные не только на браке и родстве, но и на усыновлении (удочерении). Хотя юридически последнее приравнивается к кровному родству фактически таковым не является. Поэтому, с позиций межпоколенческого взаимодействия, кровное родство или усыновление (удочерение) может иметь принципиальное значение при изучении и в работе с семьей.

Существенная трансформация российского общества, произошедшая последнее десятилетие XX века, не могла не сказаться на состоянии такс первичного социального института, как семья. Изменения очевидны во всех сферах семейной жизни. Меняются основы экономического функционирования семьи, возможности деятельности и самовыражения, межпоколенные связи взаимоотношения членов семьи, ценностные ориентации и жизненные приоритеты matrimониальные и прокреационные установки и поведение. Данные процессы приводят к переносу «центра тяжести» в системе взаимодействий «социум – семья – индивид» с общества на индивида. Отсюда следуют изменения в массовом сознании и поведении, когда на первый план выходит удовлетворение индивидуально-личностных потребностей отдельных представителей семейной общности в обход решения семейных задач.

Следует отметить, что изменение института семьи в России происходит под воздействием ряда факторов, отличающихся от аналогичных процессов в странах Запада по происхождению, длительности и силе воздействия.

Часть факторов имеет долгосрочное действие. Они унаследованы из минувших десятилетий и продолжают проявляться в общественном менталитете, установках, потребностях до сих пор. Это крайне специфические факторы, характерные для посткоммунистических стран, вступивших в рыночную экономику и усваивающих либеральные, демократические общественные

принципы. В первую очередь речь идет о социальных потерях (депривации), когда на часть общества решающим образом влияют перемены, обусловленные переходом к рыночной экономике. Важнейшими из этих факторов являются потери гарантий занятости и минимальной зарплаты, а также распад централизованной системы обеспечения жильем.

Следующая группа - новые факторы, действие которых проявилось лишь в последнее время. Они несут в себе напряжение, вызванное столкновением утверждающихся условий рыночной экономики и распадающимся централизованным управлением. Под влиянием этих факторов более пассивный сегмент общества вынужден адаптироваться к новым условиям и отношениям на рынке труда и жилья, в то время как более активный сегмент получает возможность проявить подавленные ранее возможности самореализации за пределами семьи (например, ориентации на профессиональную карьеру, удовлетворение культурных, рекреационных потребностей и т. п.).

Третья группа факторов отличается краткосрочностью действия. Они предопределяют колебания демографических тенденций или служат толчком для более фундаментальных и долгосрочных изменений семьи. Это факторы, связанные с экономическими потерями в начальном периоде общественных перемен и вызвавшие сильное падение уровня жизни семьи в период глубокого экономического кризиса в начале минувшего десятилетия.

В периоды экономических кризисов количество браков и рождений обычно снижается. Согласно экономической теории рационального прокреационного поведения, следствием экономических трудностей и нестабильности является снижение рождаемости для минимизации возможных дополнительных расходов на детей, их обучение и т. п. [4, стр.4]. Кроме того, в периоды экономической нестабильности люди избегают дополнительной ответственности и обязательств, по крайней мере, постоянных и долгосрочных.

В целом, анализ социально-демографических факторов и процессов в стране позволяет выявить наиболее важные, в данном контексте, тенденций трансформации современной российской семьи:

- Распространение малодетной семьи, отсрочка рождения первого ребенка. Например, в Санкт-Петербурге, доля однодетных семей достигает 31% от общего числа семей, с двумя детьми – 21,4%, а многодетные семьи – 5,3%. Средний возраст матери при рождении первенца повысился и составляет по России 26,2 вместо 25,5 лет. Среди российских женщин, уже имеющих детей, вероятность появления очередного ребенка довольно низка. Так, только 50% женщин, из числа уже имеющих одного ребенка, собираются рожать второго ребенка. Из числа двухдетных матерей могут решиться обзавестись третьим ребенком не более 8–10% [5]. Растет число тех, кто осознанно выбирает «бездетный» образ жизни. Наблюдается массовый сдвиг от семей, «сосредоточенных на детях», к семьям, «сосредоточенным на взрослых».

- Увеличение внебрачной рождаемости и разводимости, сохранение значительного числа неполных семей. Так, согласно Всероссийской переписи населения, число брачных пар сократилось со времени предыдущей переписи 1989 г. на два миллиона – с 36 до 34 млн., 10% из них состоят в незарегистрированном браке. По сравнению с 1990 г., число браков сократилось в 2002 г. на 31,8%, а число разводов – выросло на 17,5%. В 2003 году на 1000

населения было зарегистрировано 8,0 браков и 6,8 разводов. Сегодня в России 5,2 млн. неполных семей, из них 98% составляют семьи, состоящие из матери и одного ребенка [6].

- *Низкий уровень экономического положения семьи, расширение модели бедности, когда на фоне социальной бедности с традиционными категориями населения* (многодетными семьями, неполными семьями с детьми, семьями с высокой нагрузкой иждивенцев, молодежью, не способной найти работу после окончания учебного заведения, безработными, работниками старших возрастов, одинокими пенсионерами и инвалидами), увеличивается количество семей работников бюджетных отраслей (врачей, учителей, работников сферы культуры и искусства и др.). Поэтому у населения формируется достаточно неутешительная поведенческая установка на ближайшие годы. Более половины женщин не планируют появление детей. Однако 67% из них согласны пересмотреть свою позицию, если произойдут положительные изменения в социально-экономических условиях, влияющих на их жизнь. На первом месте среди важнейших условий – «уверенность в завтрашнем дне» (35%), на втором – хорошие заработки, позволяющие достойно содержать и воспитывать ребенка (32%), на третьем – жилищные условия (17%) [6, стр.48].

- *Утрата населением некогда прочной опоры на государство, выполнявшее по отношению к своим гражданам* (в т. ч. к семье) четкие патерналистские функции (включая социальный контроль) и постепенное осознание каждой российской семьей собственной ответственности за свое существование и развитие с вытекающими отсюда проблемами периода становления в плане социальной защищенности, пенсионного обеспечения и др.

- *Рост доли семей пенсионеров и пенсионеров с иждивенцами*, что неизбежно в условиях общего старения населения и распространения незанятости трудоспособного населения. Падение численности экономически активного населения с 1989 по 2002 гг. составило 15,3 млн чел, или 20%. Средний возраст жителей страны увеличился на 3 года и составил 37,7 лет 7 млн домохозяйств представляют собой одного человека, и это пенсионеры старше 70 лет [7].

- *Разрушение сложившейся в советский период системы морально-нравственных ценностей населения*. Супружеские отношения перестали быть выражением жертвенной любви и духовного единства, утратилось представление о необходимости пожизненной верности супругов и нерасторжимости брака, супружество, воспитание детей стали восприниматься как тяжелое и нежелательное бремя;

- *Повреждение устоев семьи*. Происходит разрушение иерархии семейных взаимоотношений, утрата традиционного уклада семейной жизни, нарушение родовых и семейных связей между поколениями, вытеснение традиционных отношений послушания, почитания, уважения старших и замена их активным противостоянием авторитету взрослых, игнорирование мнения родителей и педагогов.

- *Формирование новой системы распределения «совокупного труда» семьи, изменения положения женщины в семье и обществе*. Отмечается усиление рассогласования между формированием карьеры и реализацией репродуктивной функции среди женщин.

