

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

**ВЕСТНИК
БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
АКАДЕМИИ**

Вып. 98

**ИССЛЕДОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2010**

Редакционная коллегия выпуска:

Волков И.П., Оганян К.М., Грановская Р.М., Советова О.С., Соловьева Е.А.,
Годлиник О.Б., Рудкевич Л.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 Этингова 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) – 2010

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 15.04.2010 г. Печать ризографическая. Зак. 01. Тираж 300 экз.
Формат бумаги 210х297. Изд. БПА

ВЕСТНИК БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ

Вып. 98 – 2010

СОДЕРЖАНИЕ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ

Оганян К. М. Модели воспроизводства интеллектуальных ресурсов организаций.....

.....

Рудкевич Л. А., Скворцова Е. А. Психологические и психофизиологические особенности подростков с разной степенью выраженности андрогинии.....

....

Прозоровская К. А. Неформальные экономические отношения в России (по результатам исследования)

Григорьев А. Д. Толерантность. Проблемы и пути решения в современной России

Пустыльник П. Н. Социологическое исследование эффективности антикризисных методов управления экономикой России

Акопян А. Р. Структура политической социологии и её функции

Сопина А. Л., Лебко П. Ю., Артемьева В. А. Отношение к семейному бюджету как фактор стабильности семьи.....

Штейнбах Х. Э., Шайдуллина Л. И. Фактор городской среды как условие формирования когнитивного стиля полезависимости-п о л е н е з а в и с и м о с т и

Бразевич Д. С. Современные российские управленческие технологии: теория и практика

.....

ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Дворцова Е. В. Психологическая готовность к ориентации на клиента в профессиональной деятельности продавцов.....

Майданов Н. П. Аналитическая профессиограмма как социальная технология диагностики отклоняющегося поведения сотрудников о р г а н и з а ц и и

Шкляр Д. Л. Влияние неопределенности в информационной системе управления персоналом организации

Петрова А. Д. Роль инновационного менеджмента в современной

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ

МОДЕЛИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Оганян К. М.

Формирование и использование интеллектуальных ресурсов любой организации происходит в условиях интенсивного взаимодействия с внешней средой. В связи с этим все чаще говорят об информационной экологии, или экологии знаний. Т. Давенпорт, известный своими исследованиями в данном направлении, ставит в центр экологического подхода индивида (а не организацию) и рассматривает окружающую среду как синтез технического, социального и интеллектуального компонентов окружающей среды (Davenport T., 2007). Атрибутами информационной экологии в соответствии с его исследованиями являются:

- интеграция разнообразных типов информации;
- признание эволюционного изменения;
- акцент на наблюдение и описание;
- фокус на людей и их информационное поведение.

Выделяются три сферы общественных отношений, применительно к которым может быть использован экологический подход: организация, конкурентный рынок организации, наконец, рынок в целом.

Наш больший интерес представляет экология знаний, рассматриваемая на уровне сегмента рынка или рынка в целом. С этой точки зрения, орган государственной власти можно рассматривать как открытую систему, которая обменивается с окружающей средой информацией, материей и энергией. Получая из внешней среды эти ресурсы, она преобразует их в процессы и структуры, создающие товары и услуги, которые поглощаются внешней средой. Любая организация является как получателем, так и источником знания.

Движение знаний и информации происходит в многообразных формах. В частности, знания могут передаваться вместе с изделиями (товарами) и услугами, в которых они воплощены. Используемые в процессе производства полуфабрикаты, оборудование несут в себе материализованные знания.

Знания вплетены также в связанные с производством технологические, управленческие, маркетинговые процессы. Знания движутся в форме человеческого капитала. Это движение происходит не только в ходе физического движения рабочей силы, через найм и сокращение персонала, его перемещение из одной фирмы в другую, но и в таких процессах, как консультирование, проведение экспертиз и т. п. Наконец, знания движутся в виде интеллектуальных (информационных) продуктов.

Естественно, что каждая организация стремится оптимизировать процессы, как приобретения знания, так и его передачи другим субъектам. Организационно приобретение знаний осуществляется в разнообразных формах. В числе этих форм можно отметить следующие:

- информационный мониторинг окружающей среды, включающий сбор информации о потребителях, поставщиках, конкурентах и т. д.;
- аренда знаний как в виде аренды интеллектуальных услуг (например, консультационных или исследовательских), так и в виде найма персонала, обладающего теми или иными знаниями;
- приобретение лицензий, авторских прав и т. д.;
- приобретение знаний в процессе слияния организаций и пр.

Во всех этих случаях организация черпает информацию из окружающей среды, неся при этом определенные издержки. Проблема оптимизации эффекта от этих затрат осложняется отсутствием ясности относительно временного горизонта проявления эффекта и его форм.

Модель воспроизводства интеллектуальных ресурсов организаций обеспечивает совершенствование системы подготовки образовательной составляющей человеческого капитала (ЧК) к различным видам деятельности в промышленности в условиях рыночной экономики. Ранее сложившаяся система

ориентации человека на социально-экономические ценности советской эпохи в условиях рыночной экономики становится препятствием в формировании образовательных качеств не только людей старших возрастных групп, но и молодежи. Это проявляется в вопросах отношения к собственности, к труду, к распределению прибыли, что и определяет необходимость формирования новой системы личностно-ориентированной образовательной подготовки человека, которая должна затрагивать все этапы и уровни формирования ЧК для применения в промышленности.

Схема модели формирования ЧК и его использования в промышленности, а характеристика уровней и этапов формирования ЧК в процессе формирования образовательной составляющей приведены на рис. 1. и в табл.1.

Рис. 1. Структурная схема формирования интеллектуального капитала организаций

Таблица 1

Характеристика уровней (этапов) формирования человеческого капитала в процессе профессионального образования специалистов

Этапы формирования человеческого капитала	Возрастной период деятельности человека (лет)	Организационная форма обучения и воспитания человека	Навыки и умения, приобретаемые при формировании человеческого капитала	
			социально-личностного характера	экономического и профессионально-ориентированного характера

0 Нулевой	До 6	Семья, дошкольные учреждения, домашнее воспитание	Формирование старательности, целеустремленности, аккуратности, честности т.д.	Проявление способности к определенному виду деятельности (математические, гуманитарные и т.д.)
1 Первый	7–12	Семья, школа (гимназия), внешкольные организации	Развитие лидерства, старательности, аккуратности, целеустремленности, честности, бережливого отношения к собственности, самостоятельности, инициативы	
2 Второй	13–15	Семья, школа (гимназия), внешкольные организации	Формирование нравственно-волевых качеств, физического развития. Формирование личностной и социальной мотивации выбора пути дальнейшего образования	Формирование функциональной грамотности, общекультурной и социально-экономической ориентации
3 Третий	16–17	Семья, школа (гимназия), внешкольные организации	1	2
4 Четвертый	18–20	Колледж (лицей, техникум, ВУЗ, общественные организации и т.п.)	Разрешение противоречий между реальностью рыночной экономики и сложившимися социально-личностными приоритетами	Формирование локальных деловых качеств личности, знаний и профессиональных навыков

5 Пятый	21–23	ВУЗ, очно-заочное образовательное учреждение, общественные организации, самообразова ние	Формирование интегральных потенциальных качеств, определяющих социальное место личности в обществе	Формирование интегральных профессиональных качеств, определяющих место личности в профессиональной деятельности
6 Шестой	24–27	Аспирантура, второй ВУЗ, самообразова ние	Формирование навыков в области научной деятельности	Интеграция теоретических знаний и практических навыков
7 Седьмой	Старше 27	Самообразова ние, углубление знание	Совершенствование практических навыков	Активная профессиональная деятельность

Разработанная модель инновационно–инвестиционного воспроизводства ЧК организаций отличается от известных отражением в ней ориентированного характера системы образования человека; использованием принципов научности, непрерывности, преемственности, интеграции, последовательности и практической ориентации; реализацией последовательно-параллельного порядка формирования уровней образовательной составляющей ЧК.

Проведенный критический анализ шести уровней (подсистем) образования показал, что в современный период под воздействием изменений, происходящих в экономике, происходит трансформация системы российского образования. Эти изменения связаны с введением институтов «домашнего образования» на нижних уровнях бакалавриата и магистратуры на уровне высшего образования, что не привело к коренным изменениям системы образования.

Принципиальные изменения в российской системе образования должны происходить в направлении использования инновационных технологий подготовки ЧК для промышленности и других отраслей экономики.

Для обеспечения промышленности региона кадрами, имеющими среднее и высшее образование по промышленным специальностям, может быть применен известный опыт создания технологических парков (технопарков), создаваемых на базе ведущих вузов, что в настоящее время реализуется в существующих программах подготовки специалистов в РФ.

Литература

1. Davenport T. Information Ecology: Mastering the Information and Knowledge Environment – New York: Oxford University Press, 2007.
2. Davenport T. Know What You Know//CIO Magazine, February 15, 2008.
3. Davenport T., Prusak L., Working knowledge: How organizations manage what they know. – Harvard Business School Press, 1998.
4. Багрецов С. А., Оганян К. М. Интеллектуальные ресурсы организации: Методы оценки и управления /под

- ред. К.М.Оганяна. – СПб.: ИД «Петрополис», 2010. – 370 с.
5. Дайсон Э. Интеллектуальная собственность в Сети. Публикация 2.0 // CompuTerra Online.– 2006. – № 19.
6. Оганян К. М. Менеджмент знаний в системе органов государственной власти // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 4.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДРОСТКОВ С РАЗНОЙ СТЕПЕНЬЮ ВЫРАЖЕННОСТИ АНДРОГИНИИ

Рудкевич Л. А., Скворцова Е. А.

В биологии человека, психологии и педагогике, как и на уровне общественного сознания в последние десятилетия достаточно прочно укрепилось представление о сглаживании межполовых различий в современном мире: о феминизации мужчины и о мускулинизации женщины – тенденции к *андрогинии* или *гинандроморфии*. Можно предположить, что здесь мы сталкиваемся с общим процессом, захватывающим и биологию, и физиологию, и психологию современного человека. В то же время все предшествующие исследования андрогинии как эпохальной тенденции [1] производились «на вскидку», т.е. без применения точных антропометрических методик, объективные антропометрические шкалы для определения степени конституциональной андрогинности были впервые разработаны авторами статьи [2].

Концепцию психологической андрогинии в начале 70-х годов предложила Сандра Беем [3]. Андрогинными (или андрогинами) она обозначила людей (как мужчин, так и женщин), успешно сочетающих в себе как традиционно мужские, так и традиционно женские психологические качества, что, по ее мнению, позволяет им менее жестко придерживаться полоролевых норм, свободнее переходить от традиционно женских занятий к мужским.

Исследованная группа включала 267 подростков – учащихся 9-11 классов школы в возрасте от 14 до 17 лет. Для оценки степени соматической или конституциональной андрогинности мы использовали восемь антропометрических индексов: 1) индекс *ширина плеч/ширина таза*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о маскулинности как для юношей, так и для девушек; 2) индекс *длина туловища/длина ноги*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о фемининности как для юношей, так и для девушек; 3) индекс *обхват бедра/обхват голени*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о маскулинности как для юношей, так и для девушек; 4) индекс *толщина кожно-жировой складки (КЖС) живота/толщина КЖС спины*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о фемининности как для юношей, так и для девушек; 5) индекс *толщина КЖС живота на боку/толщина КЖС спины*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о фемининности как для юношей, так и для девушек; 6) индекс *обхват талии/обхват груди*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о фемининности как для юношей, так и для девушек; 7) индекс *обхват бедра/обхват голени*; высокие значения по данному индексу свидетельствуют о маскулинности как для юношей, так и для девушек; 8) индекс «*онтогенетическая дистанция*» - скорость биологического созревания (параметр акселерация/ретардация); высокие значения по данному

индексу (ретардация развития) свидетельствуют об андрогинии (маскулинности для девушек и фемининности для юношей).

Каждый из перечисленных выше индексов рассчитывается с поправкой на соматотип: так для эндоморфа-мужчины характерна определенная степень евнухоидности, т.е. фемининности, для женщины мезоморфного типа, напротив, характерны андрогинные признаки. Для сопоставления соматического пола с психологическим полом был использован опросник психологического пола личности С. Беем. В исследовании также были использованы психологические и психофизиологические методики: методы оценки структуры интеллекта Амтхауэра; проба Штанге и проба Генчи на время задержки дыхания надохе и на выдохе. Также была исследована связь соматической и психологической андрогинии с другими конституциональными параметрами: соматотипом, онтогенетической дистанцией – скорости биологического созревания, латеральным профилем и филетической дистанцией или ювенильностью, выражающейся в соотношении размеров мозгового черепа с лицевым черепом (нейрокрана со спланхнокраном) и с грацильностью – относительной ослабленностью опорно-двигательного аппарата.

Самым значительным результатом исследования связи *антропометрического пола с психологическим полом* (тест С.Бем), была математически достоверная корреляция этих двух признаков: соматически андрогинные подростки характеризуются выраженной психологической тенденцией к андрогинии, а соматически фемининные юноши психологически также фемининны, тогда как соматически маскулинны девушки также психологически маскулинны (т.е. андрогинные девушки и фемининные юноши характеризуются выраженной тенденцией к гинандроморфии).

Степень выраженности половых различий (как на психологическом, так и на соматическом уровнях) не обнаруживает связи с *соматотипом*, что подтверждает высказанную Л. А. Рудкевичем [4] гипотезу об автономности параметра «соматотип». Отметим, что соматотип как параметр автономный оказался не связанным не только с другими конституциональными признаками, как то: онтогенетическая дистанция, церебральная асимметрия (латеральный профиль), филетическая дистанция (ювенильность) и грацильность, но и с интеллектом.

В отечественной и мировой литературе многократно обсуждался вопрос о дискретном распределении соматотипов в популяции человека, при этом большинство авторов [5, 6, 7] указывают на существование промежуточных форм, а ученики У. Шелдона Б. Хит и Р. Картер [8] полагают, что истинных типов вообще не существует: все люди в той или иной степени сочетают в себе экто-, эндо-, и мезоморфные компоненты. Мы полагаем, что распределение соматотипов носит строго дискретный характер и подчиняется закону гомологических рядов Н. Вавилова. Это положение находит подтверждение в проведенном нами исследовании: визуальная оценка соматотипа почти всегда (в 95-100 случаев из 100) совпадает с основными маркерными соматотипическими признаками.

Средний возраст менархе у девочек нашей выборки – 12 лет и 6 месяцев, андрархе у мальчиков - 14 лет и 1 месяц; эти данные подтверждают, что эпохальная тенденция эволюции человека на современном этапе – ретардация или удлинение

онтогенетической дистанции (отметим, что в 60-е годы, в «эпоху акселерации», средний возраст менархе приходился на 11 лет 6 месяцев, а андрархе – на 12 лет). Удлинение *онтогенетической дистанции* или замедление (деселерация или ретардация) развития сопряжена с тенденцией к андрогинии на соматическом и на психологическом уровнях: у соматически и психологически андрогинных девочек, в сравнении с фемининными, более поздние сроки менархе, а у соматически и психологически андрогинных мальчиков, в сравнении с маскулинными, более поздние сроки андрархе.

Одонтоглифика – область конституциональной антропологии, определяющая расположение зубов, порядок их прорезывания и степень искривления зубных коронок - является наиболее надежным признаком *ювенильности* или *филетической дистанции*. По мнению Л. А. Рудкевича [4, 9, 10], ювенилициация, выражающаяся в усилении в усилении нейрокрана (мозгового черепа) и одновременной редукции спланхнокрана (лицевого черепа), является главной эпохальной тенденцией эволюции *Homo sapiens*. Редукция спланхнокрана приводит к уменьшению длины сосцевидных отростков верхней и нижней челюстей и, как результат этого, к исчезновению диастем и искривлению зубных коронок. Поэтому одонтоглифические показатели наиболее объективно отражают степень редукции спланхнокрана (лицевого черепа) и могут быть использованы для оценки степени ювенильности: неискривленные зубы и наличие диастем – признак неювенильного (или, по терминологии Ч. Ломброзо, атавистического типа) типа, искривление, и, в особенности, сильное искривление, напротив, признак ювенильного или эволюционно продвинутого типа. Другие маркеры ювенильности, отражающие усиление мозгового черепа, – обхват головы (окружность головы) и наибольший обхват головы (сагиттальный обхват, сагиттальная окружность головы, расстояние от точки глабелла вдоль сагиттального шва через темя до точки иннион). Между признаками, характеризующими степень ювенильности – одонтоглифическим индексом и параметрами мозгового черепа - признаками-маркерами нейрокрана (мозгового черепа) также обнаружена значимая, на уровне 0,1% корреляционная связь (т.е. чем сильнее выражено у подростка искривление зубных коронок, тем большие у него показатели обхватных замеров мозгового черепа). Все эти три признака, характеризующих ювенильность, обнаруживают значимую коррелятивную связь с андрогинией: андрогинные подростки, как девочки, так и мальчики, более ювенильны, у них чаще регистрируется искривление зубных коронок, большие средние значения по замерам обхват головы (окружность головы) и наибольший обхват головы.

Еще одна эпохальная эволюционная тенденция человека – *грацилизация* или ослабление опорно-двигательного аппарата. На конституциональном уровне она выражается в больших показателях ростовесового индекса и в меньших показателях индекса «обхват плеча в напряжении/обхват плеча расслабленного». Параметр «грацильность» сочетается прямой зависимостью с ювенильностью (по обхватным замерам мозгового черепа и по одонтоглифике), с большей ретардированностью и, что для нас особенно интересно, с андрогинией, как с антропометрическим, так и с психологическим ее выражением, т.е. андрогинные

подростки обоих полов более *грацильны*, они характеризуются относительной ослабленностью опорно-двигательного аппарата. При этом необходимо отметить, что грацильность не связана с соматотипом: грацильным может быть как эктоморф, так и мезоморф.

Из *психологических* особенностей андрогинных подростков укажем на следующие: андрогиния, как и связанные с нею антропометрические параметры – большая онтогенетическая дистанция (ретардация развития), ювенильность и грацильность, положительно коррелирует с уровнем общего и невербального интеллекта, слабее с уровнем вербального интеллекта и со школьной успеваемостью по естественным и гуманитарным дисциплинам. У подростков с более выраженным искривлением коронок зубов, как мальчиков, так и девочек, более высокие показатели интеллекта – общего, вербального и невербального. Эти данные не новы, но они подтверждают результаты исследования других авторов [11, 12, 13] о положительной связи ювенильности с интеллектом.

Психофизиологические особенности подростков изучались с помощью двух методик: пробы Штанге - время задержки дыхания после глубокого вдоха и пробы Генчи - время задержки дыхания на выдохе. Обе эти методики позволяют контролировать деятельность системы дыхания и оценивать общее функциональное состояние организма. Наиболее значимые различия в выполнении этих проб были установлены у представителей разных соматотипов: самые высокие показатели в обеих пробах (наибольшее время задержки дыхания на вдохе и на выдохе) были у мальчиков и у девочек мезоморфного соматотипа, меньшие – у эктоморфов респираторного типа, еще меньшие – у эндоморфов и самые низкие – у эктоморфов церебрального типа.

Почти столь же значительными оказались связи выполнения данных тестов с психологическим полом, и, что было неожиданностью, предполагаемой прямой корреляции выполнения данных проб с маскулинностью, не было обнаружено: маскулинные мальчики действительно могли более длительное время задерживать дыхание на вдохе и на выдохе, но андрогинные девочки (т.е. девочки более маскулинные) уступали в успешности выполнения обеих проб девочкам фемининным. Связь с антропологическим полом была установлена только в пробе Генчи: маскулинные мальчики дольше могли задержать дыхание на выдохе. Обобщая эти данные, можно сделать вывод о меньшей физической выносливости андрогинных подростков.

Очень большие корреляционные связи проб при выполнении Штанге Генчи были обнаружены с параметром «ювенильность»: подростки, у которых были более высокие показатели обхвата и наибольшего обхвата головы, т.е. усиленный мозговой череп, выполняли обе пробы менее успешно, девочки с более искривленными коронками зубов (редуцированным лицевым черепом) хуже выполняли пробу Генчи.

Грацильные подростки – по показателям ростовесового индекса и индекса обхват плеча в напряжении/обхват плеча расслабленного – также хуже справлялись с обеими пробами – Штанге и Генчи.

Все перечисленные выше данные подтверждает нашу гипотезу об андрогинии как прогрессивной эволюционной тенденции и ее связи с другими эпохальными изменениями конституции человека: ретардацией развития, ювенилизацией и грацилизацией. Мы полагаем, что тенденция к андрогинии – к сглаживанию половых различий на соматическом и на психологическом уровне, представляет собой секулярный тренд или *эпохальную тенденцию эволюции* Homo sapiens. Вероятно первый скачек в направлении снижения поляризации полов был совершен нашим предком в эпоху верхнего неолита, перехода к оседлому образу жизни, в связи с вовлечением мужчин в домашний труд, а женщин в работу; помимо этого, на этом же этапе возникла семья, а организмы, живущие парами на отдельной территории, андрогинны. Второй скачок может быть датирован концом XIX – началом XX веков, однако он не завершился и продолжается и в наши дни; социальная основа его заключается в том, что женщина занята на работе и часть работ по дому должен выполнять мужчина, кроме того, женщина, как и мужчина, становится кормильцем семьи (на одну зарплату семья, как правило, не живет, в период беременности заработок женщины сохраняется). Эта тенденция нашего времени заключается в сглаживании половых различий на психологическом и на конституциональном уровнях, эта тенденция также сочетается с рядом психофизиологических и психологических особенностей на современном этапе эволюции

Литература

1. Bormann F. v., Pauly S. Der Horizontale Kopfumgang des europäischen Menschen im 16 und 17 Jahrhundert nach Messungen an Helmen: Ein Beitrag zur Frage der Zeinahme der Kopfgrosse // Homo, 1965. V. 16 (3). P. 161-174.
2. Даринский Ю.А., Скворцова Е.А., Рудкевич Л.А. Эволюционная тенденция к андрогинии как отражение секулярного тренда // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып. 73, 2007
3. Boehm S.I. The Lenses of Gender. Transforming the Debate on Sexual Inequality. N.Y., 2004
4. Рудкевич Л.А. О некоторых эпохальных тенденциях морфо - психологической эволюции человека на современном этапе // Материалы V международного конгресса по интегративной антропологии. М., 2004
5. Кречмер Э. Строение тела и характер. М., 1930.
6. Дерябин В.Е. Морфологическая типология телосложения для мужчин и женщин. //Международные медицинские обзоры, Т. 2, № 4, 1994, с. 247-253.
7. Sheldon W.H. The varieties of human physique. An introduction to constitutional psychology. N.Y., 1940.
8. Heath B.H, Carter R. A modified somatotype method. // Amer. J. Phys. Anthropol. 1967, v. 27, p. 57-74.
9. Рудкевич Л.А., Человек будущего: «взрослый ребенок» // Литературная газета, 1973, № 46
10. Рудкевич Л.А. Одонтоглифические показатели как маркер параметра «ювенильность». - Вестник Балтийской академии, № 4, вып. 28, 1999
11. Рудкевич Л.А. Теоретико-экспериментальные основы возрастной и дифференциальной психосоматологии // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук. С-Пб, 2000
12. Рудкевич Л.А. Связь интеллектуальных характеристик дошкольников с параметром «ювенильность» // Ананьевские чтения, 2007. С-Пб, 2007
13. Рудкевич Л.А., Каменская В.Г. Связь интеллектуальных характеристик школьников с параметром филетическая дистанция («ювенильность») // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып. 73, 2007

* РГПУ им. А. И. Герцена.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ)

Прозоровская К. А.

В современной России девиантное экономическое поведение наблюдается на всех уровнях. Формы его проявления весьма разнообразны, но наиболее распространенные виды девиации в экономике – взятки, уклонение от налогов. Из них следует отметить главное, а именно взятки, поскольку в основе развития теневой экономики лежит «институциональная коррупция».

В 2006–2007 гг. автор вместе с аспирантами провела социологическое исследование, цель которого было выявить проблемы, с которыми сталкиваются предприниматели в своей деятельности, специфику взаимодействия их с партнерами и представителями власти, уровень доверия между субъектами бизнеса. Исследование проводилось методом анонимного анкетирования. В проведенном опросе приняло участие 110 предпринимателей, руководителей предприятий г. С.-Петербурга, в основном сферы малого бизнеса.

В короткой статье невозможно привести все результаты исследования, поэтому ограничимся только основными, которые связаны с коррупцией и неформальными отношениями. Мы не могли обойти внимание проблему взяток и коррупции органов государственной власти и поинтересовались у респондентов, как они оценивают данные проблемы применительно к нашей стране. 51,8 % респондентов оценили взятки как проблему «очень серьезную», еще 37,3 % – как серьезную.

При этом со взятками в различных формах «постоянно» сталкиваются 30,9 % респондентов, еще столько же ответили, что был ряд случаев и 1–2 случая отметили 19,1 %.

Может быть, поэтому 75,4 % полагает, что успешная деятельность в нынешних условиях невозможна без дачи взяток чиновникам, а если и возможна, то «с трудом». При этом взятки оцениваются респондентами как «хороший» способ решения проблемных ситуаций в предпринимательской деятельности.

42,7 % респондентов отметили, что именно «посредством дачи взятки легче разрешаются проблемные ситуации в предпринимательской деятельности». Гораздо меньший процент респондентов (29,0 %) при этом полагают, что проблемные ситуации легче разрешать посредством исполнения всех необходимых процедур.

В общей сложности 84,4 % участвовавших в нашем опросе руководителей указали на произвол со стороны чиновников как на «серьезную» (39,5 %) и «очень серьезную» (44,9 %) проблему применительно к нашей стране.

При этом 16,7 % из них указали, что фирма постоянно сталкивается с подобным произволом. Еще 31,5 % сказали, что был ряд случаев произвола и 29,6 % отметили 1-2 подобных случая.

Ряд вопросов касался специфики взаимодействия с партнерами по бизнесу. Респонденты признались, что их фирмам приходилось заключать сделки, не оформленные документами. 17,3 % ответили, что большинство сделок не

оформлено, 59,1 % написали, что было несколько неоформленных сделок.

В основе таких неоформленных сделок лежало, прежде всего, личное знакомство с партнером (на это указали 38,1 % респондентов). Значительное число респондентов (27,6 %) отметили, что проще было заключить сделку без контракта, исключая расходы на юридические процедуры. 24,8 % были уверены в порядочности партнера. Еще 5,7 % руководствовались соображениями безопасности, поскольку сделка была не совсем легальной. На родственные связи указали 3,8 %.

Следует отметить, что неформальные отношения – важная предпосылка коррупции, круговой поруки, вседозволенности, должностных злоупотреблений, кастовой замкнутости.

Есть мнение, что традиционно значительная роль неформальных связей выступает фактором торможения в формировании современной российской экономической культуры.

Во многих фирмах, где работа построена на девиантных отношениях, большинство или даже все сотрудники – близкие друзья или родственники. Девиантные отношения (сговор) легче всего вести с людьми, которых знаешь. На работу также стараются брать тех, кто умеет держать язык за зубами и понимает правила игры.

Фактор личных знакомств очень важен. Абсолютное большинство наших респондентов (80%) считают, что проблемные ситуации в предпринимательской деятельности легче всего разрешаются через личные связи, знакомства. 30 % наших респондентов, выбирая деловых партнеров, руководствуются именно фактом личного знакомства. Но на родственные связи указывают при этом только 4,5 % руководителей.

Есть противоречия в оценке взаимоотношений фирм с представителями органов власти, чиновниками.

Мы задали вопрос: «Насколько знакомство с крупным (нужным) чиновником могло бы улучшить положение дел вашей фирмы на рынке?».

Достаточно высокая доля респондентов (38,2 %) полагает, что знакомство с крупным (нужным) чиновником «оказало бы очень существенное влияние» на положение дел на их фирме. Еще 45,4 % отметили, что это «имеет значение». Только 8,2 % ответили, что такое знакомство не имеет никакого значения.

12,6 % респондентов полагают, что через «косвенное» участие чиновников в хозяйственной деятельности легче всего разрешаются проблемные ситуации в предпринимательской деятельности.

Знакомство с сотрудниками контролирующих организаций, чиновниками абсолютное большинство респондентов (77,1 %) оценивают как явление, без которого сложно вести деятельность успешно, из них 12,8 % считают, что успешная деятельность без знакомств вообще невозможна.

39,4 % респондентов признались, что в налоговых органах у них есть «свои люди», которые информируют их об изменениях в законодательстве.

На вопрос «Что может отрицательно повлиять на деятельность фирмы?» 11,8 % респондентов отметили как фактор «отношения с местными властями» и 16,4 % -

отсутствие «нужных» связей.

У 22,7 % респондентов были ситуации, когда конкуренты с целью навредить насылали на их фирмы сотрудников контролирующих органов. Еще 10 % отметили, что они сталкивались с ситуациями, когда против деловых партнеров использовались формальные санкции со стороны государственных органов на основе неформальных соглашений с представителями этих органов.

Поводя итог, можно сказать следующее. С одной стороны, проблемы взяток и коррупции оцениваются как очень серьезные проблемы, с которыми предпринимателя постоянно сталкиваются. С другой стороны, взятки воспринимаются как удобный способ решения проблемных ситуаций, без которых успешная деятельность невозможна, а если и возможна, то в любом случае взятки позволяют легче решать возникающие проблемы. Во всяком случае, в наших условиях легче дать взятку, чем выполнять все необходимые процедуры. Таким образом, по сути, преступные формы поведения являются своеобразным способом адаптации предпринимателей к социально-экономическим условиям деятельности.

Взаимодействие с партнерами также имеет свою специфику. С одной стороны, очень сильна неформальная компонента в отношениях. Это проявляется в большой доли неформальных сделок, неформальном обмене услугами. С другой стороны, достаточно часты случаи, когда партнеры насылали на их фирмы сотрудников контролирующих органов.

Взаимовыгодные отношения заключаются в том, что чиновники помогают «дружественным» организациям решать проблемные ситуации (естественно, небескорыстно). Причем предприниматели и чиновники вступают в сговор против конкурирующих фирм, против которых используются формальные санкции. В данном случае мы видим пример и взаимовыгодных отношений контролирующих органов с «лояльными» предпринимателями и антагонистических отношений с теми бизнесменами, которые не умеют наладить нужных отношений.

Значительный процент респондентов признают, что отношения с местными властями, отсутствие нужных связей является фактором, который может отрицательно влиять на деятельность фирм.

Литература

1. Лютов В. Л. Экономическая культура России: традиции и современность. Автореф...к. филос. н. Ростов/Дон, 2003. С. 21.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

ТОЛЕРАНТНОСТЬ. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Григорьев А. Д.

Понятие толерантности формировалось на протяжении многих веков, и этот

процесс продолжается до сих пор. Накапливая разносторонние значения, термин «толерантность» стремится соответствовать действительности, в которой многообразные проявления нетерпимости требуют новых средств преодоления. Так что «копилка» толерантности постоянно пополняется.

Согласно определению, данному в Декларации принципов толерантности (подписана 16 ноября 1995 года в Париже 185 государствами, членами ЮНЕСКО, включая и Россию), толерантность означает «уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности». Это определение, наиболее масштабное, подразумевает терпимое отношение к иным национальностям, расам, цвету кожи, полу, сексуальной ориентации, возрасту, инвалидности, языку, религии, политическим или иным мнениям, национальному или социальному происхождению.

На русский язык Декларация была переведена как «Декларация принципов терпимости». Но понятие «терпимость» не только не отражает полноты «толерантности», но и может быть прямо противоположно ему. Русский глагол «терпеть» имеет негативную окраску: терпение всегда пассивно и означает лишь внешнее сдерживание своего отношения («я его еле терплю»), никак не меняющее самой позиции нетерпимости. Напротив, «толерантность» толкуется в Декларации как «активное отношение, формируемое на основе признания универсальных прав и основных свобод человека».

В истории человечества нетерпимость присутствовала всегда, порождая войны, религиозные преследования и идеологические противостояния. В повседневной жизни она выражалась и выражается в фанатизме, стереотипах, оскорблениях, а в государственном масштабе – в расовой дискриминации, преследовании по национальному, религиозному признаку, в нарушении важнейших демократических свобод.

Сама идея толерантности восходит к истории философской мысли. О толерантности в условиях сильной церковной цензуры писал Дж. Локк в «Очерках о терпимости» и «Письмах о терпимости», П. Бейль в нескольких своих философских сочинениях. Как философская категория толерантность была сформулирована в связи с проблемой нетерпимости и первоначально воспринята как осмысление итогов Тридцатилетней войны, в ходе которой представители враждующих религиозных конфессий почти поголовно истребили друг друга.

Представитель философского крыла рассмотрения понятия толерантности Владислав Лекторский предлагает четыре возможных способа понимания толерантности. Первый, «толерантность как безразличие», предполагает существование мнений, истинность которых никогда не может быть доказана (религиозные взгляды, специфические ценности разных культур, особенные этнические верования и убеждения и т. д.). Второй, «толерантность как невозможность взаимопонимания», ограничивает проявление терпимости уважением к другому, которого вместе с тем понять невозможно и с которым невозможно взаимодействовать. «Толерантность как снисхождение» подразумевает привилегированное в сознании человека положение своей собственной культуры,

поэтому все иные оцениваются как более слабые: их можно терпеть, но при этом одновременно и презирать. И, наконец, «терпимость как расширение собственного опыта и критический диалог» позволяет не только уважать чужую позицию, но и изменять свою в результате критического диалога. На этот подход к толерантности и указывает автор в качестве желаемого для современной ситуации.

Функции толерантности

А) мирообеспечивающая:

- определяет многомерность среды и разнообразных взглядов;
- обеспечивает гармоничное мирное сосуществование представителей, отличающихся друг от друга по различным признакам;
- служит общественным гарантом неприкосновенности и ненасилия по отношению к различного рода меньшинствам и легализует их положение с помощью закона.

Б) регулирующая:

- позволяет сдержать неприязнь в сочетании с отложенной позитивной реакцией, либо заменить ее;
- предоставляет конструктивный выход из конфликтных ситуаций;
- ориентирует отношения на соблюдение равноправия, уважения, свободы.

В) психологическая:

- служит основой для нормализации психологической атмосферы в группе, обществе (атмосфера доверия, уважения, признания и т. д.);
- формирует и развивает этническое самосознание;
- поддерживает и развивает самооценку личности, группы.

Г) воспитательная:

- обеспечивает передачу опыта позитивного социального взаимодействия и опыта человечества в целом;
- является совершенным образцом организации жизнедеятельности в социуме
- обеспечивает успешную социализацию.

Д) коммуникативная:

- развивает готовность к общению, сотрудничеству и пониманию;
- позволяет установить конструктивное общение с представителями различных групп, иного мировоззрения.

Е) культуросохраняющая:

- обеспечивает сохранение и преувеличение культурного опыта группы, этноса, общества.

Ж) креативная:

- обеспечивает возможность творческого преобразования окружающей действительности;
- создает условия для безопасного проявления творческой активности;
- создает условия для творческого самоутверждения.

З) фелицитологическая:

- позволяет получить счастье от общения с иными представителями и осознание своей индивидуальности, от признания группой и миром в целом.

Межнациональное общение

Проблема межнационального общения всегда была и будет актуальной, ею всегда интересовались ученые многих стран. Вопрос межнационального общения является сложным и многогранным. В обществоведческой науке рассматриваются различные аспекты этой проблемы: социально-психологический, социально-политический, социологический, лингвистический и другие.

Острота межэтнических конфликтов в современной России детерминирована совокупностью факторов: разрушением социально-экономических, политических, идеологических взаимосвязей, преступной активизацией военных конфликтов, игнорированием конфессиональных и национальных идеалов, ценностных установок, отсутствием хорошо продуманной и всесторонне обоснованной концепции национальной политики, неконтролируемой миграцией, ростом национального самосознания ранее репрессированных народов.

В этих условиях резко повышается актуальность и значимость национальных культурных установок, ценностно-символических аспектов бытия национальных социумов, специфических особенностей конкретных этносов. В этом плане особый интерес представляет Северо-Кавказский регион, в котором сосредоточены многочисленные этносы, обладающие древними культурными традициями. Достаточно сказать, что в данном регионе проживают более 50 автономных народов, многочисленные группы некоренного населения, множество транзитивных этнокультурных объединений, попавших сюда в результате миграционных процессов последних десятилетий. Сегодня Кавказ – это сложная система множества мощных культур, каждая из которых характеризуется собственной национальной идеей, своеобразной иерархией этнокультурных ценностей, сложной знаково-символической когнитивно-культурной системой.

Одним из серьезных препятствий на пути стабилизации межэтнических отношений в регионе является отсутствие позитивного образа этнических отношений в общественном сознании. Между тем, такой образ – это исключительно важный элемент полиэтнического и поликультурного общества. В такие напряженные периоды истории, которые сейчас переживает Северный Кавказ, исключительно важное значение имеет объединение всех реалистически мыслящих людей в деле гармонизации межэтнических отношений, воспитании культуры межнационального общения и толерантного поведения в обществе.

В обществоведческой литературе понятия «культура межнационального общения», «межкультурная коммуникация» в основном стали употребляться с начала 80-х годов XX века. Особенности формирования культуры межнационального общения в многонациональном регионе анализирует роль социально-психологических аспектов межнационального общения, рассматривая при этом структуру общения в целом.

Толерантность в России

Трудно представить себе, что где-то еще на планете (в Южной Америке, в Центральной Африке) есть страна со столь сильными и многочисленными линиями взаимного отчуждения, презрения, глухой зависти и открытой ненависти. Русские и «черные», москвичи и провинциалы, бизнесмены и бюджетники, «простой народ» и т. д. Социальные разрывы и разломы настолько велики, что попытки исправления

ситуации путем «обучения толерантности» иногда кажутся стремлением выровнять горы и овраги пилочкой для ногтей.

Спора нет, просвещение важно и нужно, в том числе, в сфере толерантности – уважения к социальному, культурному и этническому разнообразию. Это необходимый компонент, особенно в школах, колледжах и вузах, но совершенно недостаточный.

Чтобы реально продвигаться на пути к толерантности, следует вначале выяснить социальные, культурные и психологические корни интолерантности, которая выражается как раз в феноменах отчуждения, презрения, зависти и ненависти. Это предмет серьезных социологических, социально-экономических, политологических, культурологических, антропологических, психологических исследований. Только самые очевидные факторы видны теоретическому взору, не вооруженному инструментами эмпирического изучения.

Люди уважают чужое достоинство, когда

а) имеют свое;

б) чувствуют или осознают единство защиты своего и чужого достоинства.

Внешнее выражение достоинства – социальный статус и собственность. Если у человека нет ни того, ни другого (а это наиболее массовое явление в России и на всем постсоветском пространстве), то он бессознательно присваивает себе «статус» и «собственность» более широкой общности, обычно этнической или национальной. Однако это виртуальное присвоение получает толику реальности лишь при жестком отмежевании от «чужих», которым следует отказать в доступе к этим виртуальным «статусу» и «собственности» (например, к Великой России с ее Огромными Богатствами, к Великой Латвии с ее Европейской Культурой и т. д.). Таково в первом приближении объяснение массовой интолерантности униженных и оскорбленных.

Каковы же причины интолерантности тех счастливиц, которым удалось обрести (сохранить) статус или собственность? Внешние признаки собственного достоинства здесь налицо. Откуда же бездна презрения к неудачникам? Чего нет в данном случае, так это единства защиты своего и чужого достоинства: общей и равно действующей для всех граждан системы обеспечения прав.

Если моя большая собственность держится на связях с начальством, то я буду презирать людей с малой собственностью и без таких связей, тем более буду презирать «пустых» – без собственности. Если мой высокий статус также определяется близостью к начальству и «допущенностью к столу» (Искандер), то я буду пренебрегать теми, кто далек от начальства и «не допущен». Заметим, что «связи» и «допущенность» – материи зыбкие, их нужно поддерживать и утверждать, постоянно показывать себе и другим, что принадлежишь к кругу избранных. Потребность в этом постоянном утверждении собственной избранности, «элитарности» и порождает пренебрежение и презрение к прочим – «населению», и т. д. Как видим, в глубине здесь корень один: дефицит надежности собственного достоинства.

Простой просвещенческий вывод: воспитывать в людях чувство собственного достоинства вне зависимости от «приближенности», «связей»,

допущенности» и т.д. опять же хорош, но так же недостаточен. Это чувство станет фактом социальной реальности только при условии поддержки человеческого достоинства со стороны общей для всех российских граждан системы защиты достоинства, прав человека и собственности.

Разумеется, нельзя оставлять без внимания факторы культурного и психологического характера – особенности формирования и функционирования культурных образцов, установок сознания и поведения. В этой сфере достаточно хорошо известно, что отчуждение между людьми довольно надежно снимается в продолжающейся заинтересованной коммуникации и кооперации. Создание, организация таких «площадок общения» и фронтов общей деятельности – специальная сложная область социального проектирования. Увы, ни то ни другое не сработает без общей для всех системы защиты достоинства, прав и собственности.

Таким образом, проблема распространения в России толерантности и преодоления глубинной интолерантности (многостороннего взаимного отчуждения) уходит глубоко к социально-экономическим и социально-политическим материям, к неосуществленным, предательски саботированным реформам. Хуже всего, что толком неосуществленные реформы в широком общественном мнении стали виновниками новых бед и унижений. Поэтому народ надеется не на реформы, а вновь на «добротого царя» и «сильную руку».

Понятно, что где «сильная рука», там и значимость «связей», «приближенности» и «допущенности». Соответственно, при отсутствии единой системы защиты прав и собственности будет воспроизводиться массовое унижение и порожденное им массовое взаимное отчуждение. При таких социальных условиях все разговоры и толерантности так и останутся разговорами. Однако условия со временем меняются и к этому нужно быть готовыми.

Толерантность в студенческой среде

Появление в русском лексиконе нового слова, относящегося к сфере человеческих взаимоотношений, всегда отражает очень серьезные процессы, происходящие в обществе. Так и термин «толерантность», постепенно внедряясь в сознание молодежи, подготавливает изменения в системе межличностных отношений, способствует позитивному взаимодействию, обогащению личности молодого человека новым и иным культурным достоянием, социальным опытом. Толерантность вообще предполагает бескорыстное принятие другого человека таким, каков он есть, независимо от его культурного и социального уровня. В учебных программах высшей школы студент впервые знакомится с этим термином на I курсе – на занятиях по культурологии, истории России, политологии, а на II курсе – по философии, на III – религиоведению, и чаще всего остаточные знания студентов показывают, что толерантность большинством понимается элементарно – как терпимость к иному, другому, чужому. В последние годы толерантность в молодежной среде заявляет о себе как активная нравственная сила, позиция и готовность к терпимости во имя позитивного взаимодействия с другими культурами, этносами, людьми разных национальностей и религиозных предпочтений.

С целью изучения этого вопроса в его новой постановке были проведены социологические опросы в студенческих аудиториях в 2000–2003 гг. Они показывают, что толерантность на Кубани, как и во всей России, - это очень сложная проблема, носящая и пассивный характер, вытекающий из понимания термина как снисходительность к чему или кому-либо, и активную позицию, готовность к терпимости во имя согласия между людьми. В ответах на предложенные вопросы студенты продемонстрировали понимание того, что толерантность не является врожденным чувством, а формируется, стимулируется и корректируется и, в итоге, выражает практическое признание и уважение убеждений и действий других людей.

По инициативе Краснодарского краевого отделения «Объединения исследователей религии» опрос был призван прояснить проблему – понимают ли студенты этот термин, как к нему относятся и что вкладывают в его содержание? В толерантных отношениях существенную роль играют принципы доверия, уважения и доброжелательства. Отсюда ответственность за общее дело, солидарность и бескорыстие.

