

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

ВЕСТНИК
БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ

Вып. 103 – 2012 г.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2012

Редакционная коллегия выпуска:

Волков И.П., Оганян К.М., Грановская Р.М., Артемьева В.А., Советова О.С.,
Соловьева Е.А., Годлиник О.Б., Рукерич П.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 ОПП и СТ – **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) – 2012

УДКВ36-85029-080

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

Основан в июле 1995 года
в г. Санкт-Петербурге

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

Международная регистрация:
ISSN 1818-6467 (Vestnik BPA)

Подписано к печати 12.01.2012 г. Печать ризографическая. Зак. 01. Тираж 300 экз.

Формат бумаги 210x297. Изд. БПА

ВЕСТНИК БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ

Вып. 103 – 2012

СОДЕРЖАНИЕ

От редакции.....	5
------------------	---

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

	6
Пашенко Е. И. Взгляд на добродетели и достоинства в этике и психологии	8
Артемьева В. А. Созидательная деятельность человека.....	15 18
Махов Д. А., Соловьева Е. А., Годлиник О. Б. Изучение профессиональной идентичности студентов-строителей.....	25
Шихматова Е. Б. О проблеме изучения культуры в психологии.....	29
Дворцова Е. В., Миронова А. Н. Эмоционально-волевой компонент психологической готовности школьников к ЕГЭ.....	32 34
Комаревцева Е. А. Человеческий фактор, как сопутствующий успеху технологий проектирования.....	36
Столповская И. В. Особенности социальной адаптации иностранных студентов.....	38
...	
Спрэдэ К. А. Компетентностный подход к оценке результатов обучения персонала.....	
.....	
Трушталевская Л. Е. К вопросу о профессиональном выгорании педагогов.....	40
...	44
Павленко М. Н. Особенности применения программных средств для обучения студентов.....	46

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

	65
	66
Месропян Э., Свитько А. Современное состояние малого и среднего предпринимательства в Армении.....	
Десфонтейнес Д. Г. Структура ценностных ориентаций руководителей и специалистов торговых предприятий.....	

От редакции

Редакция «Вестника БПА» поздравляет всех авторов и членов РООУ БПА с Новым 2012 годом! Наша научно-педагогическая мысль в поисках своего пути. И путь этот ей указывает **современная практическая психология** – наука о душе и её роли в воспитании и образовании нового человека. Именно вузовские психологи наиболее чутко и адекватно отслеживают в своих исследованиях происходящие в студенческой среде новообразования личности. Настоящий выпуск «Вестника БПА» ещё раз доказывает это. Однако не секрет, что нынешняя социальная реальность для нас – педагогов высшей школы, чревата своей методологической бесперспективностью, как в кадровом, так и научно-исследовательском планах. Куда мы идем? Какое общество мы строим? Кому и чему мы служим? Для кого проводим свои исследования? Каков их социальный эффект? В советский период этих вопросов не возникало, ибо сфера высшего образования – это кузница молодых специалистов, строителей общества, не так ли? Теперь же нас принуждают забыть педагогический и исследовательский опыт отечественной высшей школы, требуют подражать американизированной системе образования. Печально, но факт, что в наших вузах – кузницах научных кадров, главной воспитательной фигурой ныне стал чиновник от образования. Преподаватели же вузов из кузнецов знаний и воспитателей студенчества превратились в подсобный персонал в педагогических фартуках. Однако для учителей и педагогов старшего поколения верность своему педагогическому долгу не пустые слова. Талантливая молодежь из числа вузовских выпускников нынче не хочет работать в вузах. Мотивы понятны – нет побуждающих стимулов, т.е. нормальных зарплат и перспектив личностного роста. Зато банкиры и чиновники в нынешней России процветают. Справедливо ли это?

Перед вами очередной 103-ий выпуск «Вестника БПА». Представленные в нём статьи авторитетных ученых – вузовских преподавателей, членов РООУ БПА по *отделению практической психологии и социальной работы* посвящены актуальным проблемам комплексного человекознания, впервые поставленных в трудах беспартийного академика АПН СССР, доктора педагогических наук, профессора Бориса Герасимовича Ананьева (1907-1972), уроженца армянской диаспоры г. Владикавказа (Анонян по деду), основателя и декана первого в стране факультета психологии в Ленинградском госуниверситете (1966 г.). Для моего поколения ленинградских психологов–шестидесятников, слушавших лекции Б. Г. Ананьева, читавших его труды, лично общавшихся с этим выдающимся учёным, его образ сохраняется в памяти как человека-творца нового знания о

человеке и обществе, он был и остается образцом мыслителя-педагога. (См.: Ананьев Б. Г. «Человек как предмет познания. Изд. ЛГУ, 1969. – 339 с.).

Главный редактор «Вестника БПА»,
засл. деятель науки России, проф. И. П. Волков

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

ВЗГЛЯД НА ДОБРОДЕТЕЛИ И ДОСТОИНСТВА В ЭТИКЕ И ПСИХОЛОГИИ

Е. И. Пащенко

Современная ситуация больших перемен в области высшего образования подталкивает к переосмыслению некоторых вечных вопросов, рассматриваемых в традиционных дисциплинах высшей школы: этике и психологии. Это, прежде всего, вопросы, касающиеся того каким быть и как жить, а не кем стать и чего достигать. Рассмотрим взгляды на эти вопросы, высказанные разными учеными в разные времена.