- *Трансформация ценностных ориентаций мужского населения,*

ответственного по своей природе за создание семьи (отход от традиционной модели брачности и допустимость незарегистрированных сожительства (гражданских браков), социальной приемлемости однополых браков и др.). Если в середине 90-х годов XX века такие союзы еще были краткосрочными, и довольно часто, особенно когда ожидалось появление ребенка, на их основе заключались браки, то в настоящее время активно идет распространение когабитации, как прелюдии к браку, что соответствует этапу трансформации семьи, который несколько десятилетий назад был характерен для более развитых стран Северной и Западной Европы.

- Увеличение частоты и вариативности социально-психологических протестов против сложившейся социально-экономической ситуации посредством приобщения к различным видам асоциального и антисоциального поведения (алкоголизм, наркомания, уход из дома, бродяжничество, попрошайничество, многообразные виды и формы молодежных протестов и т. п.).

- Изменение стереотипов поведения населения, попавшего за черту застойной бедности (переход к режиму максимальной экономии, заменяющему установку на предпринятое попыток вырваться из нее, и, следовательно, ухудшение качества и уровня жизни через изменение структуры и калорийности питания; безальтернативное принятие плохих жилищных условий; многократное снижение стандартов потребления непродовольственных товаров и услуг, включая образование, здравоохранение, культуру и искусство). Новая программа о «материнском капитале» является лишь одним из направлений изменения структуры семьи и усиления межпоколенных связей.

- Ослабление воспитательной функции семьи в формировании позитивных морально-нравственных, социально-психологических установок и ориентиров молодого поколения, распространение физического, сексуального, психологического насилия в семьях. В настоящее время более 4 млн детей не посещают школы; 70% подростков, употребляющих наркотики, проживают в неблагополучных семьях; более 50 тыс. детей ежегодно убегают из своей семьи, а 2 тыс. детей заканчивают жизнь самоубийством. Среди всех неспецифических семейных функций усиливается лишь одна – психотерапевтическая, релаксационная, эмоциональная, позволяющая индивиду снять стресс, освободиться от того перенапряжения нравственных и физических сил, которое является следствием интенсификации общественного труда [8, стр.69–70].

Таким образом, приспособившись к ухудшившимся жизненным условиям и перейдя на режим экономии материальных и духовных ресурсов, семья не только была вынуждена до минимума свернуть свою структуру, но и сократить немалую часть своих социальных функций. Причем в этих кардинальных общественных переменах произошла адаптация не столько семейной группы, сколько отдельной личности, которая разделила свое Я на семейное и внесемейное, выбрав для себя ту модель брачности и родительства, которая удобнее и комфортнее в изменившихся социальных условиях.

Следствием кризиса семьи являются многочисленные проблемы детства: чрезвычайно велик процент детей с отклонениями от нормы в состоянии здоровья, эмоционально-волевого развития и поведения, большая часть проблем спровоцирована нарушением внутрисемейных родительских и детско-родительских отношений; нарушены процессы формирования нравственной

сферы: у маленьких детей дает существенные сбои усвоение системы нравственных эталонов, дети школьного возраста не владеют навыками согласования своего поведения с определенной системой нравственных правил и ориентиров, в молодежной среде царит культ жестокой силы, безграничного господства материальных ценностей над духовными. Духовно-нравственная незрелость, отсутствие четких представлений о пороке и добродетели толкают подростков на путь алкоголизма, наркомании, проституции, криминала. У подрастающего поколения российских детей не сформировано чувство ответственности перед семьей, обществом, нацией, государством; в силу духовной и психологической пустоты семейных отношений дети и подростки тяготеют к пребыванию в родительском доме, заменяя семью «тусовкой» в компаниях сверстников.

Под воздействием социально-экономических трансформаций общества и растущей мобильности населения связи между поколениями внутри семьи, а также между братьями и сестрами становятся все более слабыми и неглубокими. В этих условиях уменьшаются возможности, а временами и желание среднего поколения оказывать помощь старым родителям.

В пожилом возрасте круг социальных связей человека сужается до отношений с семьей, главным образом с супругой, детьми и внуками и, возможно, также с братьями и сестрами, и отношения эти оказывают огромное воздействие на качество жизни и ее оценку. Возможность принимать участие в жизни семьи, хотя бы регулярно встречаться с ней, оказывать взаимную помощь и разного рода услуги вызывают у старого отца или матери не только естественное удовлетворение от проявления своей сердечности, но и чувство безопасности и признания своей роли в семье и обществе.

Семья играет на поздних этапах жизни индивида исключительную роль. Она представляет собой ближайшее социальное окружение пожилого человека, способное оказывать и позитивное и негативное влияние на его адаптацию к изменившимся после выхода на пенсию условиям жизни, на усвоение им новой социальной роли. В большинстве случаев «возврат» в нее не сопровождается негативными моментами, а имеющее место усиление внутрисемейной деятельности, как правило, соответствует ориентациям, установкам и ожиданиям пожилого человека. В тоже время довольно значительная часть пенсионеров сталкиваются с трудностями в адаптации к новым семейным ролям и возрастанию объема некоторых своих функций.

Несомненно, что в хозяйственно-бытовой взаимопомощи участие старшего поколения большее, причем это относится как к работающим, так и к прекратившим трудовую деятельность. Можно также отметить, что наиболее сильным фактором, связывающим старшее и среднее поколения, являются внуки. Желание принести именно им максимальную пользу нередко заставляет пенсионеров идти на известный компромисс, жертвуя другими потребностями и беря на себя излишние обязанности по дому. Многие пенсионеры сталкиваются с непониманием со стороны среднего поколения, считающего, что семья должна составлять чуть ли не единственный объект интересов пожилого человека, и воспринимающего вклад последнего, как нечто само собой разумеющееся.

В этих условиях, ключевыми задачами действий по укреплению института семьи становятся меры по осуществлению государственной политики в области

занятости населения, создание условий для повышения жизненного уровня граждан, оптимального физического, психологического, духовного и социального развития и становления детей, оказание адресной помощи многодетным, неполным и кризисным семьям с несовершеннолетними детьми, реализация целей демографической политики, укрепление нравственных и социальных основ семьи, усиление ценностных ориентации пожилого, родительского и молодого поколений.

Литература

1. Comte A. Systeme de politique positive. Vol. 2. P. 1852.
2. Медков В. М., Антонов А. И. Семья // Социологическая энциклопедия. В 2 т. Т. 2. М., 2003.
3. Антонов А. И., Сорокин С. А. Судьба семьи в России XXI века. М., 2000.
4. Bongaarts J., Watkins S. Social Interactions and Contemporary Fertility Transition // Population and Development Review. 1996. Vol. 22. No.4. Репродуктивное здоровье российских женщин. Итоговый отчет. ВЦИОМ., М., 2000.
5. Демографические аспекты воспроизводства человеческого потенциала Санкт-Петербурга. Аналитический обзор и основные положения концепции демографической политики. СПб., 2004.
6. Основные итоги всероссийской переписи населения 2002 года. М., 2003.
7. Артюхов А. В. Государственная семейная политика и ее особенности в России. // Социологические исследования. М., 2002. № 7. С. 108–110.

*Территориальное управление Республики Армения

ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ В СРЕДНИХ ШКОЛАХ В ИЗРАИЛЕ

Цирис И.