Поэтому респондентам был задан вопрос: «Когда ты сталкиваешься с «чужим», иным, другим, какие чувства испытываешь?». Каждый шестой респондент ответил, что испытывает недоверие к «пришельцам», и лишь шесть процентов доверяют им. Кстати, существует так называемый «толерантный кодекс» поведения, при котором основными элементами являются «доверие» и «симпатия». Аналитически рассчитано, что предельно допустимой границей доверия между людьми является уровень доверия в 33,3 процента. В европейских странах уровень доверия варьируется в пределах от 50–60 процентов в Италии до 80–90 – в Германии, Франции, Дании и других странах. В России этот показатель критически низкий – 35 процентов. При этом, четверть опрошенных указывают на антипатию, которую они питают по отношению к иным, другим, а симпатизируют им только 13 процентов. Любопытно то, что 60 процентов студентов не доверяют «чужим», но при этом их интересуют эти чужаки. Об этом говорит почти половина анкет. Эта цифра отражает хорошую базу для развития толерантности, так как именно с проявления интереса к другим, с любопытства к инакомыслию начинается сочувствие. А механизм действия сочувствия включает в себя понимание, основанное на любви к людям. Материалы исследований свидетельствуют о пытливости и большей, чем в старших поколениях, гибкости и восприимчивости молодежи к иному. В связи с этим в работе с молодежью необходимо учитывать, выдвинутый С. В. Мейеном, новый этический принцип – принцип сочувствия. Суть его состоит в следующем: взаимодействие между людьми требует не только понимания четких позиций человека, но и предполагает, что один человек должен разделить чувства другого, занять позицию сочувствия. Опрос выявил также довольно высокий уровень тревожности в ожиданиях у трети молодежи. И это при том, что каждый четвертый опрошенный спокойно оценивает жизнь, национальные и религиозные коллизии. О возможности конфликта во взаимоотношениях «своих» и «чужих» заявили лишь 4 процента опрошенных. Главным, а порой единственным средством решения спорных вопросов в

межнациональной и межконфессиональной сферах назван диалог, на него указал каждый шестой студент. Этот диалог должен быть доброжелательным и спокойным (соответственно 21 и 22 процента). На Кубани сегодня можно наблюдать различные формы национального и религиозного соперничества. Не случайно 18 процентов опрошенных испытывают раздражение и агрессивные чувства при встрече с «чужаками». Постоянная миграция этносов на территорию Кубани вызывает опасение и страх перед возможным покушением на национальные и религиозные чувства. Оттенки этого опасения различны: от индифферентности до агрессии, от холодного безразличия до проявлений ксенофобии и религиозной нетерпимости. Отчасти такие оценки могут рассматриваться в качестве своеобразной избыточной защитной реакции на действительные и мнимые угрозы со стороны «чужаков» – этносов, представителей неокультов, нетрадиционных религий. Половина опрошенных в своей жизни сталкивалась с противоречиями в религиозно-национальной сфере. Причин для напряженности, нетерпимости много: во-первых, борьба церковей за паству (32 процента респондентов указали на это), во-вторых, деятельность нетрадиционных религиозных объединений (26 процентов), в-третьих, борьба за владение культовыми зданиями (9 процентов). И эти процессы активизируются, так как стремительно изменяется национальный состав населения края. Рост численности армянской диаспоры ведет к усилению влияния Армянской апостольской церкви. Ее священнослужители демонстрируют претензии на особое положение. Нарастает активность исламских лидеров и религиозных организаций в местах компактного проживания курдов, турок-месхетинцев и других народов, более 10 лет проживающих на территориях края в качестве иностранцев. За прошедшее десятилетие их численность резко увеличилась, а, следовательно, возникла естественная потребность закрепиться на «захваченных» территориях. Самый верный способ в подобных ситуациях – построить культовое здание – мечеть, молитвенный дом, святое место молитв, которое даст законные основания закрепиться на этой земле, чтобы считать ее своей. И любые попытки переселить, переместить этот этнос, народ не будут иметь успеха. Это очень серьезный момент, который, как нам представляется, не берут во внимание те, в чьей власти решение проблемы временных переселенцев на Кубани. С появлением этой категории мигрантов стали проявлять себя так называемые «новые мусульмане», ведущие активную и напористую миссионерскую деятельность через распространение религиозной литературы турецкого происхождения суннитского толка («Всем нужная вера», «Признания английского шпиона», изданные в Стамбуле в 2000 г.). В них ислам утверждается как единственно истинная религия, а последователи призываются к борьбе за чистоту веры против неверных. Опросы показывают некоторую настороженность по отношению к всегда дружественно-родственным соседям-адыгам, которые, естественно, воспринимаются как сочувствующие чеченцам, «отстаивающим свою независимость», поскольку тоже являются мусульманами. Массовое сознание, к сожалению, не разделяет чеченцев на боевиков и мирных, поэтому в обыденном сознании чеченец – это ваххабит, фанатик, враг, кавказец. Эту картину дополнило такое явление как «новые русские евреи», которых в крае, особенно с ростом его экономического потенциала,

изменением геополитического статуса, стало заметно больше, и они стали более активно, чем прежде, проявлять себя в экономической, политической и культурной жизни городов и районов. Некоторые исследователи этого явления склонны даже полагать, что именно они, следуя православным или в целом христианским традициям, усвоив сметку, деловую схватку, предприимчивость и активность семитских народов. В этой связи требует особого осмысления ответ на вопрос о том, представители какой религии проявляют большую нетерпимость по отношению к другим верованиям. Самыми нетерпимыми названы представители Русской православной церкви, за ними следуют протестанты и только потом – мусульмане. При этом во многих анкетах дополнительно отмечено, что «в исламском мире не все однозначно», «там многое скрыто», «неотъемлемой частью их жизни является интрига», «они способны на обман, хитрости, уловки больше, чем другие верующие», «ислам провоцирует незаметно».

Приведенные суждения дают представление о сложности, многоаспектности и противоречивости процессов, протекающих в сфере национальных и религиозных отношений.

В общественном сознании жителей Кубани, особенно молодежи, религия понимается и как стабилизирующий фактор, и как дестабилизирующий. Каждый третий из опрошенных винит религию за обострение отношений между людьми, за межнациональные противоречия и конфликты. Некоторые прямо указывают, что религиозные организации только усугубляют раскол в обществе из-за непримиримой борьбы между собой. Поэтому и «братания» государственных деятелей с представителями религиозных организаций оцениваются участниками опросов в 2000 году – положительно – 36%, отрицательно – 20; в 2002 году – положительно – 20%, отрицательно – 45; а в 2003 году – положительно – 7%, отрицательно – 68. Опросы выявили резко негативное отношение к участию представителей власти в богослужениях, различных акциях освящения, а также практике бюджетного финансирования проектов.

Каждый четвертый считает эти действия представителей власти «недопустимыми», «нарушающими положения Конституции страны о светском характере государства, почти столько же респондентов говорят о «нежелательности» включения религиозных обрядов в официальные мероприятия государства, так как это ущемляет религиозные и национальные чувства других верующих, людей неверующих и атеистов. Последние оцениваются вообще как гонимые, хотя анкеты молодых кубанцев, даже при некоторой их непоследовательности, все-таки демонстрируют секулярное миропонимание, мироощущение.

Толерантность формируется во взаимодействии. Поэтому в анкете мы задали такой вопрос: «Готовы ли Вы принять «чужого» таким, каков он есть? или Вы будете стремиться адаптировать его к своим традициям, культуре, вере?» Около 20 процентов респондентов готовы, безусловно, принять «чужого, но с некоторыми оговорками, типа: «если чужой не будет ущемлять моих интересов», «да, но не дам чужому нарушать наши основные принципы православной жизни», «при условии обоюдного уважения традиций друг друга», «да, но потихоньку буду менять его

взгляды» и т. д. Почти 80 процентов опрошенных дали отрицательный ответ на этот вопрос. Это свидетельствует о том, что принцип принятия другого, чужого таким, каков он есть, пока не стал, и, замечу, вряд ли у нас на Кубани когда-нибудь станет, общепризнанным правилом, безусловным поведенческим императивом. Еще не сложилась система, традиция воспитания принципов толерантности, требующих впустить и принять «другого» именно как «другого», во всей его «инаковости» и «особенности». Об этом же говорят ответы на следующий вопрос анкеты: «Готовы ли Вы дружить, родниться с другими, иными, чужими?». Почти четверть опрошенных студентов дали утвердительный ответ, добавив, например: «А почему бы и нет?!», «если хороший человек», «если испытываю большие чувства и вижу, что он этого достоин», «если примет мою веру». Более 70 процентов респондентов ответили отрицательно, отметив при этом в некоторых анкетах: «не буду родниться с чужими», «ни в коем случае, особенно с адыгейцами, армянами, турками», «с мусульманами – никогда». Примечательно то, что из числа опрошенных каждый шестой считает себя христианином, православным. Четверть – скептиком и гностиком, а каждый десятый – атеистом. Следует заметить, что именно анкеты атеистов продемонстрировали высокий уровень толерантности по всем позициям, их авторы в подавляющем большинстве выходцы из сельской местности. Динамика оценок мировоззренческих позиций в студенческой среде свидетельствует о сохранении полужыческой толерантности. Современный молодой человек не готов к воцерковлению, он относит себя к нецерковному христианству. Кстати, и мировая статистика показывает, что число людей, не относящих себя к конкретным конфессиональным институтам, постоянно растет. Таким образом, данные опроса позволяют сделать вывод о том, что современные условия развития страны, Краснодарского края, экономические трудности, непрекращающиеся миграционные процессы, нарастающее религиозное разнообразие и этнические противоречия отражаются и преломляются в сознании молодежи. У них пока еще преобладает здравый смысл, религия понимается как одно из проявлений культуры. Снизился уровень атефобии, растет интерес к научному исследованию. Видимо, мы в начале большого и трудного пути к практическому признанию и уважению права человека на свои убеждения и действия. На этом пути предстоит найти ответы на такие вопросы – имеет ли общество право самозащиты, когда чужой проявляет нетерпимость, угрожает общественному порядку, разрушает культурный строй жизни коренного населения? Существуют ли границы терпения, послабления, выжидания? Где кончается конструктивная толерантность и начинается деструкция? В связи с этим представляется остро необходимым проведение комплексных исследований проблем толерантности в регионах России для выработки конкретных предложений в адрес Правительства РФ, органы образования, культуры и другие.

Проблематично говорить о толерантности, когда молодежь не имеет понятия о мире религий. В вузах изъяты курсы религиоведения. Даже студентам юридических факультетов и факультетов государственного и муниципального управления не дают этих знаний. Поэтому назрела необходимость «возвращения» курса «религиоведение» в программы вузовской подготовки всех профилей. Край,

город, станица, поселок – это наш дом. Чувство родины, понимание того, что Россия – не случайное нагромождение территорий и племен, но живой, исторически выросший и культурно оправдавшийся организм, требует ответственного подхода к оценке ситуации в крае, стране и практическим шагам по приобщению к всечеловеческой культуре, какой является русская культура. Замечательный русский философ Н. Бердяев был, бесспорно, прав, говоря о том, что человек входит в человечество через национальную индивидуальность, как русский, француз, немец, а не отвлеченный человек. Культура всегда конкретно-человеческая, то есть национальная, индивидуально-народная, и лишь в таком качестве она восходит к общечеловеческому. Будем надеяться, что России удастся сохранить высокий уровень культуры, подразумевающий способность к сотрудничеству во имя Истины, Добра и Красоты.

Воспитание толерантности в системе высшего образования

Образование подрастающих поколений, обеспечивая механизм трансляции этнического наследия новым поколениям, призвано, вместе с тем, обеспечить и интеграционные процессы, заложить основы для понимания и общения с другими культурами, нацеливать на умение поддерживать и развивать диалог культур. Этим задачам как нельзя лучше отвечает процесс этнопедагогизации средней школы и вуза, в ходе которой оптимально решаются задачи кросс-культурного образования, формирования культуры межнациональных отношений, воспитания межэтнической толерантности.

Сравнительно-сопоставительное рассмотрение народно-педагогических знаний разных народов, исключает навязывание тех или иных ценностей, межнациональную нетолерантность, способствует не только выявлению общности духовных истоков разных этносов, но и наглядно иллюстрирует, что именно в диалоге культур проявляется духовность этноса, его гуманистические ценности. Такие знания позволяют привести учащихся к пониманию взаимосвязи национальных духовных культур, умению мыслить аналитически, сопоставляя категории частного и общего, взаимосвязи национального и межнационального, что способствует принятию общегуманистической позиции.

Одним из основных направлений в решении проблем воспитания культуры межэтнического общения может стать увеличение роли этнопсихологии в образовательных программах. Именно эта дисциплина способна ярко продемонстрировать и объяснить специфику отличий, лежащих в области межнациональных различий. Показ неповторимой сущности самых разнообразных культур и демонстрация того, что носители этих культур не могут думать и чувствовать абсолютно одинаково, могут во многом способствовать повышению межэтнической терпимости (толерантности). При этом особое внимание необходимо уделять не только теоретической подготовке, но и практическим контактам между представителями различных культур, как на межгосударственном уровне, так и внутри страны, где межэтнические различия оказываются зачастую даже более яркими.

При работе со студентами необходимо помнить, что многие из них - будущие преподаватели, которые должны будут передать полученные знания и

сформированные установки последующим поколениям. А современные исследования показывают, что можно говорить о наличии социальных и психологических факторов, в той или иной степени нарушающих адекватность поведения детей в группах, в которых работают учителя с неадекватными формами выражения этнического самосознания. Дети, обучающиеся у учителей с адекватной позитивной формой выражения этнического самосознания, лучше адаптированы в микросоциуме, их поведение характеризуется больше гибкими и гармоничными способами взаимодействия с окружающими. Тогда как дети, обучающиеся у учителей, с гиперболизированной и литотизированной формами этнического самосознания отличаются затрудненной социально-психологической адаптацией в среде.

Кроме того, необходимо отметить, что большая часть различных этнофобий имеет корни в негативной оценке своей этнической группы. Именно отсутствие позитивной оценки своего этноса и переживания национального комплекса неполноценности приводят к тому, что срабатывает психологическая защита, и люди обрушиваются на другие народы, обвиняя их во всех смертных грехах. Таким образом, формирование позитивной оценки своей этнической группы является одной из основных составляющих комплекса мер, направленных на формирование здоровой межэтнической обстановки.

В целом, именно в студенческой среде должна формироваться и распространяться межнациональная политика. Именно здесь должна формироваться общая система ценностей и установок, обеспечивающая единство многонационального российского общества. Это бы во многом облегчило взаимное приспособление народов России друг к другу и стало реальной альтернативой попыткам обретения суверенитета на национальной основе. Сегодняшнее студенчество как будущая интеллектуальная элита страны может стать активным проводником идеи мультикультурности, гарантируя тем самым стабильное развитие общества.

Особая роль в этом процессе принадлежит системе образования. Система образования призвана скорректировать негативные проявления разного рода, создать условия для формирования и распространения тех ценностных ориентиров, которые предпочтительны как для личности, так и для общества.

В условиях многонационального региона одной из задач системы образования, является целенаправленное формирование норм и эталонов, отражающих специфику социально – исторического опыта жизни народов, проживающих в крае, привитие навыков межнационального общения, формирование умения преодолевать конфликтные ситуации, развитие интереса к историко-культурному наследию народов, проживающих в Северокавказском регионе. Освоение, понимание и принятие иной национальной культуры – важное требование нашего времени. И на первый план выходит проблема толерантности в межэтнических и социальных отношениях. Толерантность должна стать культурной нормой поведения в обществе. Эту работу необходимо начинать уже в начальной школе.

Развитие толерантности в образовании должно происходить путем диалога

сотрудничества обучающей и обучаемой сторон, гуманизации процесса образования.

Необходимо обогатить содержание учебных курсов и программ гуманитарных, социальных и естественнонаучных дисциплин поликультурной тематикой, а так же совершенствовать методы преподавания всех видов дисциплин.

Воспитанию толерантности может способствовать внедрение в образование элементов поликультурности. Главным в решении этой проблемы можно считать, прежде всего:

- всестороннее овладение учащимися культурой своего собственного народа, как непереносимое условие интеграции в иные культуры;
- обучение студентов правам человека и миролюбию;
- формирование представлений о многообразии культур в России и мире;
- воспитание положительного отношения к культурным различиям, способствующим прогрессу человечества;
- создание условий для интеграции учащихся в культуры других народов;
- формирование умений и навыков эффективного взаимодействия с представителями различных культур;
- воспитание в духе мира, терпимости, гуманного межнационального общения.

Компонентами поликультурного образовательного пространства выступают: ценностно-содержательный, личностно-ориентированный, операционно-деятельностный, регионально-интеграционный. Они отражают комплекс отношений:

- к личности как высшей ценности в педагогическом взаимодействии, как субъекту жизни, способной к культурному самоопределению и самоизменению;
- к педагогу как посреднику между человеком и культурой, способному ввести его в мир культуры и оказать помощь и поддержку каждой личности в индивидуальном самоопределении в мире отношений, ценностей и деятельности;
- к образованию, его содержанию как культурному процессу, в основе которого стоят личность, личностный смысл, общечеловеческие и национальные ценности, диалог и сотрудничество;
- к учебному заведению как к целостному, поликультурному образовательному пространству, где живут и воссоздаются культурные ценности, осуществляется интеркультурная коммуникация, межнациональное воспитание человека культуры.

На основе инвариантных общечеловеческих ценностей должны быть сформированы и поддержаны национальные и межнациональные ценности, парадигмы конвергенции и интеграции духовных ценностей, базовая культура личности, ее соответствие реалиям меняющегося мира.

В открытом поликультурном образовательном пространстве реализуется процесс, основная цель которого – создание условий, обеспечивающих защиту и поддержку развития каждой личности. В соответствии с этим в практику работы целесообразно внедрять методы и технологии, способствующие индивидуально-личностному подходу в социальном становлении, адаптации человека в

интеркультурную образовательную среду посредством различных видов деятельности: а) активизирующей процессы самопознания, саморазвития, способствующей развитию механизмов рефлексии; б) направленной на выявление субъектов образования их важнейших потребностей и проблем по организации процесса педагогического взаимодействия, в котором каждый имеет возможность выявить личностно-значимые цели жизнедеятельности (индивидуальной сферы самореализации); в) направленной на поиск средств и форм адаптации, защиты и поддержки личности консультативного, информационного и практического характера.

В поликультурных образовательных учреждениях должны пройти апробацию более гибкие, мягкие педагогические системы и операции обучения и развития, способствующие адаптации личности к культуре посредством образования. Особенными характеристиками педагогических технологий в ходе учебно-воспитательных операций поликультурного образования выступают: сотрудничество, диалог, деятельностно-творческий характер, направленность на поддержку, защиту индивидуального развития человека, предоставление ему свободного, защищенного пространства для принятия самостоятельных решений, разнообразие способов, форм и приемов творческого самовыражения личности в ее культурной идентификации.

Таким образом, поскольку мы живем в эпоху глобализации процессов, можно ожидать наступления эры интегрированной культуры. Но чтобы в нашем сложном мире оставаться самим собой, культурные различия нужно воспринимать как данное и пытаться освоиться в «чужой» культуре, не теряя своей собственной.

Подлинная культура межнационального общения, взаимодействия и сотрудничества народов может возникнуть только на основе раскрытия духовно-нравственного потенциала каждой нации, обмена опытом социального и культурного творчества, на основе реализации идеалов свободы, справедливости и равенства. И именно образование призвано обеспечить сочетание интернационального и национального воспитания у студентов.

В условиях интенсивных миграций и взаимодействия культур, современная система образования призвана создавать условия для формирования человека, способного к активной жизнедеятельности в многонациональной поликультурной среде. Высокая ставка на традиционную культуру воспитания в этом плане, существующая в современном мире, естественна и закономерна. Национальная традиция воспитания практически остается главным условием возрождения любых национальных традиций и национального возрождения в целом.

Исторический опыт развития школы, воспитания, педагогического знания, выраженного в теоретической форме, может и должен стать базисом современной модели образования. Этот опыт способствует лучшему выявлению содержания образования, определению основных направлений его развития, средств и методов непрерывного духовного совершенствования и обновления общества. Модель современного образования не может быть создана без учета региональных особенностей, без опоры на историческую память народов, на национальный опыт обучения и семейного воспитания.

Кроме того, эффективность педагогического обеспечения поддержки и защиты студентов в мультикультурном образовании зависит от разумных внедрений новых педагогических технологий поликультурного образования, а также соответствующего уровня позиции педагогов и родителей. Внедрение инновационных технологий в поликультурные образовательные учреждения с полиэтническим составом учащихся обеспечит каждой личности возможность самоидентифицироваться как представителю той или иной национальной культуры, создаст условия для равноправного диалога с этнокультурным окружением, вовлечет студентов в глобальные процессы современности по усвоению национальных и общечеловеческих ценностей, основанных на принципах равенства и значимости культур.

Литература

1. Авксентьев В. А., Шаповалов В. А. Этнические проблемы современной России: социально-философский аспект анализа. Ставрополь, 1997.
2. Асмолов А. Г., Шлягина Е. И. Национальный характер и индивидуальность: опыт этнопсихологического исследования. Вып. 2. М., 1984.
3. Вяткин Б. А., Хотинец В. Ю. Этническое самосознание как фактор развития индивидуальности. Психологический журнал, 1996. Т. 17. № 5.
4. Гасанов Н. Н. О культуре межнационального общения Социально-политический журнал. 1997. № 3. С. 233; Он же. Особенности формирования культуры межнационального общения в многонациональном регионе. Педагогика. 1994. № 5.
5. Леонтьев А. А. Психология общения. Тарту. 1974.
6. Ломтева Т. Н. Базовые концепции межкультурной коммуникации. Ставрополь. 1999.
7. Малькова Т. П., Фролова М. А. Введение в социальную философию. М., 1995.
8. Хотинец В. Ю. Этническое самосознание. СПб., 2000.
9. Шлягина Е. И. К вопросу построения этнопсихологии личности Этническая психология и общество. М., 1997.
10. Шлягина Е. И., Карлинская И. М. Толерантность как условие позитивного межэтнического общения. Психология общения: проблемы и перспективы. М., 2000.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ РОССИИ

Пустыльник П. Н.

В четвертом квартале 2008 года во всех регионах страны администрация большинства промышленных предприятий объявила о предстоящем сокращении части персонала, переводе работников на неполный рабочий день, сокращении фонда оплаты труда и т. д. Принятие перечисленных решений руководители промышленных предприятий обосновывали уменьшением доходов из-за снижения объемов производства и сбыта продукции. В наиболее сложном положении оказались предприятия, изготавливающие продукцию производственного назначения. Правительство РФ в декабре 2008 года сформировало список организаций, которые подлежали получению государственной финансовой помощи. Исследование перечня организаций, попавших в правительственный список, позволяет выделить сферы, которые получили государственную

финансовую поддержку: банковская, военно-промышленная, строительная, а также автомобилестроение. С целью поддержки отечественных производственных предприятий в РФ увеличены таможенные пошлины на ряд импортируемых товаров: легковые автомобили (+30%), обувь (+16%) и т. п.

Отметим, что более правильным решением для преодоления экономического кризиса должно быть увеличение инвестиций в технологические инновации направленные развитие производственной сферы и жилищно-коммунального хозяйства.

В данном исследовании под производственной сферой понимается сложная система, включающая в себя ряд подсистем в форме корпоративных структур (частных или государственных); экономических объектов (добывающих или перерабатывающих сырье); а также сферы обслуживания производств (транспорт, дорожное строительство, складские терминалы и т. д.).

Уточним, что социально-экономическая система включает в себя различные подсистемы. Каждая подсистема, функционируя, взаимодействует со смежными подсистемами на трех уровнях: макро- (национальная экономика), мезо- (региональная экономика) и микро- (экономические объекты). Констатируем, что несогласованность планов стратегического развития трех уровней социально-экономической системы привела к снижению производства продукции в период 1990-1992 гг. с последующим формированием такой социально-экономической проблемы как уменьшение численности населения РФ в 1992–2000 гг.

Уточним, что демографический спад следует рассматривать как естественную реакцию населения на фактическое ухудшение условий жизни из-за сворачивания производства во многих отраслях промышленности.

Наблюдаемое в 2008 году сокращение объемов производства на промышленных предприятиях неизбежно приведет к дальнейшему росту безработицы в 2009 году и снижению доходов наемных работников (в 2008 году уровень безработицы в РФ составил 7 %). В сочетании с большим числом семей, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях (2,9 млн. семей в 2009 году), можно прогнозировать рост социальной напряженности в России.

Отметим, что государственное управление стратегически значимыми для страны промышленными комплексами (формирование государственных корпораций) и финансовая поддержка градообразующих предприятий позволят крупным промышленным предприятиям избежать банкротства в условиях финансово-экономического кризиса.

Государственная поддержка дальнейшей реализации федеральных целевых программ (ФЦП): «Доступное и комфортное жилье», «Образование», «Здоровье» и «Развитие агропромышленного комплекса (АПК)» будет способствовать развитию регионов с целью предотвращения сокращения трудовых ресурсов.

Рассмотрим реализацию проекта «Доступное и комфортное жилье», так как:

- строительная индустрия является потребителем металлопроката и строительной техники (от интенсивности строительства зависит загрузка предприятий металлургического и машиностроительного комплексов);
- ЖКХ является крупным потребителем тепловой и электрической энергии

(чем больше вводится в эксплуатацию нового жилья, тем больше добыча и потребление топливных ресурсов ТЭК);

- одной из общенациональных проблем является нехватка жилья.

Проблема нехватки жилья в России начала формироваться в процессе индустриализации СССР из-за исхода крестьян из деревень в города. В 1914 г. доля городского населения в России составляла 15%, в 1970 г. – 62%, в 1979 г. – 69%, а с 1989 г. – 73%.

Уточним, что проект «Доступное и комфортное жилье» активизировал: строительство жилья для военнослужащих; участие граждан в долевом строительстве и приобретении жилья на вторичном рынке (федеральный закон «Об ипотеке (залоге недвижимости)»), но выявил практически не решаемую проблему – что делать с общежитиями коридорного типа? Это пятиэтажные кирпичные здания, на каждом этаже один коридор с 37 или 38 комнатами; все удобства – на этаже (две туалетные комнаты, две умывальные комнаты, две кухни); проживающие – это люди, которые в 1970-80-х годах приехали на предприятия по оргнабору или по распределению, после окончания учебных заведений, но в 1990-х годах большинство предприятий отказалось содержать общежития, передав их на баланс городов (например, в Санкт-Петербурге была создана Дирекция по содержанию общежитий).

Отработав по 10 лет, эти люди встали на очередь по улучшению жилищных условий, но после принятия нового Жилищного кодекса, те, у кого не оказалось денежных средств для приобретения квартир, стали «лишними» для городских чиновников (эти люди стоят в очереди по улучшению жилищных условий по 20–25 лет). Молодые специалисты, поставленные в Санкт-Петербурге на очередь по улучшению жилищных условий до 1985 г., остались проживать в общежитиях, хотя сейчас уже 2009 год.

После развала СССР в 1991 году на отдельные республики, руководство России приняло на себя обязательства по погашению долгов СССР. Действительно, внешний долг страна выплачивала в период 2000-2007 годы очень активно, но это осуществлялось за счет граждан, проживающих и работающих в РФ.

Начиная с 2005 года, в России наблюдается улучшение демографической ситуации, что свидетельствует о результативности национального федерального проекта «Здоровье»: рост рождаемости и увеличение ожидаемой продолжительности жизни (см. табл. 1).

Таблица 1

Демография России

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Население, млн. чел.	148,6	148,3	146,3	142,8	142,2	142	141,9
Родившиеся, тыс. чел.	1 587,6	1 363,8	1 266,8	1 457,4	1 479,6	1 610,2	1 717,5
Умершие, тыс. чел.	1 807,4	2 203,8	2 225,3	2 303,9	2 166,7	2 080,4	2 081,0
Естественный прирост, убыль, тыс. человек	-219,8	-840,0	-958,5	-846,5	-687,1	-470,3	-363,5

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (годы), в т.ч	67,8	64,5	65,3	65,3	66,6	67,5	
Мужчины	61,9	58,1	59,0	58,9	60,4	61,4	
Женщины	73,7	71,6	72,3	72,4	73,2	73,9	

Отметим, что сокращение трудовых ресурсов в России (из-за высокой смертности) в сочетании с низкой оплатой труда в строительной индустрии обусловило приток трудовых мигрантов из различных стран. Уточним, что миграционный процесс воздействует на экономику РФ двояко: а) удовлетворяет потребность в рабочей силе; б) снижает мотивацию собственников производственных предприятий инвестировать денежные средства в технологические инновации, что замедляет внедрение автоматизированных и роботизированных комплексов на предприятиях производственной сферы, в которых сохраняется большая доля ручного и механизированного труда. В свою очередь невысокая инвестиционная активность на производственных предприятиях приводит к росту износа оборудования (более 50%), что является ограничивающим фактором, как для роста производительности труда, так и для повышения заработной платы.

Малый объем инвестиций в технологические инновации в сочетании с ростом инфляции ухудшает фактический уровень жизни населения, что выражается в ускорении имущественного расслоения граждан.

Литература

1. Россия в цифрах, 2009: Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2009. 525 с. С.84.

*Российский государственный университет им. А. И. Герцена

СТРУКТУРА ПОЛИТИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ И ЕЁ ФУНКЦИИ

Акопян А. Р.

Поскольку политическая социология является отраслью социологического знания, она представляет собой определённый вид специальных социологических теорий. Помимо фундаментальной взаимосвязи с общесоциологическими теориями, она взаимодействует со «сквозными» теориями среднего уровня (т.е. пронизывающими все отрасли социологического знания), другими науками, изучающими политику (политология, политическая история, политическая география, политическая психология и т. д.), и служит основой для получения эмпирического знания об интересующих её объектах.

Эмпирическое знание, в свою очередь, нельзя рассматривать как обособленную, независимую от теоретической части область социологии (хотя оно имеет определённую самоценность), т. к. в данном случае оно составляет базу данных об объектах, входящих в предметно-объектную область политической социологии. Помимо этого, значительная часть эмпирических данных получена в результате проверки тех или иных теоретических положений и не может быть адекватно понята вне контекста последних. Отсюда напрашивается вывод:

эмпирическое знание является неотъемлемой частью политической социологии.

Таким образом, в структуре политической социологии можно выделить два уровня политического знания: теоретический и эмпирический.

1) На теоретическом уровне формулируются частные политико-социологические теории о политической жизни общества, отдельных элементов общества, основу которых составляют:

а) законы поведения и мышления людей, выявленные фундаментальными общесоциологическими теориями (приложение к изучению конкретных политических объектов, теоретических построений одной или нескольких фундаментальных теорией);

б) теоретические положения других политических наук, несущих в себе знания о политике и политических отношениях;

в) закономерности в мышлении и поведении людей, включённых в определённые социальные образования (концепции «сквозных теорий»);

г) собственные политико-социологические гипотезы, разработанные на основе обобщения специфических особенностей в политической деятельности индивидов и социальных групп;

д) рабочие гипотезы, возникающие в ходе конкретно-социологических исследований в результате выявления новых факторов, влияющих на политическую практику людей.

2) Эмпирический уровень представляет собой систематизированный в соответствии с определёнными теоретическими концепциями фактический материал, источником которого являются:

а) целенаправленные социологические исследования политики и политических отношений в конкретных обществах;

б) эмпирические базы данных других общественных наук и отраслей социологического знания;

в) собственный опыт исследователя, а также транслируемый социальный опыт, усвоенный им в результате социализации.

Проблематика политической социологии широка и разнообразна – от политической социализации личности до взаимодействия общества и политики. Отметим некоторые основные проблемы политической социологии.

Центральное место в политической социологии занимают общие проблемы взаимоотношения общества, политической власти и политики: место и роль политической подсистемы общества и её взаимоотношение с другими подсистемами (экономической, социальной, духовно-идеологической), а также с внешними по отношению к данному обществу системами (например, с природой – экологическая политика; с другими государствами и их объединениями и миром в целом – внешняя политика); политика как социальный институт; власть и политика; политика и социальная стратификация; легитимность политической власти, пути её достижения и определения; сущность политической культуры и её роль как особой ценностно-нормативной системы в обеспечении нормативного функционирования общества, его интеграции и сохранении целостности и др.

Другой блок проблем политической социологии связан с социологическим

анализом политической системы и механизма её действия. Такой анализ означает, что эта система исследуется не только и не столько с позиций изучения внутреннего взаимодействия её структур, сколько в плане выявления воздействия на неё и её функции социальных основ общества и социальной роли функционирования политической системы. Здесь особенно важно то, что последняя не сводится только к государству, но и включает в себя политические партии, общественные организации и движения, а также сложившуюся в обществе систему голосования по выборам государственных органов, благодаря которой более или менее широкие массы народа принимают непосредственное участие в политике. Важными политико-социологическими проблемами в этой области являются и вопросы формирования и взаимодействия гражданского общества и правового государства; а также исследование социальных аспектов различных государственных форм.

Наконец, третьей группой проблем политической социологии являются вопросы политической социализации личности и политического поведения. Здесь на первый план выдвигаются проблемы сущности, содержания и особенностей политической социализации, места и роли в ней семьи, школы, групп сверстников, государства, общественных организаций и движений, средств массовой информации и других агентов политической социализации, пути и средств усвоения политической культуры на различных этапах социализации, утверждения и развития нормативного политического мышления и поведения, его различных типов, уровня политической активности, особенно электората в период выборов, а также в условиях социальных, политических и иных кризисов и конфликтов.

Отметим следующие основные функции политической социологии как учебной дисциплины: мировоззренческую, познавательную, воспитательную, практически-политическую.

1) Мировоззренческая функция политической социологии – внедрение нового политического мышления в сознание каждого человека, в особенности – политического руководителя. Необходимо глубокое осознание каждым таких принципов, как приоритет общечеловеческих ценностей, интересов над групповыми (классовыми, национальными, религиозными и т. п.), отрицание насилия как формы социально-политического прогресса, признание за каждым народом свободы социального и политического выбора. Отстаивать свободу выбора – значит признавать многовариантность развития, политических решений, проявлять терпимость к иным точкам зрения, уважение интересов другого, если они укладываются в пределы законности.

2) Познавательная функция. Политическая социология даёт набор знаний, необходимых для профессиональных, полупрофессиональных и тем более непрофессиональных политиков, описывая и объясняя политический процесс, прогнозируя тенденции его развития. В ряде западных стран все важнейшие правительственные решения, процедуры проведения их в жизнь подготавливаются и реализуются только в результате согласования с последними достижениями политической науки.

3) Воспитательная функция. Политическая наука оказывает огромное влияние на процесс распространения политических идей и идеалов, политических

норм и обычаев, политической информации и знаний. Эта задача стоит и перед нашим обществом, переживающим столь бурные перемены.

4) Практически-политическая функция. В системе обществознания политическая социология наиболее приближена к разносторонней реальной практике, к преобразующей или консервативной деятельности людей во всех сферах общественной жизни.

Изучая взаимодействие политики с различными сферами, политическая социология решает практическую задачу поиска и определения наиболее оптимальной модели социально-политического устройства общества и социально-политического прогресса.

Выводы и рекомендации политической социологии имеют непосредственный выход в практику. Если строго следовать этим выводам, то можно рассчитывать на правильное осмысление сложных процессов и тенденций в обществе, а в связи с этим на правильное решение практических политических вопросов.

Литература

1. Артемов Г. П. Политическая социология. – М.: Проспект, 2003. 476 с.
2. Гидденс Э. Социология: методы исследования. – М.: КНОРУС, 2002. 381 с.
3. Семенова В. В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. – М.: Питер, 2004. 297 с.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ОТНОШЕНИЕ К СЕМЕЙНОМУ БЮДЖЕТУ КАК ФАКТОР СТАБИЛЬНОСТИ СЕМЬИ

Сопина А. Л., Лебко П. Ю., Артемьева В. А.

Влияние денег заметно во всех сферах жизни человека, и семейные отношения не являются исключением. В семьях очень часты ссоры из-за денег относительно распределения семейного бюджета или экономических ролей.

В нашем исследовании мы решили рассмотреть данную проблему и выявить возможные причины разногласий. Мы предположили, что существуют разные социально-психологические типы отношения людей к деньгам, которые проявляются в ценностях, потребностях и их удовлетворенности, социальных установках, связанных с деньгами, мотивах расходования денег. Тип монетарных отношений влияет на благополучие семейных отношений. Гармония в семье возможна лишь в том случае, когда оба супруга свободны от влияния денег на их счастье.

Таким образом, целью работы стало выявление и описание социально-психологических особенностей отношения к деньгам, а также рассмотрение влияния данного фактора на взаимоотношения между супругами.

Мы сформулировали классификацию человеческих типов, в зависимости от отношения людей к деньгам, при этом рассматривалось не только субъективное отношение, т.е. желание или нежелание иметь деньги, но также и объективное материальное положение людей, как фактор, определяющий их отношение:

1. тип: «скупец» или «авантюрист» - деньги – самоцель.
2. тип: «работник» или «наследник» - адекватное отношение к деньгам.
3. тип: «мот» или «отшельник» - безразличие к деньгам.

Более подробное описание типов представлено ниже в таблице (см. табл. 1).

Итак, мы предположили, что бесконфликтными будут союзы между «наследниками» и «работниками», а также между «отшельниками».

Далее мы провели пилотный опрос, в котором приняли участие 32 человека, состоящих в гражданском или официальном браке. Возраст респондентов варьируется от 20 до 72 лет.

Опрашиваемым было предложено ответить на 19 вопросов авторской анкеты, исходя из ответов на которые, мы выявили личностное отношение партнеров к деньгам (использовалась описанная выше классификация), и то, возникают ли в данной паре конфликты в связи с распределением семейного бюджета. Хотя, в силу сложности человеческой психологии, отнести людей к тому или иному типу сложно, в ходе анализа ответов мы пришли к выводу, что данная классификация возможна, и каждый респондент был отнесен к определенному типу.

Рассматривая взаимоотношения между супругами, мы разделили семьи на следующие типы:

- Конфликтная семья
- Неконфликтная семья
- Потенциально конфликтная семья

Говоря о конфликтности в семье, мы учитывали только разногласия в денежном вопросе.

«Неконфликтными семьями» мы посчитали те пары, в которых не возникает разногласий по вопросу распределения семейного бюджета и оба супруга удовлетворены сложившейся в семье «денежной» ситуацией. «Конфликтными семьями» были определены те пары, в которых возникают споры относительно денег, и к третьей группе - те союзы, в которых хотя бы один из супругов не удовлетворен распределением заработка, тем, кто является основным кормильцем в семье или тем, как распределяется семейный бюджет.

Таблица 1.

Деньги - самоцель		Адекватное отношение к деньгам		Безразличие	
есть \$	нет \$	есть \$	нет \$	есть \$	нет \$
копит	желает и неудовлетворен	тратит сколько необходимо	зарабатывает сколько необходимо	тратит сколько хочет	Отказывает себе во всем
«скупец» (С)	«авантюрист» (А)	«наследник» (Н)	«работник» (Р)	«мот» (М)	«отшельник» (О)
Для людей, относящихся к двум данным типам, деньги являются наивысшей жизненной ценностью. Следовательно, если у человека есть деньги (<u>первый случай</u>), он их копит, практически не тратя ни на что, так как для него нет ничего дороже денег. Если же у него нет денег (<u>второй случай</u>), он оказывается постоянно неудовлетворенным и старается заработать любыми средствами, порой пренебрегая моральными нормами.		Для людей данного типа, деньги являются лишь инструментом, средством, помогающим достигнуть счастья. Они удовлетворены своим финансовым положением и довольствуются тем, что имеют. «Работник», не имея большого количества денег, зарабатывает на свое существование, не жалуясь, что не имеет больше. Деньги не определяют его счастья. «Наследник», имея начальный капитал (наследство, помощь родственников), не тратит его попусту, но в то же время не копит, создавая горы не реализующихся денег. Он тратит ровно столько, сколько необходимо для жизни.		Для «мота» тратить деньги – это наслаждение. Он имеет деньги, но не копит их, как «скупец», не просто обеспечивает свое существование, как «наследник», но производит массу бесполезных трат. Можно сказать, что к самим деньгам этот человек относится безразлично. Для «Отшельника» деньги не представляют никакой ценности. Он не имеет денег и не стремится их получить. К таким людям мы относим либо тех, кто оказался в низах общества и не хочет продвигаться выше по социальной лестнице; либо аскетов, которые ориентированы на духовные ценности и по идейным соображениям отказываются от денег.	

Где: первая графа – субъективные отношения с деньгами, вторая – объективное.

Анализ результатов опроса позволил выявить среди респондентов следующие типы людей: 6 «скупцов» - 19%, 2 «авантюриста» - 6%, 6 «наследников» - 19% , 8 «работников» - 25%, 7 «мотов» - 22%, 3 «отшельника» - 9%.

Как показало исследование, возраст не влияет на тип отношения к деньгам, а также нет зависимости между полом респондентов и типом отношения к деньгам.

Восемь опрошенных пар оказались «неконфликтными» (50%), три – «конфликтными» (19%), пять - «потенциально конфликтными» (31%) (см. таблицу 2). Срок совместного проживания супругов варьируется от 1,5 до 30 лет. При этом взаимосвязь благополучия отношений и времени совместного проживания нам обнаружить не удалось.

Как и предполагалось, союзы «наследник» - «наследник» и «работник» - «работник» оказались идеальными с точки зрения отношения к деньгам. Пары же «наследник» - «работник» и «отшельник» - «отшельник» нам не встретились.

Таблица 2.

Тип семьи/ № пары	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Неконфликтная семья		М-М	Н-Н			О-С		А-С	Р-Р	
Конфликтная семья					Р-А					Р-М
Потенциально конфликтная семья	Н-С			Р-О			Н-С			

Тип семьи/ № пары	11	12	13	14	15	16
Неконфликтная семья				Н-М	Н-М	С-С
Конфликтная семья		М-Р				
Потенциально конфликтная семья	Р-О		М-Р			

Опрос выявил, что два «скупца» и два «мота» также могут прекрасно уживаться, не конфликтуя. Гармоничный брак возможен и между «скупцом» и «отшельником» (в таблице под № 6). Данные типы, на наш взгляд, дополняют друг друга. «Отшельник» безразлично относится к стремлению скупца накопить как можно больше, «скупец» спокойно добивается цели. Пара «скупец» - «авантюрист» представляет особый интерес (в таблице – №8): авантюрист пользуется деньгами скупца и в результате имеет то, что ему так необходимо. «Скупец» же нацелен на деньги, но, тем не менее, как показывают ответы на вопросы анкеты, он женился по любви и считает, что мужчина должен быть кормильцем в семье. «Авантюристка», для которой материальное положение было одним из решающих моментов при выборе партнера, не стремится зарабатывать, «позволяя» мужу заботиться о ней. В определенных случаях она может тратить деньги, но также и копит, возможно, потакая в этом супругу. Несмотря на такой удивительный союз, эта пара вместе уже 25 лет и прекрасно уживается.

Таким образом, некоторые на первый взгляд несовместимые типы, могут дополнять друг друга.

Большинство неблагополучных, на наш взгляд, с точки зрения денежного вопроса пар сами себя таковыми не считают. Они говорят, что у них не происходит конфликтов из-за распределения бюджета, но, тем не менее, отмечают неудовлетворенность в области семейной «сокровищницы»; в первую очередь относительно того, кто же должен быть «добытчиком» в семье. Такое противоречие может происходить либо в силу того, что респонденты не склонны говорить о

внутрисемейных конфликтах, или же подобные разногласия просто не воспринимаются как «столкновения» и считаются естественными явлениями в совместной жизни.

Для большинства опрошенных любовь является основным фактором при выборе партнера. И, несмотря на то, что не у всех пар жизнь является гармоничной, половина из них живет вместе больше 20 лет.

Подводя итог, можно сказать, что когда власть денег проникает в самые интимные сферы жизни людей, такие как взаимоотношения влюблённых, создающих семью, одним из залогов благополучности союза мужчины и женщины является согласованность их устремлений и жизненных ценностей, единство взглядов относительно финансовой политики семьи.

Однако, данные нашего эмпирического материала, не подтвердили предположение о том, что совпадение взглядов на планирование бюджета, является единственным фактором стабильности семьи. Рассмотрение факторов стабильности – цель наших дальнейших исследований.

*СПбГЭТУ (ЛЭТИ)
*СПбГАСУ

ФАКТОР ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОГНИТИВНОГО СТИЛЯ ПОЛЕЗАВИСИМОСТИ-ПОЛЕНЕЗАВИСИМОСТИ

Штейнбах Х. Э. Шайдуллина Л. И.

В рамках средовой психологии одной из традиционных тем исследования является влияние сложности среды на человека. К числу таких работ можно отнести эксперименты по сенсорной деприации [8], труды по изучению особенностей формирования эстетических предпочтений в зависимости от сложности среды [1, 3, 8, 9]. В нашем исследовании мы попытались рассмотреть есть ли зависимость между сложностью среды и когнитивным стилем полезависимости-полenezависимости.

Под когнитивным стилем психологи имеют в виду индивидуальное своеобразие решения различных задач как перцептивных, так и мыслительных. Само понятие когнитивного стиля впервые использовали для характеристики личности А. Адлер и Г. Олпорт. [2, 5, 6]. Позднее понятие стало использоваться для описания когнитивных свойств и было выделено порядка 10 разновидностей когнитивных стилей в том числе: полезависимость-полenezависимость (при полезависимости человек зависит от структуры объекта и принимает решения в рамках предложенной структуры, при полenezависимом когнитивном стиле субъект может опираться на свой опыт), гибкость-ригидность (при гибком стиле человек легко меняет способы пререработки информации при ригидном стиле с трудом), импульсивность-рефлексивность (быстрый темп принятия решений при импульсивности и медленный, взвешенный при рефлексивности), ориентация на

различия или на сходство, когнитивная простота или сложность (принятие решений на ограниченном числе фактов или на основе многомерного анализа всех сторон действительности) и т.д.

Значение среды в процессе формирования полнезависимости-полнезависимости рассматривают М Коул и С. Скрибнер в своей монографии «Культура и мышление» [4]. С точки зрения авторов среда, в которой обитает этнос и особенности воспитания являются условиями развития того или иного стиля. Полнезависимые культуры характеризуются демократическим воспитанием и неструктурированной (сложной) средой, а полнезависимые культуры развиваются в условиях жесткого воспитания и четко структурированной (простой) среды.

Экспериментальные исследования полнезависимости-полнезависимости стали возможны благодаря американскому психологу Герману Уиткину. В первых исследованиях Г. Уиткин использовал методики «Стержень рамка», «Регулирование положения тела» [2]. Испытуемый должен был оценить наклон стержня относительно рамки в условиях изменения их наклонов относительно вертикальной оси, аналогично была построена методика «Регулирования положения тела», испытуемый выравнивал положение кресла, в котором он сидел, относительно реальной вертикали, в условиях изменения наклона стен комнаты. Позднее Г. Уиткин обнаружил, что данные этих экспериментов коррелируют с ранее созданной Готшальдом методикой «Включенные фигуры». Сейчас в основном именно методика Готшальда используется для оценки полнезависимости (ПЗ)-полнезависимости (ПНЗ). Суть методики в том, что испытуемый должен найти простую фигуру внутри сложной геометрической фигуры. Фиксируется время и точность выполнения заданий. У ПНЗ успешность и скорость нахождения скрытых фигур выше. В традиционном варианте тест включает 30 заданий. Считается, что ПНЗ связана с образным мышлением, высокой обучаемостью, сообразительностью, с легкостью смены установок, с автономностью, стабильностью образа Я, более объективными подходами к проблемам, устойчивостью к внушению, критичностью, высокими этическими нормами. Полнезависимые стремятся быть информированными, но при этом они не столь общительны как ПЗ, склонны к конфликтам.

ПЗ внушаемы, нуждаются в одобрении, мораль их зависит от уровня морали группы, к которой они принадлежат, менее успешны в решении творческих задач.

В нашем исследовании принимали участие студенты ПГУПСА, всего 50 человек как местные, так и приезжие. В своих анкетных данных они указывали место, откуда они приехали. В результате мы получили список населенных мест, которые мы сгруппировали по признакам численности населения и историчности на следующие группы: большие исторические города (БИ), средние исторические (СИ), малые исторические (МИ), средние современные (СС) и малые современные (МС) города. Студенты делали тест включенных фигур Готшальда. При обработке результатов использовалась модель анализа, предложенная М. А. Холодной [7], в которой рассматривается не общий взвешенный показатель, а расщепленный. То есть по каждой отдельной ситуации города все данные представлялись в виде 4 групп: быстрые точные (БТ), быстрые неточные (много ошибок, БН), медленные

точные (МТ) и медленные неточные (МН). Стандартный показатель по тесту Готшальда, хоть и показывает успешность выполнения теста, но не позволяет понять, из каких параметров она складывается. В нашем случае оказываются очень полезными данные отдельно по точности и скорости.