Быть добродетельным человеком, отмечает М. Селигман [2], значит проявлять на практике (не без помощи воли) шесть основных добродетелей: **мудрость, мужество, умеренность, справедливость, любовь и гуманизм, духовность**. Способы проявления добродетелей фиксируются в чертах личности, которые автор называет *достоинствами*. Их может быть много больше, чем самих добродетелей. У разных людей это будет разный набор черт, но все они имеют общие свойства, а именно: к ним относятся черты, которые проявляются в течение длительного времени и в разных ситуациях в отношении других людей, а также, что является существенным – они ценны сами по себе, независимо от результата (скромность, сдержанность, внимательность, тактичность, чуткость, деликатность, вежливость, доброжелательность, искренность, уважение других и самоуважение и т. п.).

Четыре первых добродетели были предложены и описаны Платоном (V-IV в. до н. э.) как необходимые качества трех сословий в идеальном обществе (правителей, воинов, ремесленников), а справедливость, которую он ставит выше всех остальных, выступает в качестве координатора действий каждого сословия. По

определению В. Франкла [3], *мудрость* – это знание плюс осознание его ограничений, безусловно, важная добродетель для людей облеченных властью. Ученик Платона Аристотель в своем этическом труде «Никомахова этика» определяет *мужество* как золотую середину между трусостью и безумной отвагой, а *умеренность* как сознательный (не без усилия воли) выбор между недостатком чего-либо и его избытком. *Справедливость* так же, как у Платона, высшая добродетель по Аристотелю. Он уже дифференцирует справедливость на распределяющую и справедливость уравнивающую.

Любовь и гуманизм – как главные добродетели христианской этики были осознаны людьми в средние века. За этим пришло осознание того, что выше справедливости только милосердие. Христианская любовь бескорыстна, деятельна и милосердна. Такая любовь делает невозможным отвечать злом на зло. Христианская любовь, понимаемая как этический идеал, не восторгается врагами, но она учит их прощать и, если надо, вступать с ними в диалог. Милосердная любовь безмерна, она выше справедливой оценки поступков.

Духовность как центральная добродетель, без которой невозможно существование предыдущих пяти, была осознана Альбертом Швейцером как благоговение перед жизнью только в 20-м веке. *Духовность* – это способность выйти за границы своих биологических потребностей и задаваться вопросами мироздания – самыми общими и отвлеченными, такими как: жизнь и смерть, справедливость, добро и зло. Что означает духовность в психологическом смысле? Совершенно очевидно, что духовность, как психическая способность относится к высшему уровню психического развития человека, то есть уровню сознания. Этот уровень предполагает одно существенное отличие от психического уровня регуляции, которым владеют и другие высшие животные, а именно выраженность способности подняться «над собой», посмотреть на себя со стороны, составить мнение о чем-либо, отразить свое отношение. Ценностный аспект (хорошо – плохо) этого уровня сознания составляет моральное сознание.

А. В. Карпов [1] дает такое определение духовным способностям. Это индивидуальное своеобразие психических процессов человека, понимающего свое место в мире; это способности сопереживания, сочувствия, сострадания; это способности к самопознанию и самосознанию, способность видеть красивое, отражать гармонию объективного мира; это способности быть благодарным, помнить сделанное тебе добро. Духовные способности проявляются в отношении к окружающему миру, в отношении к проблемам окружающих людей и, как представляется, необходимо добавить – к своим собственным проблемам. Критерием духовных способностей является **поступок**. Поступок отличается от обычного поведения человека необходимостью проявить усилие воли, так как связан с преодолением определенных трудностей – внешних или внутренних, но всегда выступающих как определенное препятствие. Поэтому поступком можно считать, как способность действовать, так и способность удержаться от действия, в зависимости от того, что человеку труднее – совершить действие или удержаться от него – для разных людей одно и то же действие может расцениваться по-разному. Спиноза (1632-1677) считал рабством бессилие человека перед лицом своих

страстей. «Всякий аффект перестает быть пассивным состоянием, как только человек образует о нем ясную и отчетливую идею, то есть познает его. Свобода – это познанная необходимость». Подлинная свобода, которая не нарушает природную необходимость, связана лишь с достоверным рациональным познанием. Это знание позволяет понять необходимость, присущую всем природным вещам, и осознать себя звеном единой природы. Основное требование морального учения Спинозы: не осмеивать человеческих поступков, не огорчаться ими, не клясть – а понимать. С психологической точки зрения, по мнению М. А. Холодной [4], философская формула «свобода есть познанная необходимость», верна в психологическом плане: человек может вести себя независимо от ситуации только, если он имеет полное и адекватное представление об этой ситуации. С точки зрения В. Франкла [3] свобода и необходимость локализованы на разных уровнях (дух-организм). Свобода возвышается, надстроена над любой необходимостью. Человек свободен по отношению к внешним обстоятельствам не буквально, а скорее как носитель своей собственной, отличной от других, позиции по отношению к этим обстоятельствам и тем самым влияние обстоятельств на человека опосредуется позицией человека по отношению к ним. В. Франкл подчеркивает, что мы можем не отвечать за свои чувства, но должны отвечать за установку по отношению к ним.

ЛИТЕРАТУРА

1. Карпов А. В. Психология труда, М., 2004, с.181
 2. Селигман М. Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни, М. 2006, с.12
 3. Франкл В. Человек в поисках смысла, М., 2011
 4. Холодная М. А. Психология интеллекта, СПб., 2002, с 10
- * Санкт-Петербургский торгово-экономический институт

СОЗИДАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

В. А. Артемьева

Источник могущества любой страны – то, что создается людьми, в совокупности с ресурсами и техническим уровнем. Однако, определяющим, является именно созидание. Таким образом, исследование созидательной деятельности человека становится значимым.