Как в государственных (светских), так и в государственно-религиозных школах обучение ведется по программам, разработанным или утвержденным Министерством образования и под его постоянным контролем. Учеба в государственно-религиозных школах дополняется соблюдением еврейских религиозных традиций, включая утренние молитвы. Согласно действующим нормативам Министерства образования (данные за 2004 г.), продолжительность учебной недели в седьмых–девятых классах, как в государственных, так и в государственно-религиозных школах составляет 111 часов; при этом если в государственных школах на изучение Библии и иудаизма отводится 14 часов, то в государственно-религиозных школах – от 24 до 26 часов. В религиозных школах системы независимого образования учебные программы существенно отличаются от программ, разработанных Министерством образования. В них в гораздо большем объеме изучаются религиозные дисциплины. В религиозных школах этого типа девочки и мальчики с первого класса обучаются отдельно.

Наряду с перечисленными, существуют школы, принадлежащие общественным организациям, которые признаны государством и получают от него финансовую поддержку, условием чего является принятие общеобразовательных установок Министерства образования и культуры, а также участие Министерства в назначении учителей и общий контроль над педагогическим процессом. Признанные государством общественные школы пользуются широкой автономией. Так, в школах Агуддат Израэль квалификация учителей должна соответствовать общегосударственным стандартам и языком обучения должен быть иврит, но все другие стороны обучения

определяются руководством этих школ. За каждым национально-религиозным меньшинством в Израиле признается право на создание школ с национальными кадрами учителей, преподавание на родном языке и включение в учебный план специальных предметов по истории и культуре данной религиозно-этнической группы. В Министерстве образования и культуры существуют отделы образования арабского населения (включая бедуинов), и образования друзов и черкесов. Выбор типа школы (государственной, государственно-религиозной или независимой религиозной) для детей, как и выбор детского сада, также является прерогативой родителей.

В школах проводятся от четырех до семи, а в старших классах – до восьми уроков в день. Учебный год в школах разделен на триместры. Для детских садов и начальных школ каникулы и праздники составляют около 15, для старших классов – около 17 недель в году (из них около двух месяцев приходится на летние каникулы). Обучение мальчиков и девочек совместное, за исключением некоторых профессиональных классов, а также арабских школ и ряда ортодоксальных учебных заведений. В школах принята десятибалльная система оценок. По окончании средней школы проводятся экзамены на аттестат зрелости.

Строительство новых зданий, бесплатное обучение, зарплата учителей требуют значительных материальных вложений, так что бюджет Министерства образования и культуры уступает лишь бюджету Министерства обороны. Суммарные затраты на образование в Израиле (24,7 млрд шекелей в 2004 году; 27,6% этой суммы было переведено местным органам власти) составляют более половины всех правительственных расходов на социальные нужды.

Образование в арабском секторе, которое к 1948 г. находилось на весьма низком уровне, развивалось даже стремительней, чем в еврейском. На сегодняшний день около 95% арабских детей соответствующих возрастов посещают учебные заведения. Процент обучающихся в старших классах в арабском секторе растет и постепенно приближается к показателю для еврейского сектора. Ученики в арабском секторе составляют 23% общего числа учащихся в системе дошкольного и школьного образования в стране (390 тыс. из 1 млн. 675 тыс. человек, данные за 2002/03 учебный год). С 1990 г. по 2003 г. численность учеников в еврейском секторе выросла на 19%, в арабском секторе – на 70%, что является результатом как более высокой рождаемости в арабском секторе, так и растущей вовлеченностью арабских детей школьного возраста (в особенности, девочек) в образовательный процесс.

Одновременно с развитием и совершенствованием системы школьного образования улучшается профессиональная подготовка учителей и условия их работы. Резко снизилось число недипломированных учителей, и уменьшилась их недельная нагрузка. Среди дипломированных учителей увеличилось число лиц с университетским образованием.

В Израиле нет единых для всех школ учебных пособий. Преподаватели и администрация школы сами решают, по каким учебникам будут вестись занятия. Стандартной формы в большинстве израильских государственных школ нет. В частных религиозных школах придерживаются единообразия в одежде: это, как правило, одноцветная рубашка и синие джинсы или юбка. Но почти каждая школа имеет свою спортивную форму, часто с изображенной на ней школьной эмблемой. Летом это шорты и футболка, зимой – тренировочный костюм. Приобретение спортивной формы обязательно и оплачивается родителями. Хотя среднее образование в Израиле бесплатное, учебники, тетради, спортивную форму,

принадлежности для уроков труда, рисования, музыки и т. п. родители приобретают сами. Кроме того, родители обязаны оплачивать экскурсии, посещение театров и кино, культурные мероприятия, различные внеклассные занятия, личную страховку ребенка и т. п.

*Учитель школы НОАМ, Иерусалим, Израиль

СОВРЕМЕННАЯ ПРОПАГАНДА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, АНАЛИЗ, МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Атанесян А. В.

Понятие пропаганды непосредственно связано с целым рядом понятий, отображающих процессы, происходящие в сфере современных массовых коммуникаций и имеющих схожие, взаимосвязанные цели. Именно поэтому необходимо определить специфику пропаганды в системе таких понятий, как «манипуляция», «промывание мозгов», «реклама», «PR», «информационная война», «внушение», «убеждение», и т. п.

Прежде всего, следует отметить, что понятие «пропаганда» зачастую используется в отрицательном значении, в качестве воздействия на аудиторию с целью обмана, злоупотребления незнанием, направления мыслей и действий слушателя на достижение целей, нежелательных для слушателя, однако, не осознаваемых им как нежелательных. Негативность воздействия пропаганды и подобное ее восприятие большинством людей связано с тем опытом, который сложился вокруг использования пропаганды недемократическими политическими режимами в 20-м веке, в частности, негативные последствия массовой пропаганды нацизма и фашизма в гитлеровской Германии. Кроме того, после развала СССР на всем пространстве посткоммунистических стран пропаганда, особенно в первые годы независимости, односторонне ассоциировалась с советской коммунистической пропагандой, изжившей себя и показавшей свою несостоятельность, ложность, манипулятивность. Соответственно, в постсоветских странах все, что как-то напоминало пропаганду, воспринималось в штыки, отрицалась необходимость создания и популяризации, легитимизации системы политических стратегий и тактик государства, что воспринималось как следствие пропаганды. В результате утеря постсоветскими обществами государственной идеологии привела к их слабости и подверженности внешним воздействиям: отрицание необходимости внутренней идеологии привело к ее замене на идеологию внешнюю, соответственно, к большей подверженности внешним угрозам безопасности.

Тем не менее, пропаганда не всегда имеет негативные последствия, не всегда изначально нацелена на достижение эффекта, нежелательного для реципиента. Так, коммерческая реклама является пропагандой товаров и услуг и служит интересам не только производителей, но и потребителей. Следовательно, очень важно определить и классифицировать пропаганду и методы ее осуществления.

В своей книге «Пропаганда и внушение» Г. С. Джоветт и В. О'Доннелл [1] обобщают целый ряд определений и классификации методов и способов, целей и средств пропаганды, к которым пришли наиболее известные западные авторы за

последние десятилетия. Несмотря на различия в определении и интерпретации понятия “пропаганда”, всех этих авторов объединяет рассмотрение пропаганды как элемента современных массовых коммуникаций, наиболее характерного именно для информационных обществ. Можно сказать, что пропаганда тем развитее и изошрённее, чем более развиты средства массовой информации и коммуникаций.