Ниже в таблице 1 представлены данные отдельно по типу города в процентном соотношении.

Таблица 1

Данные успешности выполнения теста Готшальда в зависимости от типа города

	Быстрые Точные (БТ)	Медленные Точные (МТ)	Быстрые Неточные (БН)	Медленные Неточные(МН)
Исторические большие (ИБ)	46%	-	23%	31%
Исторические средние (ИС)	—	75%	12.5%	12,5%
Исторические малые (ИМ)	-	90%	10%	-
Современные средние (СС)	—	25%	50%	25%
Современные малые (СМ)	36%	18%	18%	27%

Анализировать данные, полученные в результате эксперимента, можно исходя из конкретных особенностей каждого типа городов. Исторические большие города характеризуются быстрым темпом жизни свойственным вообще большим городам, сложностью исторической среды, но, кроме того информационной перегрузкой связанной как избыточностью человеческих контактов, так и вообще информационной перегрузкой. В результате по экспериментальным данным мы получаем расщепление выборки, в одной стороны есть большая часть людей для которых и навязанный темп и информационная перегрузка и сложность среды стали оптимальными условиями, а часть людей адаптировавшихся к темпу, тем не менее, не в состоянии быть достаточно точными. Расщепление показывает, что в условиях ИБ, самый большой процент по сравнению с другими городами медленных неточных, иными словами, стратегия поведения данных испытуемых ориентирована на традиции, они подчиняются мнению группы, внушаемы, не очень самостоятельны, не видят скрытых проблем. Можно предположить, что при больших перегрузках в данном случае утрачивается способность к творческому поиску решения, адаптация происходит за счет подчинения заданным правилам. В

исторических средних городах темп жизни медленней и здесь большой процент медленных и точных по своим результатам испытуемых, эта же тенденция сохраняется и в малых исторических городах, в которых еще больший процент медленных точных ответов и практически нет медленных неточных. Привычка ориентироваться в сложной среде (малые города близки к природе) дает преимущества при творческом подходе к решению задач, но сам темп, скорость, с которой они выполняют задания, связан с укладом неспешной жизни в малых городах.

Для современных городов характерно наращивание темпа, в СМ – 36% быстрых и точных и в СС – 50% быстрых и неточных. Точность в малых современных городах, так же как и исторических малых, связана с относительной близостью к природе малых городов вообще и, следовательно, большей сложностью окружения. Но если в исторических малых городах практически по результатам эксперимента не получено медленных и неточных, то для современных городов этот процент достаточно велик.

По данным нашего эксперимента оптимальными для формирования ПНЗ являются исторические города, но в БИ есть риск дезадаптации (медленный темп работы и большое количество ошибок), такого риска нет в малых и средних исторических городах. Наименее благоприятными для развития ПНЗ являются современные средние города.

Литература

1. Вешнинский Ю.Г. Аксиологическая поляризованность российского культурного пространства. Материалы юбилейной научной конференции «Культурный ландшафт: теория и практика» (3-11 ноября 2003 г.) Институт культурного и природного наследия РАН МГУ им М.В.Ломоносова. Географический факультет. М.,-2003.
2. Когнитивная психология. Учебник под ред. В.Н.Дружинина, Д.В.Ушаковой. М. , 2002.
3. Костюрина Н.Ю. Новый город как модель советской культуры: дис. докт. культурологии: 24.00.01 / Н.Ю.Костюрина; науч. конс. докт. искусствоведения, проф. Л.М.Мосолова; Рос. гос. пед. ун-т им. А.И.Герцена. СПб.: 2006.
4. Коул М., С.Скрибнер. Культура и мышление. М., Мир.1977.
5. Холодная М. А. Когнитивные стили. СПб, «Питер», 2004.
6. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. Томск: Барс; Изд-во ТГУ, 1997.
7. Холодная М. А. Феномен «расщепления» полюсов когнитивных стилей // Интеллект и творчество. Под ред. А. Н. Воронина. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 1999.
8. Штейнбах Х.Э., В.И.Еленский. Психология жизненного пространства. СПб, Речь. 2004.
9. Rapoport A. Human Aspects of Urban Form. Oxford. 1977.

*Петербургский государственный университет путей сообщения

СОВРЕМЕННЫЕ РОССИЙСКИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Бразевич Д. С.

Управление – одно из самых сложных и специфических элементов

общественной жизни, по степени организации механизмов которого судят об уровне развития не только отдельных сфер жизнедеятельности, но и общества в целом. О сложности управления свидетельствует тот факт, что на протяжении всего XX века учеными делались попытки рационализировать его путем анализа его сущности, содержания, механизмов, выявления особенностей. Управление изучалось и в контексте хозяйственной деятельности, и с точки зрения социально-политических аспектов развития общества, и с позиций социально-психологических особенностей процесса управления. Остается несомненным, что на современном этапе развития управление как предметное поле исследования не потеряло своей актуальности. Многие исследователи Запада и России уделяют внимание данной проблеме.

Эпоха глобальных перемен привела к кардинальным изменениям в управлении, а именно – к системному кризису управления. Такое положение наблюдается не только у нас в стране, но и на Западе. К сожалению, пока отсутствует единая современная концепция управления, устойчивого развития и механизмов ее реализации. Нет пока и национальных политик развития различных государств, на основах международного права и данных науки. Поэтому поиск модели управления, закладывающий эффективные методы взаимодействия между странами, сейчас является приоритетным.

Социология управления рассматривает управление как социальное явление, как социальное взаимодействие объекта и субъекта, в качестве которых выступают люди, наделенные сознанием, имеющие собственные представления о целях и задачах управления, об особенностях социальной жизни и т. д. Независимо от своей позиции в иерархической организации в процессе управления и объект, и субъект в нем участвуют как субъекты социальной жизни.

Остается несомненным, что процесс переосмысления и переоценки старых приоритетов, выработка новой социальной доктрины, привели к выделению человеческого ресурса, в частности – обеспечение высокого качества жизни людей, как основного. В современной России управление стало не только сознательным процессом, но и обрело новое содержание. Иными словами, теория и практика российского управления постепенно стали приобретать «социальное лицо». В научной литературе все чаще управление интерпретируется как целенаправленное воздействие на социальную систему. Определяются цели такого воздействия, а именно – совершенствование условий жизни людей, их взаимоотношений, укрепление формальных и неформальных организационных связей между ними и т. д. Очевидно, что в целом, это определит специфику современного российского управления в будущем.

В настоящее время переход России к рыночным отношениям, процессы интеграции, привели к поискам не только модели управления, но и управленческих технологий. Под *управленческими технологиями* следует понимать организацию систематического управления, включающего действия и процедуры, адекватно реагирующую на входящие информационные потоки с целью преобразования социальной системы. Тем самым управленческие технологии обеспечивают взаимосвязь процесса управления с конкретными социальными технологиями, от

которых зависит эффективность управления обществом в целом.

Управленческие технологии выступают как интеллектуальный наукоемкий ресурс, использование которого позволяет изучить и предсказать различные социальные перемены, влиять на них, следовательно, получать эффективный прогнозируемый социальный результат. Суть их заключается в том, что они делают человеческую деятельность более рациональной, путем включения в нее только тех процессов и операций, которые необходимы для достижения поставленной цели.

Управленческих технологий разработано достаточное множество. В них учитываются и теоретический, и методический, и процедурный опыты. При этом значимость обретают принципы управления, цели и задачи. Наиболее распространенными управленческими технологиями на российской почве являются: административно-управленческие, рутинные, информационные.

Итак, особенность *административно-управленческих технологий* заключается в непосредственном воздействии на объект через конкретные решения, распоряжения, приказы и т. д. *Рутинные управленческие технологии* включают в себя методы воздействия на социальные процессы, которые ведут к изменениям в социальной системе. *Информационные управленческие технологии* – это приемы и методы сбора, анализа и хранения информации об обществе. Они включают в себя моделирование, новейшие вычислительные средства.

Следует отметить, что об эффективности использования управленческих технологий свидетельствует конечный результат, который получен при наименьших издержках в оптимальные сроки. Однако для этого управленческие технологии должны обладать не только специфическими свойствами, но и признаками технологизации.

В целом, особенностью управленческих технологий является поэтапность, операционность в процессе решения проблем. При этом, чем выше уровень соответствия описания процесса его внутренней логике, тем эффективнее деятельность. В результате путем однозначного выполнения процедур и операций, сокращается социальное время. В силу этого жизнеспособными становятся те управленческие технологии, которые учитывают требования объективных законов и на этой основе ориентируют социальный субъект на целесообразные действия, оптимальные решения с учетом достижений науки, сочетания традиционного и инновационного опыта.

Управленческие технологии – это связующее звено между теорией и практикой управления. Они обеспечивают научно обоснованный выбор оптимальных способов воздействия субъектов управления на объект с целью создания благоприятных условий жизнедеятельности людей. В процессе разработки и внедрения управленческих технологий разного вида и уровня создаются условия для индивидуального и коллективного совершенствования, следовательно – для социального прогресса.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ОРИЕНТАЦИИ НА КЛИЕНТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОДАВЦОВ

Дворцова Е. В.

В современных социально-экономических условиях предприятия сферы торговли испытывают жесткую конкуренцию. Конкурентные преимущества торговому предприятию необходимы не только для выхода на рынок и увеличения своего присутствия на нем, но и для прочного удержания собственных позиций и обеспечения рентабельности бизнеса. Конкурентная борьба все больше выравнивает разницу в ценах, ассортименте и качестве предлагаемых товаров, что актуализирует поиск новых способов привлечения и удержания клиентов. Одним из таких способов на сегодняшний день является реализация принципа ориентации

на клиента в деятельности предприятия. Постоянная ориентация на потребителя может дать устойчивые во времени конкурентные преимущества.

Согласно утверждению специалиста по управлению Питера Друкера, предназначение любого бизнеса заключается в удовлетворении запросов клиента. Знаменитый авторитет в области маркетинга Филип Котлер также уверен, что главным фактором рыночного успеха предприятия является завоевание и удержание клиента на основе эффективного удовлетворения его потребностей.

Предприятия, четко придерживающиеся клиент-ориентированной стратегии, добиваются значительных конкурентных преимуществ перед организациями, игнорирующими клиента в своей деятельности. Однако управленческой позиции в осуществлении данного подхода, безусловно, недостаточно.

Ориентация на клиента состоит не только из основополагающей стратегии компании, но и имеет психологическую составляющую этого вопроса – ориентированность на клиента со стороны каждого продавца. Именно продавец в конечном итоге и является в глазах покупателя носителем ориентации на клиента всего предприятия, поэтому сфера торговли на сегодняшний день предъявляет высокие требования к продавцу, к набору его компетенций, среди которых самой важной является «ориентация на клиента».

Мы понимаем «ориентацию на клиента» как профессиональную направленность работника на распознавание потребностей и ожиданий клиентов с целью последующего их полного удовлетворения. Это способствует лояльности покупателей к организации и построению с клиентами долгосрочных и стабильных отношений.

Несмотря на большое количество исследований в области психологии торговли, психологическая специфика взаимодействия продавца с покупателем пока еще не достаточно изучена. Негативным следствием этого является низкая эффективность коммуникации в сфере обслуживания, недостаточный уровень профессионализма продавца, неудовлетворенность покупателей качеством обслуживания и, как результат, снижение экономических показателей в сфере торговли.

Все это обуславливает актуальность изучения проблемы формирования ориентации на клиента в профессиональной деятельности продавца.

Эффективность клиент-ориентированной деятельности определяется психологической готовностью продавца к ориентации на клиента.

Психологическую готовность к ориентации на клиента в профессиональной деятельности продавца в общем виде можно определить как комплекс психологических качеств, необходимых продавцу для успешного осуществления деятельности по обслуживанию клиентов, направленную на удовлетворение их потребностей.

Психологическая готовность продавца к ориентации на клиента включает следующие компоненты:

- 1) мотивационно-смысловой (положительное отношение к клиенту);
- 2) эмоционально-волевой (высокий уровень саморегуляции, управления эмоциями при общении с клиентами);

3) операциональный (наличие необходимых знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций для осуществления деятельности по обслуживанию клиентов).

Цель: исследовать психологическую готовность к клиент-ориентированной деятельности у продавцов.

Выборку исследования составили: продавцы г. Новокузнецка в количестве 150 человек (130 женщин, 20 мужчин), в возрасте от 20 до 47 лет, реализующие различные виды товара: книги, одежду, строительные материалы, продовольственные товары.

В исследовании были использованы следующие методики:

1) диагностика профессиональной направленности продавца («на клиента», «на продажу», «на товар», «на себя») Е.В.Дворцовой;

2) диагностика социально-психологической адаптации Р.У.Исмагилова;

3) карта наблюдения для оценки профессионализма продавцов М. А. Дмитриевой, Е. В. Дворцовой,

4) диагностика стрессоустойчивости А. Я. Кибанова, Л. В.Ивановской.

С помощью методики диагностики профессиональной направленности продавца Е.В.Дворцовой у испытуемых были выявлена «ориентация на клиента» и определено ее место в структуре профессиональной направленности продавца.

Приведем результаты диагностики по группам продавцов, реализующих разные виды товара.

Выявлены следующие компоненты профессиональной направленности продавцов книжных магазинов: «ориентация на продажу» ($20,59 \pm 4,2$), «ориентация на товар» ($17,9 \pm 3,65$), «ориентация на клиента» ($25,48 \pm 4,81$), «ориентация на себя» ($16,03 \pm 4,61$).

У продавцов одежды «ориентация на продажу» ($21,8 \pm 3,54$), «ориентация на товар» ($22,25 \pm 3,91$), «ориентация на клиента» ($19,55 \pm 3,46$), «ориентация на себя» ($16,39 \pm 3,65$).

У продавцов строительных материалов «ориентация на продажу» ($23,36 \pm 4,55$), «ориентация на товар» ($16,83 \pm 4,92$), «ориентация на клиента» ($20,76 \pm 4,45$), «ориентация на себя» ($19,02 \pm 3,39$).

У продавцов продовольственных товаров «ориентация на продажу» ($22,78 \pm 11,14$), «ориентация на товар» ($16,78 \pm 9,79$), «ориентация на клиента» ($21,33 \pm 10,7$), «ориентация на себя» ($19,0 \pm 11,9$).

Установлены достоверные отличия «ориентации на клиента» продавцов книг от других продавцов: продуктов ($t = 2,08$, $p < 0,05$), стройматериалов ($t = 4,19$, $p < 0,001$) и одежды ($t = 6,16$, $p < 0,001$). Отметим статистически значимый более высокий уровень «ориентации на клиента» в работе продавцов книг, что подчеркивает то, что атмосфера книжного магазина отличается от других магазинов. Книга как духовная ценность придает торговле особый оттенок. Продавцы книг воспринимаются покупателями как люди, любящие и ценящие книгу, единомышленники, с которыми можно обсудить прочитанные произведения.

В целом по выборке получены следующие результаты 30% продавцов имеют высокий уровень «ориентации на клиента», 45% - средний, 25% - низкий. По

данному показателю продавцы были разделены на две группы: более клиент-ориентированные и менее клиент-ориентированные.

В обеих группах оценивалась психологическая готовность по трем компонентам. Мотивационно-смысловая (отношение к клиенту) изучалась по методике социально-психологической адаптации Р.У. Исмагилова. Эмоционально-волевая готовность (стрессоустойчивость) - по методике А.Я. Кибанова, Л.В. Ивановской». Операционная готовность («взаимодействие с покупателем», «взаимодействие с товаром», «взаимодействие со средствами труда», «взаимодействие с коллегами») исследовалась через наблюдение за профессиональным поведением продавца (по Карте наблюдения М. А. Дмитриевой, Е. В. Дворцовой).

Эмпирические данные были подвергнуты математико-статистической обработке: корреляционному анализу (коэффициент Пирсона) и оценке достоверности отличий (критерий Стьюдента).

В исследовании получены следующие результаты:

1. Мотивационно-смысловая готовность значительно выше в группе продавцов, более ориентированных на клиента ($p < 0,001$), что подтверждается результатами корреляционного анализа ($p < 0,01$). Положительное отношение к клиенту, стремление помочь ему, удовлетворить его потребности задают общий позитивный фон и придают работе продавца смысл и создают у работника внутреннее ощущение социальной значимости своего труда.
2. Эмоционально-волевая готовность в обеих группах испытуемых находится на высоком уровне. Деятельность продавца характеризуется высокой степенью эмоционально-окрашенного общения, характеризуется высокой стрессогенностью, в результате чего наличие у продавца хорошей стрессоустойчивости является необходимым условием выполнения данной деятельности.
3. Операционная готовность выше в группе продавцов, более ориентированных на клиента ($p < 0,05$). Профессиональные знания, умения и навыки по «взаимодействию с покупателями» и «взаимодействию с товаром» обуславливают успешность клиент-ориентированной деятельности.

Таким образом, при формировании психологической готовности к ориентации на клиента у продавцов, приоритетной является работа по мотивационно-смысловой и операциональной готовности.

В тренинги по формированию профессиональных компетенций необходимо включать мотивационно-смысловые блоки, развивающие у продавцов положительную систему отношений в труде, а главное положительное отношение к клиенту. Необходимо помочь продавцам найти личностный смысл в своей деятельности, связав его с помощью клиенту. Успех будет тогда, когда ориентация на клиента будет находиться в системе профессиональных ценностей продавца.

* Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПРОФЕССИОГРАММА КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ДИАГНОСТИКИ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Майданов Н. П.

В контексте повышения эффективности управления особое значение приобретают разработки способов социальной диагностики, моделирования и прогнозирования отклоняющегося поведения сотрудников в организации. В настоящее время эта необходимость связана с крайне неудовлетворительной экологической (ресурсной) нишей персонала. Высокий уровень социальной стрессированности, неуверенность в своей профессиональной востребованности среди студенческой молодежи приводят к такому социальному факту, что практически более 80% студентов различных форм обучения находятся в состоянии вынужденной маргинальности. По обобщенным данным социологических исследований, проводимых в разных регионах России, только около 20 % студентов идентифицируют себя с выбранной профессией, 54 % с целью обеспечения материального достатка готовы пойти на девиантные формы социальной адаптации, 72 % не идентифицируют себя с Россией. Эти и многие другие данные говорят о необходимости организации и проведения кадрового мониторинга в организациях как формы интеллектуальной информационно-аналитической системы обеспечения управленческих решений в рамках кадрового менеджмента. Используя данные мониторинга управленческие системы получают возможность подбора наиболее оптимальных управленческих воздействий, направленных на поиск путей снижения и предотвращения отклоняющегося поведения сотрудников, что в прямой постановке вопроса связано с повышением управляемости и устойчивости организаций.

Указанные обстоятельства, а также высокая динамичность глобальных социально-экономических процессов, стремительное развитие научно-технического прогресса, высокая конкурентность и рискованность, интенсивные процессы трудовой миграции ставят российских руководителей любого уровня системы социального управления перед необходимостью решения острой проблемы взаимной адаптации системы социального управления и быстро изменяющимся характеристикам внутренней и внешней среды функционирования организаций. Важнейшими проблемами социального управления стали управляемость, надежность и устойчивость объектов управления, которые в прямой постановке вопроса зависят от качества кадров управления и персонала организации.

В этой связи мероприятия кадрового мониторинга, направленные на комплектование, опережающую профессиональную подготовку и переподготовку персонала должны начинаться с определения требований, предъявляемых к персоналу со стороны профессии (специальности, должности), т. е. с проведения

профессиографических исследований деятельности специалистов для обоснования номенклатуры и содержания требуемых профессионально-важных качеств (ПВК). Только в этом случае становится возможной разработка эффективных социально-психологических методик обеспечения управляемости и надежности организации, формирование ее надлежащей организационной культуры, профилактики различных форм девиаций среди сотрудников.

Решение этих задач в рамках традиционных профессиографических исследований не является достаточным, так как они практически не учитывают динамику изменения условий деятельности организации, необходимость динамического сопряжения специалистов в условиях практически постоянных процессов трансформации и коадаптации организации. В этой связи возрастающие информационные нагрузки и сложность решаемых задач предъявляют качественно новые требования к руководителям любого уровня управления. Важным является сохранение профессионального долголетия кадров управления, профилактика их профессиональной деформации. Речь, таким образом, идет о разработке банка моделей управленческих должностей, в которых должна отражаться не только статика профессионально-важных качеств (ПВК), но и их динамика с учетом временных и в совокупности значимых средовых факторов деятельности специалистов управления. Такие модели могут быть эффективно использованы в современных автоматизированных технологиях принятия кадровых решений как на этапе профессионального отбора, планирования кадровой политики, подготовке и переподготовке специалистов управления, их сертификации и других задач управления персоналом в целом.

Указанные модели должны отражать все профессионально необходимые характеристики претендента на должность, однако они, как правило, являются вербальными и отличаются слабой структурированностью. Для их практического применения при оценке соответствия должности специалиста необходима формализация, что представляет определенную трудность ввиду значительной доли нечеткости, неопределенности и субъективности данных, имеющих в них.

Создание типового комплекса формирования моделей управленческих должностей, основанного на применении унифицированной интерактивной процедуры проведения профессиографических исследований и методического аппарата иерархических размытых классификаторов и многомерного шкалирования, позволяет перейти от качественных к количественным оценкам эффективности деятельности специалистов управления, расширить номенклатуру учитываемых социальных, психологических и психофизиологических характеристик должностей в аппарате управления, учесть все многообразие условий деятельности кадров управления на всех этапах процесса организационного развития.

В отличие от существующих подходов к оценке профессиографических характеристик, в данном случае, требуется подход, основанный на анализе профессиографических характеристик с учетом их взаимообусловленности и их представления как целостных образов. Профессиографические данные в этом случае составят набор таких образцов, с учетом влияния параметров внешней и

внутренней среды, которые позволяют определить уровень результативности (эффективности) деятельности специалистов управления с учетом всего спектра изменения последних. Оценка уровней эффективности (надежность исполнения деятельности, результативность, оперативность и т. д.) в этом случае может быть определена или в порядковых или непрерывных шкалах.

Такой подход позволяет в динамике изменения параметров внешней и внутренней среды оценить эффективность деятельности специалиста системы управления. Кроме того, он предполагает возможность централизованной оценки влияния профессиографических данных на эффективность деятельности управленческих кадров в специализированных лабораториях, центрах и т. п. с последующей передачей результатов этих оценок к периферийным потребителям, а также корректировать результаты оценки в различных условиях деятельности кадров управления и выработать методические рекомендации по определению эталонных моделей специалистов, позволяющих определять требования к их деятельности на конкретных рабочих местах.

Задачами профессиографии являются:

1. Выявление закономерностей развития профессиональной деятельности.
2. Прогностическое изучение процесса профессионализации и специализации профессиональной деятельности в целях своевременного учета изменений в структуре профессий специальностей, опережающей выработки научных рекомендаций по внесению корректив в систему подбора, отбора, подготовки и расстановки кадров управления.
3. Описание профессионально-квалификационной структуры специалистов, разработка квалификационных требований той или иной должности (допустимых пределов квалификации), ступеней квалификации, уровней компетентности, а также форм и методов определения уровней квалификации специалистов.
4. Классификация профессий как результат конкретных профессиографических исследований.
5. Определение должностных обязанностей специалистов управления с точки зрения надежного и эффективного выполнения ими профессиональных задач.
6. Установление границ специальностей и должностей, оптимальных границ специализации.
7. Установление точных сведений о ПВК.
8. Разработка нормативов коллективного или индивидуального выполнения профессиональных задач как основного условия научной организации труда.

Критерии конструирования специальностей и должностей в зависимости от реальной обстановки могут приобретать разный вес – т. е. нужно расписывать требования для обычных, субэкстремальных и экстремальных условий профессиональной деятельности, в последних двух значительно возрастает риск отклоняющегося поведения сотрудников.

В зависимости от направленности профессиографического исследования в настоящее время существуют различные типы профессиографирования. Профессиограммы подразделяются на частные, комплексные, специальные. Их

специфические различия достаточно хорошо известны.

Для нас важно уточнить, что если целью является решение проблемы информационно-психологической поддержки принятия кадровых решений при назначении на должности, то в этом случае в профессиограммах должно быть описание основных, наиболее специфических и значимых для данной должности профессионально важных качеств (ПВК), и в итоге должны быть построены эталонные профили должностей. Для таких целей на наш взгляд подходит вариант аналитической профессиограммы, где субъектно-объектные взаимосвязи рассматриваются на двух уровнях анализа: нормативно-параметрическом и морфологическом. Это позволяет выделять объективные, нормативно-ориентирующие признаки исполнения действий должностного лица, цели деятельности, психологические действия, которые должны реализовываться в процессе деятельности, и специфические ПВК. Внешняя структура профессиональной деятельности (профессиональные задачи, операционно-технологические действия и нормативно-ориентирующие признаки исполнения действий) при этом изучается через ее восприятие человеком, через «субъективный образ объекта».

В операционно-технологической структуре деятельности в аналитической профессиограмме необходимо будет выбрать профессиональные задачи (группы задач), которые целесообразно разделить на технологические служебные задачи и коммуникативные задачи управления структурными подразделениями и персоналом.

Важной проблемой является также выбор основополагающего признака описания профессионально-психологической структуры деятельности. В основу классификации в данном случае может быть положен единый признак уровень компетентности руководителя, от которого зависит успешное выполнение функциональных обязанностей на данной должности.

Наличие возможности учета динамики изменения и характера деятельности кадров управления, в отличие от существующих профессиограмм, дает возможность оценки сопряжения специалиста и профессии, а также диагностики развития симптомов и синдромов профессиональной дезадаптации и профессиональной деформации с последующей оценкой режимов труда и отдыха и характера реабилитационных мероприятий.

Таким образом, данный подход может применяться в комплексной оценке качества управленческих кадров и персонала организации и реализации задач кадрового мониторинга.

Литература

1. Багрецов С. А., Львов В. М., В. В. Наумов, К. М. Оганян // Диагностика социально психологических характеристик малых групп с внешним статусом. – СПб: Лань, 2000. С. 630.
2. Львов В. М., Рахманова Т. Р., Сударик А. Н. Методические подход к решению проблемы профессиографического описания управленческих воинских должностей // Проблемы психологии и эргономики. 2004, №1. С. 14–18.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ВЛИЯНИЕ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Шкляр Д. Л.

Посредством управления рисками в неопределенной среде рассмотрена проблема повышения качества решений на основе информационной системы управления персоналом с учетом снижения транзакционных издержек.

В конце XX века на смену эпохе машин пришла эпоха информационных технологий. Наряду с материальной составляющей на человека огромное влияние оказывает информация – разнообразные сведения и знания, которые он получает в процессе своей жизни. Увеличивается объем информации, накапливаемой человечеством, растет и ее роль в жизни человека. Вместе с этим развивались информационные технологии (ИТ) – процессы, использующие совокупность средств и методов сбора, обработки, накопления и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления (информационного продукта).

Особенно значение информационных технологий возросло с изобретением компьютера - машины для приема, переработки, хранения и выдачи информации. Широкое распространение компьютеров предоставило человеку новые возможности для поиска, получения, накопления, передачи и, главное, обработки информации. Первоначально компьютер был создан как средство для автоматизации вычислений. Однако постепенно к его вычислительным возможностям добавились функции почти всех предшествовавших средств коммуникации, превратив его в главное орудие построения современного информационного общества. Следующей вехой в развитии информационных технологий стала возможность создания компьютерных сетей.

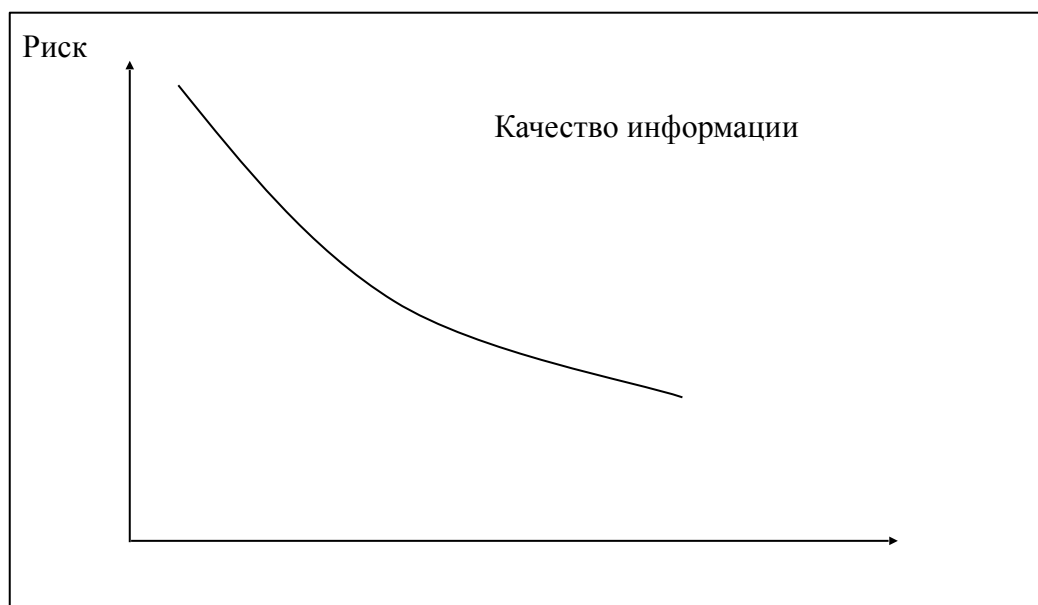


Рис. 1.

Наличие информации характеризует состояние определенности (детерминированности) среды проекта. И, например, предположение о корреляции

неопределенности будущих результатов инвестирования неопределенностью будущих состояний экономики уже ограничивает концептуальный подход к риску и его соотношению с неопределенностью, по сути, традиционным подходом на основе текущей стоимости.

На рисунке 1 показана зависимость вероятности риска принятия неправильного решения и качества информации. Зависимость риска принятия решения по проекту и качества информации.

Большая вероятность возникновения риска соответствует минимуму качественной информации.

В последние годы информационные технологии проникли практически во все сферы жизни человека и Общества: государственное и муниципальное управление, экономику, хозяйственную деятельность, научные исследования, образование, медицину и частную жизнь человека. Не является исключением и управление персоналом, деятельность кадровых служб предприятий и организаций. Для автоматизации службы управления персоналом в рамках предприятия создается информационная система (ИС). Обычно такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (системы управления трудовыми ресурсами). В самом полном – комплексном варианте эти системы охватывают все уровни управления предприятием – операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане — кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами, включающую в себя модули найма и подбора персонала, оценки, обучения, развития и мотивации персонала. Все программные продукты кадровых служб можно разбить на четыре группы: информационно-справочные системы, программы, автоматизирующие отдельные участки в работе кадровой службы, модули в составе комплексного продукта для автоматизации предприятия, специализированные комплексные системы.

Информационно-справочные системы нельзя назвать специализированными системами по управлению персоналом, но они активно используются в работе кадровика. В первую очередь это правовые справочные системы. Сегодня в нашей стране существует целый ряд правовых справочных систем: «Кодекс», «Референт», «Юридический мир», «Ваше право», «Юристконсульт», «Законодательство России». Однако самыми крупными являются «Гарант» и «КонсультантПлюс». Эти две фирмы создали наиболее разветвленную сеть своих информационных центров в различных регионах России. Помимо информации по законодательству в обеих системах созданы обширные консультационные базы.

Это программные продукты, автоматизирующие отдельные функциональные задачи. Как правило, это программы кадрового учета, расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации персонала. Их объединяет принцип создания – разработчики этих программ не ставили цели разработать комплексный продукт. Это не комплексные системы в процессе разработки, а полностью законченный продукт. Как правило, системные решения, лежащие в основе этих разработок, не позволяют им развиваться как комплексным HRM-системам. Понятно, что такие программы имеют локальное применение и могут

быть рекомендованы только небольшим организациям для решения учетно-отчетных задач в конфигурации Зарплата-Кадры.

Специализированные комплексные системы. Эти системы удовлетворяют самым высоким требованиям по функциональности. Существуют разные точки зрения на вопрос о составе полнофункциональной системы. Современные HRM-системы охватывают все возможные области деятельности службы персонала. Основной чертой этих программ является наличие единого информационного пространства, которое позволяет использовать в работе каждого модуля все многообразие накопленной в системе информации, построить эффективные аналитические системы и системы поддержки принятия решений. Не все имеющиеся на рынке продукты имеют вышеперечисленную функциональность, в некоторых системах заявленная функциональность находится в зачаточном состоянии, но все разработчики HRM-систем декларируют планы по созданию полнофункционального продукта. Это позволяет пользователям программ надеяться, что по мере возникновения у них потребности в новых функциональных модулях, такие будут предложены разработчиками. Поэтому специализированные комплексные HRM системы можно назвать стратегическим инструментом развития кадровых служб, рассчитанным на долгие годы эксплуатации.

Модули как составная часть комплексного продукта. Программы комплексной автоматизации (программы класса ERP или близкие к ним), пожалуй, наиболее развитые и сложные среди средств автоматизации бизнеса. Требования к функционалу HR-модулей этих программных продуктов не отличаются от требований к специализированным комплексным HRM-системам. Более того наибольшей функциональностью обладают именно специализированные модули ERP-систем от Oracle и SAP. Однако интегрированность этих модулей имеет как преимущества, так и определенные недостатки. Бесспорным преимуществом такого решения является полное информационное обеспечение со стороны других подсистем: финансовой, коммерческой и производственной. Но достаточно высокая автономность кадровой информации и кадровых процессов существенно снижает ценность этого преимущества. При этом остаются присущие этим системам недостатки: долгий срок внедрения системы, который может длиться несколько лет, а использовать программу нужно уже сегодня; высокая стоимость владения системой (стоимость закупки ПО, внедрения, эксплуатации и технической поддержки), зависимость кадровой службы от внедрения системы в других подразделениях. Поэтому встречаются варианты построения комплексной системы автоматизации предприятия, когда вместо HRM-модуля Oracle или SAP внедряется система отечественной разработки, например решение от «Компаса».

Процесс развития любого предприятия представляет собой непрерывный цикл адаптации к изменяющимся условиям внешней среды, решения возникающих проблем и осуществления необходимых изменений. Залог успешной деятельности любого современного предприятия – это, прежде всего, создание эффективной системы управления на основе использования современных технологий, разработки и внедрения стандартов качества предприятия. С помощью эффективного управления предприятием можно достичь высоких качественных

результатов, сделать его не только конкурентоспособным, но и социально эффективным.

Опыт успешных предприятий, как в России, так и за рубежом показывает, что достижение высокой эффективности невозможно без снижения рисков неопределенности в сфере управления предприятием. Необходим определенный уровень системы управления для того, чтобы принятые решения выполнялись с надлежащим качеством и в установленные сроки. Качество получаемых результатов является следствием качества системы управления предприятием.

Задача повышения качества управленческих решений привела к модернизации некоторых функций аппарата управления, на основе внедрения информационных технологий, таких как автоматизированная информационная система управления персоналом. Данная система представляет собой совокупность программно-аппаратных средств и предназначена для автоматизации работы по управлению кадрами на предприятии. Цель автоматизации функций управления – минимизация затрат труда по управлению предприятием и создание максимально благоприятных условий информационного обслуживания специалистов при подготовке и принятии ими своевременных и обоснованных решений.

Программное обеспечение должно предусматривать гибкую настройку на структуру подразделений фирмы. Ограничением по выбору программного комплекса для крупных организаций может послужить отсутствие необходимого количества уровней иерархии (подчиненности) подразделений. Программы должны обладать достаточной гибкостью и возможностью адаптации к формам выходных документов, принятым в конкретной организации.

Однако, как показывает практика, в большинстве случаев автоматизация управленческой деятельности проводится бессистемно, путем создания автоматизированных рабочих мест или автоматизации отдельных операций, что в целом не обеспечивает качественного улучшения управленческой информации. Постепенно становится понятным, что невозможно построить эффективную систему управления без ее общего плана, детального распределения функций и непротиворечивой системы выработки и исполнения принятых решений.

Следует также учесть, что качественный результат в управлении не должен являться закономерным результатом определенной последовательности действий. Принятые руководством предприятия решения должны выполняться максимально быстро и точно. При этом аппарат управления предприятия должен стать своего рода машиной по выработке эффективных решений и претворению их в жизнь.

Управляющие решения на предприятии претворяют в жизнь конкретные люди, и предприятие в значительной степени зависит от квалификации и усердия работников, их надежности как элементов в системе управления. На данный момент, на многих предприятиях проблемы, возникающие в сфере управления, планирования, налогообложения и бухгалтерского учета, вынуждены решать работники, квалификация которых не обеспечивает качества управленческих решений, адекватных воздействиям внешней для предприятия среды.

Необходим такой эффективный механизм, который не только уменьшит влияние недостаточной квалификации персонала на качество действий в

управленческой сфере, но и обеспечит мультипликативный эффект в управлении

Это является результатом взаимодействия сложной совокупности социальных потребностей работника, динамика изменений которых в современных условиях, особенно в России, весьма велика. Таким механизмом могут стать управленческие стандарты, которые с одной стороны должны основываться на фундаментальных принципах обеспечения качества, а с другой стороны максимально подробно описывать технологические процессы и процедуры. Такие стандарты необходимы как для страны в целом, так и для отраслей и отдельных предприятий. Соблюдение в рамках организации международных требований к кадровому менеджменту означает четкое выстраивание политики управления, систем оценки, продвижения, развития и вознаграждения персонала - всего того, что связано с международным пониманием основных функций службы персонала, на сегодняшний день, и стратегией развития информационных ресурсов в бизнесе.

Литература

1. Воронцовский А. В. Инвестиции и финансирование. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003, С.378
2. Григорьева Ю., Пути автоматизации кадровой работы // Журнал "Кадровый менеджмент" 09.02.2005.
3. Грабауров М. Информационные технологии. – М.: Финансы и статистика, 2003.
4. Каган П. Б. Автоматизация управления персоналом // Кадровый менеджмент, №5, 2004.
5. Информационные системы в экономике / под ред. В. В. Дика. – М.: Финансы и статистика, 2005.
6. Мартин Е. Информационные технологии в управлении. – М.: Финансы и статистика, 2005.

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

РОЛЬ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Петрова А. Д.

Сегодня я хотела рассмотреть очень важное понятие в менеджменте-инновации. Почему же, спросите вы? Прежде всего, потому что управление инновациями – сравнительно новое функциональное направление в менеджменте. В промышленно развитых странах мира происходят коренные изменения в соотношении факторов экономического роста. На первое место выходят инновационные факторы роста. Их доля в 60-ые годы XX века составляла 20%. В настоящее время их более 40. Происходит переход на инновационный путь развития. Нововведения становятся повседневным явлением. В будущем эффективной будет не та организация, которая хорошо работает сегодня, а та, которая направлена на постоянное обновление и совершенствование.

Итак, в чем же сущность инновационного менеджмента? Инновационный подход в управлении организацией основан на предпосылке, что все существующее стареет. Поэтому необходимо систематически выделять проблемы предприятия, отбрасывать все ненужное, тормозящее прогресс, а также учитывать ошибки и просчеты. Именно на основании этого анализа руководителя принимают решение

об инновациях.

Инновационное развитие предприятия означает процесс хозяйствования, опирающийся на непрерывный поиск и использование новых способов и сфер реализации своего потенциала в изменяющихся условиях внешней среды в рамках выбранной миссии. Новшество – это новый порядок, новый метод, новое явление. А вот инновация – это использование новшеств в виде новых технологий, видов продукции и услуг, новых форм организации производства и труда. Нововведения базируются как на изобретениях и открытиях, так и на идеях. Проблема инноваций очень широка – это не только новые технологии, но и экономические, организационные и экономические решения. Инновация должна отвечать нуждам потребителей.

А что же происходит в России с инновациями? В развитых странах широкое внедрение новшеств стало нормой экономической жизни. В России в условиях перехода к рыночной экономике и необходимости выхода из глубокого кризиса роль инноваций особенно велика. В рыночных условиях стимулом нововведений является конкуренция. Решение проблемы кризиса и достижения устойчивого роста российской экономике возможна лишь на основе глубоких качественных преобразований во всех отраслях народного хозяйства, решительного обновления форм и методов работы. В нашей стране наблюдается гигантское перепотребление природных ресурсов. Ресурсоемкие технологии, лежащие в основе российской экономике, привели к тому, что энергетические затраты на единицу конечной продукции в России больше по сравнению с Японией и Германией в 3 раза. Эти данные показывают прожорливость и затратный характер экономики страны. Нужны инновации в области ресурсосберегающих технологий. Кроме того, в России сильно износился морально и физически производственный аппарат. России необходимы производственные инновации с мощными преобразовательными функциями. И в заключении я хочу рассказать о принципах инновационной деятельности.

Что нужно делать:

- непрерывный анализ возможностей, источников инновации,
- использовать свои сильные стороны,
- инновация должна отвечать нуждам, желаниям людей,
- инновация должна быть простой и иметь точную цель,
- начинать нужно с небольших денег, риска, людей.

Что не нужно делать;

- не умничайте, все сложное всегда обречено на неудачу,
- не разбрасывайтесь, не делайте несколько вещей сразу,
- инновация требует изобретательности, таланта, знаний,
- осуществлять нововведения ради удовлетворения текущей потребности.

В заключении хочется сказать, что инновационная деятельность чрезвычайна, важна для любой компании. Она привносит свежесть, дает возможность двигаться дальше, может спасти компанию от кризиса и вернуть ей прежнее лидирующее положение.

*???

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ РАЗВИТИИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Бразевич И. С.

Характерной особенностью функционирования предприятий в современных условиях являются перманентные структурные и функциональные изменения, направленные на адаптацию к быстро меняющимся внешним и внутренним факторам, на преодоление возникающих при этом проблем, на восстановление равновесия с окружающей социально-экономической средой. Большинство предприятий отечественной промышленности уже преодолели болезни переходного периода, прошли через процедуры банкротств, реформирования, враждебных и дружественных слияний и поглощений, однако данные процессы еще далеки от своего завершения.

Вместе с тем методы и модели организационного строительства и развития предприятий на принципах инжиниринговых технологий, применяемые в ходе реформирования, не всегда дают положительные результаты. Поэтому актуальным становится изучение, обобщение и адаптация инновационного опыта успешных организаций, их практик и методик. При этом важно выявить и исследовать ошибочные подходы и решения, так как копирование даже успешных чужих практик может привести к негативным последствиям или к чисто декларативному, формальному их внедрению при значительных финансовых издержках.

Поэтому необходимо не только своевременно разрабатывать адаптационные механизмы и методики управления этими процессами, но и осуществлять постоянный мониторинг их эффективности, который позволит получать интегральные оценки экономической и социальной эффективности для принятия адекватных управленческих решений по минимизации рисков в случае неправильного выбора управляющих воздействий, обеспечивая полномасштабное и недекларативное внедрение нововведений.

Несмотря на то, что интерес к теории нововведений в нашей стране возник несколько позже, чем за рубежом, советские и российские авторы внесли значительный вклад в развитие этого направления. Но проработка теоретических вопросов не всегда сопровождается определением целесообразных с точки зрения социальной эффективности организационно-управленческих методов, способствующих повышению конкурентоспособности российских предприятий. Вопросам организации и управления инновационными процессами в практике организационного развития предприятий с учетом специфики социально-экономических условий современной России уделяется недостаточно внимания. Слепой перенос зарубежного опыта внедрений инновационных разработок на

российские предприятия требует внимательного изучения, в том числе поиска эффективного механизма, ориентированного на отечественную реальность.

Обзор научной литературы по данной тематике позволил сделать следующие выводы:

- Достаточно полно освещены вопросы, касающиеся структуры и типов нововведений, возможных позиций участников инновационного процесса, психологических барьеров нововведений, отдельных способов инновационной деятельности и стратегий управления нововведениями.

- Явно недостаточно исследований, относящихся к выявлению конкретных механизмов осуществления организационных инноваций (применительно к российским условиям), обоснованию эффективных технологий внедрения инноваций, обобщению имеющегося положительного отечественного и зарубежного опыта.

Изучение научной социально-управленческой литературы показало, что в ней слабо представлены монографии, статьи и диссертации по проблеме оценки эффективности инновационных процессов в организационном развитии российских предприятий. Становится все более очевидным и острым противоречие между общественной потребностью в комплексном и эффективном осуществлении организационных инноваций, их всестороннем научно-методическом обеспечении, с одной стороны, и недостаточным теоретико-методологическим обоснованием социального управления организационными инновациями – с другой. С этим противоречием связана основная проблема – совершенствование социального управления организационными инновациями на российских предприятиях.

В результате рассмотрения эволюции теорий эффективного управления процессами в организации (научного управления, административной теории управления, классической теории организации, доктрины «человеческих отношений», стратегического управления и др.) установлено, что взгляды на их эффективность, получившие развитие в конкретные периоды времени, зависели, главным образом, от того, в какой социально-политической системе они создавались и формировались. Проведенный анализ позволил заключить, что в современных условиях глобализации социально-экономических систем определяющим критерием социальной эффективности предприятия становится не только правильный выбор методов и форм осуществления субъектно-объектных отношений, но и его способность к осуществлению инновационной деятельности, созданию внутри и особенно на территории ответственности хозяйствующего субъекта деловой атмосферы перманентных перемен. Непременным условием высокой социальной эффективности инновационных процессов является надлежащий уровень социальной ответственности предприятия. Анализ различных подходов позволил сделать вывод о том, что в настоящее время термин «социальная эффективность и социальная ответственность предприятий» трактуется весьма расплывчато и не определен как в теоретическом, так и в практическом плане.