Рассмотрим проблематику психологии деятельности:

Теория деятельности была создана в советской психологии в 20-х - начале 30-х гг. Своим появлением она обязана работам психологов: Л. С. Выготского, С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, А. Р. Лурии, А. В. Запорожца, П. Я. Гальперина и многих других. В основе теории деятельности лежит постулат философии диалектического материализма: *бытие, деятельность человека определяют его сознание.*

Деятельность – это процесс активного отношения человека к действительности, в ходе которого происходит достижение субъектом поставленных ранее целей, удовлетворение разнообразных потребностей и освоение общественного опыта. [13] Согласно С. Л. Рубинштейну, в деятельности проявляются, а также, формируются и развиваются человек и его психика [4].

Деятельность была определена как объект психологического исследования. Такой подход позволил открыть новые аспекты изучения психики:

1. *процессуальный* аспект: психическое анализируется с точки зрения динамики;
2. *исторический* аспект: позволяет исследовать психическое с точки зрения законов и закономерностей его развития;
3. *структурно-функциональный* аспект: определяет возможности анализа психического как сложной многоуровневой системы, выполняющей определенные функции.

Данные аспекты учитываются при изучении влияния различных видов деятельности на психическое развитие человека.

Анализ деятельности. Деятельность человека имеет сложное *иерархическое строение*. Она состоит из нескольких уровней:

- уровень *особых видов деятельности* (или уровень деятельности);
- уровень *действий*;
- уровень *операций*;
- уровень *психофизиологических функций*.

На каждом уровне деятельность представляет собой систему, состоящую из отдельных компонентов: действия, операции, цели, мотивы и др. Рассмотрим кратко основные аспекты каждого уровня.

Уровень деятельности. Одной из задач психологического анализа данного уровня деятельности является выяснение побудительных причин, по которым она осуществляется, или мотивов поведения.

Мотив – побуждения, объясняющие индивидуально-психологические различия между людьми в протекании деятельности в идентичных условиях [14].

Типичными особенностями ситуации, мотивирующей деятельность, являются интенсивность, необычность и новизна стимуляции.

Выделяют следующие *виды мотивов*:

- стремление к достижению успеха;
- избегание неудачи;
- уничижение (подчинение, мазохизм, самобичевание);
- аффилиация (стремление к установлению равных дружеских отношений);
- агрессия (стремление нанести вред другому);
- автономия (потребность в уединении);
- преодоление трудностей (стремление к преодолению препятствий);
- повиновение (подчинение авторитету);
- самооправдание;
- доминирование (стремление к власти);
- демонстративность (артистизм, самолюбование);

- избегание опасности и др. [4].

Деятельность представляет собой последовательность действий, каждое из которых может дробиться на действия более низкого порядка. Единицей деятельности является действие. Основным предметом изучения в психологической теории деятельности является *уровень действия*.

Действие – это процесс, направленный на реализацию цели. А *цель* – это образ желаемого результата. Имеется в виду *сознательный* образ результата, т.е. ожидаемый результат удерживается в сознании все то время, пока осуществляется действие, поэтому цель всегда сознательна.

Существует несколько оснований для выделения *видов действий*:

- По форме психического отражения: сенсорные, перцептивные, мнемические и др. виды действий.
- По видам деятельности: игровые, учебные, трудовые и др. действия.
- По степени освоения действия: внешние и внутренние действия.

Основные характеристики понятия «*действие*»:

1. действие включает в качестве необходимого компонента акт сознания (о чем говорилось выше) в виде постановки и удержания цели. Данный акт сознания не замкнут в самом себе, а «раскрывается» в действии;
2. действие – это одновременно и акт поведения. Здесь рассматривается внешние движения в неразрывном единстве с сознанием. Ведь движение без цели - это скорее несостоявшееся поведение, чем его подлинная сущность;
3. понятие действия, фактически, утверждает *принцип активности*, противопоставляя его принципу реактивности (понятие «реакция» введено Дж. Уотсоном – «ответное действие» на внешний стимул). Принцип активности и принцип реактивности различаются по тому, где согласно каждому из них должна быть помещена исходная точка анализа деятельности: во внешней среде или внутри организма. Для человека слишком типичны действия, которые подчиняются не логике внешних воздействий, а логике его внутренней цели. Это не столько реакции на внешние стимулы, сколько акции, направленные на достижение цели с учетом внешних условий [по 4, с.103].
4. понятие действия «выводит» деятельность человека в предметный и социальный мир, т.к. цель действия может быть не только и даже не столько биологической, как, например, получение пищи, избегание опасности и т. д., целью может являться установление социального контакта, производство какого-то материального продукта, получение знаний и др.

Таким образом, понятие действия дает возможность подойти с научным анализом к человеческой жизни именно со стороны ее человеческой специфики. В действиях закреплён исторический опыт человечества, передача которого осуществляется в процессе общения ребенка и взрослого, а также двух и более взрослых людей между собой. Цель задает действие, действие обеспечивает реализацию цели. Целей может быть бесконечно много.