Итак, наиболее обобщающим и функциональным, на наш взгляд, является определение пропаганды, данное Алексом Кери (Alex Cary): Пропаганда – это «коммуникация, форма и содержание которой определяются одной-единственной целью – приведением целевой аудитории к принятию позиций и убеждений, заранее избранных спонсорами этих коммуникаций» [2]. Вероятно, что если цели авторов-заказчиков коммуникации и ее целевой аудитории будут различны, то навязывание подобной коммуникации посредством пропаганды будет негативным для аудитории.

Интересно отметить, что, по словам Кери, успешность бизнес-пропаганды (коммерческой рекламы) заключается в создании убеждения, будто это – не пропаганда и якобы пропаганда в демонстрации достоинств товаров и услуг отсутствует, т. к. они в пропаганде не нуждаются. Между тем, как считает Керри, именно это и является наибольшим достижением пропаганды в XX веке [3].

По мнению Бертранда Тэйти и Тима Тортона, “Пропаганда является формой политического языка и всегда вращается вокруг системы истинности, выражая логику исключаящего преподнесения. Целью пропаганды является убеждение, приобретение преимуществ и привлечение оппонента на свою сторону” [4].

Пратканис и Тернер определяют функцию пропаганды как «попытку направить реципиента на заранее определенную точку зрения путем использования простых образов и слоганов, которые войдействуют на предубеждения и эмоции... Убеждение основано на дебатах, дискуссии и тщательном рассмотрении вариантов с целью нахождения лучшего решения комплексных проблем, когда как пропаганда является результатом манипуляции элитами масс» [5].

Дж. Кумбс и Д. Ниммо считают пропаганду «основной формой публичного дискурса» [6].

Г. С. Джоветт и В. О'Доннелл считают пропаганду подкатегорией убеждения: “Пропаганда – продуманное, систематическое воздействие с целью формирования восприятий, манипулирования сознанием и направления действий для достижения ответной реакции, напрямую соответствующей намерениям пропагандиста” [7].

Интересно заметить, что согласно наиболее широкому определению пропаганды, любой процесс обучения является пропагандой, т.к. распространяет информацию, ограниченную рамками пространства и времени, а также рамками знаний, представлений, ощущений, мировосприятия и идеологической направленности источника информации, в роли которого обычно выступает человек или созданные им средства научно-обучающей деятельности (книги, статьи, теле- и радиопередачи, Интернет-источники). Один из наиболее известных авторов данной широкой трактовки пропаганды как любого процесса преподавания и обучения (education), Эллиот Андерсон (Anderson 1980), в результате контент-анализа современных школьных учебников по арифметике пришел к выводу, что большинство примеров, приводимых в учебниках связано с куплей и продажей, взвешиванием, обменом, накоплением, и т. п. Из этого автор сделал выводы о том, что даже

школьные учебники идеологичны и проводят «Идеологию капитализма», соответственно, процесс преподавания и обучения является пропагандой. Более того, автор задал этот вопрос четырем авторам проанализированных учебников по арифметике, и все четверо согласились с тем, что если обучение по их учебникам и не является идеологией капитализма, то в любом случае способствует пропаганде идеологии менеджмента (организовывания) [8].

Информационную войну нередко ассоциируют с пропагандой; более того, ее зачастую определяют как пропаганду. В обыденном сознании пропаганда и информационная война часто объединяются в единый процесс и, например, как показывает опыт опроса студентов, обучающихся на курсе политических коммуникаций и информационных технологий, их первичное ассоциативное восприятие информационной войны связано именно с пропагандой.

Тем не менее, мы считаем, что одной из основных особенностей пропаганды, в отличие от универсального процесса обучения, является воздействие на адресата помимо его воли, зачастую против воли получателя информации, в ущерб аудитории и в пользу пропагандиста и его спонсоров. Процесс обучения, в отличие от пропаганды, в основном инициируется самим обучаемым, основывается на его добровольном участии, деятельности и активности.

Информационная война и пропаганда также не идентичны, хотя пропаганда является одним из основных средств ведения информационной войны. Пропаганда скорее идентична понятию «агитации», и в нашем понимании обозначает **распространение идей**.

Пропаганда как распространение идей охватывает более широкую область человеческих взаимоотношений, нежели информационная война, которая ограничивается конфликтом. Пропаганда характерна не только для конфликта, но и, скажем, является способом преодоления конкуренции, методом популяризации идей, взглядов, вкусов, моды. В результате пропаганды могут быть достигнуты рыночные цели увеличения продаж товаров, распространение определенных видов продукции, и т. д. Пропаганда является характерным проявлением связей с общественностью (PR), пропаганда выступает в виде коммерческой рекламы, направленной на распространение привлекательности тех или иных видов товаров и услуг. В области политических коммуникаций пропаганда выступает определенным источником информации для определения политического выбора граждан. Пропаганда в политике нацелена на активизацию политических предпочтений граждан, на стимулирование их политической ориентации и политического участия. Пропаганда политических сил и лидеров – распространение и популяризация их идей в целях получения большего количества голосов избирателей в их поддержку. Таким образом, пропаганда – явление намного шире, чем информационная война.

Во-вторых, если информационная война характерна именно для конфликтных отношений и направлена на разрушение информационного поля противника, на его дестабилизацию и поглощение, то пропаганда не ограничивается популяризацией деструктивных идей и моделей поведения, а зачастую служит источником информации, необходимым для ориентации в мире многообразия идей и возможностей.

В условиях информационной войны пропаганда нацелена на уничтожение целей и ценностей противника, на их замещение изначально выработанными

моделями поведения, позволяющими превратить врага в послушного исполнителя собственных идей и замыслов. В этом смысле пропаганда как метод ведения информационной войны соответствует своему определению как процесс распространения идей, однако в условиях конфликта и информационной войны распространение идей направлено на подавление противника, а не на его освобождение. Однако, вне рамок конфликтных коммуникаций пропаганда позволяет постичь альтернативные ценности, не принуждая к их принятию. Так, пропаганда западных ценностей и моделей поведения не обязательно включает в себя безальтернативность, не направлена на замещение прежних ценностей, а лишь предлагает альтернативные модели поведения. Например, реклама Кока-колы как «напитка нового поколения» не обязательно означает отсутствия иных напитков для нового поколения. Более того, иные виды коммерческой рекламы пропагандируют свой товар, который предлагается не в виде запрета на все остальное, а в виде новой альтернативы.

Тем не менее, пропаганда в информационной войне направлена на создание представления о безальтернативности выбора. Именно этим характерно пропагандирование идей и моделей поведения в условиях конфликта и кризиса. Однако, и конфликтная, и мирная пропаганда использует определенные, специфические методы воздействия на целевые группы, и эти методы воздействия можно встретить как в позитивных социальных коммуникациях или политической риторике, так и в агитационной информационной войне. Неслучайно функционеры информационной войны считают себя пропагандистами (например, Геббельс был министром Пропаганды Нацистской Германии и руководил ведением информационной войны против жертв нацизма и стран антигитлеровской коалиции). И, несмотря на то, что в современном мире пропаганда охватывает все виды социально-политических коммуникаций, тем не менее, негативный ассоциативный смысл, связанный с эпохой ограниченности пропаганды конфликтными отношениями и областью информационной войны, по-прежнему влияет на ассоциирование пропаганды именно с информационной войной и деструктивными эффектами.