Проходящие в последнее время дискуссии показывают, что в России нет научной проработки понятия «социальная ответственность бизнеса», и каждый

понимает эти слова по-своему: люди, сформировавшиеся при социализме, ждут от корпораций и предприятий, чтобы они вместо государства взяли на себя все социальные проблемы. А поскольку большинство предприятий это сделать не в состоянии, в массовом сознании сформировалось негативное отношение к бизнесу и его лидерам. В свою очередь, многие бизнесмены считают, что их социальная ответственность состоит только в том, чтобы организовать рабочие места, обеспечить своим сотрудникам достойную зарплату и платить налоги. В массовом сознании социальная ответственность сводится к формуле «делиться надо» и воспринимается в основном как благотворительная деятельность.

Оценка существующих концептуальных подходов и структурных переменных организационного развития предприятий позволяет отметить, что объективная сторона организационных инноваций выражается в реальном обновлении организации, субъективная сторона – в том, как этот процесс воспринимается и понимается внутренним и внешним окружением. Субъективные представления людей могут по-разному соотноситься с объективным содержанием организационных инноваций, совпадать или не совпадать. При этом возможны три варианта несовпадения:

- субъективные представления об организационных инновациях опережают их объективную логику и ритм. Большинство руководителей, находясь на начальной стадии внедрения инновационного процесса в систему управления, требуют от проектной команды результатов, выраженных в экономических значениях, через несколько месяцев;

- субъективные представления об организационных инновациях отстают от их объективного содержания. Руководство (менеджмент), персонал начинают осознавать последствия нововведений, когда они уже введены и апробированы;

- субъективные представления об организационных инновациях принципиально расходятся с их объективным содержанием.

Совпадение субъективной и объективной сторон организационных инноваций является выражением их цельности и полноты, условием их успешного осуществления. Данное совпадение – достаточно редкое явление и, как правило, достигается при условии грамотного внедрения принципов процессного управления, воспитания у высшего менеджмента командного духа.

Инновационные процессы организационного развития можно классифицировать по трем типологиям: административным и технологическим (ИТ-технологии) инновациям; продуктовым и процессным; радикальным и инкрементальным. Различие организационных и технологических инновационных процессов отражает общее отличие социальной структуры предприятия и технологии их реформирования. Организационные инновации относятся к изменениям в организационных структурах и административных процессах и, как правило, напрямую связаны с управлением предприятия.

Процессные инновации - изменения в инструментах, устройствах, знаниях, заключенные в процессах перехода от входов к полезным результатам (выход). Исследователи различают также радикальные и инкрементальные инновации. Данная классификация базируется на степени изменений, производимых в ходе

внедрения инновационных процессов в организационное развитие предприятия. В научной литературе рассматриваются и другие подходы к изучению инноваций, в частности, организационно-ориентированный и индивидуально-ориентированный. Индивидуально-ориентированный подход акцентирует внимание на субъективных аспектах инновации, ее восприятии и переживании.

В настоящее время на многих российских предприятиях сложилась ситуация, при которой принятие управленческих решений ошибочно рассматривается как индивидуальный, а не групповой процесс. Систематическое игнорирование мнения подчиненных приводит к авторитарному стилю руководства, чрезмерной централизации управления и, как следствие, неудовлетворенности трудом, ухудшению социально-психологического климата в коллективе. В этом контексте следует также отметить и слабость практикуемых инструментальных функций управления. В современной бизнес-среде для достижения конкурентоспособности компании требуется создание устойчивой системы управления, ориентированной не только на максимальное удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон компании, но и на непрерывное повышение и поддержание конкурентных преимуществ бизнеса.

Управление изменениями (в том числе инновационными процессами в организационном развитии) необходимо осуществлять в рамках общей стратегии предприятия, включающей и социальную стратегию. Однако на практике необходимая стратегия пока не разрабатывается. В связи с этим необходимо моделирование общей аналитической схемы разработки стратегии организационных изменений в условиях инновационных перемен, включающей следующую последовательность действий: ситуационный анализ – постановка целей – определение типа предстоящих перемен – выбор общей стратегии изменений – методов преодоления сопротивления переменам – разработка тактических действий.

*Санкт-Петербургская академия управления и экономики

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМПАТИИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЯХ

Дворцова Е.В., Чувашова И.А.

Значимой сферой жизни позволяющей человеку самореализоваться, выразить себя, развить свои способности является профессиональная деятельность. Выбирая профессию, человек предопределяет свой жизненный путь, закладывает траекторию личностного развития, определяет свой образ жизни и круг общения. Профессиональная деятельность в социэкономических профессиях (в сфере Человек-человек) имеет особый характер в силу того, что ежедневно субъект труда

взаимодействует с людьми, находится в постоянном коммуникативном и эмоциональном поле. Эмоциональная насыщенность, когнитивная сложность, принудительный характер общения могут приводить к возникновению у работника синдрома эмоционального выгорания. Эмоциональное выгорание – выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [1].

В целом, социномические профессии объединяет их направленность на общение, взаимодействие с другими людьми. Согласно Е.А. Климову, «в профессиях данного типа мир видится работником прежде всего со стороны наполненности окружающего разными, разнообразными, разномыслящими, разнокачественными и разнонаправленными людьми, группами, сообществами, организациями, их сложными взаимоотношениями. Представители профессий этого типа умеют руководить группами, коллективами, сообществами людей, учить и воспитывать людей того или иного возраста, лечить, осуществлять полезные действия по обслуживанию различных потребностей людей» [2].

Однако каждая профессия социномической сферы отличается от другой своей спецификой. Так психолог в своей профессиональной деятельности вникает в непростые ситуации клиентов, «вчувствуется» в их эмоциональное состояние, окружает пониманием и безусловным позитивным отношением. Врач вынужден причинять неприятные, часто болевые ощущения пациентам во время лечебных процедур. Учителю необходимо охватить своим вниманием и заботой большое число детей. Продавец постоянно работает с быстро меняющимся кругом лиц.

Особенности деятельности в сфере человек-человек определяют необходимость наличия у работника хорошо развитой эмпатии - 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 отличаться в разных социномических профессиях в связи с особенностями трудовой деятельности. Достижение определенности данной проблематики позволит разработать адекватные методы профилактики выгорания субъектов труда социномической сферы и методов реабилитации «выгоревших» специалистов в каждой из исследуемых профессий.

Цель исследования: выявить взаимосвязь эмпатии и эмоционального выгорания в разных социномических профессиях.

Гипотеза: существуют отличия во взаимосвязи эмпатии и эмоционального выгорания в разных социномических профессиях.

В исследовании приняли участие 117 представителей социномической профессиональной сферы: 24 студента-психолога, 31 психолог, 20 медицинских работников (врачей и медсестер), 17 учителей, 25 продавцов.

Методики исследования: опросник «Профессиональное выгорание» Н.Е.Водопьяновой, Е.С.Старченковой; методика диагностики эмоционального выгорания В.В.Бойко; методика «Определение психического «выгорания»

А.А.Рукавишникова; 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 разных групп социномических профессий показал (таблица 1), что у студентов-психологов, психологов и медицинских работников выгорание не сформировано, у учителей и продавцов – находится в стадии формирования.

Таблица 1

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>
Студенты-психологи (адепты)	105,2±60,6	не сформировано
Психологи	95,4±50,7	не сформировано
Медработники	109,5±62	не сформировано
Учителя	131,5±63,2	в стадии формирования
Продавцы	118,4±41,6	в стадии формирования

В группе студентов-психологов 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 ($r = -0,39$).

Одна из особенностей студенчества заключается в оптимистичном отношении к своему профессиональному будущему, большом количестве планов и надежд на их реализацию, преобладании комфортного общения с приятными, близкими по духу людьми. Проявление тепла, дружелюбия, поддержки, стремление к интуитивному пониманию окружающих предотвращает возникновение выгорания.

В группе психологов эмоциональное истощение положительно связано с эмпатией ($r = 0,41$, $p \leq 0,05$), сформированность фазы тревожного напряжения и фазы резистенции – с эмоциональным каналом эмпатии ($r = 0,4$, $p \leq 0,05$), ($r = 0,5$, $p \leq 0,01$). Отрицательно коррелирует деперсонализация с чувствительностью к отвержению ($r = -0,44$, $p \leq 0,05$).

В своей профессиональной деятельности психолог, как правило, создает атмосферу доверительного общения, способствующую раскрытию клиента, сочувствует ему, вникает в его непростые жизненные ситуации, оказывает эмоциональную поддержку. Излишне яркое и глубокое «вчувствование» в переживания клиентов может создавать ощущение эмоционального перенапряжения, опустошенности и приводить к выгоранию. Адекватное же

восприятие критики в свой адрес, безусловно, способно предотвратить возникновение отстраненного, циничного, бездушного отношения к клиентам.

В группе медицинских работников выявлены положительные корреляции на уровне значимости $p \leq 0,05$ между: эмоциональным истощением и рациональным ($r=0,51$) и эмоциональным каналами эмпатии ($r=0,55$), сформированностью фазы тревожного напряжения ($r=0,49$), фазы резистенции ($r=0,49$), психоэмоциональным истощением ($r=0,95$) и интуитивным каналом эмпатии. Отрицательно связаны фаза резистенции ($r=-0,48$) и фаза истощения ($r=-0,48$) с установками, способствующими эмпатии.

Профессиональная деятельность медработника связана с необходимостью причинять пациентам неприятные и зачастую болевые ощущения при лечебных процедурах. Излишняя эмоциональная отзывчивость медработника с большой вероятностью будет способствовать возникновению выгорания. Предотвратить же выгорание у врачей и медсестер может их искренний интерес к пациентам, желание понять проблему, готовность помочь, отказать как медицинскую, так и эмоциональную поддержку.

В группе учителей получены положительные корреляции на уровне значимости $p \leq 0,05$ между: сформированностью фазы тревожного напряжения и интуитивным каналом эмпатии ($r=0,57$), «отсутствием профессиональной мотивации» и проникающей способностью в эмпатии ($r=0,76$). Симптом фазы резистенции «эмоционально-нравственная дезориентация» отрицательно связан с идентификацией ($r=-0,5$).

Специфика педагогической деятельности требует от специалиста способности создавать атмосферу открытости, доверительности при общении с учениками, умения интуитивно предвидеть их поведение. Однако в силу необходимости регулярно общаться с самыми разными ребятами (часть которых в реальности может быть вовсе не близка учителю, их личности не приняты, не одобряемы) независимо от желания педагога, возможно возникновение симптомов эмоционального выгорания. Однако обладание гибкостью, легкостью эмоций, умение понять каждого из учеников на основе недлительной постановки себя на их место может предотвратить выгорание у учителей.

В группе продавцов эмоциональное истощение положительно связано с рациональным каналом эмпатии ($r=0,44$, $p \leq 0,05$), психоэмоциональное истощение – с идентификацией ($r=0,54$, $p \leq 0,01$). Сформированность фазы резистенции отрицательно связана с проникающей способностью в эмпатии ($r=-0,61$, $p \leq 0,01$).

Продавец в свое рабочее время устанавливает огромное количество контактов с постоянно меняющимся кругом лиц, его профессиональная деятельность обязывает оперативно понять запрос каждого покупателя, быстро среагировать на него, по возможности удовлетворив выявленную потребность. Стремление продавца понять каждого из клиентов посредством постановки себя на их место может истощить, привести к ощущению опустошенности, истощенности эмоциональных ресурсов. Предотвратить же выгорание у продавцов способно искреннее желание открытого, доверительного общения с каждым из многочисленных покупателей.

Таким образом, у студентов-психологов выявлена закономерность: чем выше уровень эмпатии, тем ниже уровень выгорания. У респондентов же, находящихся внутри профессиональной деятельности, данная взаимосвязь приобретает противоположный знак. Так, у психологов, медицинских работников, учителей и продавцов преобладает закономерность: чем выше уровень эмпатии, тем выше уровень выгорания. У психологов выгорание предотвращает лишь сенситивность к отвержению, у медицинских работников – способствующие эмпатии установки, у учителей – идентификация, у продавцов – проникающая способность в эмпатии.

Результаты исследования подтверждают необходимость психологического сопровождения субъектов труда различных социомических профессий с целью профилактики эмоционального выгорания и реабилитации «выгоревших» специалистов. Так, при разработке практическим психологом программы психологического сопровождения деятельности психологов, медицинских работников, учителей и продавцов следует взять во внимание следующие рекомендации:

- в программу психологического сопровождения деятельности психологов следует включить развитие и совершенствование навыков успешного установления и поддержания контактов с клиентами, умения расположить их к доверительному общению, оказать эмоциональную поддержку и при этом сохранить свой психологический комфорт, также следует учесть необходимость развития умения адекватно воспринимать критику в свой адрес;
- психологическое сопровождение медицинских работников следует преимущественно направить на преодоление возможных затруднений эмоционального характера и ярких переживаний в связи с необходимостью причинять пациентам неприятные и зачастую болевые ощущения при лечебных процедурах, на сохранение адекватного уровня эмпатии, готовности помогать своим пациентам, оказывать поддержку и при этом эмоционального равновесия в ходе взаимодействия с больными людьми и своевременное восстановление ресурсов;
- в программе психологического сопровождения педагогической деятельности целесообразно сделать акцент на овладении гибкостью, легкостью эмоций, умении понять каждого из учеников посредством постановки учителем себя на их место, признать индивидуальность каждого ребенка, а также на развитии навыков своевременной релаксации и сохранения эмоционального равновесия, спокойствия в ситуациях взаимодействия с большим количеством учеников;
- в программу психологического сопровождения деятельности продавцов, вынужденных устанавливать за короткий промежуток времени огромное количество контактов с постоянно меняющимся кругом лиц, следует включить развитие подвижности, гибкости, высокой скорости смены эмоциональных реакций в ответ на взаимодействие с разными клиентами, стремление к открытому, доверительному общению с каждым из них и сохранение психологического комфорта в столь насыщенной и быстром темпе деятельности; развитие навыков релаксации в процессе и после окончания рабочего дня.

Литература

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – Ростов н/Д: «Феникс», 1996. – 304 с.

*Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета

О НОВОЙ МЕТОДИКЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СНИЖЕНИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ.

Товбин Г. М., Артемьева В. А.

Исследования в области физиологии человека показали, что после 25 лет в его организме начинают происходить изменения, связанные с ухудшением состояния тканей внутренних органов, что приводит к ухудшению состояния его здоровья. Как было показано ранее [1], на уровень стрессоустойчивости (С/У) человека существенное влияние оказывает параметр «Реактивная тревожность», уровень которого меняется в зависимости от состояния его здоровья. Следовательно, воздействие возрастных факторов снижения показателей состояния здоровья человека приведет к повышению уровня «Реактивной тревожности», а значит снизится уровень С/У [4]. Таким образом, при выборе методики тренинга, предотвращающего снижение уровня С/У с возрастом человека, целесообразно остановиться на методике, компенсирующей влияние указанных выше процессов ухудшения состояния тканей внутренних органов [5].

Нами был проведен анализ литературных источников, на основании которого в качестве основной была выбрана методика, предложенная проф. В.С. Еремеевым в его книге [2].

Одним из преимуществ этой методики является то, что она основана на результатах глубокого анализа, происходящих в организме человека процессов ухудшения состояния тканей внутренних органов. Противодействие влиянию этих факторов достигается с помощью специальной системы дыхательных упражнений.

Ниже приводятся основные положения предлагаемого автором подхода.

Причиной возрастных изменений состояния тканей внутренних органов являются изменения в структуре белка, составляющего основу соединительных тканей внутренних органов и обеспечивающего его прочность – коллагена. Из-за этого происходит нарушение проницаемости через коллагеновую сеть питательных и регуляторных веществ, уменьшается доля эластичных волокон. Таким образом, увеличивается «жесткость» коллагеновых волокон соединительной ткани [2]. Из-за этого, например, существенно уменьшается с возрастом разница между окружностью грудной клетки при вдохе и выдохе.

Фактором, противодействующим «старению» коллагена в суставах, является регулярное воздействие на них растягивающих усилий с помощью специального

комплекса упражнений. Такие же процессы идут и во внутренних органах человека. При этом необходимо регулярно и интенсивно изменять длину тканей внутренних органов. Этот результат достигается человеком с помощью дыхания в связи с колебаниями давления в груди, брюшной и тазовой областях. В ритме дыхания сжимаются и растягиваются все внутренние органы, сосуды и нервы. Дыхание также противодействует «старению» коллагена аорты и артерий. Интенсивность такого противодействия зависит от глубины дыхания.

Следует отметить, что баланс этих процессов у первобытных людей был более эффективен. Значительные физические нагрузки приводили к усилению дыхания. Таким образом, периодическое усиление дыхания при физических нагрузках должно было стать важнейшим элементом эволюции. С появлением цивилизации возобладал малоподвижный образ жизни с минимальной глубиной дыхания.

При этом утрачивались все указанные функции дыхания, ослабевала и его основная функция, связанная с обеспечением организма кислородом. Подобно этому, малоподвижный образ жизни приводил и к ослаблению баланса процессов, позволявших организму первобытных людей в значительной степени нейтрализовать воздействие стрессогенных факторов.

Положения, изложенные в книге проф. Еремеева [2], позволяют сделать вывод о том, что предложенный им комплекс дыхательных упражнений может с успехом быть применен, в частности, для предотвращения возрастного снижения С/У. Увеличивая глубину дыхания регулярными физическими нагрузками или регулярно сознательно переходя на глубокое «комфортное» диафрагмально-реберное дыхание, человек может восстановить важную роль дыхания в содействии наиболее эффективному выполнению функций внутренних органов. Эти эффекты будут ослаблять действие многих факторов, способствующих появлению «болезней цивилизации», и в первую очередь, будут ослаблять воздействие на человека стресс-факторов. Таким образом, будет замедляться снижение С/У человека.

Литература

1. Артемьева В.А., Товбин Г.М. Разработка методики лабораторной работы для студентов по исследованию стрессоустойчивости // Вестник балтийской педагогической академии, - №78., С-Пб., 2007 г. с 50 – 52.
2. Еремеев В.С. Алгоритм долголетия. Особенности дыхания, гарантирующего здоровье и долголетие. - СПб, 2009.
3. Практическая психология для экономистов и менеджеров. Учебное пособие для студентов вуза// Тутушкина М.К., Павлов К.В. и др.. - СПб, Дидактика Плюс. – 368 с., 2002.
4. Товбин Г.М. , Артемьева В.А. Тренажер-программа для профотбора операторов в стрессогенных видах деятельности (тезисы).//Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения 2009» Выпуск 2., Методологический анализ теорий, исследований и практики в различных областях психологии./под ред. Л.А.Цветковой, В.М.Аллахвердова, – С-Пб, СПбГУ., 2009., с.508-510.
5. Veronika A. Artemyeva, German M.Tovbin. The impact of laboratory practice in psychology education in technical universities (статья, английский язык)// Teaching Psychology around the World, - VOLUME 2, Cambridge Scholars Publishing (CSP), - 2009., Chapter Seven, p. 387 – 412.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

На сегодняшний день на рынке труда, в условиях кризиса можно выделить следующие черты:

- низкая производительность труда;
- высокая текучесть кадров;
- дефицит квалифицированного персонала;
- уход сотрудников из компании;
- отсутствие четкого, рационального распределения функций между работниками, дублирование работ;
- избыточная численность персонала, несоответствие его квалификационной структуры потребностям предприятия;
- отсутствие мотивации персонала;
- отсутствие инициативы работников;
- напряженная эмоциональная атмосфера в коллективе.

По результатам различных опросов, в компаниях, где мотивация работников находится на высоком уровне, эффективность работы выше на 40 % , на 70 % выше лояльность и на 70 % ниже – текучка – то, что нужно для преодоления кризиса. В ходе последнего опроса кандидатов; проведенного в мае 2009 г. международным кадровым агентством Kelly Services, было установлено, что кризис серьезно отразился на производительности труда и лояльности сотрудников. В связи с этим работодателю стало необходимо искать новые способы мотивации персонала.

В исследовании по мотивации были собраны сведения, представляющие точку зрения 2 362 человек, жителей Москвы, Санкт-Петербурга, Владивостока, Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Перми, Красноярска, Самары и Ростова-на-Дону, преимущественно белых воротничков, работающих в городах-миллионниках. 77 % опрошиваемых – моложе 33 лет. У 90 % респондентов есть хотя бы одно высшее образование.

«Что может подтолкнуть вас к смене места работы?» важно отметить, что из общего числа опрошенных только 16% утверждали, что на данный момент не имеют постоянного места работы, тогда как целых 65 % респондентов отметили свою заинтересованность в смене места работ.

С момента наступления кризиса стало меньше специалистов, недовольных уровнем собственного дохода, отсутствием карьерного роста, рутинной, желающих сменить сферу деятельности. Объясняется это, в первую очередь, общим настроением респондентов – во что бы то ни стало сохранить текущее рабочее место. При этом за последние полгода явно возросло решающее значение факторов: «отношения в коллективе» и «отношения с руководителем». Также стоит отметить, что опрошенных специалистов даже в нынешних условиях не устраивают неофициальные схемы трудоустройства.

«Что может удержать вас в компании, если вы решили уйти?» – был следующий вопрос к респондентам. Ответы на него были довольно неожиданными:

- наиболее популярный в докризисные времена удерживающий фактор «продвижение по службе» во время текущей экономической

нестабильности стремительно теряет свои позиции: только 23 % работающих теперь отдают ему предпочтение;

- фактор «повышение зарплаты», выросший на пике общественных волнений конца 2008 г. вернулся к своему среднему докризисному значению: 22 % опрошенных согласны остаться на прежней работе, если им увеличат размер заработной платы;
- фактор «новые функции» по-прежнему выше, чем до кризиса, хотя и наметилось снижение его актуальности (17% в 2009 г. против 21% в 2008 г.);
- растет значение фактора «дополнительное обучение»: работники явно скупают по корпоративным тренингам и охотнее рассматривают их как дополнительный удерживающий фактор;
 - растет популярность фактора «работа за рубежом»: в 2009 г. отмечены самые высокие показатели за всю историю проведения исследования;
 - введенный в структуру опроса в 2009 г. фактор «стабильность компании» влияет на выбор каждого десятого респондента.

«Когда Вы обдумываете предложение о работе, какие факторы оказываются наиболее мотивирующими?» – в 2009 г. этот вопрос продемонстрировал рост значимости для соискателей практически всех, мотивирующих факторов. Исключение составил фактор «интересная работа», его влияние на респондентов уменьшилось практически на треть по сравнению с докризисным значением. Без сомнения, все больше респондентов готовы мириться с рутинной лишь бы была сама работа. Влияние показателя «заработная плата» в этом году выросло незначительно, – деньги все еще являются наиболее популярным мотивирующим фактором для работников. Что касается остальных мотиваторов, таких как: «карьерный рост», «имидж компании», «условия труда» и «профессионализм коллег» – в нынешних условиях их значимость резко возросла и достигла своего максимального значения за все время проведения исследования по мотивации. Так, людям по-прежнему важно содержание работы, наличие возможности решать сложные и интересные задачи, перспективы карьерного роста. При этом стоит отметить, что в период кризиса возможность получения нового опыта за время работы в компании, благодаря профессионализму коллег и приемлемым условиям труда приобретает большее значение для соискателей. Рост важности фактора «имидж компании» вполне объясним: в кризис люди ориентируются на наиболее стабильного работодателя, что в очередной раз подчеркивает важность работы над брендом и репутацией организации.

«Что может демотивировать вас в работе сильнее всего?» – четвертый вопрос. Напряжение, сложившееся в обществе, в результате ожидания очередного дефолта, усилило значимость всех демотивирующих факторов. Наиболее демотивирующей мерой при минимизации затрат на персонал работники считают «увольнение с текущего места работы». Также, хотя и в меньшей степени, людям ненавистна мысль о сокращении зарплаты, при сохранении объемов и продолжительности работы. С наибольшей легкостью респонденты готовы отказаться от компенсации питания и мобильной связи, а также от корпоративного обучения и тренингов. Если отказ от питания объясняется довольно просто –

размер компенсации обычно несущественен, кроме того, она редко встречается у офисных работников, то снижение актуальности корпоративной мобильной связи объясняется сокращением количества деловых поездок и переговоров. Одинаково легко респонденты согласны переносить отмену добровольного медицинского страхования и увеличение объема работы и ответственности при сохранении прежнего уровня дохода. На этом же уровне удерживается и отмена бонусов и премий. Стоит также отметить явную непопулярность сокращений как таковых, будь то увольнение, касающееся респондента лично или его коллег. Многие даже готовы пожертвовать своими премиями и бонусами, лишь бы коллектив оставался в прежнем составе.

Определяя наиболее важные характеристики компании-работодателя, респонденты отметили, что в условиях экономической нестабильности наиболее привлекательными являются известные и стабильные компании. Помимо этого, при выборе будущего места работы большое значение имеют факторы «Отраслевая принадлежность» и «Следование букве закона». Менее всего соискателей беспокоят следующие характеристики: «Забота об экологии» и «Размер компании».

Как показал опрос, проведенный Исследовательским центром портала SuperJob.ru среди представителей российских предприятий и организаций, отвечающих за работу с персоналом, большинство из них считает мотивацию сотрудников обязательным условием успешного преодоления кризиса.

Кризис изменил мотивацию персонала к труду, с момента наступления кризиса стало меньше специалистов, недовольных уровнем собственного дохода, отсутствием карьерного роста, рутинной, желающих сменить сферу деятельности.

Поэтому очень важно проводить исследования в этой сфере, и создавать системы стимулирования на предприятии. Они должны помогать повышению эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников.

Поэтому нужно применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала в условиях кризиса, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путем применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников.

Мотивация выступает важнейшим элементом в системе управления персоналом. В современном менеджменте все большее значение приобретает гуманистическая концепция, в соответствии с которой человек рассматривается как главный субъект управления, а всестороннее развитие личности человека – как глобальная цель предприятия.

Так как в России деньги являются наиболее сильным мотиватором, для усиления их роли необходимо исключить уравнильность в оплате труда. В некоторых предприятиях наиболее эффективной мотивацией служила бы гибкая система оплаты, основанная на конечном результате организации и индивидуальном вкладе работника.

Эффективная мотивация персонала – это эффективное управление и, как результат, эффективная работа организации.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

Прокопьева Л. Н.

В современном обществе большинство работодателей понимают тот факт что, только правильно мотивируя своих работников, можно добиться высочайших результатов. Эффективная мотивация работников является одним из основных факторов, позволяющим предприятиям успешно конкурировать на рынке.

Типичные проблемы в организациях, связанные с низкой мотивацией персонала, приводят к высокой текучести кадров, высокой конфликтности, низкому уровню исполнительской дисциплины, некачественному труду, слабой связи результатов труда исполнителей и поощрения, халатному отношению к труду, отсутствию условий для самореализации потенциалов, неудовлетворенности работой сотрудников, низкому уровню межличностных коммуникаций. В связи с этим, предприятия разрабатывают и совершенствуют систему мотивацию своих работников.

Готовых рецептов мотивации сотрудников нет и быть не может. Каждая организация разрабатывает собственную уникальную политику мотивации, учитывающую специфику компании и рынка, на котором она функционирует.

Система мотивации в современных организациях эффективна тогда, когда она реально побуждает сотрудников к выполнению поставленных перед ними задач, создает высокую степень удовлетворенности трудом и способна гибко трансформироваться в соответствии с изменениями целей организации. Уважение интересов и ценностей работников позволяют плодотворно трудиться как отдельным работникам, так и всему коллективу в целом.

Мотивация работников на сегодняшний день – это неотъемлемая часть кадровой политики любого предприятия, отражающей основные ценности предприятия и отношение к своим работникам.

Задачами мотивации работников являются:

- формирование интереса работников в результатах своего труда, где конечная оплата труда напрямую зависит от результатов трудовой деятельности самого работника;
- создание конкуренции среди работников предприятия, что соответственно положительно повлияет на конечный результат труда;
- повышение эффективности труда.

При создании мотивации необходимо использовать следующие принципы, понятные всем работникам:

- ✓ формы, системы оплаты труда и премирования необходимо тесно увязать с конкретными результатами деятельности (повышение производительности труда, качества выпускаемой продукции, снижение себестоимости, разработка и внедрение новых продуктов, технологических процессов и оборудования и т.д.);

- ✓ разработанные мотивационные модели должны полностью исключать признаки уравнительности при оплате труда, каждый работник должен получать оплату только в зависимости от количества и качества труда;

- ✓ при оценке количества и качества затраченного труда применять такие критерии, которые понятны всем работникам трудового коллектива и каждому работнику в отдельности.

Для повышения эффективности мотивации, по нашему мнению, необходимо выполнение следующих условий:

- ✓ создание специального внутреннего нормативно – локального акта предприятия, где перечислены цель, назначение и формы мотивации. Необходимо, чтобы работники понимали, что мотивация производится только на основании данного документа;

- ✓ ознакомление всех работников с вышеуказанным документом. В противном случае она будет только формальностью.

Как правило, работодатели стимулируют труд своих работников согласно документу, имеющему силу на данном предприятии, так же как и остальные документы: устав, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и т.д. Таким нормативно-локальным актом предприятия является «Положение о стимулировании труда работников», разработке которого следует уделить особое внимание.

Разработка данного Положения состоит из следующих четырех этапов:

- ✓ Определение целей. На данном этапе определяются цели стимулирования.

- ✓ Определение форм стимулирования. Составляется анализ ранее использовавшихся форм стимулирования работников, на основании которых выявляются неактуальные на текущий момент, добавляются новые подходящие в зависимости от стадии развития предприятия.

- ✓ Оформление «Положения о стимулировании труда работников». На данном этапе оформляется текст самого документа.

- ✓ Утверждение «Положения о стимулировании труда работников». Генеральный директор предприятия подписывает приказ о введении в действие данного документа и о порядке его изменения. Ставится задача перед всеми руководителями подразделений об ознакомлении работников с этим документом.

Главным источником достижения целей предприятий являются их человеческие ресурсы. Именно они играют решающую роль в эффективном существовании данных предприятий на рынке. Для достижения высоких результатов российских организаций и обеспечения роста экономики страны немаловажное значение имеет вопрос эффективной мотивации.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «КЗОЦМ»)

Андреева Д. А.

Носителем в себе прошлого, настоящего и будущего в нашем обществе является молодежь. Она не является саморазвивающейся системой, ее жизнь обусловлена существующими социально-экономическими и политическими условиями. Молодежь легче воспринимает переломные эпохи, но именно они не позволяют ей ощутить всю полноту общественных взаимодействий и ограничивают ее социально-трудовой потенциал.

В этой связи особую актуальность приобретает социально-трудовая мотивация молодежи, являющаяся основанием высокой деловой активности, эффективного поведения на рынке труда.

Процесс формирования социально-трудовой мотивации молодых специалистов весьма противоречив, неоднозначен.

Необходимо отметить тенденции развития социально-трудовой мотивации молодежи. Это и то, что молодежь по социально-политическим установкам принимает идеи демократического общества, свободы мнений, свободы выбора собственного пути; и то, что молодежь стремится самостоятельно решать свои вопросы и строить жизненную перспективу, что отразилось на ее возросшей тяге к образованию, освоению престижных профессий.

Но не надо забывать и о проблемах социально-трудовой мотивации молодежи. Даже при поверхностном рассмотрении можно увидеть пассивность современной молодежи в сфере труда. Некоторые из них занимают иждивенческую позицию и надеются на родительскую помощь, сначала в получении высшего образования, затем трудоустройстве и в конечном итоге на материальную поддержку со стороны взрослых, пока это возможно.

Зачастую занимать столь нерадостную позицию пассивного ожидания помощи со стороны молодежь вынуждают трудности, с которыми они сталкиваются при устройстве на работу.

Лишь грамотная политика государства в данной области способна повысить активность молодых людей в сфере труда, сделать их уверенными в себе и своих силах.

Отсутствие или недостаточность соответствующей работы и своевременной помощи молодым специалистам влечет за собой их дезадаптацию на трудовом рынке, потерю интереса к выбранной профессии и труду в целом. Поэтому задача оказания комплексной социально-психологической поддержки молодому специалисту является в современных условиях актуальной и практически ценной.

В рамках формирования нового механизма социально-трудовой мотивации

необходимо совершенствовать систему стимулирования, стремиться, как можно больше заинтересовать молодого специалиста работой, изменить его ценностные ориентации.

Показателен в этом плане пример работы с молодыми специалистами в ОАО «Кировский завод по обработке цветных металлов».

Особое значение на заводе уделяется адаптации молодых специалистов. В результате анкетирования 32 сотрудников (в возрасте от 21 до 30 лет) выделено три основных аспекта адаптации молодых специалистов:

1. Профессиональный – заключается во владении сотрудником необходимыми для работы умениями и навыками, развитием качеств, важных для профессиональной деятельности.

2. Психофизиологический – связан с освоением рабочего места и условий труда.

3. Социально-психологический – самый сложный из аспектов, связан с привыканием человека к новому коллективу, освоением корпоративной культуры.

По каждому из перечисленных аспектов был разработан ряд мероприятий, составляющих основу действующей на заводе системы адаптации молодых специалистов.

Таким образом, происходит первое знакомство работника с заводом, он получает необходимую информацию о компании, ее традициях, направлениях развития.

Каждый молодой специалист проходит стажировку, которая длится 6,5 месяцев и состоит из 3 частей:

- Ознакомительная часть (длится 2 недели).
- Производственная часть – деятельность в своем подразделении и обучение в школе молодого специалиста (длится 4 месяца).
- Подготовка письменной выпускной работы – творческого задания (длится 2 месяца).

Все молодые специалисты завода, прошедшие стажировку, отмечают, что она значительно облегчает процесс привыкания к работе в компании, полезна и эффективна.

Руководство ОАО «КЗОЦМ» выделяет следующие результаты стажировки:

- Заинтересованность молодого специалиста в применении знаний, полученных в учебном заведении.
- Решение конкретных проблем подразделения или предприятия в целом за счет новых идей или разработок.
- Помощь руководителя стажировки в профессиональной и социально-психологической адаптации новичка.
- Главное – мотивация молодого специалиста к работе в организации.

Ежегодно на ОАО «КЗОЦМ» проводится День молодого специалиста для сотрудников, проработавших на предприятии не больше 1 года. Его целью является личное знакомство членов коллектива друг с другом, приобщение к корпоративной культуре компании.

Главными результатами данной программы руководство ОАО «КЗОЦМ» считает мотивацию молодых специалистов к инновациям и развитию, повышение их заинтересованности в профессиональном и карьерном росте.

Очень важным моментом в формировании новых социально-трудовых мотиваций молодых специалистов является дополнение экономической системой стимулирования адекватными социально-психологическими мерами стимулирования. Для повышения экономического стимулирования существующая сегодня система оплаты труда должна быть дополнена системой участия молодых специалистов в прибыли организации.

В современных условиях экономики России с учетом мирового экономического кризиса в связи с невозможностью эффективного денежного стимулирования могут использоваться материальные неденежные стимулы. Один из наиболее действенных стимулов – продвижение по службе, поскольку повышение в должности позволяет молодому специалисту самоутвердиться, почувствовать себя значимым, нужным фирме, что делает его заинтересованным в его работе.

Изменение социально-трудовой мотивации молодых специалистов является важнейшим показателем направленности воспроизводственных процессов и, в конечном счете, определяет судьбу реформ в обществе.

И хочется верить, что главный вопрос дня – Как соблюсти баланс между «интересами предприятия» и «интересами молодого специалиста»? – будет решен.

Литература

1. Горелов О. И. Организационное поведение. – М.: изд. Экономика, 2003.
2. Мясоедова Т. Путь к сердцу молодого специалиста или особенности мотивации выпускника. – М.: статья для Службы кадров и персонала, 2006.
3. Никитова С. Г. Социология и психология управления. – М.: изд. Экономика, 2002.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА

Семерикова А. А.

Термин «этика» впервые употребил Аристотель (384–322 до н.э.) для обозначения практической философии, которая должна дать ответ на вопрос, что мы должны делать, чтобы совершать правильные, нравственные поступки. В настоящее время, принято различать общечеловеческую и профессиональную этику.

Этика деловых отношений, или профессиональная этика, представляет собой совокупность нравственных норм и правил, регулирующих поведение и отношения людей в их производственной деятельности. Еще Э. Фромм писал о противоречии, которое сопутствует любым экономическим отношениям. С одной стороны – это

стремление максимизировать прибыль, а с другой – ответственность перед коллективом, необходимость учитывать общечеловеческие нормы морали и порядочности.

Любое профессиональное общение протекает в соответствии с профессионально-этическими стандартами и нормами, овладение которыми зависит от двух факторов. Комплекс этических представлений, которым владеет человек от рождения, а также нормы и стандарты, привносимые извне (устные указания руководства, этический кодекс фирмы, правила внутреннего распорядка организации).

«Этика деловых отношений является профессиональной этикой, регулирующей систему отношений между людьми в сфере бизнеса».

Данная проблематика рассматривалась А. В. Морозовым, Р. Н. Ботавиной, А. Я. Кибановым, Д. К. Захаровым, В. Г. Коноваловой, Г. Н. Смирновым и другими учеными. В их трудах выделены основные составляющие этики деловых отношений: этическая оценка внутренней и внешней политики организации, моральные принципы членов организации, моральный климат в организации, нормы делового этикета. Также выделяются принципы профессиональной этики.

Общепринятым принципом этических норм является так называемый «золотой стандарт»: «В рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, к коллегам своего служебного уровня, к клиентам и т.п. таких поступков, каких бы не желал видеть по отношению к себе». Так же выделяются еще 16 основных принципов, среди которых: справедливость при наделении сотрудников ресурсами, максимум прогресса, обязательное исправление этического нарушения независимо от того, когда и кем оно было допущено, терпимое отношение к моральным устоям других организаций, стремление к бесконфликтности, наличие собственного мнения в решении вопросов, свобода, не ограничивающая свободы других, отсутствие критики конкурентов и т. д.

Большую роль в становлении и усвоении профессиональной этики играет общественное мнение. Очень часто приходится сталкиваться с «борьбой» мнений, когда не все участники профессиональной деятельности согласны с теми или иными нормами этики и морали. Отчасти, это происходит потому, что общественное сознание тесно связано с традициями, существующими в культурной среде данного общества.

Различные виды профессиональной этики имеют свои традиции, что свидетельствует о наличии преемственности основных этических норм, выработанных представителями той или иной профессии на протяжении столетий.

Чтобы избежать конфликтов и непонимания необходимо проявлять уважение к традициям партнеров по бизнесу. Грамотный руководитель перед поездкой к зарубежным коллегам знакомится с этическими принципами и традициями той местности. Это позволяет избежать непонимания в оценке целей и путей их достижения, что приведет к принятию совместного решения без каких-либо осложнений.

В нашей стране долгое время существовала административно-командная

система экономики. Ее основой была иерархия. В то же время существовала довольно жесткая этика советского общества, большое влияние на людей, в процессе управления, оказывали традиции и социальные нормы. В современной России существует необходимость разработки нового типа профессиональной этики и морали, который бы отражал идеологию трудовой активности на основе развития рыночных отношений.

Во время экономического кризиса, когда руководители пытаются всеми силами остаться «на плаву», проблема профессиональной этики в отношениях между предприятием и их клиентами становится очень актуальной, особенно для нашей страны.

В нынешних условиях, когда платежеспособность граждан снижается, профессиональная этика и мораль в совокупности с общечеловеческой этикой становятся одним из наиболее продуктивных способов привлечения клиентов. Мы считаем, что экономический кризис послужил стимулом к движению организаций в сторону улучшения навыков общения «продавца» и «покупателя». Сегодня для привлечения «покупателя» требуется не только качественный товар, но и вежливый и ненавязчивый «продавец» – это схема, по которой работают в Европейских странах, и то, к чему следует стремиться российским предприятиям.

Тем не менее, лозунг «Покупатель всегда прав» постепенно закрепляется в сознании отечественных «продавцов». Сейчас намного чаще клиентов встречают с улыбкой, предлагая свою помощь в оказании услуг или выборе товаров. Это говорит о том, что экономическая этика в России стала активно развиваться. Высокий профессионализм продавца подтверждается его этической воспитанностью.

В современном обществе личностные качества индивида во многом основаны на его деловой характеристике, отношении к труду, уровне профессиональной пригодности. Все это определяет исключительную актуальность вопросов, составляющих содержание профессиональной этики. Подлинный профессионализм опирается на такие моральные нормы, как долг, честность, требовательность к себе и своим коллегам, ответственность за результаты своего труда.

Литература

1. Ботавина Р. Н. «Этика деловых отношений: Учеб. пособие.
2. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: Учебник.
3. Эрих Фромм. Иметь или Быть? – Киев: Ника-Центр», 1998.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

О РАБОТЕ НАД МЕТОДИКОЙ, НАПРАВЛЕННОЙ НА ОЦЕНКУ ОСОБЕННОСТЕЙ ВЫБОРА ТАКТИКИ АКТИВНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Лобанова Ю. И.

В процессе эмпирического исследования, проводимого нами в нескольких учебных группах, параллельно с обучением, направленным на повышение психологической устойчивости специалиста, решались следующие задачи:

1. Дополнить авторскую методику, направленную на диагностику тактики психологического воздействия, новыми ситуациями. (Изначально ситуаций было только пять, но планируется в конечном итоге предъявление около двадцати).
2. Оценить эффективность разрабатываемой методики на этапе ее конструирования (в определенной мере проводилась попытка оценки валидности и надежности методики).

Изучение особенностей тактики психологического воздействия представляется важным для оценки уровня психологической устойчивости специалиста в целом. Поскольку уровень психологической устойчивости личности зависит от способности как влиять самому (и в этом смысле предпочтителен широкий арсенал методов и приемов ПВ [1, с.156], так и противостоять, и даже поддаваться влиянию [2, с. 92].

Для проведения исследования нами использовались несколько наборов ситуаций (по 4, 5 и 6 ситуаций), при помощи которых исследовались предпочтения испытуемых при выборе методов психологического воздействия (ПВ) для осуществления активного влияния на партнеров по общению (условно говоря – для нападения).

Для того чтобы убедиться, что разрабатываемая нами методика действительно позволяет оценивать особенности выбора тактики ПВ (в некоторой степени оценить ее валидность и надежность), мы решили сопоставить результаты, полученные в процессе трех измерений (проведенных на разных этапах обучения испытуемых по авторской программе) при помощи трех наборов ситуаций. Предполагалось, что поскольку программа, по которой обучались испытуемые, была направлена на *изменение* тактики ПВ, то корреляции между результатами должны быть более сильными (и значимыми) в том случае, когда сопоставляются результаты двух последних испытаний (проводимых в конце курса обучения). При этом, если методика все же позволяет оценить особенности выбора тактики ПВ, то общие тенденции выбора должны сохраняться и при сравнении результатов первого испытания (проводимого на подготовительном этапе обучения) и последующих. Повторим еще раз, что под тактикой ПВ мы подразумевали особенности выбора методов психологического воздействия (наличие определенных предпочтений).

Анализируя таблицу 1 с выборочными коэффициентами корреляций, можно убедиться, что связи носят именно тот характер, который мы и ожидали, но работает методика в основном на оценку склонности к использованию манипулятивных техник. В отношении именно этого метода ПВ мы видим значимые корреляционные связи.

Таблица 1

Метод	Начальное и конечное измерение		Метод	Два последних измерения	
	Коэффициент корреляции	У р о в е н ь значимости		Коэффициент корреляции	У р о в е н ь значимости
1-я дополнительная группа					
Манипуляции	0,4	При 0,05	Манипуляции	0,49	При 0,01
Игры	0,17	-	Игры	0,08	-
Убеждения	0,16	-	Убеждения	0,12	-
Объединённая группа					
Манипуляции	0,39	При 0,02	Манипуляции	0,43	При 0,01
Игры	0,2	-	Игры	0,15	-
Убеждения	0,3	-	Убеждения	0,11	-

Добавив результаты третьей экспериментальной группы, которой, к сожалению, пробный вариант методики не был предложен в начале курса обучения, мы сопоставили взаимосвязи между результатами двух последних испытаний и увидели, что связи, хотя и носят характер средней и слабой силы, все же очень значимы (таблица 2).

Таблица 2

Метод		
Манипуляции	0,35	При 0,001
Игры	0,16	-
Убеждения	0,23	При 0,05

Кроме того, для дополнительной оценки надежности методики, было решено произвести сравнение данных, полученных на основе пробного варианта разрабатываемой нами методики при предъявлении ее в 2008 году испытуемым, закончившим обучение по авторской программе, и тех результатов, которые были получены при работе с новой группой. Чтобы в некоторой степени оценить надежность нашей методики, мы продублировали прошлогодние измерения. В частности, сопоставили усредненные особенности тактики студентов ПГС и ОП, ОБД (таблица 3).

Таблица 3

Э т а п исследо- вания	Различия в частоте использо- вания манипуля- т и в н ы х приемов	Уровень достовер- ности различий	Различия в частоте использо- вания и г р н а чувствах	Уровень достовер- ности различий	Различия в частоте исполь- зования лояльных приемов аргумента- ции	Уровень достовер- ности различий
Апробация (измерения 2008 года)	0,542	При 0,001	0,13	Незначимы	0,74	При 0,02
Основной (измерения 2009 года)	0,48	На уровне тенденции	0,24	Незначимы	0,87	При 0,02

В числовом выражении результаты оказались близки к прошлогодним. Однако по уровню значимости достоверными могут считаться только различия в частоте использования лояльных методов аргументации. На результаты обучения могло сказаться множество факторов, в том числе и численный состав групп, и уровень мотивации, и особенности развития социального интеллекта испытуемых (как база для проведения обучения).

В целом же можно в первом приближении считать конструируемую нами методику по оценке тактики ПВ эффективной. В плане дальнейшей работы перед нами стоят задачи по дальнейшему расширению методики, разработке более детальной классификации для оценки методов и приемов ПВ, сопоставлению особенностей тактики активного ПВ (нападения) и защитной тактики, а также сравнению результатов, полученных в экспериментальной группе с результатами предъявления методики в контрольной группе.

Литература

1. Лобанова, Ю. И., / Выбор тактики психологического воздействия/ Доклады научной конференции профессоров, преподавателей, научных работников, инженеров и аспирантов университета/ Санкт – Петербургский госуд. архит.-строит. ун-т. – В 5 ч. Ч III. – СПб., 2009.- с. 156.
2. Куликов, Л. В. / Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактика/ СПб.:Питер, 2004, с. 91-92

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Авакян А. А.