Существуют крупные цели, которые делятся на более мелкие, частные цели, те, в свою очередь, могут дробиться на еще более частные цели. Таким образом, любое крупное действие представляет собой последовательность действий более

низкого порядка. Например, вы хотите поехать за город на электричке. Чтобы осуществить это действие (I порядка), вам нужно совершить ряд частных действий (II порядка): отправиться на вокзал, найти автомат, продающий билеты (если таковой существует), занять очередь. Подойдя к автомату, вы должны осуществить следующее действие в этом ряду: приобрести билет. Но для этого вам придется выполнить ряд еще более мелких действий (III порядка): опустить монету, нажать кнопку, дождаться включения дисплея, набрать определенную цифру кода зоны и т. д.

До сих мы рассматривали то, что человек делает. Теперь обсудим, каким способом совершается действие. Соответственно мы обращаемся к нижележащему «уровню операций».

Операцией называется способ выполнения действия. Операции характеризуют техническую сторону выполнения действий, и то, что называется «техникой», ловкостью, сноровкой, относится почти исключительно к уровню операций. Одна и та же операция может входить в структуру разных действий. Например, заучивать таблицу умножения можно при подготовке к уроку математики (при совершении учебного действия) или для тренировки памяти (при совершении мнемического действия). Верно и другое – одно и то же действие может выполняться разными операциями: нередко для подготовки к ответственному выступлению оратор использует способ заучивания текста, но иногда он применяет мнемотехнические средства – метод размещения, метод ключевых слов и др.

Операции формируются двумя способами: с помощью подражания и путем автоматизации действий. В отличие от действий, операции малоосознаваемы.

Характер используемых операций зависит *от условий*, в которых совершается действие. Если действие отвечает собственно цели, то операция отвечает условиям, в которых эта цель дана. При этом под «условиями» подразумеваются как внешние обстоятельства, так и возможности, или внутренние средства, самого действующего субъекта.

Цель, данная в определенных условиях в теории деятельности, называется *задачей*.

Перейдем к последнему, самому низкому уровню в структуре деятельности – *психофизиологическим функциям*. Психофизиологический уровень является, фактически, органическим фундаментом процессов деятельности. Этот уровень образуют особенности протекания различных психических процессов, специфика системной психофизиологии. К ним относится ряд способностей нашего организма, такие, как способности к ощущению, к образованию и фиксации следов прошлых воздействий, моторная способность и др. Понятно, что граница между операциями-автоматизмами и психофизиологическими функциями достаточно условна.

Психофизиологические функции составляют одновременно и необходимые *предпосылки*, и *средства* деятельности. Возьмем для примера память. Когда человек ставит перед собой цель что-то запомнить, то он часто использует специальные приемы, или действия, которые называются мнемическими, Иногда

это логический анализ материала, иногда ассоциирование с чем-то хорошо знакомым, иногда – просто повторение. Но ни одно из этих действий не привело бы к желаемому результату, если бы субъект не обладал мнемической функцией [по 4, с.113].

Уровневое строение деятельности обеспечивает многозначность взаимодействия субъекта с миром. В процессе этого взаимодействия происходит формирование психического образа, осуществление и изменение опосредованных им отношений человека с предметным миром [13].

Виды деятельности.

Игра – особый вид деятельности, в котором исторически закрепились типичные способы действия и взаимодействия людей; включение ребенка в игровую деятельность обеспечивает возможность овладения общественным опытом, накопленным человечеством, а также когнитивное, личностное и нравственное развитие ребенка. Особое значение имеет ролевая игра, в процессе которой ребенок принимает на себя роли взрослых и действует с предметами в соответствии с приписанными значениями. Механизм усвоения социальных ролей через ролевые игры обеспечивает возможность социализации личности, а также развития ее мотивационно-потребностной сферы. Анализ игровой деятельности осуществлен в работах Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева Д. Б. Эльконина и др. [13].

Учебная деятельность – способ усвоения предметных и познавательных действий, в основе которого лежат механизмы преобразования усваиваемого материала, выделения базовых отношений между предметными условиями ситуации в целях решения типичных задач в измененных условиях, обобщения принципа решения, моделирования процесса решения задачи и контроля над ним. Как и любой вид деятельности, учебная деятельность имеет уровневое строение и состоит из отдельных компонентов – действий, операций, условий, потребностей, мотивов, задач. Специфическое соотношение компонентов учебной деятельности определяет ее индивидуальный характер. Проблема учебной деятельности, ее строения, развития и влияния на психическое развитие личности была поставлена и исследована Д. Б. Элькониним, П. Я. Гальпериним и др.

Трудовая деятельность – процесс активного изменения предметов природы, материальной и духовной жизни общества в целях удовлетворения потребностей человека и создания различных ценностей. Предметом психологического изучения трудовой деятельности выступают психические процессы, факторы, состояния, которые побуждают, программируют и регулируют трудовую активность человека, а также его личностные свойства. Последние определяют специфику деятельности и, одновременно, изменяются в ней. Трудовая деятельность в целом и ее отдельные аспекты в частности стали предметом анализа для С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, Д. А. Ошанина, К. К. Платонова, О. А. Конопкина, В. Д. Шадрикова и др.

Досуг – один из видов деятельности, направленный на удовлетворение потребности в отдыхе, развлечениях, познании и творчестве. Досуг обеспечивает развитие личностных, познавательных, нравственных аспектов природы человека,

непосредственно не связанных с его профессиональными интересами и, следовательно, выходящими за пределы трудовой деятельности.

Включение человека в различные виды деятельности является необходимым условием полноценного и многообразного развития личности.

В зависимости от полученных результатов деятельность может быть охарактеризована как *разрушительная* или *созидательная*.