Учитывая конфликтную и мирную стороны пропаганды, необходимо рассмотреть различные формы пропаганды. Так, обобщая исследования целого ряда авторов и анализируя современные примеры массовой пропаганды, Г. С. Джоветт и В. О'Доннелл приводят следующие основные формы пропаганды:

1. **Белая пропаганда:** “Белая пропаганда исходит от источника, который точно определён, а информация в сообщении верна. Это – то, что можно услышать по Радио-Москве или Голосу Америки в мирное время. Несмотря на то, что услышанное радиослушателями близко к истине, оно преподносится в стиле убеждения аудитории в том, что посылающий сообщение является «положительным героем» (“good guy”) с наилучшими идеями и самой правильной политической идеологией. Белая пропаганда направлена на создание доверительных отношений с аудиторией, которая в будущем может оказаться очень полезной” [9].

2. **Чёрная пропаганда.** “Чёрная пропаганда присутствует, когда источник информации скрыт, или же информация приписывается ложному автору, от имени которого распространяется ложь, сфабрикованная информация, вводящая в заблуждение... Успех или провал чёрной пропаганды зависит от готовности получателя поверить достоверности источника и содержания сообщения. Пропагандисту,

осуществляющему чёрную пропаганду, следует обратить особое внимание на то, чтобы источники и сообщения соответствовали социальной, культурной, политической системе целевой аудитории. Если отправитель ошибочно представляет себе аудиторию и соответственно формулирует сообщение, не подходящее всему этому, то чёрная пропаганда может вызвать подозрение и провалиться” [10].

3. **Серая пропаганда.** “Серая пропаганда находится где-то между белой и чёрной пропагандой. Источник может, или же не может быть точно определён, и достоверность информации также неопределённа” [11]. Джоветт и О’Доннелл приводят очень интересный пример серой пропаганды: “В газетах США появились письма, в которых описывалась успешность американцев по восстановлению послевоенного Ирака. Согласно публикациям, письма были написаны американскими солдатами, служившими в Ираке в 2003 году. Американское новостное агентство Gannett News Service (GNC) насчитало идентичные письма в 11 газетах. Шестеро солдат, чьими именами были подписаны эти письма, были опрошены этим агентством, и все они отрицали то, что эти письма были написаны ими. Седьмой солдат вообще не был в курсе того, что опубликовано письмо, написанное от его имени, пока его отец не поздравил его с публикацией “его письма” в местной газете. Все проинтервьюированные солдаты заявили, что согласны с информацией, изложенной в этих письмах, несмотря на то, что их не писали. Настоящий источник так и не был раскрыт. Это – однозначно серая пропаганда с приемлемой информацией, приписанной источнику, не принадлежащему врагу (как это часто делается в условиях конфликтной пропаганды – А.А.); тем не менее, источник является ложным» [12]. Как пишут авторы, «Серая пропаганда не всегда распространяется в политических целях. Компании, искажающие статистику в годовых отчетах, рекламируя товар, якобы достигающий определенных эффектов, а в действительности – нет, киноролики, производящиеся сугубо для распространения товаров, телевизионные евангелисты, кладущие себе в карман деньги, пожертвованные на религиозные нужды – все эти и подобные случаи относятся к категории серой пропаганды” [13].

4. **Дезинформация.** Интересно заметить, что привычная советскому и постсоветскому читателю дезинформация как явление, очень характерное для любого информационного пространства, западными авторами приписывается именно советским пропагандистам и часто рассматривается как синоним пропаганды. Как пишут Джоветт и О’Доннелл, “Другим термином, описывающим пропаганду, является *дезинформация* (Disinformation). Дезинформация обычно характеризует чёрную пропаганду, т. к. она скрыта и использует ложную информацию. Фактически, слово “disinformation” происходит от русского “dezinformatsia”, взятого от названия отдела КГБ по осуществлению чёрной пропаганды. ...Дезинформация создается из новостных историй, намеренно сфабрикованных с целью ослабления противников; эти газетные истории распространяются журналистами, которые в действительности являются секретными агентами иностранного государства. Истории подаются как истинные и якобы из достоверных источников” [14].

5. **Подпропаганда, или Содействующая коммуникация** (Subpropaganda / Facilitative Communication). Первый из терминов введен Л. Дубом (Doob), второй – Л. Мартином (Martin). Оба этих термина используются как синонимы и обозначают информационное воздействие на аудиторию с целью создания атмосферы доверия

и сотрудничества, симпатии, что в дальнейшем планируется использовать в целях продвижения конкретных действий и решений. Как пишут Джоветт и О'Доннелл, “Содействующая коммуникация наиболее часто осуществляется в форме финансовой помощи, новостных радиотрансляций, пресс-релизов, книг, памфлетов, периодических изданий, культурных программ, выставок, фильмов, семинаров, курсов иностранных языков, справочных служб и личных социальных контактов. Все это организовывается с целью создания дружественной атмосферы с теми, кто позже может понадобиться” [15]. Сегодня подпропаганда, или содействующая коммуникация, является одним из важнейших элементов контролирования глобального информационного пространства. Можно также отметить, что именно содействующая коммуникация, исходившая от Западных СМИ, индивидуальных источников информации, правительственных программ и международных фондов способствовала социально-идеологическому конфликту внутри советского общества, благодаря которому Советский Союз был развален силами своих граждан. После развала СССР именно содействующая коммуникация Фонда Сороса, Фонда Евразия, Фонда МакАртуров, Информационных бюро НАТО, созданных в различных посткоммунистических странах, Всемирного Банка, правительственных программ США по науке и образованию, а также целого ряда других государственных и негосударственных организаций способствовала культурно-идеологическому перевороту и закреплению доминирующих позиций прозападного идеологического курса. Кроме положительных эффектов способствующей коммуникации, которые создают атмосферу безконфликтности, мира, сотрудничества и толерантности, распространяют знания и навыки, такая пропаганда имеет также отрицательные эффекты, как, например, легитимация в “третьем мире” военных действий, осуществляемых страной, к которой предварительно сформировано и поддерживается лояльное, “понимающее” отношение. Как пишут Джоветт и О'Доннелл, “Содействующая коммуникация сама по себе может и не быть пропагандой, однако это – коммуникация, осуществляемая для стимулирования позитивного отношения к потенциальному пропагандисту” [16].

Джоветт и О'Доннелл разработали очень простые и вместе с тем адекватные структурные схемы пропаганды как коммуникативного процесса (см. Схема 1 и 2).

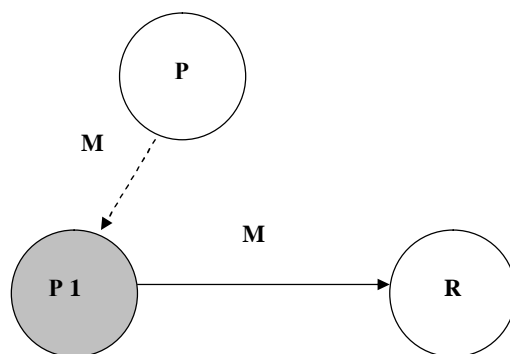


Схема 1: Модель пропаганды с “отвлекающим” источником

В первой схеме пропагандист осуществляет свое воздействие на целевую аудиторию через подставной источник информации. Пропагандист (P) создает “отвлекающий” источник информации (P1) и через него посылает информацию

реципиенту (R), так что получатель воспринимает информацию, связывая ее с ошибочным источником и не подозревая, что за ним стоит совсем другой автор с иными целями и намерениями (см. схема 1):

Во второй схеме структура пропаганды меняется (см. схема 2):