Проблема трудоустройства для выпускников ссузов и вузов всегда являлась

острой, но ситуация усугубилась в связи с мировым финансовым кризисом.

По данным Росстата, уровень безработицы среди населения в возрасте 20–24 года за август-сентябрь 2009 года вырос на 15,7%. Фактически, каждый третий безработный в России моложе 25 лет – 29,1% от общего числа безработных.

«Резюме выпускников, получивших высшее образование в сфере менеджмента, составляют около трети от всех резюме молодых специалистов (30%), по 10% резюме молодых специалистов принадлежат выпускникам, получившим образование по финансово-экономической и инженерной специальностям», – рассказал BFM.ru Алексей Захаров, президент рекрутингового портала SuperJob.ru. Однако работодатели чаще всего хотят выпускников на вакансии торговых представителей, консультантов, мерчендайзеров, операторов call-центров. По сравнению с докризисным уровнем количество вакансий для молодых специалистов сократилось в 5 раз.

Особенно кризис трудоустройства сильно коснулся тех, у кого нет должного опыта работы по специальности. Молодые специалисты, а фактически вчерашние учащиеся и студенты, оказались никому не нужными.

Причиной сложившихся трудностей для выпускников вузов служит не только мировой кризис, а также и недостатки самой образовательной системы.

Трудности, с которыми сталкивается общество в своих усилиях по социализации и интеграции выпускников вузов, происходят из-за несоответствия между потребностями и устремлениями молодых людей, с одной стороны, и тем, что общество предлагает и требует от них – с другой стороны.

Проблема заключается и в том, что в настоящее время на государственном уровне не проводятся прогнозирования с целью определения спроса вакансий, которые будут наиболее востребованными в стране в ближайшие годы. Образовательные и правительственные структуры никак не реагируют на изменения рынка, а профессиональное образование стремятся получить все.

Центры занятости населения и центры содействия трудоустройству для выпускников ссузов и вузов не могут в период сложившейся экономической ситуации предоставить хорошую работу, всё, что могут они предложить, это вакансии в государственных структурах, которые, как известно, не являются высокооплачиваемыми профессиями. Таким образом, нетрудоустроенные выпускники вузов и техникумов испытывают риск социальной дезадаптации. По мнению специалистов, отсутствие работы более 6 месяцев ведет не только к утрате трудовых навыков и декомпетентности, но и появлению неуверенности в себе, депрессии.

В связи с этим изменяются цели и установки молодежи, ориентиры в устремлениях, корректируются социальные идеалы и ожидания. Неспособность выпускников вузов в полной мере реализовать себя в рыночных условиях способствует разочарованию в выбранной ими профессии, смене профессии.

Ситуация на молодежном рынке труда становится достаточно напряженной. Государственное финансирование является основным в сфере социальной защиты и его недостаток не может быть компенсирован из других источников. Социальная защита не стоит в приоритетах при формировании бюджета России. Как

показывает практика, пособие по безработице не может обеспечить достойной жизни, а дает лишь малые средства к существованию.

Для полноценного функционирования молодого поколения в обществе необходима их уверенность в своей социальной защищенности и стабильности своего положения. При отсутствии этого у молодых людей возникает чувство тревоги, что негативно складывается на их социальной активности.

Государственная политика в этом направлении должна осуществляться четко. Нельзя допустить, чтобы прекратились воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества, и началась массовая безработица среди молодежи.

В силу этого актуализируется роль социологических исследований, которые дают объективную информацию о состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в условиях современной российской рынка труда в целом и в условиях конкретного региона и способствуют выявлению приоритетов социальной политики и управления профессиональным образованием.

Литература

1. Ищенко Наталья. Выпускников вузов ждет безработное десятилетие. – Информационно-дискуссионный портал «Newsland».
2. <http://www.newsland.ru/News/Detail/id/429799/cat/86/> (2 ноября 2009).

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ

Перфильева М. Б.

На протяжении всей индустриальной эпохи управление человеком строилось на стимулировании, т.е. на побуждении работника трудиться производительно и результативно. Современное постиндустриальное общество как переходное к информационному создает новые условия трудовой деятельности и на смену принципу производительности приходит принцип качества. Качественный продукт может быть создан только в процессе заинтересованного и инициативного труда. А такой труд относительно независим от принуждения и стимулирования, но зависит от целого комплекса условий организации, создающих внутренний мотивационный настрой работника на самоактуализацию в профессиональной деятельности.

В современных условиях проблема недостаточной мотивированности работников встала с новой остротой. Изменение всей системы социальных отношений привело к динамичному росту уровня притязаний работников: к росту их потребностей в оплате труда, условиях и характере профессиональной деятельности, к возникновению новых представлений об уровне и качестве жизни. В большинстве компаний сегодня наблюдается дисгармония между высоким

уровнем технической оснащенности и недопустимо низким уровнем заинтересованности работника в результативном и качественном труде.

Особенность современной парадигмы мотивации персонала заключается в том, что реализация генеральных стратегий предприятий не может быть осуществлена без обеспечения интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Создание условий трудовой жизни, способствующих реализации инициативы работника и актуализации его личных целей в процессе трудовой деятельности, являются условием успешной работы организации и способствуют решению её стратегических задач. В этой связи актуальным является решение проблемы создания эффективно действующего механизма мотивации в компаниях.

Понятие «мотивация» является весьма сложным и полисемантичным, в нем отражено многообразие смыслов и значений, объясняющих побуждение человека к деятельности. Но в целом мотивацию можно рассматривать как комплекс внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют её направление и формы. Собственно мотивация характеризуется двумя параметрами – первый параметр показывает степень реализации инициативы индивида; второй – степень актуализации личных интересов человека.

При идеальном совпадении параметров человек получает возможность в полной мере проявить свою инициативу и удовлетворить свои личные интересы. Это и является феноменом самоактуализации личности. Напротив, если человек лишен возможности реализовать инициативу и актуализировать свои интересы, то осуществлять свою трудовую деятельность он будет только под давлением насилия. Насилие – это логическая противоположность самоактуализации. Степень инициативы может быть различна, можно быть предельно инициативным, но не реализовывать свои интересы. Это происходит в том случае, когда человек в качестве личных интересов принимает ложные, т. е. действует под влиянием обмана, или манипуляции. Наиболее распространенным способом мотивации человека в трудовой деятельности является сделка, при которой мотивируемый человек принимает условия мотивирующего, отказываясь при этом от одного для достижения другого.

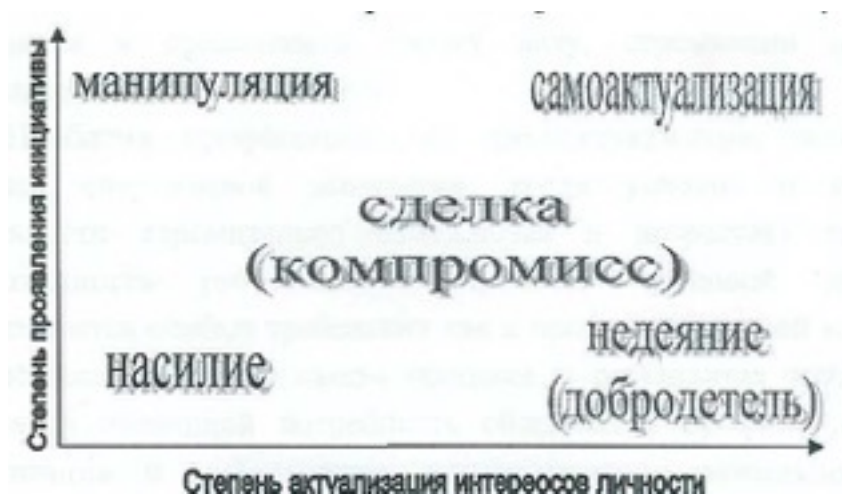


Рис. 1. Параметры мотивации

Понятие «самоактуализация» приобрело популярность в науке благодаря гуманистической психологии, где она понимается как процесс развертывания и реализации потенций индивида. Наиболее популярная и довольно развернутая теория самоактуализации принадлежит А. Маслоу, который определяет самоактуализацию, как вершинную потребность человека. Выделяя ее из числа других потребностей, Маслоу указывает, что это не совсем потребность, т.к. в ней вместо *потребления* присутствует *отдача* (А. Маслоу называет это личностным ростом). Несмотря на актуальную распространенность типа самоактуализирующихся людей (1% от общего числа людей), Маслоу полагает, что потребность в самореализации не исключительна, она характерна для большинства людей. По его мнению, высшие специфические особенности человека, такие как любовь, творчество и др., заложены в его природе как возможности, которые могут быть актуализированы под влиянием социальных условий. Однако, социальное и культурное окружение часто подавляет стремление к актуализации определенными нормами. А следовательно, для того, чтобы получить индивидов, стремящихся реализовать свой потенциал наиболее полно, общество должно создать условия для их самоактуализации.

Важной частью процесса самоактуализации является профессиональная самоактуализация, которая длится всю жизнь и представляет собой важный процесс поиска и одновременно реализации себя в той или иной профессии, реализации личностью интересов, творческого потенциала в профессиональной деятельности, а также предполагает такое отношение к профессии, которое выражается в преданности своему делу, стремлении достичь возможного совершенства в выбранном деле.

Проблема профессиональной самоактуализации особенно актуальна в условиях современной экономики, когда условия и стандарты трудовой деятельности стремительно изменяются и возрастает самостоятельность и ответственность работника в процессе трудовой деятельности, когда предъявляются особые требования как к профессиональной компетентности, так и к заинтересованности в самом процессе и результатах труда. В этих условиях становится очевидной потребность общества в профессионалах, способных к

актуализации и мобилизации личностно-профессионального потенциала для успешного решения профессиональных задач.

В современном мире процесс и результат качественного труда в меньшей мере зависит от принуждения и стимулирования, в большей мере зависит от системы социальных условий, обеспечивающих гуманизацию труда и качество трудовой жизни. Это ведет к тому, что меняются и методы мотивации человека. Если на производительность работника в значительной мере влияет стимулирование, или, по сути, сделка мотивирующего с мотивируемым; то для производства качественного продукта требуется заинтересованность и инициатива работника (т. е. его самоактуализация), а в качестве мотиватора выступают сами социальные условия организации.

На основе анализа материалов социологических и экономических исследований установлено, что существует прямая корреляционная зависимость между определенными комплексами социальных условий организаций и производительностью и качеством труда персонала. Такими комплексами условий являются, с одной стороны, реальные параметры качества трудовой жизни; с другой, состояние социального партнерства в организации; с третьей – ориентация администрации предприятия на создание условий гуманизации труда (как ориентиров социального развития). Целенаправленно формируемые в организации условия могут превращаться в мотивационные факторы, или условия самоактуализации работников в профессиональной деятельности в интересах организаций.

Совокупность параметров качества трудовой жизни достаточно велика и зависит от экономического развития общества, а также идеологии и экономического благополучия организации. Возможности и цели различных организаций могут отличаться довольно значительно, но каждая организация может сформировать определенный комплекс благоприятных социальных условий, которые могут выступить мотивационными факторами профессиональной самоактуализации работников.

В качестве основных показателей качества трудовой жизни могут быть рассмотрены такие, как социально-психологическая атмосфера в организации; рост профессиональных знаний и умений персонала; требования организации к стажу и образованию претендентов на вакансии; удовлетворенность доходами, получаемыми работниками в организации; возможность получения дополнительных доходов, получаемых работниками вне организации; возможность участия работников в принятии производственных решений; условия труда; удовлетворенность трудом; влияние работы на личную жизнь; текучесть кадров; структура стажа работников; возможность служебного роста и др.

В зависимости от содержательного наполнения комплекса условий конкретной организации можно говорить о существовании различных моделей мотивации, определяющих возможность и степень самоактуализации персонала организаций. Организация может иметь такие мотивационные условия, при которых работники будут ориентированы на приобретение профессионального опыта, набрав который они покидают организацию. Или, напротив, условия организации могут мотивировать молодых работников на самоактуализацию в

профессиональной деятельности в интересах предприятия.

Целенаправленное формирование и совершенствование социальных условий предприятий обеспечивает мотивированность работников на производительный и качественный труд и может выступать фактором самоактуализации личности в профессиональной деятельности.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Сафонова О. М.

Как правило, в настоящее время в высшей школе заработная плата для преподавателей является не основным, а поддерживающим фактором осуществления профессиональной деятельности, особенно для молодых преподавателей с небольшим педагогическим стажем и не имеющих научной степени. Уровень оплаты труда этой группы преподавателей (особенно в гуманитарных, экономических, юридических вузах) в два, три раза ниже по сравнению с предложениями рынка труда в коммерческом секторе для специалиста с аналогичным уровнем профессиональной квалификации.

Однако если мы более глубоко проанализируем совокупность доходов и издержек, возникающих при осуществлении преподавательской деятельности и профессиональной деятельности в коммерческом секторе, то мы можем представить систему выбора предпочтений приложения трудовой активности более широко.

При выборе трудовой деятельности (основного места приложения трудовой активности), субъект стремится максимизировать личную (собственную, индивидуальную) эффективность (повысить экономическую целесообразность своей деятельности) и принимает решение о выборе между трудовой деятельностью в вузе и работой в коммерческом секторе (фирме) на базе сопоставления совокупного индивидуального дохода, как результата трудовой активности.

Равновесную ситуацию (тождественность совокупного индивидуального трудового дохода индивида по вузу и по фирме) мы получаем в случае, когда: трудовой доход субъекта **по фирме**, скорректированный на интеллектуальные, материальные и альтернативные издержки, будет **тождественен** трудовому доходу преподавателя **по вузу** за минусом интеллектуальных издержек, увеличенный на социальную ренту (доход от использования социальных благ, предоставляемых работой в вузе) и на приращение дохода в сопутствующих видах деятельности за счет использования материальной, информационной и социально-коммуникационной базы вуза.

$$D_{\phi} - (I_u + I_m + I_a) = D_s - I_u + C_p + \frac{\Delta D_c}{\Delta P_s}$$

D_{ϕ} – доход по фирме

D_s – доход по вузу

I_u – интеллектуальные издержки

I_m – материальные издержки

I_a – альтернативные издержки

C_p – социальная рента

$\frac{\Delta D_c}{\Delta P_s}$

счет – приращение дохода субъекта в сопутствующих видах деятельности за счет

ΔP_s – использования ресурсной базы вуза.

Интеллектуальные издержки – совокупность умственной деятельности, связанной с необходимостью постоянного профессионального развития и совершенствования (необходимость саморазвития и затрат времени на... «работаю над собой»), как правило, находящейся вне собственно оплачиваемой трудовой деятельности.

Материальные издержки – издержки, связанные с исполнением определенных должностных обязанностей (использование личного автотранспорта в служебных целях, использование личного телефона и т. д.). Данные издержки, как правило, напрямую не покрываются работодателем, но их компенсация подразумевается определенным уровнем заработной платы работника.

Альтернативные издержки – издержки связанные с отказом от альтернативных направлений приложения трудовой активности. В нашем случае, при прочих равных, альтернативные издержки выступают компенсатором того несоответствия дохода, который есть между фирмой и вузом.

Социальная рента – доход (льготы, возможности, снижение издержек), получаемый субъектом, в связи с обладанием определенным общественным статусом. Этот доход может быть выражен, как в снижении определенных объективных личных издержек (командировка на интересные мероприятия за счет сферы образования или гранта, предоставляемого работнику сферы образования), так и в получении прямого дохода (гранты, стипендии), в получении некой совокупности неэкономических возможностей, предоставляемых представителям определенной (данной) социально группы (скрытые и открытые возможности, номинированные и неноминированные).

В правую часть формулы намеренно не включены показатели I_a и I_m при осуществлении трудовой деятельности в вузе, так как в рамках вузовской деятельности предоставляется (в большинстве случаев) возможно совмещение с иными видами деятельности, и у субъектов (преподавателей), как правило, не возникает больших материальных издержек связанных с осуществлением своей профессиональной деятельности (в вузе они минимальны и, как правило, компенсируются вузом).

Таким образом, даже в аспекте чисто экономической целесообразности (не беря в расчет социально-психологический аспект), мотивация к осуществлению

преподавателями своей трудовой деятельности в вузе носит многофакторный характер и при значительности (весомости) ряда факторов в рамках предложенной нами формулы может вполне успешно конкурировать с коммерческим сектором, даже при значительном различии непосредственного уровня зарплаты, что особенно актуально для молодых начинающих преподавателей (специалистов).

*Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Горчакова-Сибирская М. П.

Применяемые в настоящее время в образовании психолого-педагогические технологии получили свое развитие на базе педагогических технологий, которые зародились более пяти десятилетий назад в США, были подхвачены многими развитыми странами и получили признание ЮНЕСКО.

Началом технологического подхода в образовании и источником обсуждения проблем о сущности, предмете, концепциях, парадигмах, дефинициях новой

дисциплины – педагогической технологии – послужило введение в США первых программ аудиовизуального, а впоследствии и компьютерного обучения. Постепенно происходила трансформация термина – от «технологии в образовании» (technology in education) к «технологии образования» (technology of education), а затем - к «педагогической технологии» (educational technology).

«Технология в образовании» означала применение достижений инженерной мысли в учебном процессе, появление различных технических средств обучения. «Технология образования» связана с возникновением технологического подхода к обучению, теоретической базой которого стала идея программированного обучения, а практической – специально разработанные для учебных целей средства обратной связи, обучающие машины, лингафонные кабинеты, тренажеры.

Все это требовало научного описания, разработки методов и средств педагогического процесса, неизбежно ведущего к *запланированному результату*. Сочетание указанных подходов вызвало необходимость поиска общих проблем в рамках «педагогической технологии», которую стали понимать как изучение, разработку и применение принципов оптимизации учебного процесса на основе новейших достижений науки и техники.

По словам Б. Скиннера, технология обучения – это применение в педагогической практике достижений психологии, это систематический способ программирования, реализации и оценки учебного процесса на основе исследований в образовании, с целью повышения эффективности обучения.

По мнению С. Споддинга, «настоящая технология обучения включает в себя целостный процесс постановки целей, постоянное обновление учебных планов и программ, тестирование альтернативных стратегий и учебных материалов, оценивание педагогических систем в целом и установление целей заново, как только становится известной новая информация об эффективности системы.

Анализ суждения автора дает право сделать вывод о том, что он связывает в единое целое постановку целей, их реализацию, контроль, управление обучением, корректировку целей, а также более четко представляет переход от «технологии образования» к «педагогической технологии», все признаки которой в определении имеются.

Ассоциация по педагогическим коммуникациям и психологии (США) в статье «Поле педагогической технологии» характеризует понятие как «область знания, предназначенная для облегчения обучения путем систематического выявления, развития, организации и использования всего комплекса обучающих средств, а также путем управления этими средствами», отмечая что в содержание педагогической технологии входят: развитие обучающих систем, выявление существующих средств обучения и представление их пользователям, управление процессами и людьми, их осуществляющими. Эта формулировка носит настолько общий характер, что не позволяет отделить педагогические технологии от обучения в целом.

Комиссия США по технологии обучения сделала вывод, что «технология обучения» имеет двойственную природу. С одной стороны, это – средства, порожденные технологической революцией, которые могут быть использованы в

целях обучения. С другой стороны – это систематическая деятельность по планированию, осуществлению и оцениванию всего учебного процесса, сформулированная в целях обучения, ориентированных на результат и использующая сочетание коммуникаций, человеческих и материальных ресурсов для достижения эффективного обучения.

Данное определение далеко не бесспорно: «технология обучения» рассматривается как ТСО и как процесс, но не как продукт педагогической деятельности.

Безусловно, средства обучения сами по себе не являются педагогической технологией. Необходимо рассматривать сущность педагогических технологий с точки зрения учебной информации, обучающих алгоритмов и принципов, их объединяющих

Обобщение эволюции понятия и научно-педагогической литературы показало, что под технологическим подходом к обучению понимается: в узком смысле – конструирование учебного процесса на основе упорядочения целей обучения; в широком – особая организация обучения, при которой главным является четкая постановка целей обучения и последовательные (поэлементные) процедуры их достижения.

Применяемые в педагогической науке и практике определения, связанные с «технологией», поддаются разграничению.

Так, понятие «*технологии в образовании*» связано с применением в образовании достижений науки и техники: аудиовизуальных средств, видеоаппаратуры, компьютеров, программированного обучения, оргтехники, технических средств обучения, тренажерных комплексов. Такое толкование характерно для зарубежной педагогической науки и практики. В отечественной педагогике «технологии в образовании» ассоциируются с инновациями, касающимися организационных форм и методов обучения, методологии проектирования учебного процесса, компьютеризации и так далее.

«*Технология образования*» отождествляется с системой организационных, юридических, экономических, финансовых, хозяйственных, научно-методических, педагогических мероприятий, необходимых для развития образовательных систем, для осуществления образовательного процесса в учебных заведениях. Технология образования должна рассматривать комплексные вопросы управления образованием: руководство учебными заведениями, управление в учебном заведении, организация и деятельность социальных служб, материально-техническое обеспечение, финансово-хозяйственная деятельность.

Постепенно педагогические технологии трансформируются в психолого-педагогические технологии, поскольку любой процесс включает в себя психологическое наполнение. Механизм реализации психолого-педагогических технологий в процессе обучения имеет свою специфику.

Во всякой деятельности имеются два исходных момента: ее цели и процесс. Аналогично, в педагогической деятельности имеются цели обучения, обусловленные потребностями личности и социальным заказом на подготовку профессионально компетентного специалиста, и процесс обучения.

Цели обучения трансформируются в дидактические задачи, которые должны быть реализованы посредством технологий обучения. Дидактические задачи воплощаются в содержание учебного материала, в технологии обучения и воспринимаются обучающимися.

Содержание учебного материала диктует выбор методов, организационных форм, методических приемов, которые в сочетании с этим содержанием, факторами компетентности педагога и личности обучающегося, с ориентацией на дидактические задачи, а, следовательно, на цели обучения образуют технологии обучения.

Оперируя технологиями обучения через систему методов, организационных форм, методических приемов и дидактических средств, преподаватель организует деятельность обучающихся. В процессе обучения происходит и общение преподавателя с учащимися.

Целостность психолого-педагогической технологии обеспечивают поиск оптимального сочетания таких взаимосвязанных компонентов, как содержание, методы, методические приемы и организационные формы обучения, компетентность преподавателя и фактор личности обучающихся, а также управление процессом обучения.

Технология обучения состоит из двух компонентов – *содержательного и процессуального*. Процессуальный компонент – это воплощение на практике заранее спроектированного процесса обучения: *организация* непосредственной деятельности обучающихся по усвоению знаний и умений и *управление* процессом обучения.

Содержательный компонент – это:

1) *система знаний* об инструментарии достижения целей, включая собственно содержание обучения, методы обучения и общения, организационные формы, методические приемы, дидактические средства, а также *фактор компетентности* педагога и фактор *индивидуальных особенностей личностей* и *исходного уровня подготовленности* студентов;

2) *найденное оптимальное сочетание* составляющих инструментария достижения целей, которое может быть использовано как основа для управления обучением и организации деятельности. (Инструментарий в приведенном определении рассматривается как интегральное понятие, содержащее в себе все то, что обеспечивает достижение целей обучения).

Если учесть, что в процессе обучения преподаватель оперирует содержанием, методами, организационными формами, методическими приемами и дидактическими средствами, а факторы собственной профессионально-педагогической компетентности, индивидуальных особенностей личности и уровня подготовленности обучающихся лишь определяют выбор их оптимального сочетания, то в содержательном компоненте педагогических технологий можно выделить следующие составляющие:

- *концептуальная или знаниевая* – представляет собой систему знаний об инструментарии достижения целей, об эффективности обучения, включая знания о целостности процесса обучения, содержаниях, методах, методических приемах,

организационных форм, дидактических средствах обучения, об управлении процессом обучения; концептуальная составляющая также включает в себя знания об индивидуальных особенностях личностей и их проявлении в поведении и деятельности, о рефлексии и саморефлексии, о педагогическом процессе, о требованиях к профессионально-педагогической компетентности преподавателя, стандартах образования;

- *диагностическая* – включает в себя факторы компетентности педагога, индивидуальных особенностей и уровня подготовленности обучающихся; диагностика предполагает выявление этих индивидуальных особенностей у обучающихся и знание преподавателем своих собственных, определение исходного уровня подготовленности обучаемых и знание своих профессионально-педагогических возможностей; диагностическая составляющая существенным образом влияет на отбор содержания учебного материала, на выбор инструментария достижения целей обучения, на управление процессом обучения;

- *дидактическая* – представляет собой оптимальное сочетание содержания, методов, методических приемов, организационных форм обучения и дидактических средств с ориентацией на конкретных обучающихся, индивидуальные особенности их личностей и уровень подготовленности.

Исследования автора в области социальных и психолого-педагогических технологий показали, что «технологии» в социологии - способ организации факторов человеческой деятельности по достижению поставленных целей. Социальная технология является объектом *социального проектирования*, который ориентирован на «непосредственный процесс производства жизни человека и его духовных представлений». Поскольку реализация целей осуществляется субъектами деятельности, имеющими соответствующие ценностные ориентации, то социальное проектирование включает в себя не только информационный, но и ценностный аспект преобразования действительности.

Проектирование же психолого-педагогических технологий, которые, в свою очередь, можно считать моделью обучения, его прогнозом и направлено на планируемый результат, осуществляется на основе системного подхода, выявления и учета закономерностей усвоения знаний и умений в данных условиях, с конкретными обучающимися.

Процесс обучения в вузах, для которого необходимо разрабатывать педагогические технологии, имеет двойственную природу. С одной стороны, в нем можно выделить чисто технологическую, в узком смысле, плоскость профессиональных и учебных знаний и умений, поддающуюся рациональному осмыслению и алгоритмизации. С другой стороны, педагогический процесс – это процесс социально организованного взаимодействия людей, с их ценностными ориентациями, индивидуальными особенностями поведения, общения и деятельности, с их творческим потенциалом. Поэтому, педагогический процесс, с точки зрения взаимодействия субъектов, является объектом управления активностью этих субъектов.

Для проектирования психолого-педагогических технологий, как для проектирования социального, важно учитывать эту двойственность. Ее нельзя

устранить или преодолеть, но важно найти оптимальное сочетание использования двух сторон - в этом функция психолого-педагогической технологии. Приемлемые для конкретных условий эти технологии должны быть вектором путей достижения целей и самим процессом деятельности по достижению этих целей, включая в себя сочетание методов, организационных форм, выбор конкретных заданий и решение других проблем дидактического процесса.

Литература

1. Skinner B.F. Science and human behavior. – N.Y.: Free Press, 1953.
2. Spaulding S.C. Technological Devices in Education // The Encyclopedia of Educational Media Communications and Technology / Ed.D.Unwin, R.Mc-Aleese. L., 1978.
3. Wedemeyer C. The Future of Education and Technology in USA//G.Moir (ed). Teaching and Television, ETV Explained. – Oxford, 1967.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ЛИЧНОСТНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ НАУЧНОГО ПОИСКА.

Колчина А. И.

Проблема личности всегда занимала и продолжает занимать одно из центральных мест в психологической науке. Изучению личности, ее особенностей, характеристик посвящено множество теоретических и практических изысканий в психологии. При этом можно говорить о том, что в психологической науке сложились теоретические предпосылки для разработки концепции личностной обусловленности научного поиска, в связи с тем, что проблема личности познающей, личности человека, занятого в сфере научной деятельности рассмотрена, к сожалению, не столь широко. А между тем, одним из основных направлений работы человеческого сознания и является производство нового знания, обладающего особой ценностью для человечества в целом, то есть знания научного. В психологической науке субъективный фактор, возможно, выражен наиболее сильно, так как, во многом, сама наука изучает не объективные проявления реального мира, а стремится найти определенные закономерности и причинно-следственные связи в субъективной сфере человеческой личности и ее взаимоотношений с окружающей средой. Поэтому достаточно важным и актуальным представляется обращение к личности самого субъекта познания.

В ходе проведенного исследования были изучены взаимосвязи индивидуально-психологических свойств, характеристик самоотношения, представлений о будущей профессии и идеальном научном руководителе, системы базовых убеждений личности, мотивационно-смысловых характеристик понимания будущей профессиональной деятельности и выбора сферы научных и профессиональных интересов выпускников.

Эмпирическое исследование проводилось на базе психолого-педагогического факультета РГПУ имени А. И. Герцена. Исследование проводилось по двум направлениям: исследовалась группа выпускников психолого-педагогического факультета (54 человека); для проведения контент-анализа проблематики выпускных исследовательских работ были изучены темы выпускных работ всех выпускников дневного отделения (287 человек).

По результатам контент-анализа проблематики тем выпускных квалификационных работ получены данные, отражающие наиболее предпочитаемые области исследования: среди студентов педагогов-психологов 4 курса приоритетными с точки зрения объекта исследования оказались подростковый и зрелый возраста, а также студенческий контингент; что касается выбора предмета исследования, то, как показывают полученные результаты, преимущество отдается, прежде всего, проблемам, посвященным изучению категории вторичного образа, семейных отношений, системе отношений личности в целом (к себе, другим, миру); также востребованными оказались такие области проблем, как половая специфика отношений, гендерный аспект исследований и проблема изучения Я-концепции.

Основываясь на результатах контент-анализа проблематики тем научных работ всех выпускников психолого-педагогического факультета, мы можем выделить наиболее предпочитаемые сферы научного интереса студентов в том, что касается выбора объекта и предмета исследования; мы можем увидеть сохранение тех же предпочтений по объекту – это зрелый и подростковый возраста; обращая внимание на выбор предмета исследования можно говорить о том, что преимущество отдается выбору категории отношений личности (с преобладанием проблемы семейных отношений), профессиональному аспекту и социальной проблематике, также достаточно востребована категория эмоциональных состояний; наименьшее внимание выпускники уделяют проблеме образования, категории мотивов и гендерному аспекту.

По результатам анализа личностной обусловленности выпускных исследовательских работ получены следующие данные, характеризующие индивидуально-личностные особенности, параметры самоотношения и систему базовых убеждений личности выпускников бакалавриата. Высокие показатели получены по ряду параметров: по методике Кеттелла – «общительность» (средний балл – 10,14), «эмоциональная устойчивость» (7,89), «нормативность поведения» (7,66), «смелость» (9,14), «чувствительность» (8,48), «консерватизм» (7,59); по методике МИС – «самоуверенность» (7,9), «самоценность» (8,2). В категориальной структуре убеждений студентов наиболее ярко выражены ценность диалогического общения (у 27% исследуемых), экзистенциально-мировоззренческие установки (15%) и ценность интернальности (13%).

Обобщая полученные среднегрупповые результаты, мы можем сделать вывод о том, что для студентов-психологов характерно восприятие ценности собственной личности, они склонны относиться к себе как к уверенным, волевым и самостоятельным людям; им свойственна открытость и прямолинейность по

отношению к другим людям, испытуемые обладают развитым чувством долга и ответственности; высокой эмоциональной устойчивостью, уверенностью в себе, развитой аналитичностью мышления, наличием интеллектуальных интересов; у студентов ярко выражено осознание ценности диалогического общения, экзистенциально-мировоззренческие убеждения также являются значимыми, как и ориентация на себя в ситуациях достижения.

В результате факторного анализа были выделены мотивационно-смысловые размерности понимания выпускниками будущей профессиональной деятельности, которые включают в себя три фактора: «профессиональная компетентность психолога» (соблюдение принципов активного слушания, компетентность, осторожность в интерпретациях, необходимость психогигиены), фактор негативного отношения к профессии (формализм в работе, профессиональная деформация и отсутствие этических принципов) и фактор, обозначенный нами как «ловушки» профессии, которые представлены, в основном, указанием на то, что консультант должен давать советы.

Выделенная структура смысловых характеристик представлений студентов об идеальном научном руководителе также состоит из трех факторов. В состав первого фактора, обозначенного через противопоставление «интеллектуальные качества – социально-коммуникативные качества» вошли с положительным знаком такие характеристики, как компетентность и гибкость мышления, и с отрицательным знаком – проницательность, способность увлечь студента, чувство юмора и требовательность. Второй фактор был назван «эмоционально-волевые характеристики» и включает в себя понятия энергичности, целеустремленности и эмоциональной устойчивости. Третий фактор, содержащий такие черты личности научного руководителя, как уважение к мнению студента, с одной стороны (с положительным знаком), и понимание, индивидуальный подход и склонность к оказанию помощи, с другой, был обозначен как дихотомия «ориентация на партнерские отношения – ориентация на взятие под опеку».

В результате проведенного корреляционного анализа был выявлен ряд взаимосвязей индивидуально-личностных особенностей, представлений о будущей профессии и научном руководителе и системы базовых убеждений выпускников с особенностями выбора ими той или иной области научных интересов.

Так, для выпускников, обращающих свое внимание на ценностно-смысловую сферу личности, характерно, по-видимому, желание видеть в научном руководителе прежде всего целеустремленного человека ($p \leq ,05$), уважение к себе как к студенту со стороны преподавателя, напротив, не является значимым ($p \leq ,05$); аргументом против работы по специальности выступает опасение не реализовать свои способности и возможности в другой области ($p \leq ,05$); в мотивационно-смысловой структуре будущей деятельности выделяется понятие компетентности ($p \leq ,05$).

Студенты, выбравшие в качестве темы своих выпускных работ проблему ограниченных возможностей, отмечают значимость таких личностных качеств идеального научного руководителя, как проницательность, требовательность и компетентность ($p \leq ,05$); в качестве основного аргумента против работы в сфере помогающей деятельности они указывают на необходимость принятия любого

клиента ($p \leq ,05$); в структуре неосознаваемых мотивационно-смысловых характеристик профессиональной деятельности на первый план выступает взятие на себя ответственности при работе с клиентом и подчеркивается необходимость осуществления психогигиены психологом ($p \leq ,05$).

Обращение к выбору в качестве предмета исследования проблем девиантного поведения взаимосвязано с выраженностью у студентов педагогов-психологов показателя консервативности ($p \leq ,05$), самооценности в структуре убеждений ($p \leq ,01$) и, при этом, с низкими значениями по показателям нормативности поведения ($p \leq ,01$).

Эмоциональная сфера как предмет изучения взаимосвязана с ориентацией студентов на принятие помощи от научного руководителя ($p \leq ,05$) и указанием на неприемлемость формального отношения психолога-специалиста к своей работе ($p \leq ,01$).

Значительное количество корреляционных взаимосвязей мы можем увидеть, рассматривая показатель, характеризующий выбор изучения социальной проблематики. Здесь наблюдаются значимые положительные взаимосвязи с выраженностью ценности семьи в структуре убеждений личности ($p \leq ,01$), ценностью любви и дружбы ($p \leq ,01$), а также с альтроцентристской установкой испытуемых ($p \leq ,01$). Также студенты, занимающиеся данной проблематикой, по-видимому, ориентированы на нравственно-религиозные ценности ($p \leq ,05$), а будущую профессию склонны представлять как сферу профессиональной деятельности ($p \leq ,05$); при этом они демонстрируют невысокие значения по показателю, отражающему такое качество личности, как смелость ($p \leq 05$).

Проблема обусловленности научного поиска может рассматриваться с точки зрения различных аспектов: когнитивного, социального и изучения личностно-психологических особенностей ученого, и личностный фактор, индивидуально-психологические особенности субъекта в значительной мере обуславливают особенности формирования мотивации на профессиональную деятельность; само же профессиональное становление преимущественно представляет собой процесс изменения личности под влиянием, в том числе, и особенностей профессиональной деятельности.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ОСОБЕННОСТЬ ПОНИМАНИЯ ФЕНОМЕНА СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТАМИ ТЕХНИЧЕСКОГО И ГУМАНИТАРНОГО ПРОФИЛЯ ОБУЧЕНИЯ

Солодова Т. В.

Современная молодежь, живет в период, когда осуществление глубоких социально-экономических, политических и социокультурных изменений приносит

не только новые возможности, но и ограничения. Разрешение этого противоречия видится в интеграции молодежи в социально-политический процесс и в расширении ее влияния на социально-экономическую политику государств.

Социализация молодежи, как и каждое сложное социальное явление, неоднозначно трактуется в научной литературе, где различные авторы акцентируют внимание на тех или иных сторонах этого процесса.

Социокультурное становление молодежи происходит при одновременном взаимодействии различных социоприродных процессов и факторов. Так, например, О. Н. Козлова в монографии «Введение в теорию воспитания» (2004) отмечает, что динамика системы воспитания отражается в развитии трех процессов – социализации, самовоспитания и профессионального педагогического воздействия.

Далее она подчеркивает, что процесс социализации определяется воздействием на индивида различных факторов социальной и природной среды. При этом важно отметить, что становление личности в процессах ее социализации и особенно самореализации происходит в единстве с природой, как часть целостного процесса эволюции мироздания (Ю. Д. Железнов).

Таким образом, социализация, в зависимости от позиции автора, выступает либо как целостный процесс социального становления личности, включая целенаправленное педагогическое действие и воздействие факторов социальной среды, либо как один из элементов системы воспитания, охватывающий весь процесс становления личности (как социального, так и биосоциального), или же – как самостоятельный фактор становления личности, наряду с воспитанием и другими факторами.

Содержание термина «социализация» применительно к молодежи необходимо рассматривать как процесс становления личности, освоения или социальных ролей с учетом требований общества, социальной общности и соответствующей социально-возрастной группы, включающий целенаправленное педагогическое воздействие (воспитание), процесс составления молодого человека в соответствии с его интересами, смысложизненными целями и ценностями, а также стихийное воздействие факторов социальной среды.

Все факторы социализации, так или иначе воздействуют на процесс формирования личности, оказывая на него неоднозначное влияние. Нередко такое воздействие имеет противоречивый характер, поскольку каждый из социализирующих факторов имеет разнонаправленную социальную активность. В таком случае роль целенаправленных педагогических воздействий системы воспитания, в процессе социализации состоит в том, чтобы усилить воздействие одних, положительных, факторов и ослабить влияние отрицательных, которые считаются таковыми с позиции социокультурных целевых установок формирования личности.

Нас заинтересовала возможность существования особенности понимания студенческой молодежью феномена социализации, в зависимости от профиля их обучения (гуманитарный или технический).

В результате обследования трехсот студентов, мы выяснили, что студенты-«гуманитарии» понимают феномен социализации как процесс

взаимодействия личности и общества, тогда как студенты - «техники» считают, что социализация - это и внутриличностный процесс человека.

«Техники» имеют цели в будущем, которые придают жизни осмысленность и в большей степени в системе социальных отношений – личностная направленность (к семье, учёбе, себе).

«Гуманитарии» воспринимают процесс жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом с общественно-нравственной направленностью отношений (к культуре, людям, будущему).

Если говорить о самоотношении студентов, то «гуманитарии» отмечают внутреннюю честность, открытость, самокритичность за неудачи в жизни, отношение к себе как к основному источнику активности. В целом самопринятие выше, чем у «техников», которые считают себя самостоятельными, относятся к себе как к основному источнику активности, уверены в себе и в том, что судьба находится в их руках.

Социально зрелого человека «гуманитарии» представляют в 18-20 лет, который имеет коммуникативные и лидерские качества, положение в обществе, должен быть развитой образованной личностью, а к институтам (организациям) социализации относят образовательные учреждения, таким образом, считают себя социально зрелыми людьми.

«Техники» социально зрелого человека представляют в возрасте 30-40 лет, который имеет и интеллектуальные способности, ответственность, самостоятельность. Институтами социализации считают место работы и затрудняются в ответе о собственной социальной зрелости.

Следовательно, на основании вышеизложенного, можно утверждать, что на понимание феномена социализации студенческой молодежью влияет профиль обучения (гуманитарный или технический).

Литература

1. Железнов Ю.Д., Абрамян Э.А., Новикова С.Т. Человек в природе и обществе. Введение в эколого-философскую антропологию: Материалы по курсу. Изд. 2-е испр. и доп. М., Изд-во МЭПУ, 1998
2. Козлова О.Н. Введение в теорию воспитания. М., 2004
3. Полушин С. В. Молодежь в системе социального воспроизводства. Социологический анализ – Саранск: Изд-во Мордовского Университета, 2000.
4. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. М., 2002.

*СПб ГПУ им. А. И. Герцена.

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

Винокурова Н. А., Мезенцева Е. Б.

Сегодня для российского общества характерны новые требования к личности, к ее морали, поведению и поступкам. Необходима новая парадигма подготовки личности к общественно полезной деятельности. Специалист должен

не только обладать знаниями, умениями и навыками, быть готовым принимать профессионально грамотные решения, но и быть ответственным и перед обществом и перед собой за свои поступки и действия.

В ходе выполненных исследований по поиску стимулирующих механизмов управления качеством подготовки специалистов в вузе нами было установлено, что создание целостной концепции психологической подготовки специалистов предполагает прежде всего выделение ее главной цели, формулирование конкретных частных задач и использования, в том числе и разработку адекватного им организационного и научно-методического обеспечения, а именно применение бально-рейтинговой системы, которая призвана: стимулировать систематическую работу студентов как аудиторную, так и самостоятельную; снижать роль случайных и субъективных факторов при оценивании образовательных компетенций студентов; создавать объективные критерии для определения кандидатов на продолжение обучения (магистратура, аспирантура и т. д.), необходимых в рамках многоуровневой системы. Кроме того, применение бально-рейтинговой системы позволяет обеспечить участие университета в процессе интеграции в европейское образовательное пространство в рамках перехода к кредитной системе оценки образовательных компетенций студентов; повышать академическую мобильность обучающихся и конкурентоспособность выпускников на международном рынке образовательных услуг.

Решение данной проблемы возможно только на основе комплексного системного и научного анализа профессиональной деятельности специалистов в системе «человек-общество-деятельность-человек» и в четком выделении в ней необходимого психологического содержания. Анализ полученных данных показал, что в структуре профессиональной деятельности специалистов сферы «человек-человек» можно выделить следующие частные задачи:

- уяснение психологического содержания всевозможных жизненных и профессиональных ситуаций, действий, поступков, а также любых других внешних проявлений личности;
- прогнозирование до высших показателей вероятности возможных способов поведения людей в контексте тех или иных жизненных и профессиональных ситуаций;
- расчет, обоснование и проектирование целесообразных и рациональных способов общения с людьми в контексте возникающих ситуаций;
- практическая, повседневная реализация целесообразных и разумных способов отношений (общения) с людьми;
- абсолютно адекватное понимание самого себя и своего места в системе «человек-человек» — реализация собственного личного и профессионального потенциала.

В исследовании установлено, что в каждом конкретном случае все вышеперечисленные задачи имеют свою специфику, обусловленную конкретным содержанием соответствующей профессиональной деятельности специалиста. Поэтому психологическая подготовка конкретных специалистов должна быть четко профессионально ориентированной.

Для успешного решения названной задачи специалисты должны иметь высокий уровень психологической культуры как основы особого личностного образования, которое, в конечном счете и обеспечивает их успешную работу с людьми.

Формирование у студентов психологической культуры и составляет цель психологической подготовки будущих специалистов. В структуре психологических знаний в период обучения необходимо выделить три компонента: интеллектуальный (когнитивный) – практический (поведенческий) – аффективный (ценностно-смысловой).

Психологическая подготовка специалистов в университете должна быть направлена на формирование этих компонентов, что и определяется как ее задачи.

Наше исследование показало, что в современных вузах при подготовке специалистов акцент делается, как правило, на один из выделенных компонентов, а остальные два пассивно присутствуют в обучении. Психологическая подготовка специалистов в экономическом вузе никоим образом не должна ограничиваться формированием одного компонента психологической культуры, т.к. каждый из них является необходимым, но недостаточным для эффективной работы с людьми.

Вопросы развития методологии образования изучались ведущими педагогами (Ю. К. Бабанский, М. С. Каган, Б. М. Кедров, И. Я. Лернер, В. А. Сластенин, П. И. Пидкасистый, Г. П. Щедровицкий и др.). Проблема качества профессиональной подготовки неразрывно связана с вопросами проектирования образовательных систем, построения и развития систем непрерывного профессионального образования, рассмотренными в трудах С. И. Архангельского, Н. Е. Астафьевой, В. П. Беспалько, А. Л. Денисовой, З. Д. Жуковской, Н. В. Кузьминой, А. Г. Молибог, Н. В. Молотковой, В. А. Сластенина, В. Н. Столетова, Н. Ф. Талызиной, Ф. Р. Филиппова, и др. Развитие современной концепции качества подготовки специалиста рассмотрено в трудах Ю. П. Адлера, В. И. Байденко, Е. Ж. Володиной, О. В. Голосова, А. Л. Денисовой, А. П. Егоршина, Э. М. Короткова, И. Я. Лернера и др. В комплексной перестройке психологической подготовки специалистов в инженерно экономическом университете предстоит большая научно-методическая и организационная работа уже заявленная в нашем университете при разработке рабочих программ и учебных планов подготовки специалистов по всем специальностям.

Образование – это одновременно и процесс и результат усвоения человеком систематизированных знаний, умений и навыков; развитие познавательных процессов и формирование морально волевых качеств личности. Образование, как процесс, включает в себя не только знания, умения и навыки, но и предполагает обязательное включение человека непосредственно в сам процесс деятельности и человеческого общения. Таким образом, образование представляет собой не только простое накопление знаний, а предполагает наличие у субъекта умения в процессе постоянно изменяющихся условий труда и жизнедеятельности творчески перерабатывать полученные знания, критически их осмысливать с нравственных и научных позиций и приобретая определенные навыки становиться полезным членом общества. Образование человека выступает как общественно организуемый

и нормируемый процесс, в результате которого происходит постоянная передача предшествующими поколениями последующим поколениям социально значимого опыта. Обучение рассматривается как деятельность, направленная на усвоение определенных знаний. Обучение вызвано тем, что обществу необходимо воспроизводство человека, как субъекта общественных отношений. Таким образом, обучение является процессом социально обусловленным. В результате обучения человека его личность должна соответствовать социальным требованиям общества, в котором она функционирует в данное историческое время.