К разрушительным видам деятельности относятся: война, революция, политическая борьба и реформирование. К созидательной – труд, учеба, творчество.

Ярким примером созидательной деятельности является *творчество*.

Как ни покажется на первый взгляд странным, более сложная, иногда непосильная, подвижническая, но творческая работа привлекает к себе людей разного возраста и социального положения. Возможно, что это и закономерно, и в высшей степени симптоматично: ведь мы живем в век невообразимых перемен; и жизнь во всех ее проявлениях становится разнообразнее и сложнее; она, чем дальше, тем больше требует от человека не столько шаблонных действий, сколько подвижности мышления, быстрой ориентировки, творческого подхода к решению больших и малых задач. Особенную ценность имеют способность принимать нестандартные решения, умение взглянуть на проблему с новой точки зрения. Такие качества тесно связаны с творчеством. Творчество предполагает новое видение, новое решение, новый подход, т. е. готовность к отказу от привычных схем и стереотипов поведения, восприятия и мышления.

В современной европейской культуре престиж творчества весьма велик. Само это слово «творчество», по данным контент-анализа, входит в десятку наиболее употребимых слов в психологии, социологии, философии, даже в политологии [2].

Исследования творчества ведутся в нескольких направлениях:

Изучение опыта ученых, проживших плодотворную жизнь в науке и на склоне лет стремящихся рассказать о характере своего труда. Эта традиция восходит к Чарльзу Дарвину. Свидетельства таких ученых чрезвычайно интересны, но авторы ничего не могут сказать о механизмах творческого процесса, не могут судить о его психологической структуре.

Метод модельных экспериментов. И в этом методе существуют недостатки. Один из них заключается в том, что испытуемому предлагают уже сформулированную задачу и заранее предупреждают, что задача имеет решение. Это само по себе уже подсказка, отдаляющая от реального творчества. Жолио-Кюри говорил что, «...чем дальше эксперимент от теории, тем ближе он к Нобелевской премии». Другая трудность модельных экспериментов связана с правом распространить вывод, полученный в лаборатории, на творческий процесс в реальных жизненных ситуациях.

Изучение психологических особенностей творческой личности, и этому направлению присущи свои трудности. Не обязательно одаренные подростки должны проявлять те же самые личностные черты, которыми обладают взрослые люди, уже доказавшие свои творческие возможности; условия, которые

благоприятствовали творческому развитию одного поколения, спустя некоторое время могут утратить стимулирующую роль.

Однако разобраться в сущности понятия творчества - задача непростая, по этому вопросу существует множество суждений, мнений, теорий и т. п. Например, Г. С. Батищев считает, что творчество и деятельность – это противоположные формы человеческой активности. Творчество он относит к преобразованию, а деятельность – к адаптивному поведению.

Я. А. Пономарев рассматривает творчество в широком смысле как механизм развития, как взаимодействие, ведущее к развитию; творчество человека – как одна из конкретных форм проявления этого механизма [11].

В. М. Вильчек считает, что природа творчества основана на природе человека как вида, который утратил в результате мутаций инстинктивную видовую программу деятельности [6]. Особо В. М. Вильчек подчеркивает, что «творчество представляется особым видом труда, то есть отождествляется с деятельностью, осуществляемой за определенную мзду, сумму благ, необходимую автору, чтобы удовлетворить, прежде всего, свои животные, а затем и некоторые человеческие потребности. Но в критических ситуациях всегда будут выявляться различия между творчеством и трудом, выявляться грубо и зримо. Человек никогда не борется за право трудиться – даже если выступает под лозунгом за право на труд. На самом деле он борется за право иметь средства к существованию и за свой социальный статус. Но за право на творчество, за созданные им идеи, люди шли на костер. ...великие творения духа научные, художественные, любые – создаются и тогда, когда за них расплачиваются не с автором, а сами авторы: порой бедностью и лишениями, порой жизнью. ...Потому что творчество, будучи деятельностью, абсолютно необходимо для существования общества, это в то же время и самоцельная потребительская деятельность, замена утраченного инстинкта» [6].

В отношении процесса простого осуществления деятельности применимо понятие целенаправленность, в отношении творческой деятельности – целеполагание. Целенаправленная активность реализует сформировавшуюся систему деятельности в переходах «условия – средства – результат». Целеполагающая активность создает новую систему деятельности в переходах «мотив – цель – задача». Понятие активности мы употребляем в интерпретации Петровского разграничивающего процессы реализации деятельности и движения самой деятельности. Можно сказать, что при «пассивном» осуществлении деятельности субъект ограничивается существующей способностью, реализует, воспроизводит, актуализирует то из своего наличного потенциала, что считает достаточным в данной ситуации, или в той мере, насколько это позволяют внешние условия, а при «активной» деятельности стремится творчески преобразовать внешние и внутренние, объективные и субъективные условия деятельности.

Моменты осуществления и моменты активности деятельности – единое целое, они объединяются в отношении одного и того же предмета, который выступает первично как «вещь», ориентирующая и подчиняющая деятельность субъекта, и, вторично – как образ предмета, как продукт психического отражения свойств и отношений этой «вещи» в контексте деятельности.

Индивидуальный стиль и операциональный состав деятельности, по мнению В. С. Мерлина, формируются в процессе самообучения.