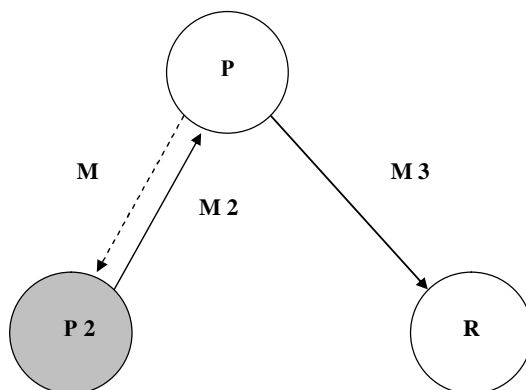


Схема 2: Модель пропаганды с легитимирующим источником

Согласно модели пропаганды с легитимирующим источником (схема 2), пропагандист (P) тайно размещает исходное сообщение (M1) в легитимирующем источнике (P1), затем это же сообщение пропагандист открыто получает, теперь уже как совершенно новое сообщение (M2), и отсылает его реципиенту (R) как сообщение (M3), исходящее не от него самого, а от легитимного источника. Этот прием легитимирует сообщение, создает впечатление, что оно не связано с пропагандистом, тем самым, делая сообщение более приемлемым и скрывая пропагандиста в качестве искомого источника [17].

Итак, пропаганда может служить как конструктивным, так и деструктивным целям. Техники и методы пропаганды различны. Их описание основывается на опыте осуществления военной пропаганды, коммерческой рекламы, политической риторики. Выделяют целый ряд методов пропаганды (см., например: [18]):

1. Навешивание ярлыков (Name-Calling): метод пропаганды, наиболее часто используемый в условиях межпартийных конфликтов, но зачастую встречающийся также в рамках информационной войны более широких масштабов. Данная техника пропаганды основывается на дисквалификации оппонента, на обзывании оппонента неким характерным словом или словосочетанием, имеющим общепризнанное негативное значение. Так, обзывая Жириновского «бабником» и «дебоширой», пропагандист изначально накладывает ассоциативный отпечаток на его поведение, выступления, которые будут восприниматься людьми в соответствии с данным клише. В политической риторике наиболее характерны такие клише, как «популист», «лгун», «политический импотент», «неудачник», «карьерист»... Известны такие клички, как «Железный Феликс» (Дзержинский), «Железная Леди» (Маргарет Тэтчер), «Рычащая Мышь» (Тони Блэр), и др.

Навешивание ярлыков позволяет направлять восприятие людьми политика, его имиджа, его выступлений и действий в определенном русле, задаваемом подходящей, не всегда лестной кличкой.

2. «Кричащие» обобщения (Glittering Generalities). Метод «кричащих

обобщений» – это обоснование политических решений всякого рода вечными ценностями – приведением понятий, которые во все времена считаются общечеловеческими ценностями: любые действия во имя данных ценностей считаются оправданными. Эти понятия – свобода, равенство, справедливость, демократия, права человека, независимость, Родина, и т. д. Пропаганда данным методом сводится к приведению подобных терминов в оправдание определенных действий, которые тем самым становятся более приемлемыми для большинства людей, и тем самым пропагандист достигает одной из целей – мобилизации масс на выполнение определенных действий. Так, призывы голосовать за определенного кандидата на выборах обычно сопровождаются использованием в политической риторике кандидата призывов к «справедливому выбору», к «достойному будущему», к «защите прав человека», и т. д. Причем, как правило, сегодня буквально все кандидаты используют аналогичные «кричащие термины», с той лишь разницей, что не всегда эти термины адекватны реальным поступкам деятелей. Вместе с тем, на протяжении всей истории многие героические поступки и массовые действия свершались именно под лозунгами, выражающими «броские понятия».

3. «Один из нас» (Plain Folks Appeal). С помощью данного метода пропаганды говорящий или действующий пытается заручиться нашей поддержкой и согласием, всячески пытаясь показать, что он «один из нас», такой же, как мы, и т.п. Как пишет об этом Донна Вулфолк Кросс [19], всевозможные рукопожатия политических лидеров с простыми людьми из толпы, посещения ими заводов и фабрик, неформальное и простое поведение представителей элиты с простым народом – все эти действия направлены на создание благоприятной почвы для последующего заполучения поддержки избирателей. Политики всегда берут на руки и целуют чужих детей перед объективом видеокамер не потому, что все они любят детей, а потому, что этот жест означает: «Доверяйте мне, я такой же, как вы, я один из вас». Характерным примером использования данного метода пропаганды является посещение президентом США Джорджем Бушем-младшим военной базы в Афганистане во время боевых действий, где Буш в обычной армейской униформе стоял на кухне и раскладывал черпаком кашу для американских солдат.

Безусловно, этот метод очень успешен, однако, известно, что даже представителям собственной группы не всегда можно доверять. Поэтому имидж «своего парня» может быть не столь эффективным, как кажется.

4. «Аргумент к людям» (Argumentum ad Populum). Данный способ убеждения и пропаганды можно выразить следующей мыслью: «Говори людям то, что они хотят услышать». Естественно, если говорить людям то, что соответствует их желаниям, что льстит их самолюбию и тщеславию, то «под этим соусом» можно преподнести что угодно. Данный способ пропаганды очень часто применяется при воздействии на так называемые целевые группы – группы с определенными характерными особенностями, образом действий и мышления, профессиональной направленностью, и т. д. Так, в каждой поездке по штатам или регионам пропагандисты используют определенные комплименты в адрес их жителей с учетом их ментальных, исторических, географических особенностей, традиций, и т.д. Из предвыборного обращения кандидата в президенты Джона Керри к национальному конвенту (29 июля 2004 года): «...Мы можем добиться большего, и мы добьемся! Мы оптимисты! Для нас это (США – А.А.) – страна будущего. Мы –

люди, которые могут! И давайте не забывать того, что мы сделали в 90-е годы. Мы сбалансировали бюджет, мы расплатились с долгами. Мы создали 23 миллиона новых рабочих мест. Мы подняли миллионы людей из-за черты бедности, мы повысили прожиточные стандарты жизни для среднего класса. Нам лишь нужно вновь поверить – и мы сможем сделать это снова». Естественно, призывы к силе и могуществу нации действуют лучше, чем к ее поражениям и пессимизму. Однако, к сожалению, многие политики постсоветской эпохи предпочитают мобилизовать массы не оптимистическими призывами и конструктивными проектами, основанными на силе и желании создавать, а националистическими лозунгами и призывами искать виноватых в собственных ошибках и просчётах.

5. «Аргумент к человеку» (*Argumentum ad Hominem*). Данный способ следует считать скорее «находкой» теории аргументации, нежели теории пропаганды. Тем не менее, он очень эффективен и часто применяется как риторический компонент политической пропаганды, и антипропаганды. Суть данного приема состоит в том, что пропагандист умышленно переносит внимание аудитории от слов говорящего к его личности, критикуя его как человека. Так, любое положительное выступление лидера можно свести на нет или преподнести в отрицательном свете, напомнив аудитории о тех или иных недостатках говорящего в настоящем и прошлом. Например, сегодня выступления и предложения коммунистов в постсоветских странах, какими бы дельными и прогрессивными они ни были, нередко комментируются оппонентами не в виде критики, направленной на данные предложения, а в виде выпадов против коммунистов как таковых: «Да знаем мы вас, из-за вас мы 70 лет простояли на одном месте, разве не коммунисты развалили страну?», и т.п. Интересно заметить, что в теории аргументации данный прием перевода критики от слов говорящего к личности говорящего считается логической ошибкой [20]. Тем не менее, данный прием встречаем очень часто.