В учебных заведениях на сегодняшний день применяются разнообразные виды технологий. Технология самообразования, в которой главный акцент делается на самостоятельное освоение предмета под руководством и при консультациях преподавателей. Качество такой технологии зависит от ее организационно-методического построения, точнее, от органичности связи организации учебного процесса и методического его обеспечения, от системы контроля качества образования.

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИАЛЬНОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК ПРОЦЕСС И ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Верминенко Ю. В.

Развитие – это изменение, происходящее со временем в строении тела, психике и поведении человека в результате биологических процессов в организме и воздействии окружающей среды. Отметим, что развитие носит целостный, системный характер, вследствие чего изменения в одной области влекут за собой перемены в других. Происходит развитие под влиянием как внутренних, так и внешних факторов. К последним относятся социальная и естественная окружающая среда, а также специальная целенаправленная деятельность по формированию у детей определенных личностных качеств. На наш взгляд, развитие человека наиболее удачно отображает популярная сегодня модель экологических систем Ури Бронфенбреннера. Согласно этой модели растущий постоянно взаимодействует с внешней средой на различных уровнях. Так уровни среды включают в себя микросистему – людей и события в семье, школе и иных общественных институтах, составляющих непосредственное окружение ребенка; мезосистему – взаимоотношения нескольких элементов микросистемы; экосистему – общественные структуры, не составляющие ближайшее окружение ребенка, но, тем не менее, оказывающие на него влияние (например, местные органы управления или производство, на котором работают его родители, формирование этнических установок, тип поселения, средства массовой коммуникации и др.); макросистему – культуру в целом, а также экологические, демографические, экономические и социально-политические процессы. Каждый

элемент среды оказывает воздействие на ребенка, так же как и ребенок воздействует на среду. Для процесса социализации важное значение имеет, какие установки формирует та или иная среда, в которой находится ребенок, какой социальный опыт может накапливаться у него в этой среде – положительный или негативный. Отношение среды к человеку определяется тем, насколько его поведение соответствует ожиданиям среды. Поведение же человека во многом определяется его социальным статусом и социальными ролями. Освоение ребенком механизма ролевого поведения обеспечивает ему успешную включенность в социальные отношения, так как дает возможность адаптироваться в каждой новой для него ситуации на протяжении всей последующей жизни. Этот процесс приспособления индивида к условиям социальной среды называется процессом социальной адаптации. Непременным условием и результатом успешной социализации ребенка является его социальная адаптация. Этот процесс может идти спонтанно, а может регулироваться целенаправленным влиянием на развитие ребенка – воспитанием.

История изучения роли значения среды как существующей реальности, оказывающей воздействие на ребенка, уходит корнями в дореволюционную педагогику. Еще К.Д.Ушинский считал, что для воспитания и развития важно знать человека «каков он есть в действительности со всеми его слабостями и во всем величии», надо знать «человека в семействе, среди народа, среди человечества ... во всех возрастах, во всех классах ...». Другие выдающиеся психологи и педагоги (П. Ф. Лесгафт, А. Ф. Лазурский и др.) так же показывали значимость среды для развития ребенка. Ф.Ф.Лазурский, например, считал, что бедно одаренные индивидуумы обычно подчиняются влияниям среды, натуры же богато одаренные сами стремятся активно воздействовать на нее. В начале XX века (20-е – 30-е годы) в России складывается целое научное направление – так называемая «педагогика среды», представителями которого были такие выдающиеся педагоги и психологи, как А. Б. Залкинд, Л. С. Выготский, М. С. Иорданский, А. П. Пинкевич, В. Н. Шульгин и многие другие. Главным вопросом, который обсуждался учеными, было воздействие окружающей среды на ребенка, управление этим влиянием. Однако в 30-е годы научные исследования в этой области практически были запрещены. Главным институтом воспитания и развития детей была признана школа, и основные исследования касались изучения влияния школы на развитие ребенка. Научный интерес к проблемам среды возобновляется в 60-е – 70-е годы XX века. Изучению школьного коллектива, как сложно организованной системы, функционирующей в разных средах, посвящены работы В. А. Сухомлинского, А. Т. Куракиной, Л. И. Новиковой, В. А. Краковского и других. В конце 80-х – начале 90-х годов XX столетия исследованиям среды, в которой живет и развивается ребенок, был дан новый импульс. Этому во многом способствовало выделение в самостоятельную область социальной педагогики, а также развитие социологии воспитания.

Итак, понятия «воспитание» и «социальная среда» тесно переплетаются. Цель воспитания определяется потребностями развития общества и зависит от способов производства, темпов социального и научно-технического прогресса,

достигнутого уровня развития педагогической теории и практики, возможностей общества, учебных заведений, учителей и учеников. Существует много подходов, концепций, мнений, послуживших основанием для тех или иных формулировок целей воспитания. Древние мыслители (Платон, Аристотель и другие) соглашались, что целью воспитания должно быть воспитание добродетелей, умеренности и справедливости, высокой интеллектуальной и моральной чистоты. Великий педагог Я. А. Коменский считал, что воспитание должно быть направлено на достижение трех целей: умственного развития, нравственного и религиозного воспитания. Швейцарский педагог-демократ И. Песталоцци цель воспитания видел в развитии способностей и дарований человека, заложенных в него природой, чтобы обеспечить его гармоничное развитие. Немецкий педагог И. Гербарт целью воспитания считал всестороннее развитие интересов, направленное не гармоническое формирование человека. В русской дореволюционной педагогике цель воспитания выводилась из трех начал – православия, самодержавия, народности. Например, автор дореволюционного «Курса педагогики, дидактики, методики» А. Тихомиров так определял цель воспитания: «Разумный и добрый человек – вот незыблемая и бесспорная цель воспитания как понимает ее и слово Божие, и здравый смысл народа». На наш взгляд, интересна интерпретация целей воспитания в некоторых современных педагогических концепциях, опирающихся на соответствующие философские направления. Например, прагматизм – философско-педагогическое направление, выступающее за сближение воспитания с жизнью, достижения целей воспитания в практической деятельности. Идеи ранних прагматистов (Ч. Пирс, У. Джеймс) развил американский философ и педагог Дж. Дьюи. Он считал, что воспитание не должно быть оторвано от обучения; в учебно-воспитательном процессе надо опираться на собственную активность учеников, развивать и стимулировать ее; в основу учебно-воспитательного процесса должны быть положены интересы ребенка, а само воспитание надо осуществлять в процессе выполнения конкретных практических дел. В 70-е годы XX века возникает неопрагматизм (А. Маслоу, А. Комбе, Э. Келли, К. Роджерс, Т. Браммельд, С. Хук и др.), в рамках которого воспитание сводится к самоутверждению личности. Зародившийся в недрах классического позитивизма на этических идеях Платона, Аристотеля, Юма, Канта, неопозитивизм (П. Херс, Дж. Вильсон, Р. С. Питерс, А. Харрис, М. Уорнк, Л. Колберг и др.), как философско-педагогическое направление имеет ряд положений, касающихся процесса воспитания. Например, выступает за полную гуманизацию системы воспитания, основное внимание в воспитательном процессе уделяется развитию человеческого «Я» и интеллекта. В целом система воспитания направлена против конформизма, ее задача – развивать у каждого ребенка способность к самостоятельным суждениям. В перечень целей воспитательного процесса не включается трудовая подготовка молодежи, что на наш взгляд является некоторым недостатком данной концепции. Много педагогических концепций, основанных на экзистенциальной философии, объединяет недоверие к педагогической теории и возможностям и целям воспитания (Дж. Кнеллер, К. Гоулд, Э. Брейзах, У. Баретт, М. Марсель, О. Ф. Больнов, Т. Морита, А. Фаллико и др.). Цель педагогики экзистенциализма –

вооружить человека опытом существования. Цель воспитания – помочь человеку сделать моральный выбор. (Например, согласно концепции нравственного воспитания О. Ф. Больнова, воспитание нравственности происходит на основе доверия, надежды, благодарности). Приоритет остается за самовоспитанием. Программы, методы и приемы, касающиеся учебно-воспитательного процесса, отвергаются. Не менее оригинальной, на наш взгляд, является педагогическая концепция, основанная на религиозно-философском учении неотомизм (представителями современного неотомизма являются Ж. Маритен, У. Каннингем, У. Макгакен, М. Казотти, М. Стефанини, В. фон Ловених, Р. Ливингстон, Е. Жильсон и др.). Здесь считается, что наука бессильна определить цели воспитания, поэтому это может сделать только религия. Соответственно цель воспитания вытекает из христианской нравственности и сводится к формированию богобоязненной личности. Формирование «управляемого», в хорошем смысле этого слова, индивида (имеется в виду добропорядочный гражданин, принимающий права и обязанности демократического общества), является основной целью воспитания в бихевиоризме. Это психолого-педагогическая концепция технократического воспитания, под которым понимается воспитание, базирующееся на новейших достижениях науки о человеке, использовании современных методов исследования его интересов, потребностей, способностей. Итак, можно сделать вывод: воспитание – это процесс целенаправленного формирования личности; специально организованное, управляемое и контролируемое взаимодействие педагогов, воспитателей и других первичных агентов социализации с ребенком, имеющее конечной целью формирование нужной и полезной обществу личности. Процесс воспитания носит комплексный характер. Это означает единство целей, задач, содержания, форм и методов воспитательного процесса, подчиненное идее целостности формирования личности.

Литература

1. Крайг Г. Психология развития. СПб., 2002. – 992 с.
2. Ушинский К. Д. Собр. соч. В.11т., Т.8. М., 1950, С. 38.
3. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс. М., 1999.
4. Андреева И.Н. Антология по истории и теории социальной педагогики. М., 2000.
5. История педагогики и образования / под ред. А. И. Пискунова. 2-е изд. М., 2001.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА В ДИАГНОСТИКЕ ЛИНГВИСТИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ

Разработка проблемы способностей, как одного из факторов, влияющих на успешность обучения, до недавнего времени отставала от методических и общепсихологических исследований. Имелся некоторый зарубежный опыт в виде тестов Керрола [6] и Вернона [7], изучавших различные взаимосвязи способностей путем корреляции результатов, полученных через разные виды тестирования.

Развитие лингвистических способностей стало рассматриваться с учетом характера протекания таких взаимообусловленных психических процессов как память, воображение и восприятие [1].

Решение данного вопроса приобретает все большее практическое значение в условиях индивидуализации учебного процесса. Выявление же способностей к обучаемости новым языкам представляется весьма актуальным при комплектовании языковых групп и осуществлении дифференцированного подхода к обучению [5].

Основной целью проводимого нами исследования стало изучение возможности прогнозирования успешности обучения иностранному языку в медицинском ВУЗе. Мы остановились на диагностике уже имеющихся к моменту поступления в вуз способностей к языку и выявлении их структуры.

Для исследования мы исходили из гипотезы, выдвинутой М. М. Гохлернером и Г. В. Ейгером [2] о том, что в состав показателей лингвистических способностей входят: 1) быстрое и легкое образование интервебальных связей; 2) наличие умений структурировать вербальный материал и быстро образовывать функционально-лингвистические обобщения; 3) гибкость трансформационных процессов в речевой деятельности.

Задачей нашего исследования было установление целесообразности тестирования некоторых из перечисленных выше компонентов способностей у студентов медицинского вуза. С этой целью было проведено несколько серий экспериментов, состоявших из ряда тестовых заданий, выполнение которых служило показателем уровня сформированности соответствующих индивидуально-психологических качеств. Сопоставление данных этих тестов может служить некоторым основанием для выводов о целесообразности проведения такого тестирования.

Методы исследования

Испытуемыми были студенты лечебного и педиатрического факультетов Северного государственного медицинского университета в возрасте от 17 до 19 лет. В эксперименте участвовало 300 человек (160 девушек и 140 юношей отобранных случайной выборкой). Все испытуемые дали добровольное согласие на участие, исследование было одобрено этическим комитетом университета.

Для осуществления поставленной цели исследования была проведена серия тестовых заданий, направленных на: 1) выявление особенностей кратковременной вербальной памяти исследуемого нами контингента учащихся; 2) определение умений делать функционально-лингвистические обобщения; 3) изучение

способностей к установлению интервербальных связей; 4) выявление способностей к вероятностному прогнозированию.

Для проверки объема кратковременной вербальной памяти зачитывалось предложение, состоящее из 11 иностранных слов. Испытуемым была дана инструкция: постараться запомнить с первого раза максимально точно текст зачитанного предложения и приступить к его письменному воспроизведению сразу же после первого прослушивания. Испытуемым запрещалось писать во время прослушивания. Максимальное количество баллов, которое мог набрать испытуемый по данной методике, составляло 11.

В качестве тестового задания в эксперименте на функционально-лингвистическое обобщение испытуемым предлагалось перевести на незнакомый иностранный язык вопросительное предложение. По известной методике Керрола [6] испытуемым было предъявлено несколько предложений различной структуры и все иностранные слова, используемые в предложениях, с их переводом на русский язык. Но необходимый вариант перевода данного предложения отсутствовал, его нужно было составить путем обобщения и выведения грамматических правил данного языка. Максимальный балл по данной методике равнялся 6.

Третья серия тестов представляла собой ассоциативный эксперимент. Испытуемым предъявлялись слова-стимулы на изучаемом ими языке (5 глаголов, существительных и прилагательных – всего 15 слов). Предлагалось в течение определенного времени записать первое пришедшее в голову слово – ассоциацию на иностранном или русском языке. Если таковой не возникало, испытуемый ставил прочерк. Слова-ассоциации были классифицированы с точки зрения связи парадигматической и синтагматической, для каждого испытуемого.

К парадигматическим ассоциациям мы отнесли группы слов одного грамматического класса, однокоренные слова, слова подобранные по звучанию. А также простой перевод на русский язык. Например: book –букварь, бук, книга.

Примером синтагматической ассоциации могут являться пары слов: to translate – the text; a red pen; т.е. слова разных грамматических классов. Каждая правильная ассоциация оценивалась в 1 балл. Максимальное количество составляло 15 баллов.

Эксперимент на вероятностное прогнозирование представлял собой задание, в котором испытуемые должны были заполнить пропуск слова в предложении возможно большим количеством вариантов. Максимальное количество баллов, которое мог набрать испытуемый, равнялось 10.

Все полученные результаты подвергались комплексной статистической обработке на IBM – Pentium посредством пакета прикладных программ: электронных таблиц «Microsoft Excel» версия 7.0 и «Statistica 6.0 for Windows». Сравнение количественных данных исследуемых групп проводилось по критерию Стьюдента при уровне значимости 95% ($p < 0,05$). Для оценки связей между отдельными показателями использовали коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Обсуждение результатов

При обработке результатов эксперимента на кратковременную вербальную память, являющуюся обязательным компонентом трансформационных процессов, обнаружили две противоположные группы учащихся:

1. испытуемые, удержавшие в памяти и записавшие наибольшее количество слов предложения (n=200; 100 девушек и 100 юношей);
2. испытуемые, записавшие наименьшее количество слов (n=100; 60 девушек и 40 юношей).

Из 300 испытуемых 200 человек записали предложение с первого прослушивания, демонстрируя, тем самым, хорошие показатели запоминания информации, воспринимаемой на слух; 100 студентов записали менее 1/4 предложения, что указывало на специфические особенности данной подгруппы учащихся и недостаточный объем кратковременной вербальной памяти. Тем испытуемым, кто не смог запомнить предложение с первого раза потребовалось повторное, а некоторым и третье прослушивание, чтобы полностью воспроизвести текст по памяти.

Следует отметить, что количество юношей, записавших предложение с первого прослушивания, превышало таковое у девушек и составляло 70 против 50 соответственно. Половые различия отмечались и в суммарном показателе кратковременной вербальной памяти, достигая 11 баллов у юношей и 9 баллов у девушек (таблица 1).

В группе плохо справившихся с заданием учащихся не наблюдалось достоверных половых различий. Суммарный показатель по данной тестовой методике составил 6 баллов у девушек и 7 баллов у юношей.

В эксперименте на функционально лингвистические обобщения были выделены следующие задания:

- 1) выделение признака вопроса (т.е. постановка вспомогательного глагола на первое место);
- 2) установление наличия вспомогательного глагола и его типа;
- 3) установление места основного глагола.

Первая операция не была выполнена в 17 случаях. Вторая – в 37 случаях (сюда отнесены и все случаи, когда вспомогательный глагол имеется, но взят его другой тип). Третья операция не была выполнена в 28 случаях. Отчетливо выделилась группа испытуемых (220 человек), которые быстро справились со всеми тремя операциями и правильно перевели предложение, и резко противоположная группа (80 человек; 41 девушка и 39 юношей), которая смогла вывести максимум 1 операцию.

Среди учащихся, справившихся со всеми типами заданий, количество юношей было несколько больше по сравнению с девушками (120 против 100). В группе не справившихся достоверных половых различий не отмечалось.

Сравнительный анализ статистических данных ассоциативного эксперимента показал, что синтагматические ассоциации, играющие немаловажную роль в успешности практического овладения языком и являющиеся показателем определенной готовности словарного запаса к сочетанию в процессе речевой деятельности, преобладают лишь у 130 испытуемых из 300. Следует отметить, что

девушки демонстрировали лучшие показатели в данной серии тестов по сравнению с юношами. Суммарный балл в ассоциативном эксперименте у представительниц женского пола достигал 14,9 по сравнению с 12 баллами у юношей.

В исследовании способностей к вероятностному прогнозированию нами отмечался разный уровень владения иностранным языком и способности предвосхищать вербальные элементы текста на основании ранее полученных знаний. Из 300 исследуемых студентов 90 полностью справились с заданием, при этом, их работа была оценена на отлично; 120 учащихся справились на оценку хорошо; 60 – на удовлетворительно; группу не справившихся составили 30 студентов.

Половые различия отмечались только в подгруппе учащихся, выполнивших задание на отлично. Количество девушек, при этом, превышало таковое у юношей и составляло 55 против 35 соответственно. У девушек отмечался и более высокий суммарный показатель, достигающий 10 баллов по сравнению с 7 баллами у юношей. Данный факт может трактоваться в пользу достаточно хороших способностей представительниц женского пола к вероятностному вербальному прогнозированию.

Для проверки гипотезы о связи успешности обучения иностранному языку с перечисленными выше индивидуально-психологическими качествами личности результаты всех тестовых методик были сопоставлены с результатами успешности обучения иностранному языку.

Из таблицы 1 видно, что средний показатель вербальной памяти и уровень развития способности к грамматическим обобщениям самые высокие у испытуемых, хорошо успевающих в усвоении иностранного языка и самые низкие у тех, которыми иностранный язык усваивается плохо.

Дополнительно для выяснения языковых способностей у представителей типологических групп был проведен корреляционный анализ, проиллюстрировавший степень соотношения психолингвистических качеств с показателями академической успеваемости. Из таблицы 1 видно, что у хорошо успевающих по иностранному языку девушек отмечаются сильные корреляционные связи между баллом успеваемости и суммарным показателем ассоциативных связей и вероятностного прогнозирования. У юношей этой же группы такие связи отмечаются между успеваемостью, способностью к грамматическим обобщениям и суммарным показателем объема вербальной памяти. Между остальными компонентами лингвистических способностей и баллом академической успеваемости корреляционных связей не обнаружено.

В группе плохо успевающих наилучшие корреляции с оценкой успеваемости демонстрируют ассоциативные связи и вербальная память (таблица 1).

Таблица 1

Сопоставление средних ранговых показателей по компонентам способностей
для испытуемых с различной успеваемостью по языку

Компоненты способностей	Оценка по языку							
	3				4-5			
	девушки	девушки	юноши	юноши	девушки	девушки	юноши	юноши
	баллы	r	баллы	r	баллы	r	баллы	r
Вербальная память	6	0,69	7	0,70	9	0,40	11*	0,75
Грамматическое обобщение	1,3	0,29	2	0,29	4	0,54	5,8*	0,70
Ассоциативные связи	4	0,68	4	0,68	14,9*	0,95	12	0,65
Вероятностное прогнозирование	6	0,30	5	-0,040	10	0,73	7*	0,32

Примечание: * $p < 0,05$ – различия внутри типологических групп

Выводы

Индивидуально-психологические особенности, имеющие значение для успешности обучения иностранному языку демонстрируют зависимость от половой принадлежности и показателя успеваемости, что также подтверждается результатами ранее проведенных исследований [3], [4].

Из всех перечисленных выше способностей наилучшую корреляцию с оценкой успеваемости у юношей с хорошим уровнем владения языком показали грамматическое обобщение и вербальная память.

Наибольшее значение для успешности обучения у девушек продемонстрировали такие индивидуально-психологические черты, как: ассоциативные способности и способность к вероятностному вербальному прогнозированию.

Юноши и девушки плохо успевающей группы показали низкие суммарные показатели по всем исследуемым компонентам лингвистических способностей. Значимые корреляционные связи отмечены с объемом вербальной памяти и показателями ассоциативного эксперимента.

Наиболее целесообразными тестами проверки способности к обучению иностранному языку в вузе являются тесты на функционально-лингвистические обобщения, прогнозирование последующих вербальных элементов текста и тестирование показателей кратковременной вербальной памяти.

Студенты с низким уровнем владения языком нуждаются в индивидуальном подходе к обучению с использованием специальных коррекционных психолингвистических упражнений, направленных на развитие слабо функционирующих психических процессов.

Литература

1. Голубева Э.А. Способности и индивидуальность. М., 2004. – С. 87-93
2. Гохлернер М.М., Ейгер Г.В. Проблема выявления и развития лингвистических способностей при обучении иностранному языку // Сб. «Актуальные психолого-педагогические исследования проблемного обучения и воспитания» тезисы докладов М., 1990
3. Емельянова Н.А. Диагностика иноязычных способностей студентов и мотивация овладения иностранным языком // Вестн. Верх.-Волж. Отделения Акад.технол.наук Рос. Федерации. – 2003. - №51. – с. 17-21
4. Изюмова С.А. Влияние индивидуально-психологических особенностей на обучаемость студентов. // Инновации в образовании – 2001 - №2 –с. 30-33.
5. Цатурова И.А., Петухова А.А. Цель языкового образования в высшей школе. / Сборник научных статей XVI Международной научной конференции. Томск: Томский государственный Университет 2003-2004.
6. Carrol Y.B. Factor analysis of two Foreign Language Aptitude Batteries / Journal of General Psychology – 1997 – V2. – pp. 117-120
7. Vernon P. E. The Measurement of Abilities L., 1995

*Северный Государственный Медицинский Университет

*Московский Университет МВД России

НАВСТРЕЧУ ПРИРОДЕ

Вышенская Л. А., Мадисон О. Г.

Современная эпоха – это время всё ускоряющихся темпов развития общества, время увеличивающихся информационных потоков. По мере того, как стирается грань между природным и социальным, в нашу жизнь все настоятельнее входит понятие «окружающая среда», которое указывает на новый статус человека в мире, на его новую ответственную позицию. Мы уже не можем вернуться «назад к природе», а должны идти ей навстречу. Не покорять природу, а адаптироваться, приспосабливаться к ней призывает нас действительность. На необходимый вектор развития общества, сохраняющий гармоничный баланс между социальной, экономической и экологической ситуациями, указывает концепция устойчивого развития. Общеобразовательная программа концепции устойчивого развития включает в себя следующие стратегические задачи: умение учиться, умение действовать, умение выживать и умение жить в обществе.

Сложность, неопределенность и риски, характерные для современного состояния мира, требуют свежих идей и инновационных технологий для их внедрения. Импульс, заданный новой реальностью, передается и распространяется на все сферы деятельности человека. В области образования целостный, холистский подход концепции устойчивого развития обозначается термином «lifewide learning», что буквально означает: изучение жизни во всех ее проявлениях; это – и непрерывная учеба, и расширение кругозора в результате участия в конференциях, туристических поездках, или просто общение с другими людьми.

По мере расширения информационного поля все больше понятий и англоязычных терминов приходит в нашу повседневную жизнь. Так, два различных термина «Lifelong learning» и «continuous education» переводятся на русский язык как «непрерывное образование». Однако, в мировой практике существует

принципиальное различие между этими терминами. Под термином «continuous education», удачно переведенном на русский язык как «непрерывное образование», понимается непрерывность формального образования, т. е. школа-вуз. Термин «lifelong learning», иногда переводится как «образование через всю жизнь», а следует переводить «непрерывная учеба». Этот термин включает в себя не только формальное, но и неформальное образование: участие в семинарах, тренингах, посещение библиотек и разнообразных курсов, в том числе не связанных с профильным образованием, а также общественную работу. Кроме того, под непрерывным образованием понимается получение знаний и навыков преимущественно извне в рамках существующей в стране системы образования, а непрерывная учеба – это самостоятельный поиск знаний и овладение различными навыками. Непрерывная учеба в области образования для устойчивого развития осуществляется в рамках международной программы «Эко-школы / Зеленый флаг». В меморандуме о взаимопонимании, подписанном с Международной организацией по экологическому образованию (FEE), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) называет международную программу «Эко-школы / Зеленый флаг» моделью образования для устойчивого развития. В России в этой программе участвуют образовательные учреждения всех уровней: детские сады, школы, учреждения дополнительного образования, колледжи, техникумы, а с 2008/2009 учебного года и вуз. По результатам прошлого учебного года впервые в мире Зеленый флаг был вручен вузу – естественно-географическому факультету Иркутского государственного педагогического университета.

Практическая деятельность в рамках образования для устойчивого развития является хорошим примером взаимодействия и взаимопроникновения культур. Особый акцент следует сделать на том, что все образовательные цели рассматриваются в свете непрерывного изменения образовательных дисциплин, что обусловлено изменением культурных реалий – пространства и времени.

Можно предположить, что традиционная ньютоновская картина мира пространства и времени /«space and time»/ необратимо уступает место иной картине мира, которую можно назвать картиной космического времени /«space time»/. Идеи, созвучные нашим, мы находим в статье о специфике английского языка. Автор статьи Р. Хэмблет называет язык орудием формирования мышления. Он указывает на уникальное сходство английского и русского языков, имеющих ритмически организованную систему ударений, в которой ударные слоги распределяются во времени регулярно, подобно биологическому метроному. По мнению автора, язык такого типа более тесно связан с объективным восприятием времени, нежели языки со слоговым ударением. Он настроен на мелодию вселенной и связывает говорящего и слушающего с космосом.

Процесс глобализации вовлекает в свой поток всё новые регионы и народы. Разрабатываются и внедряются в жизнь программы совместной деятельности, регулирующие жизнь в планетарном масштабе. Новые понятия и термины отражают сложный процесс становления планетарного сознания, новой идентичности человека. Планетарный масштаб действий современного человека раскрывает новые грани его возможностей, связанные со все более глубоким

самопознанием и познанием окружающей среды /«environment»/, места нашего обитания /«habitat»/.

Литература

1. Hamblett R. The English Language: A tool to forge consciousness / Paideia. A research journal for Waldorf Education. Issue No.17, Sussex, UK, 1998, pp. 26–39.
2. The Gothenburg Recommendations on Education for Sustainable Development. Adopted November 12, 2008. Chalmers, University of Gothenburg, Sweden, 2008, 5 8p.

*Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики

МЕХАНИЗМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ «КОМПЕНСАЦИЯ» У СТУДЕНТОВ СТАРШЕКУРСНИКОВ

Осипова Л. В.

В основе механизма психологической защиты «компенсация» лежат фундаментальные эмоции – грусть, печаль, тоска. Это онтогенетически самый поздний и когнитивно сложный защитный механизм. Он предназначен для сдерживания чувств печали, горя, связанными с реальными или мнимыми утратами, недостатками, неполноценностями. «Компенсация» предполагает попытку исправить или найти замену этой неполноценности. В кластер «компенсации» входят также механизмы «идентификация» и «фантазия» [2].

При проведении практических занятий со студентами 4-5 курсов (возраст 20 – 21 год) обращал на себя внимание факт, что механизм психологической защиты «компенсация» редко у студентов находился в нормативных пределах.

«Идентификация» помогает отождествлению ребенка с теми взрослыми, которыми он восхищается, уважает и любит. Важно, чтобы среди окружающих были люди подлинной нравственной и профессиональной масштабности. Ребенок переносит на себя их уникальные качества, ценности и использует их в дальнейшем уже как свои собственные. Тем самым идентификация формирует чувство собственного достоинства и повышает самоуважение. Самоуважение достигается благодаря тому, что человек чувствует себя сопричастным к тому, что выше и лучше его самого. Р. М. Грановская полагает [1], что эта сопричастность помогает преодолеть «слабость, беззащитность, ощущение бесцельности своей жизни», благодаря идентификации формируется видение, помогающее «создать представление об истинном масштабе своей жизни». С помощью «идентификации» происходит единение не только с человеком, но и с целым миром.

«Фантазия» (как компенсация на идеальном уровне) – это скорее метафорические символы желания, ими нельзя напрямую руководствоваться в действительности. Если фантазии сами по себе необходимы для полноценного развития личности, то фантазии-иллюзии пагубны, когда иллюзии пытаются претворить в реальности. Чем больше идет выстраивание жизни по стерильному воображаемому образцу, тем больше приходится убегать из этой кошмарной реальности в мир утопических мечтаний. Чем ужаснее воспринимается личностью реальность, тем чище и стерильнее фантазии.

Когда «компенсация» сформирована недостаточно, могут возникать состояния реактивной депрессии. Но в этом случае у человека есть шанс

осознать причину и устранить ощущение неполноценности, восполнив со временем то, чего не хватает в жизни. В противном случае (если не произойдет осознания), могут включиться искусственные стимуляторы и существующие исследования показывают, что в группе больных алкоголизмом защитный механизм «компенсация» существенно ниже, чем в группе здоровых людей. Когда же «компенсация» избыточна, она работает автоматически, бессознательно. В этом случае дефекты, нестерпимые чувства пытаются заменить другими качествами с помощью «фантазирования», или человек прибегает к «идентификации» и присваивает себе свойства, достоинства, ценности другой личности. Но эти заимствованные установки или мысли, принимаемые, в данном случае без анализа, не становятся частью самой личности. Опасность состоит в том, что такие люди часто оказываются мечтателями, ищущими идеалы в различных сферах жизни и как правило не находящие их, что приводит к неудовлетворенности и постоянному разочарованию. При избыточной «компенсации», люди не могут наполнить свою жизнь смыслом, сделать ее интересной и какой бы многогранной, она не казалась, тем не менее, латентно депрессивность присутствует. Подобная «многогранность» только уводит в мир иллюзий и мнимой наполненности жизни некоторым сиюминутным смыслом. Чрезмерная «компенсация» уводит от осознания истинной природы личности, развития и актуализации ее природного потенциала. Пожалуй, этот механизм защиты тесным образом связан с ощущением человеком чувства удовлетворения во всех сферах жизни: в профессиональном самоопределении и личностном становлении, в супружеских и родительских отношениях.

В настоящем исследовании изучался вопрос о связи механизма психологической защиты «компенсация» с удовлетворенностью выбором будущей специальности и «ощущением счастья» у студентов 4-5 курсов.

Исследование выполнено с помощью «Самоактуализационного теста» Э. Шострома и тест-опросника «Индекс жизненного стиля» Келлермана-Плутчика. В исследовании приняли участие 78 человек, которые образовали 4 группы: 1 гр. – студенты, увлеченные выбранной специальностью и «живущие с ощущением счастья»; 2 гр. – студенты, которые не увлечены специальностью, и живут «без ощущения счастья»; 3 гр. – студенты, увлеченные выбранной специальностью, но, не могут сказать, что «живут с ощущением счастья»; 4 гр. – студенты, которых не увлекает выбранная специальность, но они «живут с ощущением счастья».

В исследовании были получены несколько неожиданные результаты. Самые высокие значения механизма психологической защиты «компенсация» имеют 1 и 2 группы, которые занимают экстремальные позиции: 1 группа – самая позитивная во всех отношениях, у которой все хорошо и 2 группа – в эмоциональном отношении самая неблагополучная. Значения «компенсации», выраженные в процентилях следующие: 1 гр. – 90 пр., 2 гр. – 88 пр., 3 гр. – 75 пр., 4 гр. – 79 пр. (значения нормы находятся в диапазоне 30 – 70 процентилей).

Из полученных данных следует, что 1 гр., сверхинтенсивно компенсируя комплексы неполноценности, чувствует себя вполне позитивно, но, при этом имеет высокое «отрицание» реальности, которое и стимулирует их настроение. Студенты 2 гр., тоже интенсивно используют «компенсацию», тем не менее, положительных эмоций не испытывают, поэтому, чтобы снять напряжение прибегают к достаточно мощно выраженному механизму защиты «замещение» агрессии.

Необходимо отметить, что все выделенные 4 гр. в этот возрастной период, имея в комплексе защит высокую «компенсацию», сверхнапряженно работают над своими недостатками. Горестные чувства подавляются автоматически, их источнику не дают выйти наружу, чтобы появилась возможность осознать причину этих чувств. Все средства «компенсации» хороши – важно хотя бы временно снять напряжение. Возможно выраженность этой защиты – естественный ход событий, который имеет смысл для данного возрастного периода. Чтобы найти себя и понять, молодые люди включаются в самые разнообразные сферы взаимодействия, и только время может показать, что из всего этого будет нужным и станет своим.

Возможно, чрезмерно высокая «компенсация» – это особенность современной молодежи, которая в поисках радости так мощно пытается подавлять грустные, печальные эмоции, с помощью фантазий погружает себя в иллюзии, оторванные от реальной жизни. Повышенная выраженность «компенсации» у молодежи обращает внимание на определенные проблемы становления личности в современном обществе, что в дальнейшем может привести к искажению развития личностных характеристик, к проблемам в профессиональном самоопределении и выбора спутника жизни. Адекватной «компенсации» мы обязаны тем, что живем с ощущением удовлетворенности и насыщенности нашей повседневной жизни реальным смыслом, не задумываясь об этом. Хотелось бы, чтобы поиски радости не были слишком большой ценой для молодых людей. Возможно, в этот период жизни решается вопрос, по какому пути пойдет развитие личности: это будет мир иллюзий или реалистичное зрелое осознание действительности.

Литература

1. Грановская, Р. М. Защита личности / Р. М. Грановская, И. М. Никольская. – СПб. : Знание, 1999. – 352 с.
2. Романова, И. В. Механизмы психологической защиты / И. В. Романова, Л. Р. Гребенников. – Мытищи : Талант, 1996. – 144 с.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В ИНДИИ «ПРЯМОЕ НАСТУПЛЕНИЕ» (1975–1977 ГГ.) И ЕЁ ПРОВАЛ

Акопян Е. А.

Анализ демографического развития Индии за последние полвека дает важную информацию для изучения движущих сил демографических процессов, возможностей, ограничений и последствий управления ими с помощью политико-административных и других методов.

Результаты переписи населения в Индийской республике в 1971 году показавшие, что снизить темпы роста населения не удастся, произвели шокирующее впечатление на индийскую политическую элиту. За период между двумя переписями население достигло 548 млн. человек – на четверть больше, чем всего десятилетие назад. Ощущение того, что с демографической ситуацией необходимо «что-то делать», усиливалось. Индия в этот момент переживала период острой политической борьбы, в ходе которой оппозиционные партии стремились отстранить от власти премьер-министра Индиру Ганди (1917–1984). Суд в Аллахабаде, родном городе премьер-министра, признал 12 июня 1975 г. недействительным её избрание в Лок Сабху (Народную палату индийского парламента), что поставило под прямую угрозу статус И. Ганди как руководителя страны.

В Дели 25 июня прошел массовый митинг, на котором руководители оппозиции вновь призывали добиваться отставки И. Ганди, используя все возможные ненасильственные методы. 26 июня 1975 г. по её инициативе в стране было объявлено чрезвычайное положение, введение которого обосновывалось угрозой возникновения в стране беспорядков, введена цензура, произведены массовые

аресты. Вскоре после введения чрезвычайного положения политика контроля над рождаемостью начала терять свой ненасильственный характер.

В октябре 1975 года министр здравоохранения Индии Каран Сингх заявил о том, что в силу серьезного характера проблемы высокой рождаемости пора задуматься о возможности введения в высших интересах страны некоторых элементов принуждения. Вопросами контроля над рождаемостью было поручено заниматься Санджаю Ганди — младшему сыну и предполагаемому преемнику премьер-министра. Несколько позже, в январе 1976 года, Индира Ганди заявила: «Мы должны действовать решительно и быстро, чтобы снизить уровень рождаемости. Мы не должны останавливаться перед шагами, которые можно охарактеризовать как суровые».

В апреле 1976 г. К. Сингх заявил: «Просто ждать, когда образование и экономическое развитие вызовут падение рождаемости, — нельзя считать практическим решением. Именно рост населения замедляет экономическое развитие и делает более трудным достижение цели... Мы должны выйти из порочного круга путем прямого наступления на эту проблему».

Немаловажным аспектом демографической политики в Индии было постоянное экспериментирование с новыми контрацептивными технологиями. К началу 1970-х годов стало ясно, что многие средства контрацепции, на массовое применение которых возлагались большие надежды в середине 1960-х годов, не пользуются популярностью среди населения. К этому времени в Индии был накоплен определенный опыт массового проведения относительно простых в исполнении и дешевых (в особенности, когда речь шла о мужчинах) операций стерилизации. На них и решено было сделать ставку.

Повсеместно создавались массовые «лагеря стерилизации», в которых все желающие за вознаграждение (официально за «компенсацию») могли немедленно сделать эту операцию. Число стерилизаций выросло с 1,3 млн. в 1973–1974 гг. до 8,3 млн. в 1976–1977 гг. Политику индийских властей в отношении стерилизации в тот период можно назвать «добровольно-принудительной». С одной стороны, размер компенсаций, составлявших примерно двухнедельный заработок неквалифицированного городского рабочего, привлекал в лагеря стерилизации огромное число нищих и полуголодных людей. Сама собой сформировалась целая инфраструктура посредников (в основном представителей тех же обездоленных слоев населения), которые за «комиссионные» приводили сагитированных ими людей в эти лагеря. С другой стороны, наблюдались факты откровенного административного давления, а порой и прямого насилия. Судья Верховного суда Индии Кришна Ийер рассказывает, например, о случае, когда автобус с преподавателями, возвращавшимися с семинара, был задержан и направлен в госпиталь, где его пассажиры подверглись насильственной стерилизации, и о том, что множество деревенских женщин, опасаясь насильственной стерилизации, бежали в труднодоступные места.

Правительство штата Андхра-Прадеш объявило о том, что государственные служащие, в семьях которых появится третий ребенок, будут лишены государственных льгот. В штате Химчал-Прадеш распространение основных

продуктов питания по льготным ценам ограничивалось семьями, в которых было не более двух детей. В штате Раджастан крестьяне, имевшие троих и более детей, дискриминировались при раздаче земли. В штате Махараштра был подготовлен законопроект, предусматривавший принудительную стерилизацию отцов семейства в случае рождения у них третьего ребенка. Данный законопроект вызвал большой общественный резонанс и не был подписан президентом Индии. Все эти мероприятия приводили к массовым демонстрациям протеста и столкновениям с полицией.

В период чрезвычайного положения 1975–1977 гг. многим казалось, что «эксперимент с демократией» в Индии, огромной и во многом отсталой стране, закончился неудачей. Однако события развивались по иному пути. В 1977 году, к удивлению многих наблюдателей, Индира Ганди назначила новые парламентские выборы и ослабила чрезвычайное положение с тем, чтобы создать нормальные условия для их проведения.

В ходе развернувшейся предвыборной кампании Правительственная программа контроля над рождаемостью стала одной из основных мишеней для критики со стороны оппозиции. На состоявшихся в марте 1977 года парламентских выборах партия Индийский национальный конгресс, возглавляемая Индирой Ганди, потерпела тяжелое поражение и впервые за многие годы потеряла статус правящей. По мнению большинства наблюдателей, неприятие большинством населения страны насильственной стерилизационной направленности демографической политики сыграло в этом поражении значительную, если не главную роль.

По окончании парламентских выборов Индира Ганди, к удивлению многих, заявила, что полностью принимает выбор народа, и оставила свой пост. В один из самых драматических моментов в истории независимой Индии демократическая традиция одержала верх. Среди факторов, определивших подобный ход событий, немалую роль сыграла и позиция руководства индийской армии. Большинство высших офицеров без энтузиазма отнеслись к введению чрезвычайного положения и, скорее всего, не поддержало бы любые политические шаги, связанные с нарушением Конституции страны. Последующий ход событий подтвердил дальновидность решений, принятых И. Ганди в этот критический момент. В 1980 году, после победы на парламентских выборах, она вновь встала во главе страны.

Демографическая политика в Индии «Прямое наступление», направленная на снижение рождаемости, проводимая насильственными методами, таким образом, захлебнулась и стала одной из причин смены руководства страны. Новый премьер-министр страны Морарджи Десаи (1896–1995), ветеран движения за освобождение от британского колониального господства, заявил, что лично он, будучи учеником Махатмы Ганди (1869–1948), считает лучшим методом регулирования рождаемости информационно-пропагандистские методы, а также повышение благосостояния и общего образовательного уровня населения страны.

В апреле 1977 года программа планирования семьи была преобразована в программу повышения благосостояния семьи, а министерство здравоохранения и планирования семьи — в министерство здравоохранения и благосостояния семьи. Бюджет демографической политики был урезан вдвое, а число проведенных

стерилизаций сократилось в 8,7 раза.

Литература

4. Глушкова Ю. А., Симагина В. Г. Демография. – М.: КНОРУС, 2008. – 288 с.
5. Клупт М. А. Демография регионов Земли. – М.: Питер, 2008. – 347 с.
6. Харченко Л. П. Анализ Демография процессов в Мире.– М.: ОМЕГА-Л, 2009. – 285 с.
7. Цыпин И. С., Веснин В. Р. Мировая экономика. – М.: Проспект, 2006. – 248 с.
8. Gulati S. C. Population polices and programs in India (1951–1994) // Economical and demographical changes. Institute of economic growth, University of Delhi, North Campus. – Delhi, 2005. 18–91 p.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА В РОССИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА

Савельева О. В.

Мировой финансово-экономический кризис оказал значительное негативное влияние не только на уровень экономического развития ведущих стран мира, но и на качество жизни населения практически всех государств, поскольку в современных условиях данные экономики взаимообусловлены и взаимосвязаны между собой. Следует также констатировать глубокую зависимость состояния региональных рынков труда от влияния макроэкономических тенденций, происходящих на федеральном и мировом уровнях.

Рынок труда, как социально-экономический механизм, занимает ключевое место в рыночной экономике и существенно отличается от рынков товаров, жилья, финансов, ценных бумаг и др. Главное отличие – в возможности и устойчивости равновесия на рынке труда. В возникновении и функционировании рынка труда принимают участие следующие компоненты, образующие его структуру: субъекты рынка труда (наемные работники и их объединения – профсоюзы; работодатели (предприниматели) и их союзы; государство и его органы); экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); безработица и социальные выплаты, связанные с ней; рыночная инфраструктура (совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров).

За последнее время обозначились определенные тенденции, позволяющие оценить как специфичные, так и типичные черты российского рынка труда. К специфике формирования российского рынка труда можно отнести широкое распространение разнообразных форм нестандартной занятости, как среди работодателей, так и среди работников. Так, в начальный период проведения рыночных реформ удалось избежать масштабной безработицы по двум основным причинам. Во-первых, в тяжелый кризисный период предприятия не прибегали к политике массовых увольнений. Вместо этой меры использовали, к примеру, режим сокращенного рабочего времени, административные отпуска, а также накопления

задолженности по заработной плате и ряд других. В этой связи необходимо отметить, что для российских работников эти меры оказались приемлемыми. Таким образом, происходило искусственное сохранение рабочих мест и формирование скрытой безработицы (за счет чего удалось избежать открытой массовой безработицы). Во-вторых, большая часть экономически активного населения обратилась к самозанятости и вторичной занятости, что в 1990-е годы, несомненно, носило вынужденный характер.

Проявив специфичные черты на первом этапе формирования, в дальнейшем российский рынок труда все больше начинает следовать тем закономерностям, которые характерны для рынка труда и сферы занятости индустриально развитых стран. Несомненно, движение в сторону глобальных общемировых трансформаций и сложившихся тенденций происходит медленно и противоречиво. Тем не менее, накопленные за последнее десятилетие изменения в сфере занятости показывают, что большинство из них соответствуют сложившимся общемировым тенденциям. К ним относятся: распространение гибкой занятости, снижение доли неквалифицированного труда, рост занятости в отраслях сферы услуг, формирование характерной структуры и продолжительности безработицы и т. д. Кроме того, российский рынок труда характеризуется:

- высокой интенсивностью внутриотраслевых и межотраслевых перемещений квалифицированной рабочей силы в поисках высоких заработков в пределах одной или смежных профессиональных групп. Наблюдается также профессиональная мобильность работающих с целью освоения новых сфер деятельности. Причины невысокой мобильности в ряде отраслей: их престижность и привлекательность (банковская, страховая, юридическая и др. деятельность) или узкая специализация и невостребованность их персонала в других отраслях;

- распространением группы риска «работающие бедные», что обусловлено характером их занятости и низкой оплатой труда;

- увеличением численности межотраслевых и многопрофильных специальностей, а также сдвоенных профессий, одна из которых является более фундаментальной.

Переход к рыночной экономике и формирование рынка труда, мировой финансово-экономический кризис оказали значительное воздействие на качество трудовой жизни населения, как в обществе в целом, так и в его регионах.

В настоящее время имеются различные определения качества трудовой жизни в социологической, экономической, политологической, психологической литературе. Нам представляется возможным определить качество трудовой жизни как совокупность свойств, характеризующих условия и организацию трудовой деятельности работника, степень удовлетворения его личных потребностей через деятельность в трудовой организации.

Качество трудовой жизни включает следующие основные компоненты: материальную и нематериальную мотивацию трудовой деятельности, связанную со справедливым вознаграждением за труд, выплатой льгот и пособий; страховое обеспечение работника; безопасные и здоровые условия труда; возможность использовать и развивать свои способности; профессиональный рост и уверенность

в будущем; хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе; правовую защищенность; достойное место работы; социальную полезность труда.