Деятельность всегда осуществляется личностью. Ее цели и мотивы оказывают влияние на уровень выполнения деятельности. Если цели личности лежат вне самой деятельности, если человек работает лишь ради денег (*ad honores*) или только для престижа, то деятельность выполняется в лучшем случае добросовестно и ее результат даже при блестящем исполнении не превышает нормативно требуемого. Отмечая высокие способности такого человека, не следует говорить о его высоком творческом потенциале, поскольку творчество предполагает совпадение мотива и цели, т.е. увлеченность самим предметом. В этом случае деятельность не приостанавливается даже тогда, когда выполнена исходная задача, реализована первоначальная цель. То, что человек делает с любовью, он постоянно совершенствует, реализуя все новые замыслы, рожденные в процессе самой работы. В результате новый продукт его деятельности значительно превышает первоначальный замысел. В этом случае можно говорить о том, что имело место развитие деятельности по инициативе самой личности (фактически саморазвитие деятельности), а это, на наш взгляд, и есть творчество.

Работа выполнена при финансовой поддержке СПбГАСУ. Протокол № 6Ф-11

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности, – М: Наука, 1980. – 335 с.
2. Артемьева В.А., Тутушкина М.К. Творчество в развитии индивидуальности// Практическая психология. Учебник для вузов. С-Пб., – 2001 г. – Ч.1., – Гл. 3.
3. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. – Ростов на Дону, 1983.
4. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию, – М.: Наука, 2002.
5. Грановская Р.М., Крижанская Ю.С. Творчество и преодоление стереотипов. С-Пб: OMS, 1994.
6. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 1999. – 356 с. – (Мастера психологии).
7. Исследование проблем психологии творчества: Сборник статей / АН СССР, Ин-т психологии; Отв. ред. Я. А. Пономарев. – М.: Наука, 1983. –336 с.
8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.; Политиздат, 1975. – 304 с.
9. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Отв. ред. Ю. Забродин. – М.: Наука, 1989. – 449 с.
10. Пиаже Ж. Избранные психологические труды. – М.: Просвещение, 1969. – 435 с.
11. Пономарев Я. А. Психология творчества. – М.: Наука, 1976. – 303 с.
12. Психология для технических вузов/ под общ. ред. Дружинина В.Н. - СПб.: Питер, 2001. - 656 с.: ил. - (Серия «Учебник нового века»).
13. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 1998. – 705 с. – (Мастера психологии).
14. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Пер. с нем.; Под ред, Б. М. Величковского. – М.: Педагогика, 1986. - 406с. – Т. 1.
15. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие для вузов. – М.: Изд. корпорация «Логос», 1996. – 318 с.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ-СТРОИТЕЛЕЙ

Найти свое подлинное место в мире профессий, стать настоящим профессионалом – непростая задача. Успешное решение этой задачи зависит от многих психологических и социально-экономических факторов. Большинство вопросов, связанных с условиями, процессом и результатом профессиональной деятельности находятся в сфере компетенции психологии труда.

Очевидно, что для успешного выполнения профессиональной деятельности человек должен не только иметь специальные способности, обладать необходимыми знаниями и навыками, обладать профессионально-важными качествами, но и чувствовать себя профессионалом. Существующие социальные институты профессиональной ориентации и профессиональной подготовки призваны формировать человека как субъекта какой-либо профессиональной деятельности.

Профессиональная ориентация осуществляется стихийно или целенаправленно и заканчивается, как правило, выбором способа профессиональной подготовки, т.е. выбором соответствующего учебного заведения. Этот этап называют учебно-профессиональным самоопределением. Профессиональная подготовка стимулирует процесс профессионального самоопределения личности. Его результатом может быть как закрепление учебно-профессионального выбора, так и решение о смене профессии из-за несоответствия требований профессии и возможностей субъекта профессиональной деятельности. Здесь мы сознательно упускаем объективные социально-экономические причины отказа от первоначально выбора [2].

Анализ субъективных интерпретаций студентами причин их отчислений из СПбГАСУ на разных курсах, а также причин смены учебного заведения и приобретения второй специальности (студенты заочной и вечерней форм обучения), беседы с профессионалами привели нас к необходимости выделения и исследования того феномена, который мы предварительно обозначили как «профессиональная идентичность».

Такие понятия как профессиональное самоопределение, профессиональная готовность, профессиональное становление, профессиональная идентичность, отражающие различные психологические аспекты взаимодействия человека с профессией, в настоящее время активно используются в работах Е. А.Климова, Дж. Мида, Н. Л.Ивановой, О. И.Муравьевой и др. Понятие профессиональной идентичности наиболее полно в философском плане раскрыто в трудах Л. Б. Шнейдер [3, 4]. В своей попытке исследовать формирование профессиональной идентичности студентов-строителей мы опирались на эти работы.

Профессиональную идентичность мы понимаем как частный случай социальной идентичности, осознание принадлежности к некоторой условной группе, образованной по профессиональному признаку и внутреннее «на уровне Я» принятие этой принадлежности.

Для изучения формирования профессиональной идентичности мы выделяем ее предпосылки, условия и факторы.

Очевидно, что предпосылками являются осведомленность о внешних составляющих и их привлекательность для субъекта.

Необходимое условие формирования профессиональной идентичности – взаимодействие субъекта с профессией и профессиональной средой, систематическое реализация которого начинается после учебно-профессионального самоопределения, т.е. поступления в соответствующее учебное заведение или в процессе практического овладения профессией [1].

Факторами формирования профессиональной идентичности в соответствии с нашей гипотезой служат осознание социальной значимости профессии, овладение профессиональными знаниями и умениями, вхождение в профессиональное сообщество и развитие профессиональной рефлексии.