б. «Аналогия», или «Перенос» (*Transfer*). Метод аналогии в риторике и пропаганде нацелен на создание у целевой аудитории определенных ассоциативных представлений об обсуждаемом предмете, причем, эти ассоциативные представления могут быть как положительными, так и отрицательными в зависимости от того, с чем пропагандист связывает наши представления. Так, если пропагандист намерен представить нам свою идею в лучшем свете, то он проводит параллель между этой идеей и чем-то, к чему мы хорошо относимся. Так, например, некоторые новые пищевые продукты рекламируются с помощью выражений типа «Вкус из детства». В политической пропаганде любые лозунги, рассчитанные на положительное восприятие, обычно преподносятся в качестве вечных истин, которые были справедливы и в прошлом. Обратного эффекта можно достичь, подгоняя идею под изначально выработанный негативный стереотип. Так, комментируя выступление и пытаясь подвести его восприятие под негативный контекст, можно провести аналогию с чем-то, что у большинства людей ассоциируется с отрицательными воспоминаниями. Возьмем пример из выступлений мастера по приведению аналогий Сталина, который, пытаясь уничтожить демократическую оппозицию во главе с Троцким, сравнил его идеи с идеями меньшевизма, чем подогнал его под однозначно-негативный контекст: «...Третья ошибка, допущенная Троцким, состоит в том, что он в своих выступлениях партийный аппарат противопоставил партии, дав лозунг борьбы с «аппаратчиками». Большевизм не может принять противопоставления партии партийному аппарату... Я боюсь, что Троцкий,

которого я, конечно, не думаю поставить на одну доску с меньшевиками, таким противопоставлением аппарата партии дает толчок некоторым неискушенным элементам нашей партии встать на точку зрения анархо-меньшевистской расхлябанности и организационной распушенности» [21]. Метод аналогии применяется не только в проведении исторических параллелей, но и в процессе принятия политических решений, когда принятие решения в определенной ситуации обосновывается принятыми в подобных ситуациях аналогичными решениями в прошлом [22].

7. «Грузовик» (Bandwagon). Название данного метода пропаганды призвано усилить иллюстративность в объяснении техники его использования. «Грузовик» означает, что все, кто в него сели, поедут в одном направлении независимо от индивидуальных желаний каждого отдельного пассажира. Данный метод пропаганды оперирует механизмами массовых действий, сутью данного метода является призыв «Делай так, потому что все так делают». Любая коммерческая реклама пропагандирует присоединиться к группе потребителей данного товара, и чем больше эта группа, тем легче призывать к ее пополнению, т. к. по данной логике большинство не ошибается. Так, если большинство людей пьет колу, значит, именно это – правильный выбор. Призыв присоединения к массовым действиям более эффективен, чем призыв неповиновения и отклонения, т. к. большинство людей в своем поведении настроены на приспособление, конформизм, предпочитают не вступать в конфликт с обществом. Люди, отличающиеся в своем внешнем виде и поведении от большинства, зачастую испытывают проблемы в адаптации, их не принимают, или принимают с трудом. Так, несоответствующих массовому поведению, культуре, моде во все времена называли скорее обидными кличками, используя выражения «аутсайдер», «маргинал», «белая ворона», и т. п.

В политической жизни призывы присоединения к массовым политическим процессам также более результативны, нежели попытки неподчинения и отклонения, которые нередко наказываются, когда как массовое политическое участие поощряется. Так, отказ от участия в боевых действиях, от службы в армии, от членства в партии, от просмотра новостных передач о политической жизни страны рассматривается скорее как отклонение от нормы, нежели как свобода выбора. Безусловно, определение различных видов социального поведения в терминах нормы и отклонения зависит от типов общества, от политической и социальной культуры, от конкретных социально-политических условий, однако, механизм присоединения к массовому поведению на основании того, что оно – массовое, т. е. популярное, является в той или иной форме характерным для всех типов обществ. Однако, если вдуматься, не все товары массового потребления являются качественными и полезными, не все массовые политические процессы приводят к свободе и справедливости. Сегодня модно говорить о том, что большинство стран мира определилось с выбором своего пути развития в направлении демократии. В пользу демократии как наиболее вероятного, наиболее правильного и даже единственно верного пути развития государства и общества приводят именно то, что это – выбор большинства государств. Однако, целый ряд государств, считающихся демократичными и тем более демократизируемыми, не только демонстрируют «сбои» демократического механизма, но и свидетельствуют о неприемлемости демократии для определенных типов обществ с характерной

культурой, менталитетом, традициями легитимации власти (об этом см., например [24]). Такие явления, как алкоголизм, наркомания и т. д., отнюдь не являются достойными моделями поведения, несмотря на массовость. Это является характерным свидетельством того, что массовость не является критерием качества, а аргумент «поступай именно так, потому что все так поступают» – зачастую является лишь риторической уловкой.

Здесь мы не будем вдаваться в множество иных аргументативных и риторических уловок, которые становятся компонентами пропаганды и основаны на использовании различных логических ошибок, парадоксов, психологических манипуляций. Каждая подобная компонента эффективна в определенных случаях, в условиях определенного типа аудитории. Так, например, нацеленность пропаганды на женскую аудиторию использует различные визуальные эффекты, апеллирует к сугубо женским чувствам, таким, как чувство матери, жены, дочери, а также желание и стремление быть красивой, нравиться, опережать и уничтожить соперниц, и др. Нацеленность пропаганды на мобилизацию мужчин апеллирует к чувству долга, к демонстрации мужской силы, к образу «защитника Отечества». Выбор эмоциональной и рациональной компонент, а также их различных комбинаций также зависит от множества факторов и особенностей аудитории, а также текущего момента. На этом, в частности, основана картина новостных передач, в которых комбинируются текстовые и образно-визуальные составляющие.

Литература

1. Jowett G. S., & O'Donnell V. Propaganda and Persuasion. USA: Thousand Oaks, Sage Publications Inc., 2006.
2. Carey A. Taking the risk out of democracy: Corporate propaganda versus freedom and liberty. Urbana: University of Illinois Press, 1997. P. 2.
3. Ibid.
4. Taithe B., & Thornton T. (Eds.). Propaganda: Political rhetoric and identity, 1300–2000. Oxford, UK: Sutton, 2000. – P. 2.
5. Pratkanis A. R., & Turner M. E. Persuasion and democracy: Strategies for increasing deliberative participation and social change // Journal of Social Issues. 1996. N 52. P. 190–191.
6. Coombs J. E., Nimmo D. The new propaganda: The dictatorship of palaver in contemporary politics. NY: Longman, 1993. P. 45.
7. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 7.
8. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 31.
9. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 16.
10. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 17-19.
11. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 20.
12. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 20-21.
13. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 21.
14. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 22.
15. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 26.
16. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 27.
17. Jowett G. S., & O'Donnell V. Op. cit. P. 25-26.
18. Cross D. W. Mediaspeak: How Television Makes up your Mind. Coward McCann, 1983.
19. Ibid.
20. Бругян Г. А. Очерк теории аргументации. Ереван: Изд-во АН Армении, 1992 236 с. С. 64–65.
21. Сталин И. В. Сочинения, Т. 6. С. 15.
22. Атанесян А. В. Обоснование в принятии политических решений. Ереван: Изд-во НАН РА, 2002. 206 с.
23. Cross D. W. Op. cit.
24. Атанесян А. В. Парадоксы демократии и тенденции демократизации в странах Центральной Азии и Южного Кавказа // Международный журнал социально-политических исследований «Центральная Азия и Кавказ». 2005. N 6. С. 13–23.