В условиях мирового кризиса происходят значительные трансформации в качестве трудовой жизни российского населения. Данные трансформации сопряжены с необходимостью повышения конкурентности рабочей силы, базирующейся на ее мобильности, профессионализме. Изменяются структура и формы занятости, происходит дифференциация персонала на предприятиях, формируются внутренние рынки труда; в организации труда акценты смещаются на интегрирование трудовых функций и групповую работу; происходит преимущественное развитие горизонтальных коммуникаций и взаимодействий в инновационных процессах, что влечет за собой потребность в непрерывном повышении квалификации и переподготовки персонала, концентрируется в создании комплексных систем управления по результатам.

Государство уже не может автоматически гарантировать занятость (в том числе и путем планового перераспределения высвобождаемым на производстве кадров) даже при наличии свободных рабочих мест. Поэтому в условиях кризиса оно должно выработать целый ряд мер по регулированию занятости населения и рынка труда, представляющих собой совокупность действий профилактического характера, направленных на регулирование количественной и качественной сбалансированности между потребностью населения в работе и потребностью народного хозяйства в кадрах, между предложением рабочей силы и спросом на нее на рынке труда.

Таким образом, на формирование рынка труда и качество трудовой жизни в России оказывают влияние следующие макрофакторы:

1) становление и развитие системы рыночных отношений – осуществление разгосударствления, приватизация собственности, развитие новых форм хозяйствования, сферы частного и индивидуального бизнеса;

2) развертывание структурной перестройки (изменение структуры хозяйства в связи с интеграцией России в международный рынок, предстоящие изменения технического бизнеса, освоение современных технологий);

3) экономическая политика правительства России, направленная на либерализацию экономики, финансовую стабилизацию.

От этих макрофакторов, формирующих новые условия социально-экономического развития России, во многом зависят факторы, которые непосредственно оказывают влияние на воспроизводство рабочей силы и качество его трудовой жизни, а, следовательно, и на масштабы количественно-качественной рассогласованности между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Качество трудовой жизни зависит от специфики регионального развития. На его состояние оказывают влияние, прежде всего, макроэкономические тенденции и не только они. Общие для страны тенденции «преломляются» в регионах по-разному. Спрос на рабочую силу зависит от структуры экономики и уровня развития территории, предложение – от динамики численности и половозрастного состава населения, его уровня образования. Поведение на рынке труда обусловлено и социокультурными особенностями населения. Региональное разнообразие

проявляется не только в уровне экономической активности, занятости и безработицы, но также в структуре занятости, условиях труда, гендерных и возрастных различиях работающего населения.

С середины 90-х годов XX века Администрацией Санкт-Петербурга проводилась активная государственная экономическая политика, направленная на поддержку реального сектора экономики, улучшение инвестиционного климата в городе, поддержание рынка труда и улучшение качества жизни населения, а также обеспечение бесперебойного функционирования городских систем жизнеобеспечения, профилактику обострения социально-экономической ситуации. Необходимо подчеркнуть, что активная экономическая политика Администрации города позволила в основном преодолеть спад, вызванный современным финансово-экономическим кризисом. В экономике города появляются устойчивые позитивные тенденции: рост деловой активности в промышленности, строительстве, на транспорте и связи. По большинству показателей экономического подъема Санкт-Петербург вошел в пятерку наиболее активно развивающихся регионов России.

В тоже время, анализ показывает, что сегодня система планирования развития трудовых ресурсов, связанная с повышением качества трудовой жизни населения Санкт-Петербурга в условиях мирового финансово-экономического кризиса недостаточно эффективна. Очень слабой остается связь учебных заведений и предприятий, что относится как к высшим учебным заведениям, так и к средним специальным. Это происходит в то время, когда экономика города активно трансформируется и требует прихода нового профессионального персонала, персонала обученного согласно новым стандартам. С учетом демографических провалов, которые сказываются в настоящее время, а также ряда неучтенных факторов, включая еще плохо управляемые миграционные потоки, наиболее актуальным представляется вопрос разработки новой схемы управления качеством трудовой жизни и трудовыми ресурсами Санкт-Петербурга.

Литература

1. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие. – М.: «Перспектива», 2005.
2. Рынок труда / под ред. Буланова В.С., Волгина Н.А. М., 2000.

*Санкт-Петербургская академия управления и экономики

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ТИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ И ТИПОВ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Оганян К. К.

Исходя из проведенного сравнительного анализа понятия организационная культура в западных и отечественных управленческих концепциях, можно сделать вывод, что более развернутое определение организационной культуры предлагают отечественные исследователи – представители интегрального подхода. В данном подходе организационная культура рассматривается как интегральная категория, а именно «особая сфера организационной реальности, которая состоит из комплексов специализированных и определенным образом упорядоченных

материальных и виртуальных ресурсов, а также результатов труда работников». Интегральная категория включает в себя систему сложившихся межличностных отношений, объединяет совокупности взаимосвязанных организационных процессов, включая действия персонала. Интегральность выражается в трех обособленных культурных пространствах: производственном, экономическом и социальном преобразовываются в конечные продукты деятельности системы в целом.

Практически каждая существенная характеристика организационной культуры (а также их комбинация) может являться основанием ее типологии. В целях диагностики особенностей организационной культуры специалисты в области управленческого консультирования проводят ее типологический анализ. Целью данной статьи является завершения анализа результатов разработки теоретико-методологической базы для создания социальных технологий формирования профессиональных лидеров (промежуточные результаты нашего исследования были изложены в статьях, опубликованных в тематическом сборнике БПА 2009).

Для анализа взаимодействия эффективных стилей управления, выявленных в нашем исследовании, и типов организационной культуры выделим некоторые типологии организационных культур, которые отражают цели нашего исследования: типология Г. Харрисона; типология Ф. Тромпенаарса; типология М. Бурке; типология Э. Куинна и С. Камерона.

Используя перечисленные типологии организационной культуры выявим соответствие стилей управления типам организационной культуры (таблица 1).

Таблица 1

Сопоставление стилей управления с типами организационной культуры

Стиль управления	Тип организационной культуры
Новаторско-аналитический (по Коно)	Адхократическая (по Куинну и Камерону)
«Команда» (организационное управление) (по Блейку и Мутону)	Клановая (по Куинну и Камерону)
Демократический стиль (по Лайкерту)	Культура личности (по Харрисону)
Соучаствующий стиль	«Инкубатор» (по Тромпенаарсу) «Модель косяка рыб» (по Бурке)

Главная задача управления организацией в адхократической культуре заключается в поощрении творчества и деятельности на передних рубежах. Главная цель адхократии – ускорять адаптивность, обеспечивать гибкость и творческий подход к делу, в ситуациях, для которых типична неопределенность, двусмысленность или перегрузка информацией.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что данный тип культуры будет характерен для новаторско-аналитического стиля управления, поскольку быстрое принятие решений, хорошая интеграция коллективных действий, генерирование большого числа идей и инициатив являются ключевыми положениями в реализации данного стиля управления.

У руководителя, осуществляющего организационный стиль управления – «команда», в котором высокая степень учета интересов производства сочетается с высокой степенью реализации интересов людей, будет клановый тип культуры в организации, проявляющийся в высокой степени сплоченности коллектива, проявлении преданности делу и преданности организации.

Организацией с типом культуры «Инкубатор», где творчество, новизна и развитие – суть культуры, руководитель будет управлять в соучастующем стиле. Это объясняется тем, что трудовой коллектив в такой культуре – представляет собой скорее клубы единомышленников с повышенными эмоциональными обязательствами, которые наслаждаются процессом творчества и изобретения. Именно поэтому характеристики: руководителя – уверенность в себе; высокий образовательный уровень; способность к оценкам предложений подчиненных; ориентированность на развитие креативных (творческих) качеств сотрудников; подчиненных – высокий уровень знаний, умений, навыков; выраженная потребность к независимости; сильная тяга к творчеству, личному росту; ориентация на стратегические цели; стремление к равенству в отношениях; и стоящих перед группой задач – предполагающие множественность решений; требующие теоретического анализа и высокого профессионального исполнения; работа, над которыми осуществляется средними по напряжению усилиями, как факторы, определяющие реализацию соучастующего стиля управления, будут применимы в данном типе культуры.

Также для соучастующего стиля управления будет характерен тип культуры «модель косяка рыб», в котором высокая мотивация персонала, структура и поведение организации изменяются в соответствии с изменениями рынка. Для реализации таких параметров подчиненные должны обладать определенными профессионально важными качествами, необходимыми в соучастующем стиле управления.

Демократический стиль управления будет осуществляться в организации с типом культуры, ориентированной на человека (культура личности), поскольку в такой организации эффективные руководители будут уделять внимание, прежде всего человеческим аспектам проблем, стоящих перед подчиненными, и строить отношения, основанные на взаимопомощи.

Исходя из проделанного нами анализа взаимоотношений типов личности руководителя и стилей управления, мы установили, что определенные стили управления будут эффективно реализовываться у определенных типов личности руководителя. Вследствие этого, для анализа взаимоотношений типов личности руководителя и соответствующих им типов организационной культуры, мы рассматриваем только те типы личности, которые осуществляют эффективное управление организацией.

Результаты анализа взаимоотношений типа личности руководителя с типом организационной культуры представим в таблице 2.

Таблица 2

Взаимоотношения типа личности руководителя с типом организационной культуры

Тип личности руководителя	Тип организационной культуры
---------------------------	------------------------------

Гармоничный (по Лазурскому)	Клановая (по Куинну и Камерону)
Страстный (по Хеймансу-Ле Сенна)	Адхократическая (по Куинну и Камерону)
Новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист (по Резнику)	Культура личности (по Харрисону)

Гармоничный тип личности руководителя будет формировать в организации клановую культуру – культуру поддержки. Благодаря духовному богатству, сознательности руководителя, значимости для него таких ценностей как: альтруизм, знание, красота, внешняя деятельность, в организации будет осуществляться делегирование наемным работникам полномочий, высокая сплоченность коллектива, соучастие в реализации поставленных перед организацией целей.

Руководитель страстного типа личности развивает адхократический тип организационной культуры. Для такого руководителя новаторские и опережающие время решения являются ключевыми механизмами достижения успеха организации, которая будет адекватно реагировать на внешние условия, трансформации, характеризующие мир организаций XXI века. Таким образом, руководитель будет планомерно и последовательно формировать инновационный тип культуры в организации.

Руководитель, характеризующийся как новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист будет реализовать (или формировать) в своей организации культуру личности, в которой основу системы власти составляет сила личности, профессионализм, умение договариваться. В организации с таким типом культуры будет высокая производительность труда и благоприятный социально-психологический климат.

Анализируя взаимодействие типов личности руководителя, стилей управления и типов организационной культуры выявим сводные варианты их сочетаний, которые способствуют эффективному управлению организацией (см. табл. 3).

Таблица 3

Варианты сочетаний типов личности руководителя, стилей управления и типов организационной культуры

Тип личности руководителя	Тип организационной культуры	Стиль управления
Гармоничный (по Лазурскому)	Клановая (по Куинну и Камерону)	Команда (организационное управление) (по Блейку и Мутону)
Страстный (по Хеймансу-Ле Сенна)	Адхократическая (по Куинну и Камерону)	Новаторско-аналитический (по Коно)
Новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист (по Резнику)	Культура личности (по Харрисону)	Демократический (по Лайкерту)

Результаты данного теоретического исследования могут стать основой разработки этапов социальных технологий формирования профессиональных лидеров, включающих социально-диагностические и активно-формирующие компоненты. Социально-диагностический компонент будет включать в себя ряд социологических и социально-психологических методов: опросные методы, анкетирование, интервьюирование, тестирование, наблюдение и другие, с помощью которых будет выявляться тип организационной культуры, характерный для данной организации. Согласно нашему исследованию, каждому типу организационной культуры соответствует определенный тип личности руководителя. Исходя из этого, должен быть, разработан активно-формирующий компонент, включающий в себя: социально-психологические тренинги, управленческое консультирование, обучающие семинары, ролевые игры и другие формы взаимодействия руководителей, сотрудников со специалистами социально-психологического профиля (социологами, психологами, социальными работниками). Мы полагаем, что в результате применения активно-формирующих методов будет возможным формирование определенных лидерских качеств руководителей, способствующих реализации эффективного стиля управления.

Литература

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
2. Львов В. М., Багрецов С. А., Макарова А. В., Ленков С. Л., Нагиева О. В. Организационная культура: классификация, оценка, развитие. – Тверь: ООО «Изд-во «Триада», 2009.
3. Оганян К. К. Сравнительный анализ понятия «организационная культура» в западных и отечественных управленческих концепциях. Социально-психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Тематический сборник БПА. СПб., 2009. С. 30–35.
4. Оганян К. К., Оганян М. Ю. Влияние типа личности руководителя на стиль управления. Социально-психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Тематический сборник БПА. СПб., 2009. С. 46–52.
5. Погребняк В. А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием. – 2005. – № 1(13). – С. 59.
6. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2003.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Кадира К. В.

В условиях становления в России и других стран с переходной экономикой рыночной системы остро встаёт вопрос о роли государства в экономике страны. Сторонники идей монетаризма и экономического либерализма утверждают, что вмешательство государства в экономику является фактором, тормозящим её развитие, сдерживающим её рост. Сторонники идей кейнсианства и этатизма, напротив, выступают за широкое вмешательство государства в экономическую сферу, так как считают, что свободный рынок сам по себе не способен решить

многие экономические и социальные проблемы. Но, на мой взгляд, в настоящее время дискуссии по поводу государственного вмешательства должны выйти за рамки противостояния двух точек зрения, вопрос должен стоять о том, каковы границы этого вмешательства.

Рыночная экономика, как мы знаем, является системой самоорганизующейся и базируется на таких принципах, как свободная конкуренция, самостоятельность и ответственность субъектов экономической деятельности, неприкосновенность частной собственности, свобода экономического выбора. Однако никакой другой социальный институт, кроме государства, не в силах обеспечить создание соответствующих условий, в которых стало бы возможным реализовать вышеперечисленные признаки и полномасштабный контроль над их исполнением. В рыночной системе нередко случается так, что интересы одних субъектов могут быть реализованы только за счёт интересов других, но экономическая система выполняет множество социальных функций, без которых трудно себе представить нормальное функционирование общества, поэтому государство, являясь гарантом защиты интересов всего общества, не в праве рисковать им, передавая ответственность за решение общественно-важных вопросов в руки отдельно взятых людей или организаций.

Безусловно, рынок является наиболее эффективной формой организации хозяйственной деятельности, способствует реализации способностей индивидов, активизации экономической деятельности за счёт усиления конкуренции, стимулирует научно-технический прогресс. Но вместе с тем рынок упускает из вида такие важные социально-экономические вопросы, как перераспределение доходов населения, проблемы образования и здравоохранения, санитарный и экологический контроль, оборона страны. Непривлекательны для бизнеса сферы предоставления общественных услуг, так как они мало доходны, долгосрочные затратные проекты, не приносящие сиюминутной прибыли. Кроме того, несовершенства рынка, ведущие за собой усиление социального неравенства, могут стать причиной социальных конфликтов, нестабильности в обществе, недоверия правительству, что отразится не только на отдельных субъектах экономики, но и на обществе в целом.

Исходя из обозначенных отрицательных эффектов рынка государственное вмешательство в экономику, на мой взгляд, должно включать в себя следующее:

- Создание нормативно-правовой базы деятельности экономических институтов.
- Регулирование и поддержку внешнеэкономической деятельности предпринимателей.
- Осуществление фундаментальных научных исследований.
- Создание базовой инфраструктуры.
- Создание стандартов, регулирующих качество товаров и услуг, предоставляемых населению.
- Предотвращение криминализации экономических отношений.

- Обеспечение контроля над соблюдением принципов свободы частной собственности, свободной конкуренции (антимонопольные законодательства).
- Обеспечение безопасности как внутри страны, так и на мировой арене.
- Социальную защиту населения (минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум).
- Поддержание малодоходных отраслей, производящих продукцию и услуги, в которых нуждается население (здравоохранение, образование).

Помимо вышесказанного стоит отметить необходимость государственной поддержки конкурентоспособных отраслей, создание благоприятных условий для притока иностранного капитала, становление высоких стандартов качества продукции.

Рассмотрев важность грамотного государственного вмешательства в экономику страны в теории, обратимся к конкретной ситуации, которая имеет место в нашей стране: насколько государство России эффективно проводит политику в экономической сфере?

Последние 5-6 лет позиционируются высшей властью как период широкого вмешательства государства в экономику. Руководство страны сообщает, что предпринимаются все необходимые меры государственного регулирования экономики, позволяющие повысить жизненный уровень населения, развивать сильную конкурентоспособную промышленность, укрепить национальную валюту, поднять экономику в целом. По словам главы Минфина Алексея Кудрина, доля участия государства в экономике составила около 50%. Так ли это в действительности? На деле, направленная на развитие активность государства в экономике сводится к минимуму, а результаты подобного поведения государства можно продемонстрировать на примере показателей вывоза капитала за границу: по данным Центрального Банка РФ, в 2008 году чистый вывоз капитала частного сектора составил 132,8 млрд. долларов США, чистый вывоз капитала банками – 56,9 млрд. долларов США, чистый вывоз капитала прочими секторами – 75,8 млрд. долларов США, в январе-сентябре 2009 г. эти показатели составили 62,2; 41,1; 21,1 млрд. долларов США соответственно. Объёмы вывоза капитала значительно отличаются от показателей даже 2007 г., когда ввоз капитала преобладал над вывозом и составил рекордные 82,4 млрд. долларов США по частному сектору. В нынешней тревожной ситуации государство не только не предпринимает мер по защите национальной экономики, а напротив, снимает ограничения на вывоз капитала из страны.

Функция государства по распределению доходов населения и поддержке экономически незащищённых слоёв населения также выполняется неэффективно. Опрос, проведённый по заказу журнала «Профиль» во всех округах РФ среди экономически активного населения страны старше 18 лет, показал, что в старости при достижении пенсионного возраста за государственную поддержку надеется только 8% опрошенных. Результаты опроса указывают на отсутствие веры граждан в способность государства проводить социально ориентированную экономическую политику.

Недоверие действиям государства в экономике высказывают также и российские инновационные компании. По результатам исследования ассоциацией НАИРИТ, проведённым в 2009 г., около 58% опрошенных предпринимателей не доверяют деятельности государственных инновационных структур и венчурным фондам с государственным участием. Причём 2 года назад результат был иной – 60% опрошенных высказывались за усиление роли государства в формировании инновационной инфраструктуры. Подобные изменения во взглядах подтверждают факт, что государственное вмешательство государства в экономику, первоначально представленное фактором развития экономики, не оправдало себя.

В настоящее время происходит смена курса государственной политики в сторону либерализации экономики и минимализации в ней доли государственного участия; кроме того, представители власти допускают возможность осуществления приватизации крупнейших государственных активов, об этом было заявлено Игорем Шуваловым на II международном экономическом форуме. Объясняется этот шаг выявленной неспособностью государства решить многие социально-экономические проблемы. Однако, на мой взгляд, стоило бы подумать о том, что российская экономика переживает непростые времена, мы ещё далеки от полного выхода из кризиса, поэтому идеи ослабления государственного вмешательства можно назвать несвоевременными. Страна, которая не так давно отошла от командно-плановой системы, может оказаться неспособной без значительной опеки государства справиться с последствиями кризиса, что приведёт к снижению показателей уровня жизни, торможению процессов развития промышленного производства. На мой взгляд, снижение вмешательства государства в экономику возможно только в условиях спокойного бескризисного развития. Более того, не стоит забывать о горьком опыте начала 90-х, когда поспешное реформирование привело к упадку экономики, приватизация – к разорению предприятий.

Таким образом, стоит признать – государство России на данный момент крайне неэффективно выполняет функции, возложенные на него рыночной системой, и, не смотря на то, что представители власти настаивают на обоснованности и необходимости принимаемых ими решений в области экономики, их действительный эффект нередко сказывается негативно на субъектах экономической деятельности.

Хотелось бы подвести итоги. По моему мнению, государственное регулирование экономики является необходимым условием её функционирования, причём это несколько не противоречит условию свободы рынка, так как государство выступает гарантом защиты прав собственников и интересов потребителей, поддерживает конкурентную среду, свободу предпринимательской деятельности, то есть обеспечивает исполнение принципов рыночной экономики. Но, чтобы государственное вмешательство не превращалось из блага в инструмент подрыва экономического потенциала, следует придерживаться некоторых правил:

- Перераспределение доходов населения должно обеспечивать достойный уровень жизни населения, но при этом не должно подрывать экономические стимулы владельцев факторов производства (как это происходит, например, при чрезмерном увеличении ставки налога).

- Государство должно быть «рядовым» субъектом рынка и не должно брать на себя исключительных полномочий (например, устанавливать контроль над ценами).
- Государство должно распределять финансовую поддержку между действительно рентабельными предприятиями, а не финансировать искусственно поддерживаемые на плаву предприятия.
- Необходимо проводить меры по снижению коррупции во властвующих структурах. Политика государства в области экономики не должна вестись в целях получения личной выгоды высших руководителей – проводится в интересах узкой группы лиц.
- Стоит уделять большее внимание созданию благоприятной среды для развития отечественного предпринимательства.

Литература

1. Соколинский В. М. Государство и экономика. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 136 с.
2. Шамхалов Ф. И. Государство и экономика. Основы взаимодействия. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. – 727 с.
3. Серёгина С. Ф. Роль государства в экономике. Синергетический подход. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2002. – 288 с.
4. Официальный сайт Центрального Банка РФ, раздел – статистика внешнего сектора http://www.cbr.ru/statistics/credit_statistics/print.asp?file=capital.htm
5. <http://www.faraa.ru/publ/6-1-0-142> - сайт платных опросов
6. <http://www.cybersecurity.ru/proгноз/77967.html> - Сайт «Новости высоких технологий».

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ С ПОЗИЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СИНЕРГЕТИКИ

Городков О. С.

Проблема управления качеством подготовки специалистов является крайне острой, особенно в эпоху перехода к рыночным отношениям. Требования современной ситуации в стране диктуют необходимость перехода к новым формам и методам воздействия на сознание людей с целью повышения эффективности их труда и оптимизации морально-психологического климата в коллективе. Как следствие – возникает потребность в качественной, своевременной и объективной оценке тех методов и средств, которые предпринимаются руководством любой организации, стремящейся идти «в ногу со временем». Это особенно затрагивает те сферы, где задействован интеллектуальный труд высококвалифицированных работников, а именно – сферу высшего образования как ключевого узла развития и модернизации общества.

Образовательный процесс является сложным, открытым, нелинейным

социотехническим объектом, состоящим из большого числа различных подсистем, способным изменять свои свойства под воздействием внешних и внутренних факторов, поэтому он может быть описан с помощью социосинергетического подхода, основанном на теории самоорганизации сложных упорядоченных систем. Этот подход позволяет проанализировать развитие и функционирование образовательной системы в контексте социального заказа, как в ближайшей, так и отдаленной перспективе. Учет в процессе анализа «синергетических» свойств и особенностей, характерных для образовательных систем, даёт возможность определить параметры образовательного процесса, адаптированного к условиям рыночного позиционирования образовательных систем в обстановке современного постиндустриального общества.

Структурно-функциональный подход позволяет рассматривать образовательную систему современного вуза как состоящую из нескольких блоков, каждый из которых выполняет свою индивидуальную функцию (блок входных параметров, блок управления и др.). На это указывают Преображенский Б. Г. и Толстых Т. О. в работе «Синергетический подход к анализу и синтезу образовательных систем». При этом, социально-психологический климат вуза (именно он является объектом мониторинга социологических служб) представляет собой наравне с финансовыми ресурсами часть «энергии» сложной диссипативной системы вуза, от характеристик которой зависит реализация вузом как системой своих функций. Поэтому возникает необходимость адекватного, многоаспектного оценивания этого элемента сложной системы.

С позиции социосинергетического подхода можно выделить следующие особенности учреждений, в которых имеется развитая система социологического мониторинга.

Социологический мониторинг как форма организации проведения социологических исследований, обеспечивающая постоянное получение социологической информации о состоянии определенного социального процесса или социальной ситуации превращает обычную систему управления традиционным образовательным процессом в систему с обратной связью и с элементами самонастройки, которые характеризуют образовательную систему открытого типа.

Социологическая служба университета, осуществляя сбор и сохранность всей информации об удовлетворенности условиями труда и учебы сотрудников и студентов, позволяет провести сравнение плана с фактическим состоянием системы, оптимизировать всю систему и повысить эффективность выполнения университетом своей институциональной функции. Также, она позволяет отслеживать рынок труда, выявляя конкурентоспособные специальности или отдельные направления, которые прямо влияют на конкурентоспособность выпускаемого специалиста.

Результаты социологического мониторинга позволяют вырабатывать корректирующие воздействия на объект управления. Это могут быть изменения учебных планов, инициированные изменившимися потребностями на рынке труда, введение новых специальностей или отдельных дисциплин, повышение требований к условиям труда ППС и учебы студентов.

Наличие элементов самонастройки и коррекции в учебном процессе, которые предоставляет социологический мониторинг, позволяет максимально развивать индивидуальные формы обучения, применять формы дистанционного образования.

Кроме того, именно социологический мониторинг процессов, протекающих в вузе, позволяет наиболее эффективно внедрять в вузах современные образовательные инновации, осуществляя циклическое расширение системы, совершенствовать традиционные формы обучения.

Именно социологический мониторинг позволяет достичь синергетического эффекта сбалансированности корпоративных целей университета и личных целей сотрудников и основных потребителей производимых университетом услуг (студентов и работодателей). Согласованность личных и корпоративных целей, прежде всего, приведет к большей лояльности сотрудников, вовлеченности в работу и к росту результативности их труда, и, как следствие – эффективном выполнении вузом своей институциональной функции.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

МАРКЕТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Щербаков А. С.

Инструменты маркетинга, достаточно интенсивно применяемые в бизнесе, экономике, рекламе, входят в сферу образования. Проблема актуальности применения маркетинга в области образования вызывает огромный интерес.

Реальная жизненная практика, опыт деятельности процветающих образовательных учреждений наглядно демонстрируют, что надежным залогом успешной деятельности образовательного учреждения в условиях рынка является использование маркетингового подхода в управлении деятельностью образовательных учреждений, в частности сбытом и продвижением услуг.

Образовательные услуги – это система знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения потребностей человека, общества и государства.

Специфика образовательных услуг показывает, что услуги не материальны и не осязаемы, маркетинг рекомендует продавцам формализовать наиболее значимые для покупателя параметры услуга и представить их по возможности наглядно. В образовании этим целям служат: образовательные стандарты, учебные планы и программы, информация о методах, формах и условиях обучения, сертификаты, лицензии, дипломы.

Неотделимость от источника в отношении образовательной услуги означает, что в результате купли-продажи такой услуги продавец теряет право пользования на свой специфический товар, но покупатель такого права не приобретает: сам этот товар «исчезает», поскольку потребляется в тот же момент. В то же время, любая замена преподавателя может изменить процесс и результат

оказания образовательной услуги, а, следовательно, и спрос.

Непостоянство качества в отношении образовательных услуг помимо неотделимости от исполнителя и невозможности установления жестких стандартов на процесс и результат оказания услуги имеет еще одну причину – изменчивость «исходного материала», так как процесс передачи услуг непостоянен в зависимости от многих причин как субъективных, так и объективных.

Несохраняемость образовательных услуг проявляет себя двояко. С одной стороны, невозможно заготовить услуги в полном объеме заранее и складировать их как материальный товар в ожидании повышения спроса, т.е. образовательные услуги не могут накапливаться ни у продавца (преподавателя), ни у потребителя (обучающегося), не могут им и перепродаваться. Вместе с тем, эта черта образовательных услуг выглядит «смягченной», поскольку некоторая учебная информация может быть частично подготовлена и зафиксирована на материальных носителях (например, книгах, дискетах). Другой стороной несохраняемости образовательных услуг является естественное для человека забывание полученной информации, а также устаревание знаний, к которому приводят научно-технический и социальный прогрессы.

Ценовой механизм образовательных услуг не всегда реально оценивает всех затрат на производство услуг. КПД услуги может проявиться через продолжительное время, либо не проявится никогда. Измерить результаты услуги можно только косвенными показателями, (участие студентов в грантах, Конкурсах, выступления на конференциях, симпозиумах, научные достижения, грамоты, медали, призы и т. д.), а так же гарантированным трудоустройством студента по окончании учебного заведения.

Особенностью образовательных услуг является и то, что они формируют развитие личности, расширяют кругозор, создают условия для самореализации, развивают способность человека к труду, и росту его квалификации, а так же коммуникабельности и умении работать и сосуществовать в коллективе.

Образовательные услуги на современном рынке являются товаром, и хотя конкретные цели пока находятся на стадии формирования, а именно переход на двухуровневую систему образования, для сохранения конкурентоспособности образовательному учреждению необходимо заниматься маркетингом и владеть методикой комплексного маркетинга и проводить маркетинговые исследования.

Комплекс маркетинга (marketing mix) – набор поддающихся контролю переменных факторов маркетинга, совокупность которых фирма использует в стремлении вызвать желаемую ответную реакцию со стороны целевого рынка. В комплекс маркетинга, помимо товара, цены и места сбыта, входит такой элемент, как продвижение товара. В свою очередь комплекс продвижения (promotion), называемый также комплексом маркетинговых коммуникаций, - это комплекс действий, предпринимаемых фирмой для доведения информации о товаре до целевых потребителей и убеждения их покупать этот товар, а в случае с образовательными учреждениями в дальнейшем формировать потребителя.

Согласно классической теории маркетинга комплекс маркетинговых коммуникаций состоит из четырех основных средств воздействия:

- стимулирование сбыта,
- формирование благоприятного общественного мнения, связи с общественностью (public relations),
- личные продажи,
- реклама.

Первые три элемента обладают чрезвычайно высокой значимостью. Однако вместе с тем в отношении образовательных услуг сохраняет силу основной, наиболее массовый вид коммуникаций – реклама. Реклама представляет собой неличные формы обращения, касающиеся организации, товара или услуги и осуществляемые через посредство платных средств распространения информации.

Рассмотрим основные рекламные аргументы, действующие в отношении конечного потребителя образовательных услуг – личности обучающегося.

1. Экономические:

- уровень будущей заработной платы;
- уровень стипендии в процессе обучения;
- возможность снижения оплаты;
- бесплатность или льготный порядок приобретения различных услуг.

2. Социальные:

- будущее высокое профессиональное и социальное положение;
- общественное признание;
- престижность образовательного учреждения;
- известность научно-педагогических кадров.

3. Перспективы международных интеллектуальных связей:

- возможности общения с иностранными студентами и преподавателями;
- обучения и прохождения практики за рубежом;
- международного признания диплома образовательного учреждения или получение сразу двух дипломов (отечественного и иностранного);
- соответствующие возможности трудоустройства.

4. Организация образовательного процесса и его обеспечение:

- высокий уровень занятий;
- приоритет активных методов обучения;
- индивидуальный подход к обучающимся;
- возможности личного выбора программ, изучаемых курсов и участие в их формировании;
- уровень кадрового, учебно-методического, библиотечного, программного, технического, коммуникационного обеспечения.

5. Соответствие требованиям предпочитаемого стиля жизни:

- самостоятельность, независимость;
- уверенность в завтрашнем дне;
- интересное окружение;
- возможности культурного и профессионального роста, самовыражения в научном творчестве, досуга и отдыха, разрешения других проблем личности.

Отметим, что особенность рекламы образовательных услуг заключается еще и в том, что здесь используются оба способа реализации полезности во времени:

как в период потребления, так и после него. Можно даже сказать, что полезность образовательной услуга реализуется на протяжении всей жизни человека. Специфика рекламного аргумента образовательной услуги заключается в том, что он должен характеризоваться резким преобладанием информативности над эмоциональностью. Однако и в этом правиле есть исключения. Например, в этом отношении важно учитывать целевую аудиторию, на которую направлена реклама: для большей части молодежи эмоции в личностном отношении значат ничуть не меньше, чем содержательная информация. Такому клиенту, помимо перечня программ и курсов, немаловажно узнать о людях, с которыми ему предстоит общаться, об атмосфере учебного заведения, возможностях проведения досуга и т.д. Вместе с тем, не стоит забывать, что в тех случаях, когда конечным потребителем образовательной услуги является ребенок или подросток, окончательное решение о приобретении, как правило, принимается родителями. Кроме того, неинформативная реклама часто преследует имиджевые цели, т. е. направлена на создание соответствующего благоприятного образа фирмы, в глазах общества.

В современных условиях продвижение образовательных услуг на рынке имеет ряд характерных особенностей, обусловленных спецификой самой образовательной услуги, а также всей сферы образования в целом. Без учета этих особенностей и активного использования маркетинговых инструментов образовательному учреждению практически невозможно победить в конкурентной борьбе и занять свою нишу на рынке.

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

АСПЕКТЫ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ВУЗА НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ BSC

Екшикеев Т. К.

В современных условиях глобализации рынков, быстрого изменения потребительских предпочтений, нарастающих темпов технологических изменений особое значение приобретает управление стратегическим развитием организации. Чем выше уровень неопределенности во внешней среде, а, следовательно, и риска деятельности – тем более высокие требования предъявляются к точности и своевременности принятия и реализации стратегических решений. В данной статье рассматривается два принципиальных вопроса, связанных с постановкой стратегического управления в высшем учебном заведении:

- какие аналитические инструменты дают возможность не только формулировать стратегию, но и управлять ее реализацией с использованием как качественных, так и количественных критериев;

- на каком уровне должно осуществляться стратегическое управление, и как разработать соответствующие организационные процедуры.

XX век прошел под знаком доминирования крупных промышленных корпораций, располагающих огромными материальными активами и имеющих доступ к мировым ресурсам. Такие корпорации как Форд, Дженерал Моторс, Дюпон достигали успеха за счет того, что воплощали новые технологии в физические активы, которые обеспечивали эффективное производство стандартизированных продуктов. В качестве основного измерителя финансовой эффективности деятельности и создания ценности использовался показатель прибыли к рабочему капиталу.

Аналогичные процессы происходили и в образовании. Сформировались крупнейшие университеты, имеющие мощную лабораторную базу и осуществляющие образовательные услуги в соответствии с отработанными стандартами.

Информационная эра вносит кардинальные коррективы в направлении создания долгосрочных конкурентных преимуществ, заставляет по-новому взглянуть на стоимость процесса и структуру капитала организации. Если в начале 80-х годов рыночная стоимость западных компаний на 60 и более процентов состояла из материальных активов, то к концу 2000 года их доля снизилась до 10... 15%.

Нематериальные активы (торговые марки, патенты, ноу-хау, качество персонала, деловая репутация, способность к инновациям) обеспечивают организации возможность управлять отношениями с клиентами, создавать новые продукты и услуги непосредственно под запросы целевого сегмента. Более того, они в значительной степени помогают формировать эти запросы, производить качественный продукт при низкой себестоимости и коротком жизненном цикле, использовать навыки и мотивацию персонала для постоянного улучшения внутренних и внешних компетенций организации.

Все это нашло подтверждение в результате заседания комитета Государственной Думы по транспорту. Принципиальные изменения условий функционирования бизнеса диктуют необходимость формирования новых подходов к постановке системы стратегического управления в вузе при подготовке специалистов автомобильного транспорта. Прошлый опыт, интуиция – на чем раньше базировались стратегические решения (при всей их ценности) – перестают эффективно работать в постиндустриальном обществе.

В то же время, растущий уровень конкуренции предъявляет все более жесткие требования к точности решений, нацеленных на долгосрочную перспективу, которые без стратегической проработки имеют все шансы провалиться. Если провести аналогию, то в начале индустриальной эпохи в сфере стратегии господствовали интуитивные решения (ориентация по звездам), затем в индустриальном обществе инструменты стратегического анализа помогали не сбиться с выбранного направления (компас), сейчас пришла пора применения в стратегическом пространстве инструментов, сравнимых по эффективности со спутниковой навигацией.

Задача формулируется примерно следующим образом: как в соответствии с заданным финансовым результатом и уровнем допустимых рисков выстроить

оптимальную стратегию, трансформировать под нее систему организации бизнеса и спроецировать стратегические цели на уровень оперативного управления? Сложность заключается еще и в том, что стратегия должна жестко считаться в деньгах и не потому лишь, что хочется сохранить и приумножить капитал, а в силу необходимости универсального количественного критерия для прогноза и анализа эффективности управленческих решений.

Для оценки стратегических перспектив компании финансовых показателей недостаточно. В условиях быстро изменяющихся внешних условий и ужесточающейся конкуренции важно оценить способности организации адекватно реагировать на изменения (реактивные способности), прогнозировать грядущие изменения, работать на опережение (проактивные способности). Для этого также необходим соответствующий инструментарий.

Основа современного подхода к стратегическому управлению стала активно разрабатываться в США с начала 90-годов Дэвидом Нортоном и Робертом Капланом. Построение стратегически сфокусированной организации предусматривает реализацию пяти основных принципов: трансформирование стратегии на оперативный уровень; построение организации в соответствии со стратегией; реализация стратегии становится каждодневной работой всего персонала; разработка и реализация стратегии становится непрерывным процессом; изменения реализуются через сильное, эффективное лидерство. Задача состоит в том, чтобы не только сформулировать стратегию, но и обеспечить ее реализацию в режиме реального времени.

В результате масштабной исследовательской и практической работы появился новый аналитический инструмент – Balanced Scorecard (в русском варианте получившим название «Стратегическая карта» или «Карта сбалансированных показателей»), построенной на основе стратегического анализа по четырем направлениям: финансы; потребители; внутренние процессы и построение организации.

Важнейшей особенностью данного инструмента является то, что он не только позволяет проводить эффективную аналитику и планирование в разрезе соответствия стратегических и оперативных целей, но и является способом выявления необходимости изменений и управления реализацией необходимых изменений – модель носит динамический характер. Данная методика не противоречит использованию других инструментов управления, а как бы вбирает их в себя, выстраивает четкую систему взаимосвязей различных уровней стратегического, маркетингового, финансового управления, организационного развития.

Первый уровень построения карты сбалансированных показателей заключается в определении стратегической цели (планируемого результата) в финансовых показателях. Такой подход создает надежную основу для дальнейшего планирования – в нем выражен реальный финансовый интерес. Выбор стратегии определяет модель построения организации, направления инвестиционных решений, соотношение показателей прибыли и риска на вложенный капитал, включая временной параметр.

При определении финансовых целей необходимо учитывать особенности и ограничения применения конкретных финансовых показателей. Однако в долгосрочном плане, учитывая варианты слияния, построения стратегических альянсов оценка стоимости процесса приобретает исключительное значение. В западной практике для этого широко используются показатели экономической добавленной стоимости, но метод экономической добавленной стоимости вызывает затруднения при оценке активов, особенно нематериальных. Значительно надежнее использовать показатели дисконтированного денежного потока, широко применяемые при оценке инвестиционных проектов, но и здесь возникают проблемы (трудно, к примеру, определить реальную ставку дисконта в долгосрочном плане).

В ряде отраслей для оценки стоимости уже сложились общепризнанные интегрированные показатели: количество подписчиков (абонентов) для телекоммуникационного бизнеса; товарооборот на один квадратный метр торговой площади для магазинов и т.д. Они начинают активно применяться и на российском рынке. Важно подобрать совокупность критериев, характеризующих как эффективность решения текущих финансовых задач, так и стоимость процесса, что необходимо для долгосрочного планирования.

Следующим шагом после формулирования финансовых целей является нахождение эффективного баланса между различными способами их достижения: роста выручки (за счет выхода на новые рынки, предложения новых продуктов или повышения цен без увеличения физического объема продаж), и роста эффективности (сокращение себестоимости или максимизации использования активов).

Достижение заданных финансовых целей (да и сама возможность их постановки) связана, с одной стороны, с внешним окружением вуза, с другой – с его внутренними ресурсами. При построении уровня финансовых перспектив следует проанализировать все возможные варианты. К примеру, при стратегии роста доходов существуют четыре основные возможности: расширение рынков; продажа новых продуктов; увеличение физических объемов продаж на существующих рынках и увеличение цены продаж на существующих рынках.

Вариант выхода на новые рынки требует точных ответов на вопросы: Насколько привлекательны новые сегменты? Достаточно ли конкурентной силы для их захвата? Сколько это будет стоить?

Выведение новой услуги требует ясности по проблемам способности новой специальности эффективно заменить либо дополнить существующие на рынке, а также необходимости и наличия соответствующих ресурсов.

Расширение физического объема услуг существующим потребителям связано с оценкой перспектив роста потребности в услуге и финансового состояния обучаемых.

Решение по увеличению цен базируется на анализе возможных модификаций в характеристиках услуги и сервиса, готовности потребителей дополнительно оплачивать данные модификации. В ряде случаев требуются дополнительные усилия по репозиционированию.

Вопросы, возникающие при оценке возможных вариантов развития, точно

указывают направления маркетинговых исследований, финансового анализа, проблемы, связанные с расчетом эффективности и степени рисков инвестиционных решений при выборе конкретной стратегии или их комбинаций. Таким образом, построение уровня финансовых перспектив дает возможность выстроить оптимальный баланс между финансовыми интересами и реальными возможностями с учетом уровня рисков.

Литература

1. Зайцев Е. В. Постановка системы стратегического управления компанией на основе технологии Balanced Scorecard (стратегическая карта сбалансированных показателей). (<http://www.acgroup.ru/publics/zaitsev>).
2. Екшикеев Т. К. Формирование конкурентного потенциала вуза. – СПб.: СЗТУ, 2009.
3. Результаты заседания комитета Государственной Думы по транспорту от 04.06.2009. (<http://duma-transport.ru/2009/06/komitet>).
4. Гайдо В. К. Прикладное значение системы сбалансированных показателей для высшей школы. (<http://gaido.ru>).
5. Хмара Д. С. Определение затрат на подготовку специалиста в вузе и оценка их эффективности (на примере СПбГМТУ). Автореферат дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н. – СПб.: СПбГМТУ, 2003.
6. Екшикеев Т. К. Управление развитием организации в системе подготовки кадров на основе применения дистанционного обучения. Автореферат дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н. – СПб.: ТУРСУСЕЛ, 2002.

* Северо-Западный государственный заочный технический университет

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБЩЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ РАЗОБЩЕНИЯ В ЖИЗНИ И ТВОРЧЕСТВЕ В.С.ВЫСОЦКОГО

Войцеховский С. Н.

В. С. Высоцкий (1938–1980 г.г.) жил в двадцатом столетии, но его творчество до сих пор оказывает влияние на людей в Российской Федерации и за рубежом. Анализ его творчества посвящена обширная литература. В этой литературе рассматриваются художественные, философские, политические и другие аспекты его творчества. Официальное признание его заслуг со стороны руководителей СССР пришло после смерти В.С.Высоцкого в 1987 г. Этому официальному признанию значения творчества В.С.Высоцкого способствовал неослабевающий общественный интерес к его жизни и деятельности. В связи с этим, правомерна постановка вопроса о социологическом исследовании деятельности В. С. Высоцкого как социального явления. Данная статья является шагом в этом направлении.

В своей жизни и творчестве В. С. Высоцкий использовал различные коммуникативные технологии. А. Ж. Бахшян отмечает, что коммуникационные технологии могут использоваться как для общения, так и для разобщения людей. В связи с этим можно различать технологию общения и технологию разобщения. Под общением А. Ж. Бахшян понимает обмен «живыми правдами лицом к лицу». Общение разрушается в случае, если вместо общения возникает имитация (театрализация) общения, позиционирование несовместимых интересов людей. В

этом случае вместо технологии общения используется технология разобщения.

В. С. Высоцкий стремился использовать коммуникативные технологии в качестве технологии общения с людьми. Об этом он говорил в своих публичных выступлениях: «Для меня авторская песня – это возможность беседовать, разговаривать с людьми на темы, которые меня волнуют и беспокоят; рассказывать им о том, что меня скребет по нервам, рвет душу и так далее, в надежде, что их беспокоит то же самое...

Самое главное в авторской песне – текст, информация, поэзия. Это вообще не песня – это стихи, которые исполняются под гитару и положены на ритмическую основу, гитарную или аккордную – это неважно, это только для того, чтобы усилить воздействие на слушателей, а больше ничего». Благодаря этой технологии общения В. С. Высоцкий получил общественное признание. Вместе с тем, наряду с использованием технологии общения он столкнулся с использованием технологии разобщения.

Противостояние технологии общения и технологии разобщения порождает конфликт, который может проявляться в виде различных типов конфликтов: внутриличностного конфликта, межличностного конфликта, личностно-группового конфликта, межгруппового конфликта. В жизни и творчестве В. С. Высоцкого мы сталкиваемся с различными типами конфликтов. Прежде всего, следует отметить его муки творчества, конфликт между желанием выразить свои мысли и неспособностью сразу выразить в подходящей форме свои мысли.

В. С. Высоцкий следующим образом описывает конфликт первого и второго я в человеке:

«Во мне два Я – два полюса планеты,
Два разных человека, два врага:
Когда один стремится на балеты –
Другой стремится прямо на бега...».

Таким образом, раскрывается действие технологии разобщения в духовном мире человека.

Отмечают также конфликт между стремлением В. С. Высоцкого вести здоровый образ жизни и разрушением его здоровья, которое привело к смерти в возрасте 42 лет. Марина Влади считает, что разрушению здоровья В. С. Высоцкого способствовала обстановка в семье, в которой он вырос. Родители В. С. Высоцкого развелись. В. С. Высоцкий дважды разводился со своими женами. Таким образом, технология общения и технология разобщения тесно соприкасались в его семейной жизни. Марина Влади также отмечает, что разрушению здоровья В. С. Высоцкого способствовали его знакомые, и он пытался им противостоять, прекращал общение с ними. Социологи уже давно указывают, что социальные конфликты проявляются в сфере близких социальных отношений.

В жизни В. С. Высоцкого конфликты в сфере близких социальных отношений соприкасались с масштабными социальными конфликтами. В этом случае его творчество могло приобретать социально-политическое значение. В. С. Высоцкий пишет:

«Я Гамлет, я насилье презирал,

Я наплевал на датскую корону, -
Но в их глазах – за трон я глотку рвал
И убивал соперника по трону».