Мы предполагаем, что наличие и степень развития профессиональной идентичности могут быть выявлены при изучении некоторых когнитивных, эмоциональных и поведенческих особенностей субъекта профессиональной деятельности.

На уровне когнитивных особенностей идентичность может проявляться в наделении воспринимаемых объектов смыслом, связанным с содержанием профессиональной деятельности. В эмоциональном плане – в направленности переживаний в связи с атрибутами профессии. В поведенческом – в трудовой (учебной) мотивации.

Для выявления тенденции в наделении объектов смыслом в ситуации выбора нами разрабатывается методика «Конструкты».

Стимульный материал представляет собой наборы из трех слов, два из которых следует объединить в пару по признаку наличия общего для них смысла, отличного от смысла третьего слова (что и дало нам основание для названия «Конструкты»).

В нашем случае общий для двух слов смысл – привязанность к строительству. Например, «Дом, стройка, уют». Здесь возможно выделение двух пар – по строительному и по бытовому критерию. Такой конструкт мы назвали рабочим. Кроме того, в перечень были включены «Конструкты», построенные по тем же принципам, но по смыслу не связанные со строительством, например, «Линза, очки фотоаппарат». Это сделано для того, чтобы ослабить формирующуюся в процессе работы с методикой установку на «строительный смысл». Эти конструкты мы назвали «шумовыми».

Целью проведенного эмпирического исследования являлось определение дифференцирующей способности разрабатываемой методики относительно профессиональной идентичности в строительной профессии. Будут ли отличаться друг от друга результаты работы с «Конструктами» студентов строителей (формирующаяся профессиональная идентичность) и людей, не связанных со строительной специальностью.

В исследовании приняли участие 160 человек. Выборку составили 100 студентов-первокурсников Санкт-Петербургского государственного архитектурно-

строительного университета: 47 юношей и 53 девушки и 60 человек, не имеющих отношения к строительной специальности (24 мужчины и 36 женщин в возрасте от 18 до 49 лет).

Предъявляемый респонденту перечень содержал 35 «Конструктов»: 21 – рабочий и 14 шумовых. В соответствии с инструкцией, из тройки слов надо было вычеркнуть то, которое не подходит по смыслу к двум остальным. Если вычеркивалось слово, не имеющее «строительной» смысловой нагрузки, значит, испытуемый формировал свой конструкт по признаку отношения к строительству. За такой ответ начислялся один балл. Затем суммировалось количество баллов, полученных каждым из респондентов.

Для определения дифференцирующей способности методики сравнивались выборочные средние по группам «Строители» – «Не строители», а также по группам, сформированным по признаку пола. Средний балл студентов первокурсников составил 14,4. Средний балл «Не строителей» составил 9,8. Различия между средними достоверно на 0,05 % уровне значимости. Студенты строители достоверно чаще в качестве смыслового критерия используют профессиональный критерий.

Различия между средними показателями юношей (14,6) и девушек (14,3) студентов-строителей статистически незначимы.

Различия между показателями мужчин и женщин «не строителей» больше (10,4 и 9,4 соответственно), однако на данной выборке они статистически незначимы.

Таким образом, на основании результатов первого этапа апробации методики, можно сделать вывод о том, что она обладает дифференцирующей способностью относительно когнитивного компонента профессиональной идентичности. В настоящее время проводится валидизация методики.

Работа выполнена при финансовой поддержке СПбГАСУ. Протокол № 6Ф-11

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова Н. Л. профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях // Вопросы психологии. 2008. № 1. С.89-100.
2. Муравьева О. И., Тыль А.Г. Профессиональная идентификация молодежи, проявляющей инновационную активность //Вопросы психологии. 2011. № 4. С.13-23.
3. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Теория, эксперимент, тренинг: Учебное пособие. М., МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004 г. 600с.
4. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Монография. М.: МОУС, 2001 г. 272с.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

Этимология слова подсказывает, что с помощью понятия «культура» обозначается все, что связано с воспроизведением и выращиванием. Маркировка человека и его жизненного пространства как культурного пространства, говорит о том, что это пространство возвращает человека, «приводит» человека к соответствию со своим определением. По мнению А. В. Соколова, культура есть взгляд, созидающий человека и его окружение в определенной «схематике» – схематике согласования, когда ни один из полюсов – человек и природное окружение – не выстраиваются изолированно друг от друга, а находятся в гармоническом соответствии [6]. Исследователи в области психологии неоднократно пытались анализировать культуру как явление, созданное человеком и формирующее человека. Традиционным стало изучение различных аспектов социальной среды при рассмотрении проблем, связанных с формированием личности. В то же время культура как целостное явление является предметом рассмотрения, прежде всего, в культурологии, и лишь частично в философии, психологии и национальной педагогике. По нашему мнению, интересны такие теоретические подходы в других науках к рассмотрению феноменов культуры, которые бы позволили их продуктивно развивать и в рамках психологии. В частности, такими подходами можно считать адаптационный, психоаналитический и информационный подходы к анализу культуры как целостного явления.