*Ереванский государственный университет, Армения

АВТОРЫ

1. **Агаджанян С. А.**, кандидат филологических наук, зав. отд. общественных наук ВАК РА
2. **Акопян А. Р.**, кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
3. **Акопян Е. А.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
4. **Андреев В. В.**, кандидат исторических наук, генеральный директор ООО «БИСКОНТ»
5. **Андреева Д. А.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
6. **Анисимова Е. Г.**, соискатель кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
7. **Артемьева В. А.** – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
8. **Атанесян А. В.**, зав. кафедрой прикладной социологии Ереванского государственного университета, кандидат политических наук, доцент
9. **Балыкова К. А.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
10. **Бахшян А. Ж.**, заместитель министра по территориальному управлению Республики Армения
11. **Богаткина А. А.**, аспирант кафедры социологии и управления персоналом, старший преподаватель Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов
12. **Бразевич Д. С.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
13. **Верминенко Ю. В.**, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
14. **Винокурова Н. А.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
15. **Волкоморова М. Л.**, соискатель кафедры социологии, ст. преподаватель кафедры связей с общественностью Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
16. **Гаврилюк В. Я.**, психиатр-нарколог ООО «Кристалл»
17. **Горбунова С. А.**, аспирант кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов
18. **Городков О. С.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
19. **Дворцова Е. В.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Новокузнецкого филиала-института Кемеровского государственного университета г. Новокузнецк

20. **Елфимов С. О.**, ассистент, соискатель кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
21. **Жумбаева О. Р.**, кафедра истории и социологии Санкт-Петербургского государственного Северо-Западного технического университета
22. **Иванова Э. А.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
23. **Игнатова Е. В.**, секретарь директора ГНИИ СЭП и СОТ ФГОУ ВПО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург»
24. **Игнатъев А. И.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
25. **Казымов Ф. А.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
26. **Канаян К. Г.**, историк, писатель, сотрудник Центра независимых исследований Армении
27. **Киенко Е. В.**, практический психолог г. Новокузнецк Кемеровской области
28. **Киричук Т. В.**, старший преподаватель Северо-Западного государственного инженерно-технического университета
29. **Козлов И. М.**, доктор биологических наук, доктор педагогических наук, профессор ГНИИ СЭП и СОТ ФГОУ ВПО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург»
30. **Комаревцева Е. А.**, старший преподаватель кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
31. **Кочеткова Е. Б.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
32. **Лебедева С. А.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
33. **Ли Г. Г.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
34. **Лобанова Ю. И.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
35. **Маргарян В. Т.**, кафедра истории и социологии Санкт-Петербургского государственного Северо-Западного технического университета
36. **Мезенцева Е. Б.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Санкт-Петербургского Государственного инженерно-экономического университета
37. **Морева А. В.**, кафедра политологии Московского государственного открытого университета
38. **Монгуш Ч. Н.**, аспирантка кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
39. **Овчинникова Е. М.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

40. **Оганян К. К.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
41. **Оганян К. М.**, доктор философских наук, профессор Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
42. **Остякова Г. А.**, старший преподаватель кафедры иностранных языков Северо-Западного государственного инженерно-технического университета
43. **Покровская Н. Н.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов
44. **Покровский Б. Н.**, учитель ГОУ ОСОШ №167 Красносельского района
45. **Резников В. И.**, государственный тренер сборных команд Российской Федерации Северо-западного Федерального округа
46. **Саакян А. К.**, кандидат экономических наук, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
47. **Савельева И. Н.**, кандидат психологических наук, заведующая лабораторией педагогики и психологии ФК и С ГНИИ СЭП и СОТ ФГОУ ВПО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург»
48. **Самойленко К. С.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
49. **Сафонова О. М.**, аспирант кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов
50. **Семерикова А. А.**, кафедра социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
51. **Слободской А. Л.**, доктор экономических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов
52. **Соловьёва Е. А.**, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета.
53. **Суворова М. В.**, соискатель кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
54. **Троицкая И. В.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
55. **Федоров Д. А.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
56. **Цирис И.**, учитель школы НОАМ, Иерусалим, Израиль
57. **Цымлов В. Ф.**, профессор кафедры философии и социальных наук Санкт-Петербургского университета технологии и дизайна
58. **Чувашова И. А.**, практический психолог г. Новокузнецк Кемеровской обл.
59. **Mkrtichyan A.**, Dean of Department of Sociology Yerevan State University, Armenia

ИНФОРМАЦИЯ, ОБЪЯВЛЕНИЯ

1. В период с **22 по 26 апреля 2009 года** в СПбГАСУ планируется проведение совместного заседания Отделения практической психологии и социальных технологий, Международной секции БПА в рамках 62-й Международной научно-технической конференции «Актуальные проблемы современного строительства» с участием студентов, аспирантов, молодых учёных и докторантов.

Рекомендации

по оформлению статей «Вестника Балтийской педагогической академии»

Текст статьи набирается в редакторе MS Word любой версии.

Параметры страницы. Поля: верхнее – 2 см, нижнее – 2,5 см, внутри 3,5 см., снаружи – 1 см. От края до колонтитула: верхнего – 1 см., нижнего – 1,5 см. **Включите флажок “Зеркальные поля”.** Основной шрифт статьи – Times New Roman Сур размером **13** пт, форматирование по ширине, **интервал междустрочный: минимум, значение: 1,2. пт.**

Название статьи набирается прописными буквами; затем следует пустая строка, фамилии авторов и инициалы, которые набираются полужирным шрифтом.

Ссылки на литературные источники в тексте даются в **квадратных скобках**, в которых указывается номер источника по списку литературы и, возможно, страницы, например [4,6], [11, стр. 23].

В тексте могут быть вставлены таблицы и рисунки. **Рисунки - в формате JPG.** Нумерация таблиц и рисунков сквозная. Подпись к рисунку располагается под ним, форматирование по центру.

Заголовок таблицы начинается со слова “Таблица”, затем если необходимо следует ее номер (форматирование по правому краю), на следующей строке приводится название таблицы. Например:

Таблица 8

Динамика развития навыков

.....
.....

Использование в тексте статьи **концевых сносок недопустимо.**

После текста приводится пронумерованный список литературы с заголовком. В конце статьи указывается название организации (размер шрифта – 10 пунктов).

Статью следует представлять в виде бумажной копии и на электронном носителе. В качестве имени файла используется фамилия первого автора, записанная латинскими буквами, например: **ivanov.doc.**

Сведения об авторах прилагаются отдельным файлом.

Пример статьи:

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОКРУЖЕНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ “ТРУДНОГО РЕБЕНКА”

Иванов И. А., Новикова М. А.

Проблема социального окружения... (текст статьи)

Литература

1. Иванов И.А. Социальное окружение “трудного ребенка”. – СПб, Лух, 2000, 190 с.

*Петербургская академия педагогики

ВНИМАНИЕ!!!!

От одного автора принимается только одна статья. Публикация второй статьи возможна только в соавторстве, но не более двух статей.

Статьи, оформленные с нарушением данных рекомендаций, к публикации не принимаются