Профессиональная деятельность В. С. Высоцкого также способствовала взаимодействию технологии общения и технологии разобщения. В Театре на Таганке, в котором он работал, использовалась драматургия Б.Брехта. В. С. Высоцкий говорил: «Мне, в общем-то, страшно повезло, что я не бросил писать стихи. Не бросил потому, что поступил работать в Театр на Таганке. Я пришел туда через два месяца после того, как он организовался, и увидел, какое в их спектакле было обилие брехтовских песен и зонгов, которые исполнялись под гитару и аккордеон. И так исполнялись, как я бы мечтал, чтобы мои песни были исполнены: не как вставные номера, чтобы люди в это время откинулись и отдыхали, а как необходимая часть спектакля».

А. С. Демидова отмечает значение творчества В. С. Высоцкого для разрушения технологии разобщения, присутствовала в жизни как отдельного человека, так и общества, а также на сцене театра. Она пишет: «Первым из актеров, кто порвал паутину вымышленной жизни, доказал, что за вымышленными образами стоит подлинная значительная и единая личность, был Владимир Высоцкий. И люди откликнулись – потянулись к нему.

Без Высоцкого в театре пусто. Нам нужно время, чтобы набрать дыхание».

Литература

1. Высоцкий В. Стихи и проза. – Ашхабад: Туркестан, 1988.
2. Высоцкий В. Сочинения в 2 т. – М.: Художественная литература, 1991.
3. Высоцкий В. Четыре четверти пути. – М.: Физкультура и спорт, 1988.
4. Влади М. Владимир, или Прерванный полет. – М.: Прогресс, 1989.
5. Демидова А. С. Владимир Высоцкий, каким знаю и люблю. – М.: Союз театральных деятелей РСФСР, 1989.
6. Социальные технологии и современное общество / под ред. К. М. Оганяна. – СПб.: СПбГИЭУ, 2008.

К ВОПРОСУ О ЗНАЧЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО УЧЕНИЯ ЦИЦЕРОНА ДЛЯ ИСТОРИИ СОЦИАЛЬНОЙ МЫСЛИ И ИСТОРИИ СОЦИОЛОГИИ

Федоров Д. А.

Знакомясь с трудами как выдающихся социальных мыслителей прошлого (О. Конта, М. Вебера, Э. Дюркгейма, П. Сорокина), так и наших современников (Р. Мертон, Д. Белла, П. Бурдьё, Р. Дарендорфа, П. Бергера и др.) нельзя не обратить внимание, что все они опираются в своих изысканиях не только на социологические парадигмы XIX–XX вв., но и на «плечи гигантов» – своих предшественников, социальных философов Античности, Средневековья и Нового времени, внесших вклад в теоретическое осмысление социальной проблематики задолго до институционального становления социологии как науки. По меткому выражению А. Б. Гофмана «ничто значительное в социологии не умирает. Оно

может «впадать в сон»...но наступает время, когда научное сообщество вновь обращается к, казалось бы, навсегда похороненным идеям, и они пробуждаются в жизни, актуализируются, становятся современными».

Таким образом, история социальных учений как область знания представляет несомненный интерес для российского исследователя, способного почерпнуть из неисчерпаемой кладовой прошлого идеи для инновационных изысканий практически в любой из сфер современной теоретической социологии. Однако, следует констатировать, что несмотря на все возрастающий интерес к социологии в российском обществе, развитие истории социальных учений как научной дисциплины идет весьма медленными темпами. Особенно в этом смысле «страдают» два направления, отражающие первичный этап развития социальной мысли – учения Древнего Востока и Античности. Изучение этих направлений отдано на откуп, в основном, специалистам из смежных гуманитарных дисциплин – философам, историкам, политологам и правоведам. Что касается специалистов по социологии, то они, зачастую, предпочитают заострять внимание на более поздних этапах ее истории, а именно на XIX–XX вв., то есть периода институционального развития данной науки. На наш взгляд, этот теоретический пробел должен быть заполнен.

В качестве яркого примера сколь же редкого, столь же и удачного обращения западного специалиста-социолога к античному периоду истории социальных учений можно привести известную работу К. Поппера «Открытое общество и его враги», полностью посвященную анализу «историцистского» подхода к пониманию общества в работах Платона. На основе анализа трудов античного мыслителя, Поппер с помощью метода «от противного» создает собственную оригинальную концепцию открытого общества, характеризуемого доминированием формализованных институтов (в первую очередь – института права) над неформальными общественными отношениями «традиционного» или «племенного» общества. Платон в трактовке Поппера выступает в качестве одного из первых последовательных идеологов «закрытого общества», во многом родственного тоталитаризму. Схожим образом Поппер характеризует и социальное учение Аристотеля, являющегося, по его мнению, одним из наиболее убежденных сторонников и теоретиков кастового (то есть природного) характера социального неравенства, так как «аристотелевская мысль целиком находится под властью платоновской».

Критически рассмотрев социальное учение античных идеологов «закрытого общества» Поппер, однако, практически не касается в своей фундаментальной работе тех мыслителей этого исторического периода, которых, с большой долей условности, можно причислить к апологетам общества «открытого». Значит ли это, что таковых античность вовсе не знала? По мнению некоторых, например, И. Берлина (в свою очередь, опиравшегося на высказывание Кондорсе), Древняя Греция и Рим вовсе не знали понятия свободы личности, а следовательно ни о каком открытом обществе с социальных учениях античности не может быть и речи.

По-видимому, это мнение ошибочно. В частности, незадолго до смерти в 1994 г. К. Поппер посетовал на свое невнимание к «альтернативной» традиции

античной мысли, в первую очередь – к учениям Древнего Рима, и Цицерону как их ключевому представителю. В личном письме, опубликованном в 1997 г. итальянским исследователем Р. Пеццименти, Поппер, «глубоко соглашаясь» с доводами последнего относительно необходимости изучения Цицерона в качестве первого античного предвестника теории «открытого общества», он писал: «только в последние годы я осознал значение римской традиции, и Цицерона... Но я знал так мало о Цицероне...».

Таким образом, Поппер, а вслед за ним – ряд других западных и отечественных исследователей констатируют, что Цицерон по сей день остается одним из наименее изученных социальных мыслителей эпохи Древнего Мира. Современная наука обращается к Цицерону главным образом как к активному политическому деятелю одной из наиболее драматичных эпизодов римской истории, периода кризиса и падения римской республики. Пристальное внимание уделяется Цицерону со стороны теоретиков права, специалистов по риторике и ораторскому искусству, а также политологов.

Что же касается вклада Марка Туллия Цицерона в развитие социальной философии, нельзя не отметить гораздо более скудное внимание специалистов к данной проблематике. Между тем, в течении почти двух тысяч лет после своей смерти, для мыслителей поздней Античности, Средневековья и Эпохи Возрождения, Цицерон оставался автором номер один именно как в качестве незаурядного (хотя и не вполне оригинального) социального мыслителя. Трактат «Об обязанностях» входил в обязательный курс школьного чтения в течение нескольких столетий во многих странах Западной Европы, а изучение речей Цицерона считалось непреложной частью обязательной подготовки каждого юриста и оратора. Однако в XIX в. ситуация изменилась, и интерес личности этого античного ученого начинает неуклонно снижаться. Частично это связано с открытием западной наукой фундаментальных трудов Платона и Аристотеля, частично – с разгромной характеристикой, данной Цицерону немецким исследователем Т.Моммзеном в «Истории Рима», где Цицерон именуется не иначе как «дилетант во всем» и «бездарный компилятор». Лишь во второй половине XX столетия в западной науке начинает вновь пробуждаться интерес к литературно-философской тематике в работах Цицерона. Что же касается отечественной науки, масштабный кризис, постигший российскую социологию после революционных событий 1917 г. и высылки цвета русской интеллигенции на «философском пароходе» в 1922 г. не мог не сказаться и на развитии истории социальных учений. На долгие десятилетия своеобразным «дамокловым мечом» над именем Цицерона тяготела нелицеприятная характеристика, данная ему Энгельсом в письме Марксу, которая впоследствии активно цитировалась в советской исторической литературе: «более низкой канальи, чем этот молодец, не найти среди простофиль с самого сотворения мира». Во многом благодаря этому, в советской историографии Цицерон представлен главным образом с точки зрения изучения его политических воззрений, которые при этом далеко не всегда характеризовались положительно.

Таким образом, теоретическое наследие Цицерона в сфере осмысления им различных элементов и закономерностей функционирования социальной

реальности во многом остается «terra incognita» для отечественной науки.

Между тем, для реалий современной социальной жизни, Цицерон, пожалуй, актуален, как никогда ранее. Обращаясь к теориям цикличности исторического развития, можно отметить, что социальные проблемы, актуальные для римского общества I в. до н. э., во многом тождественны реалиям сегодняшнего дня. В частности, ряд исследователей вполне справедливо сравнивают экспансию римской Республики в Средиземноморье с процессом мировой социокультурной глобализации конца XX в., а система функционирования демократических институтов древнего Рима вполне может послужить ценным уроком для стран, становящихся сегодня на путь демократического развития.

Обращаясь к литературному наследию Цицерона, нельзя не отметить, что наиболее животрепещущие вопросы, составлявшие основу его творчества, наполнены живым интересом к социальным процессам и событиям социальной жизни, происходящим на его глазах, в конкретную историческую эпоху, свидетелем и участников которых был он сам. В этом смысле Цицерон был далек от «высокой философии», и был, в каком то смысле эмпириком, пытавшимся найти рецепты излечения очевидных для него социальных язв и болезней. И пусть его попытка оказалась неудачной, но рецепты, найденные выдающимся оратором и мыслителем, без сомнения, актуальны и по сей день.

Незадолго до смерти Цицерон писал: «не знать, что случилось до твоего рождения — значит всегда оставаться ребенком. В самом деле, что такое жизнь человека, если память о древних событиях не связывает ее с жизнью наших предков?». Приходится только сожалеть, что социологическая наука далеко не всегда прислушивалась к этим мудрым словам.

Литература

1. Берлин И. Философия свободы. Европа. — М.: Новое литературное обозрение, 2001. — С. 134.
2. Гофман А. Б. Классическое и современное. Этюды по истории и теории социологии. — М.: Наука, 2003.
3. Моммзен Т. История Рима. Т.3. — СПб.: Наука, 1995. — С. 424.
4. Поппер К. Открытое общество и его враги. Т. 1. Чары Платона. — М.: «Культурная инициатива», 1992, 448 с.
5. Поппер К. Открытое общество и его враги. Т. 2. Время лжепророков: Гегель, Маркс и другие оракулы. — М.: «Культурная инициатива», 1992. — С. 8.
6. Утченко С. Л. Кризис и падение римской республики. Москва, 1965., Lacey, W.K. Cicero and the End of the Roman Republic. New York: Barnes and Noble, 1978.
7. Яковец Ю. В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций. — М.: ЗАО "Изд-во "Экономика", 2003. — С. 294.
8. Habicht C. Cicero the politician. Baltimore, Johns Hopkins university press, 1990.
9. Harries J. Cicero and the jurists: from citizen's law to the lawful state. Duckworth, 2006, Powell J. Cicero the advocate. Oxford 2004.
10. Mackendrick P., Singh K. The Philosophical Books of Cicero. Duckworth, 1989.
11. Pezzimenti R., Berlin I., Popper K. The open society and its friends: with letters from Isaiah Berlin and the late Karl R. Popper. Gracewing Publishing, 1997, p. 179.
12. Vasaly A. Representations: Images of the World in Ciceronian Oratory. Berkeley: University of California, 1993.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ США

Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Одна из наиболее важных последних разработок в области управления человеческими ресурсами связана с созданием программ и методов повышения КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ. Именно на этой теме я хотела бы подробнее остановиться в своей статье. Целью данной работы является рассмотрение вопроса о качестве трудовой жизни, о программах её повышения на примере предприятий США.

Американские экономисты Дж. Р. Хекман и Дж. Ллойд Саттл определяют качество трудовой жизни как «ту степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в этой организации».

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

1. Работа должна быть интересной.
2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.
3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.
5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих не только их работу.
6. Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.
7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания.

Качество трудовой жизни можно повысить, изменив любые организационные параметры, влияющие на людей. Это включает децентрализацию власти, участие в вопросах руководства, обучение, подготовку руководящих кадров, профориентацию, программы управления продвижением по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе. Все эти меры направлены на то, чтобы дать людям дополнительные возможности для удовлетворения своих активных личных нужд при одновременном повышении эффективности деятельности организации.

В Соединенных Штатах внимание к проблеме качества трудовой жизни стимулировали несколько общественных и частных организаций, таких, как Национальный центр качества трудовой жизни, Институт труда Америки, Огайский центр качества трудовой жизни. Какие же именно мероприятия проводились и проводятся на некоторых предприятиях США?

Так, например, на оценку качества трудовой жизни сильно влияет вид и

количество вознаграждений, а так же дополнительные льготы. Некоторые организации разработали систему, которую иногда называют «системой вознаграждения по принципу кафетерия». Работнику разрешается самому выбрать в установленных пределах тот пакет льгот, который наиболее его устраивает.

Также на качество трудовой жизни влияет профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Должно быть развито обеспечение развития дружеских отношений с коллективом. Во время периода приспособления у человека через социальную адаптацию к организации вырабатывается новое отношение к работе. Организации используют целый ряд способов, как официальных, так и неофициальных, для того, чтобы ввести человека в свое общество. Некоторые организации, такие как «Ай Би Эм», «Тандем Компьютерз», «Пак Белл», «Эпл» разработали официальные программы для воспитания нужной им корпоративной культуры в своих организациях. В этих программах указывается, чего же ждет организация от своих служащих, чтобы все они, независимо от своего положения или должности, вели себя соответственно имиджу корпорации.

Ещё один наглядный пример: компания «Майком Системе», занятая производством оборудования для передачи данных, которая входит в число 100 ведущих компаний и расположена в Чатсуорте, штат Калифорния, столкнулась с трудностями в привлечении и сохранении хороших сотрудников в условиях резкого развития наукоемких производств. Она решила справиться с конкуренцией, предложив своим служащим конкурентоспособную заработную плату и дополнительные льготы. Предложила программу льгот, действующую с первого дня поступления на работу – немедленное медицинское страхование, стоматологическая и глазная помощь, подарки к Рождеству стоимостью в 100 – 400 долл., база отдыха, занятия аэробикой, гитарой и английским языком для испанских и вьетнамских рабочих. Кроме того, некоторые работники административно-управленческого состава получали пособия для переезда, компенсацию по квартплате и льготное страхование жизни. Компания также реализовала ряд мероприятий по организации общения в коллективе, например, часто проводятся встречи различных слоев служащих, сплочению людей способствуют и два внутренних периодических издания для служащих.

Кроме того, на качество трудовой жизни значительно влияет реорганизация труда, работники должны чувствовать, что они приносят пользу людям, организации. Программы по реорганизации условий труда были реализованы во многих крупных компаниях, включая «Эй Ти энд Ти», «Моторола», «Проктор энд Гзмбл». «Дженерал Фудз», «Кернинг Гласе Уоркс», «Мэйтег», «Дженерал Таер энд Раббэр», «Бьюик», «Бэнксерз Траст», «Мер-рилл Линч». «Тексас Инструменте» осуществила программу, в соответствии с которой рабочие по уборке территории получили возможность самостоятельно распределять и планировать свою работу и выполнять ее по собственным стандартам. В результате, требующееся количество работников сократилось со 120 до 71 человека, текучесть кадров упала со 100% до 10%, а территории стали чище.

Отделение «Бьюик Моторс» фирмы «Дженерал Моторс» провело программу реорганизации: рабочие в дополнение к своим обязанностям стали отвечать и за

некоторые вопросы контроля качества. Руководство «Бьюика» считает, что эта программа позволила полностью покончить с жалобами по мелким вопросам, сократить число случаев переделывания работы и поднять производительность на 13% , т. е. действительно есть конкретные цифры, результаты проведенных мероприятий, что говорит о правильности принципов повышения качества трудовой жизни, о которых говорилось выше.

Для меня качество трудовой жизни в первую очередь означает признание труда, мне кажется, что любой работник, хотя, конечно, это зависит от его личных качеств и от целей, которые он преследует, будет работать с большим удовольствием и отдачей, если будет понимать, что он приносит пользу людям, компании, если его работа не рутинная, а интересная, поэтому, если бы я была руководителем, я бы по мере возможностей поощряла труд своих работников, будь то простая похвала или денежное вознаграждение. Во-вторых, я думаю, что нужно уделять внимание развитию дружеских отношений, отношений доверия и уважения между сотрудниками, ведь компания будет успешной только в случае, если все сотрудники одна команда, поэтому разработка системы ценностей необходима, и каждый новый сотрудник, приходя в компанию, прежде всего знакомился бы с этими правилами. В-третьих, я считаю, что важнейшим показателем высокого качества трудовой жизни является условия труда, поэтому на обеспечение комфорта и безопасности работников нужно выделять достаточно средств. Качество трудовой жизни влияет на отдачу работников, их готовность к работе, поэтому этому аспекту нужно уделять пристальное внимание.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

РИСК И ЗНАЧИМОСТЬ ЕГО В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Левченко И. П.

В настоящее время существование и функционирование современного общества все чаще и чаще описывается с помощью категорий риска, определенности и случайности. И это неслучайно. На рубеже веков интенсивность проявления риска нарастает, охватывая все сферы жизнедеятельности общества. Человечество сталкивается с различными рисками. Стабильное функционирование современного общества как системы анализируется с помощью большого числа различных параметров, причем количество этих параметров постоянно увеличивается. Поэтому можно сказать, что существование человека все в большей степени характеризуется в терминах неопределенности и становится все более рискованным, а значит, влияние риска на наше существование становится все более определяющим.

В связи с этим можно говорить о том, что понятие риска приобретает статус общенаучной категории и в том числе занимает место в ряде базовых социально-

философских, категорий, таких как «общество», «личность», «социальный институт» и т. д.

Анализ социальных рисков позволяет выйти на разрешение проблемы безопасности и устойчивости общественного развития, осмыслить механизмы минимизации рисков и оценить их эффективность, снизить уровень производства рисков и добиться более равномерного их перераспределения. Несмотря на то, что понятие риска не так давно стало предметом научных исследований, оно прочно вошло в понятийные ряды многих дисциплин. Количественный анализ риска преследует своей целью оценить степень вероятности наступления опасностей и вероятную величину ущерба от ее наступления. Данные исследования получили широкое распространение в экономической теории, а также в менеджменте, который поднимает вопросы эффективного управления рисками в организациях. Активные исследования в данном направлении существенно расширили диапазон научных проблем, так или иначе связанных с исследованием как внешних, так и внутренних аспектов риска. Управление рисками требует внесения изменений в теорию принятия решений, а значит, возникает вопрос о психологических интерпретациях риска и исследование отношения к риску субъекта и его влияния на характер принимаемых решений. Возникает психологическое направление исследования понятия риска, утверждающее, что риск есть специфическая оценка субъектов состояния окружающей среды.

Еще в середине XX в. М. Хайдеггер подчеркивал, что риск есть выбор одной из альтернатив или актуализация определенной возможности с заранее неизвестным результатом. Поэтому риск как оценка субъектом собственных перспектив деятельности, возникает при определенных состояниях окружающей реальности, а значит, эти состояния определяют наличие риска или являются его сущностью.

Социальный анализ рисков, распадается на несколько основные направлений: проблема определения риска в социальных науках исследование категории социальный риск, проблема минимизации и институализации рисков, прикладные исследования проявления рисков в социуме. Растущее число экологических катастроф, рост социальной нестабильности, неравное перераспределение доходов и рисков обусловило появление концепции, «общества риска», которая рассматривает современное общественное устройство в терминах риска, утверждая, что отличительной чертой современного общества является производство и потребление рисков.

*Санкт-Петербургская академия управления и экономики

ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Балыкова К. А.

Понятие качества жизни стало применяться в научной литературе с 70-х годов XX в. В древности и средневековье следовали умеренности в потреблении материальных благ, законопослушности, духовному совершенствованию, то есть полностью отсутствовали гедонические потребности.

Скорее всего, значительные изменения в представлениях о качестве жизни начались в Европе с конца XVIII в. под влиянием первой промышленной революции. Появилось такое понятие как богатство нации, люди видели цель своего существования только в деньгах и роскоши. В последующем стали задумываться о том, что расточительство природных ресурсов может отрицательно сказаться в будущем, на что некоторые страны обратили внимание: увеличили затраты на сохранение природной среды.

Во второй половине 80-х годов формируется понятие индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), в котором учитывается не только потребление материальных благ, но и возможности для развития человека, которые создает государство.

В 90-е годы проблему защиты прав потребителей и интересов общества все чаще рассматривают с позиций качества жизни, причем включают в это понятие обеспечение рабочими местами, доход, гарантирующий определенный уровень благосостояния, определенное качество медицинского обслуживания, основных социальных услуг. Кроме того, качество жизни предполагает возможность для всех членов общества участвовать в принятии жизненно важных решений и использование возможностей, предоставляемых социальными, экономическими и политическими свободами.

А. И. Субетто определяет качество жизни как систему качеств духовных, материальных, социокультурных, экологических и демографических компонентов жизни. В этой системе выявляется уровень реализации родовых сил человека, творческий смысл его жизни. Причем в соответствии с учением о трех родах качества – предметно-вещественном, функциональном и системно-социальном раскрываются и индивидуальное, и общественно качества жизни, разнообразие потребностей человека, потенциал его всестороннего, гармонического, творческого развития.

«Качество во имя лучшей жизни» закономерно стало девизом конференций, проводимых в последние годы в связи с Всемирным днем качества, а также серии статей, публикация которых начата в 1994 г. журналом «Стандарты и качество» и будет продолжена.

На мой взгляд, все существующие подходы к определению качества жизни и созданию представлений об эффективном процессе управления

качеством жизни страдают недостаточностью философского осмысления проблемы, а также отсутствием строгого нормативного подхода к формулировке и определениям качества жизни.

В 1992 г. в Рио-де-Жанейро на конференции ООН, посвященной окружающей среде и развитию, была принята концепция устойчивого развития, согласно которой удовлетворение потребностей нынешнего поколения не должно

осуществляться за счет будущих поколений. Это стало серьезным шагом в осознании человечества важности такой науки как экология.

На настоящий момент наибольшее влияние на оценку населением качества жизни оказывают проблемы преступности, экологии, медицинского обслуживания. Растет понимание того, что качество жизни не может определяться количеством потребленных благ, а зависит и от других важных параметров, таких как: система образования, здравоохранение, защита окружающей среды, формирование устойчивого потенциала развития у будущих поколений.

ООН ежегодно проводит исследования с целью ранжирования стран мира по индексу «качества жизни» (глобальный уровень управления качеством). В качестве главных индикаторов используются: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования и покупательная способность населения.

Исследовательский институт Legatum Institute опубликовал рейтинг глобального благосостояния за 2008-й год. По данным рейтинга, в первую десятку государств, наиболее благоприятных для жизни, вошли: Австралия, Австрия, Финляндия, Германия, Сингапур, США, Швейцария, Гонконг (формально-особый административный район Китая), Дания и Новая Зеландия. На последнем, 104-м месте, оказался Йемен. Среди постсоветских государств жизнь наиболее приятна для жителей Эстонии, которая заняла 36-е место, разделив его с Уругваем. Латвия (и Венгрия) на 41-м месте, Казахстан – на 56-м, Россия – на 57-м, Украина – на 68-м (вместе с Македонией), Беларусь – на 78-м, Узбекистан – на 80-м (вместе с Вьетнамом), Молдова – на 83-м (вместе с Гондурасом).

Для сравнения, Франция и Великобритания – на 14-м месте, Израиль – на 20, Италия – на 25-м, Кувейт – на 30-м, Таиланд – на 35-м, Бразилия – на 43-м, Саудовская Аравия – на 45-м, Китай – на 54-м, Венесуэла – на 58-м, Турция – на 61-м, Индия – на 70-м.

Составители рейтинга исходили из того, что для благосостояния жители той или иной страны должны иметь возможность свободного выбора, правительство должно быть эффективным и честным, для «бедных» стран главной целью должно быть повышение благосостояния, а для «богатых» – улучшение качества жизни населения, климат и состояние окружающей среды влияют на уровень счастья. Основой роста экономики, по мнению исследователей, должно являться свободное предпринимательство.

В целом более ста государств мира оценивались на основе нескольких критериев, разбитых на две группы – «экономическую конкурентоспособность» (например, оценивалось качество образования, уровень зависимости от экспорта, уровень инвестиций и прочее) и «сравнительное удобство для жизни» (религиозная свобода, наличие инфраструктуры для отдыха, уровень безработицы и так далее).

Как мы видим, понятие качества жизни идет параллельно идеологии людей и меняется вместе с ней.

Литература

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФА, 1999.
2. Субетто А. И. Управление качеством жизни и выживаемость человечества // Ст и К №1 1994.

СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В СЗФО

Шопенко А. Д.

Население Северо-Западного федерального округа в настоящее время насчитывает свыше 13 млн. человек, т. е. примерно 9,5% от всего населения Российской Федерации (см. табл. 1). В число субъектов Федерации, составляющих СЗФО, входят как относительно небольшие регионы (Новгородская область – 646 тыс. чел.), так и второй по величине город страны – Санкт-Петербург (свыше 4,5 млн. чел.). Ни в одном другом федеральном округе, включая Центральный, нет такой ситуации, когда бы 33% его населения было сосредоточено в одном мегаполисе.

С точки зрения анализа социальных рисков, связанных с демографической ситуацией в данном регионе, наибольший интерес, по нашему мнению, представляют две группы индикаторов:

- показатели убыли (прироста) населения данной территории, как характеристики перспектив ее сохранения как социального образования. В рамках темы нашего исследования наибольший интерес при этом представляют показатели смертности населения;
- показатели миграции населения, как характеристики, с одной стороны, внешнего «давления» на региональный рынок труда и формирующие возможности трудоустройства для членов местного сообщества, а с другой – один из каналов депопуляции на данной территории.

Таблица 1

Численность постоянного населения в СЗФО на 1 января (тыс. чел.)

Территория	2005	2006	2007	2008	2009
Российская Федерация	143474	142753	142221	142009	141904
Северо-Западный федеральный округ	13731,0	13628,3	13549,9	13501,0	13462,2
Республика Карелия	703,0	697,5	693,1	690,6	687,5
Республика Коми	996,4	985,0	974,6	968,1	958,5
Архангельская область	1304,5	1291,3	1280,1		1262,0
Вологодская область	1245,4	1235,4	1227,7	1222,8	1218,2
Калининградская область	944,9	939,8	937,3	937,4	937,3
Ленинградская область	1652,9	1643,8	1637,7	1633,3	1631,8
Мурманская область	872,7	864,6	856,9	850,9	842,4

Новгородская область	674,0	665,3	657,5	652,4	645,9
Псковская область	736,7	724,5	713,3	705,2	696,3
г. Санкт-Петербург	4600,0	4580,6	4571,1	4568,0	4581,8

Коэффициент смертности населения в СЗФО несколько превышает таковой по РФ (15,6 промилле в СЗФО против 14,6 по РФ). В сочетании с более низким коэффициентом рождаемости возникает ситуация, когда естественный прирост населения в СЗФО (-5,4 чел. на 1000 чел. населения) существенно отличается в худшую сторону против среднероссийского уровня (-3,3 чел. на 1000 чел. населения). При этом в СЗФО обнаруживаются регионы, в которых отрицательный естественный прирост отличается более худшими значениями: Псковская область (-11,2 чел. на 1000 чел.), Ленинградская область (-9,9 чел. на 1000 чел.), Новгородская область (-9,4 чел. на 1000 чел.). Важно подчеркнуть, что рассмотренная тенденция вовсе не ограничивается 2007 годом: как видно из данных Росстата, показатели естественного прироста населения в СЗФО за последние годы не имеют никакой другой тенденции, кроме существенного превышения смертности над рождаемостью. Вместе с тем за последние годы превышение смертности над рождаемостью в СЗФО испытывает тенденцию к сокращению.

Ситуация с естественным приростом должна рассматриваться в единстве с тенденциями в миграционном приросте населения в СЗФО (18 чел. на 10000 чел. населения против 18,2 в среднем по России).

В СЗФО выделяются субъекты Федерации с весьма высокими показателями механического оттока населения: Республика Коми (-58,4 чел. на 10000 чел. населения), Мурманская область (-56,8 чел. на 10000 чел. населения), Архангельская область (-36,4 чел. на 10000 чел. населения).

Нетрудно увидеть, что указанные регионы объединяет один общий признак - весьма суровый даже по российским меркам климат. Не случайно, что в СМИ постоянно обращается внимание на факт систематического оттока населения с северных территорий, например, отмечается, что из Архангельской области каждый год уезжает 9 тысяч человек, и 2,5 тысячи населения умирает из-за убийств или самоубийств. С этой точки зрения Архангельская область представляет собой депрессивный регион, в котором многие люди живут несчастливо и недолго [3].

Убедительным подтверждением последнему тезису являются также данные об ожидаемой продолжительности жизни на территории.

Проведенные исследования показывают, что для жителей СЗФО показатель (66,9 лет) несколько ниже, чем в среднем по России (67,5 лет). Однако за средними величинами нельзя не видеть того факта, что в ряде регионов СЗФО данный показатель оказывается существенно более низким: в Новгородской области (63,9 лет), в Псковской области (64,0 года), в Ленинградской области (66,5 года).

Рассматривая риски смертности, нельзя не обратить внимание на то, что они могут иметь как естественные (старение организма, болезни преклонного возраста и т. п.), так и социально обусловленные причины. Среди множества последних в

общественном сознании в последнее время стали особо выделяться два фактора:

Во-первых, смертность от дорожно-транспортных происшествий.

Во-вторых, смертность от алкоголизма.

Оценка приоритетности указанных факторов в российском обществе привела к тому, что ими специально стало заниматься руководство страны. В том, что касается смертности от ДТП, то серия громких автотранспортных происшествий, происшедших в России летом 2009 г. с большим количеством жертв, заставила обратить внимание на эту проблему даже высшие эшелоны власти России [1].

На встрече с постоянными членами Совета безопасности (24 июля 2009 года) Президент России Д.Медведев констатировал, что эти аварии не частный случай, а система. Такого рода абсолютно невозможные, невообразимые события случаются далеко не потому, что дороги безобразного качества, – заявил тогда глава государства. – «Это еще и следствие того, каким образом осуществляется контроль на дорогах, и **следствие расхлябанности, преступной разболтанности участников дорожного движения. Это очень часто не казусы – это просто преступления**». Добавим, что ментальность российских водителей, как правило, такова, что ремнем безопасности пристегиваются не потому, что это снижает риски травматизма и гибели пассажиров, а потому, что иначе ГИБДД может оштрафовать водителя.

Предпринимаемые через разные программы усилия, безусловно, дали определенный результат для страны. С 2004 года, в котором на дорогах погибли 34,5 тысячи человек, проводимыми мероприятиями удалось переломить ситуацию с аварийностью и количеством жертв, снизив эти показатели. Так, в 2008 году зафиксировано снижение основных показателей аварийности на дорогах – количество ДТП снизилось на 6,6 процента, число погибших – на 10 процентов, а раненых – на 7,3. Положительная тенденция отмечается и в 2009 году: по данным Департамента ОБДД МВД России, за 7 месяцев (январь-июль) 2009 года в Российской Федерации произошло 105 376 (-6,8%) дорожно-транспортных происшествий, в результате которых погибли 13 058 (-12%) человек, а 133 561 (-5,1%) человек получили ранения. Из общего числа ДТП 6 166 (-15,3%) произошли по вине водителей, находившихся за рулем в состоянии опьянения, в результате этих ДТП 982 (-22,2%) человека погибли, а 9170 (-13,5%) человек получили ранения. За этот же период произошло 11010 (-9%) ДТП с участием детей, в которых 481 (-15,3%) ребенок погиб, а 462 (-8,6%) ребенка получили ранения [2].

Несмотря на имеющиеся положительные тенденции, до показателей развитых стран России еще далеко. Число погибших на российских дорогах на 100 тысяч населения составляет 20 человек, что в 3–5 раз превышает показатели европейских стран. У статистики ДТП есть не только человеческий, но и экономический подтекст. По оценке экспертов, совокупная потеря за последние пять лет экономики страны от ДТП составляет 5,5 триллиона рублей, что сопоставимо со всеми расходами на здравоохранение за этот же период [1].

Таким образом, основное содержание социальных рисков, связанных с демографической ситуацией в СЗФО состоит в медленной, но неуклонной

депопуляции региона. В этот процесс вносят свой вклад как отрицательный естественный прирост населения (точнее, естественная убыль), так и механический отток населения с ряда территорий СЗФО.

Среди рисков, ведущих к депопуляции, следует отметить такие, которые в наименьшей степени приемлются общественным сознанием – риски гибели в ДТП и от чрезмерного употребления алкоголя. Тем не менее, опыт, например, Мурманской области показывает, что ссылки на северный климат не всегда оправданы, а относительно мягкие климатические условия Калининградской области отнюдь не мешают ей занимать одно из первых мест в регионе по алкогольной смертности. В любом случае целесообразно провести специальное научное исследование проблемы депопуляции территорий СЗФО с тем, чтобы в дальнейшем разработать специальную программу снижения соответствующих социальных рисков.

Литература

1. Российская газета. 2009. 7 августа.
2. <http://www.rg.ru/2009/08/10/dtp-anons.html>
3. <http://www.dvinainform.ru/news/2008/12/09/72387.shtml>; Российская газета – Поморский край. 2008. 13 марта.
4. www.gks.ru

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПЛАТЕЖНЫЙ БАЛАНС РОССИИ И СВЯЗЬ ЕГО ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «АВТОВАЗ»)

Александрова К. С.

Данная статья посвящена анализу платёжного баланса России и связи его показателей с реальными экономическими процессами на примере крупнейшей российской компании.

Платежный баланс – это статистический отчет, представляющий в систематизированном виде суммарные данные о внешнеэкономических операциях страны с другими странами мира за определенный период времени. Методология его составления опирается на принятый в бухгалтерском учете принцип двойной записи. Каждая операция отражается по дебету и кредиту счета, и итоговая сумма дебета должна равняться итоговой сумме кредита. Кредитовые суммы формируются в результате экспорта товаров и услуг и притока капитала, что приводит к поступлению иностранной валюты на счет, и они отражаются со знаком плюс. Дебетовые суммы формируются в результате импорта товаров и услуг и оттока капитала, приводящих к расходу иностранной валюты. Они отражаются со знаком минус. В платежном балансе экономические операции отражаются по рыночным ценам, т. е. по ценам, по которым фактически происходил обмен экономическими ценностями.

Анализируется период с 2004 по 2008 гг. по данным Банка России (ссылка на сайт БР). За основу анализа приняты следующие показатели: торговый баланс, т.е. соотношение между вывозом и ввозом товаров, баланс услуг и баланс оплаты труда. Заметим, что платёжный баланс в этот период оставался положительным. Кроме того, он имел положительный прирост за 5 лет на 71%, и средний прирост составлял 16, 5%. Экономическое значение актива или дефицита торгового баланса применительно к конкретной стране зависит от ее положения в мировом хозяйстве, характера ее связей с партнерами и общей экономической политики. Для стран, отстающих от лидеров по уровню экономического развития, активный торговый баланс необходим как источник валютных средств для оплаты международных обязательств по другим статьям платежного баланса. Не исключение и наша страна.

Торговый баланс в среднем рос на 20% в год. Самый большой скачок был в 2008 г.: он вырос на 37,28%. Спад, менее значительный, наблюдался в только в 2007 г. (-6,1%), ему же соответствовал единственный за этот период спад платёжного баланса. В целом, за 5 лет торговый баланс вырос на 109%, т. е. более, чем в 2 раза. Это произошло, в основном, за счёт роста экспорта. С каждым годом Россия продавала на мировой рынок всё больше природных ресурсов. Данные торгового баланса свидетельствуют о том, что Россия – сырьевая держава страна, т.к. основными пунктами, дающими положительный прирост в счёте текущих операций, являются природные ресурсы, и только за счёт экспорта торговый баланс имеет положительную характеристику.

Баланс оплаты труда свидетельствует, что в связи с индексацией росла оплата труда, за 5 лет она выросла в 55 раз, и средний прирост составлял 192%. Это свидетельствует об увеличении рабочих мест и экономическом подъёме на данный период. Баланс услуг включает платежи и поступления по транспортным перевозкам, страхованию, электронной, телекосмической, телеграфной, телефонной, почтовой и другим видам связи, международному туризму, обмену научно-техническим и производственным опытом, экспертным услугам, содержанию дипломатических, торговых и иных представительств за границей, передаче информации, культурным и научным обменам, различным комиссионным сборам, рекламе, ярмаркам и т. д. Услуги представляют собой динамично развивающийся сектор мировых экономических связей; его роль и влияние на объем и структуру платежей и поступлений постоянно возрастают. Что касается статистики баланса услуг, он имеет отрицательное значение. Его общий отрицательный прирост с 2004 г. составил 97% или, в среднем, 21,5%. Это означает, что на российском рынке услуг иностранцы пользуются большим успехом, чем отечественные производители. За 5 лет иностранные компании укрепили свои позиции, а отечественные услуги сохраняли свою неконкурентоспособность за рубежом. Вероятно, потребитель не выбирает услуги отечественного производителя из-за недостаточного развития российского рынка услуг либо из-за несоответствия качества и цены. Этот факт неблагоприятным образом отражается на макроэкономических показателях нашей страны. В такой ситуации политика правительства должна быть направлена на совершенствование, во-первых,

таможенного регулирования. Например, ограничению на ввоз определённых видов продукции (квотированию) в Россию подлежат только 2 вида товаров – мясо и сельскохозяйственные культуры – против 50 видов товаров при экспорте в Евросоюз.

Но обратимся к другому способу выхода на положительные значения сальдо позиций платёжного баланса. Необходимо поддерживать отечественного производителя: чем больше иностранцев производят товары и предлагают услуги и чем меньше делают это предприниматели и предприятия нашей страны, тем менее эффективна наша экономика. Эту ситуацию описывает такой макроэкономический показатель как чистый доход факторов (ЧДФ). Формула для его расчёта: ЧДФ национальный = ЧДФ резидентов – ЧДФ нерезидентов

Именно этот показатель связывает два основных макроэкономических показателя – ВНВ и ВВП, описывая эффективность обмена факторами производства – трудом, капиталом, плодами интеллекта, имуществом – между национальной экономикой и иным миром Росстат не рассчитывает ни ЧДФ, ни ВВП России.

Игнорирование контроля реализации в экономическую практику этого крупнейшего теоретического вопроса со стороны правительства означает его готовность сделать открытость нашей экономической системы дополнительным способом ее разрушения. Типичный пример отражения этой проблемы в практике хозяйствования – это ситуация поглощения крупнейшей российской компании Автоваз иностранными производителями.

ОАО «Автоваз» – крупнейший производитель легковых автомобилей в России, занятый, помимо собственно сборки автомобилей, их разработкой и производством комплектующих. Его доля в ВВП составляет около 1%. Автоваз является градообразующим предприятием для почти миллионного Тольятти и имеет филиалы в иных городах России. На нем работает более 100 тыс. чел., т. е. каждый третий трудоспособный тольяттинец (ссылка на источник).

Предприятие ориентировано, в основном, на внутренний рынок и является на нем абсолютным лидером. Из-за низкого качества продукции оно теряет свои позиции, т.к. потребители отдадут предпочтение импортным, более качественным автомобилям. Однако, курсы мировых валют по отношению к рублю растут, и покупать иномарки не так выгодно, как раньше.

Обратившись к отчётам компании за последние несколько лет (ссылка на источник), мы увидим разочаровывающую статистику: его доля в объемах продаж на российском рынке резко упала: в 2005 г. доля приближалась к его половине (41,7%), но к 2007 г. упала до 27,7%. Отечественного производителя активно вытесняют производители иномарок, и их доля увеличилась более, чем втрое – с 21,5 до 66,3%. Несмотря на столь резкие потери на российском рынке, объёмы производства скачками стремятся вверх. Причина скачков – совмещение двух конкурирующих тенденций – роста экспорта и роста числа экспортёров автомобилей.

Кризис уже затронул Автоваз: производство было остановлено с 26 декабря 2008 г. по 2 февраля 2009 г., а со 2 февраля оно запущено на треть мощности, и

сотрудники получают 2/3 оклада. Крах завода со всеми его мощностями и функциями не только невыгоден стране, но и приведёт к массовой безработице. Правительство в очередной раз оказало поддержку Автовазу из бюджета, выделив когда-то кредит на сумму 1 млрд. долл., но он не способен помочь переломить ситуацию. Руководство видит возможность выхода из затянувшейся тупиковой ситуации в преобразовании деятельности компании. Поскольку недоверие к отечественному производителю в этой области складывалось на протяжении десятков лет, в городах России открылись заводы иностранных производителей. Автоваз также с 2002 г. начал сотрудничество с General Motors. Руководство Автоваза надеется, что выпуск иномарок сохранит рабочие места для множества людей. В то же время Автовазом заинтересовались французы. Французским специалистам компании Renault, которые приступили к изучению производства автомобилей на Автовазе, понравился автомобиль LADA 2107.

Вместе с тем, тот факт, что завод перейдёт в руки иностранцев, будет означать крах отечественного производства легковых автомобилей и сильно повлияет на значимый макроэкономический показатель - чистый доход факторов, существенно изменив его в пользу стран происхождения автомобильных компаний.

Несмотря на то, что Росстат официально его не рассчитывает (но его постоянно отслеживают США и другие страны с динамичными факторами производства), влияние миграции факторов производства от этого не исчезает. Отсутствие статистики миграции факторов – это признак непрофессионализма правительства страны и крупная теоретическая недоработка Росстата. Отсутствие такой статистики постоянно искажало итоги функционирования российской экономической системы в течение последних 19 лет, а при катастрофическом сжатии нашего реального сектора последствия ее игнорирования будут становиться все более явными при нарастании числа инцидентов, подобных Автовазу.

Оставаясь сырьевой страной, Россия продолжает терять свои позиции на мировом рынке. Стоит развивать, помимо отраслей инновационного прорыва, такие отрасли промышленности, как обрабатывающая и утилизирующая. Возможно, что отставание также связано с экстенсивной политикой, которая велась ещё в СССР, результатом которой стали неконкурентоспособные товары. Но совершенно определённо то, что на российском рынке есть ряд качественных товаров, которые нуждаются в рестайлинге и который им может обеспечить государственная финансовая поддержка, направленная на сохранение устойчивости компаний на рынке и поддержку положительного влияния на важнейшие макроэкономические показатели, изменив их в положительном направлении.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

АВТОРЫ

Авакян А. А. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Акопян А. Р. – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Акопян Е. А. – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Александрова К. С. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Андреева Д. А. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Артемьева В. А. – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета

Балыкова К. А. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Бразевич Д. С. – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Бразевич И. С. – аспирант кафедры менеджмента Санкт-Петербургской академии управления и экономики

Верминенко Ю. В. – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Винокурова Н. А. – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Войцеховский С. Н. – кандидат философских наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Вышенская Л. А. – старший преподаватель кафедры делового иностранного языка Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики

Городков О. С. – аспирант Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Горчакова-Сибирская М. П. – доктор педагогических наук, декан гуманитарного факультета, зав. кафедрой психологии и педагогики Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Григорьев А. Д. – кандидат философских наук, профессор Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Дворцова Е. В. – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Новокузнецкого филиала-института Кемеровского государственного университета

Дерягина Л. Е. – д.м.н., физиолог, профессор Московского университета МВД

Екшикеев Т. К. – кандидат экономических наук, доцент Северо-Западного государственного заочного технического университета (СЗТУ)

Кадира К. В. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Колчина А. И. – ассистент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета

Лебко П. Ю – Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет

Левченко И. П. – Санкт-Петербургская академия управления и экономики

Лобанова Ю. И. – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета

Мадисон О. Г. – старший преподаватель кафедры делового иностранного языка Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики

Майданов Н. П. – старший преподаватель Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Мезенцева Е. Б. – кандидат экономических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Навоева Е. Д. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Оганян К. К. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Оганян К. М. – доктор философских наук, профессор, зав. кафедрой Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Осипова Л. В. – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета

Перфильева М. Б. – кандидат социологических наук, доцент Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

Петрова А. Д. –

Прозоровская К. А. – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов

Прокопьева Л. Н. – ассистент кафедры национальной и региональной экономики Государственной полярной академии

Пустыльник П. М. – кандидат технических наук, кандидат экономических наук, доцент кафедры основ производства Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена

Рудкевич Л. А. – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии и физиологии ребёнка РГПУ им. А. И. Герцена.

Савельева О. В. – аспирантка Санкт-Петербургской академии управления и экономики

Сафонова О. М. – аспирантка Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов

Семерикова А. А. – Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Скворцова Е. А. – аспирантка кафедры психологии и психофизиологии ребёнка
Института детства РГПУ им. А. И. Герцена

Солодова Т. В. – аспирант кафедры психологии человека СПб ГПУ им.
А. И. Герцена

Сопина А. Л. – Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет

Табаринцев Н. Л. – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского
государственного инженерно-экономического университета

Товбин Г. М. – кандидат психологических наук, СПб

Федоров Д. А. – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского
государственного инженерно-экономического университета

Хохлова Л. А. – кандидат биологических наук, филолог, старший преподаватель
кафедры иностранных языков Северного государственного медицинского
университета

Чувашова И. А. – практический психолог, г. Новокузнецк Кемеровской области

Шайдуллина Л. И. – кафедра прикладной психологии Петербургского
государственного университета путей сообщения, бакалавр

Шкляр Д. Л. – аспирант Санкт-Петербургского государственного университета
экономики и финансов

Шопенко А. Д. – доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского
государственного инженерно-экономического университета

Штейнбах Х. Э. – кандидат психологических наук, доцент кафедры прикладной
психологии Петербургского государственного университета путей сообщения

Щербакова А. С. – аспирантка кафедры социологии Санкт-Петербургского
государственного инженерно-экономического университета

Рекомендации по оформлению статей

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 Cyr 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. На одну статью – один экземпляр издания, независимо от количества авторов.

Статьи, оформленные с нарушением данных рекомендаций, к публикации не принимаются