Рассмотрим основные позиции адаптационного подхода. С точки зрения И. Кохена, процессом, посредством которого человек получает возможность продуктивно использовать свою среду обитания для удовлетворения своих потребностей, является процесс адаптации человека к среде [9]. По мнению М. Спиро, культура выступает в роли «медиатора», опосредующего звена между свойствами психобиологического организма человека и его социальным и физическим окружением [10]. Таким образом, культура, пусть и не в полной мере, но организуется под влиянием стратегии жизнедеятельности сообщества. Поэтому сторонники адаптационной теории культуры считают, что каждая культура может быть истолкована как стратегия человеческой адаптации. Т.е. вся культура, пусть и не в полной мере, но организуется под влиянием стратегии жизнедеятельности сообщества.

Интересно приложение к феноменам культуры положений общей теории информации, которую продуктивно разрабатывал по отношению к психическим процессам Л. М. Веккер. Согласно теории Л. М. Веккера, и в соответствии с общим принципом теории информации (принципом изоморфизма или структурного подобия) все психические процессы (как информационные процессы) должны в неизменном виде отражать определенные свойства источника информации. Поскольку пространство, время и энергия являются базовыми свойствами объективного мира как источника психической информации, то в мыслительных процессах отражение пространственно-временных и модально-интенсивностных отношений также является первичным. Все остальные типы отношений (функциональные, причинные, логические, числовые и другие) производны от них.

В отношении феноменов культуры этот подход разрабатывает культуролог В. А. Тишков. По мнению В. А. Тишкова, этот принцип находит адекватное воплощение в анализе феноменов культуры [7]. В. А. Тишков считает, что при анализе компонентов понятия культуры следует выделять четыре составляющих элемента, которые находят свое отражение во всех культурных феноменах: пространство, время, смысл, коммуникацию. Из них время и пространство – элементы интерпретации физического пространства, формирующие среду обитания для остальных, собственно (движущих) культурных элементов – смысла и коммуникации. Выразителем этих «культурных» элементов пространства культуры в силу своей символичности и способности к трансформации культурного контента можно считать язык. Выраженные в привычных представлениях культуры, они утверждаются в речи и получают благодаря вербальному своему выражению распространённое и стереотипное выражение. Привычные представления при помощи языковых средств не только закрепляются, но и передаются, распространяются; понятия постепенно так тесно срастаются со словами, что их разделение делается очень трудным; большинство людей придерживаются только слов, не сознавая смысла понятий. Вторичный язык – язык пространства культуры (миф, религия, мораль и т. д.). Благодаря ему происходит сохранение в символическом виде опыта прошлых времён «ради бытия настоящего и возможного будущего».

В субкультурах неэтнического характера символизация географического пространства менее актуальна, но актуальна проблематика социального пространства. В социальном пространстве социальные отношения, групповая иерархия, распределение ролей, формальные и неформальные отношения обуславливают порядок. Выделяется поведенческое пространство, формируемое общественным поведением, отражающим родственные, социальные и другие диспозиции индивидуального и коллективного характера. То есть пространственно-временные характеристики в таких субкультурах в меньшей степени символизируются, но существует достаточно широкое информационное пространство, дополненное в последнее время электронным (виртуальным) пространством. Как отмечает В. А. Тишков, можно говорить о воображаемом пространстве, которое не менее реально для тех, кто верит в ад, рай, подземный и другие миры. Любое из данных пространств обладает «артефактами» пространственной среды, которые возможно представить в виде протяжённости – основного критерия пространства [7]. Таким образом, культура как явление возникает в пространстве социальных отношений.

Психоаналитическая интерпретация культуры появилась благодаря переносу идей психоанализа из психологии как более широкий взгляд на вопросы общества. Одна из первых и наиболее ярких психологических теорий, попытавшаяся объяснить феномены культуры, – это психоаналитическая теория. Уже в трудах З. Фрейда делается вывод о том, что причинами появления мифологии в древнем мире явились страхи (фобии) и другие отрицательные переживания, связанные с жизненными трудностями. Так как способ мышления людей того времени был преимущественно мифологическим (архетипическим, как позднее определял

К. Юнг), то природа мифов по сути, – это «фобийная проекция» [8]. Понятно, что если трудностей в жизни человека много, то в противовес тревоге, возникающей из-за неприятных событий, начинают действовать механизмы ее подавления – вытеснение и другие.

В своих работах З. Фрейд выделял два начала культуры – овладение силами природы и ограничение человеческих влечений. Позднее он пришел к выводу, что в основе культуры лежит не только отказ от влечений, но и принуждение к труду. Отсюда им выделяются составляющие части культуры: 1. – знания и умения человечества по овладению силами природы, они позволяют удовлетворять человеческие потребности; 2. – социальные институты, необходимые для упорядочивания отношений между людьми, и, прежде всего, для распределения тех благ, которые они получают от природы. Обе составляющие части культуры тесно связаны между собой, так как мера удовлетворения влечений сказывается на взаимоотношениях между людьми, люди вступают в определенные отношения по поводу распределения тех или иных благ – так один использует другого в качестве рабочей силы или сексуального объекта. Все институты, учреждения, заповеди культуры предназначены для определенного распределения благ между людьми, и в то же время для того, чтобы защитить от них собственные творения, служащие, как покорению природы, так и производству необходимых для них благ.

Идея фобийных проекций в культуре З. Фрейда получила дальнейшее развитие в трудах Э. Фромма. Для Э. Фромма, сознательное – это то, что селекционируется определенными фильтрами, принадлежащими той или иной культуре, а бессознательное – то, что лежит «до» этого фильтра. Мы видим и воспринимаем «полноту реальности», однако, лишь малая ее часть «допускается» к осознанному «лицезрению». Допущение к видению, к осознанию проистекает из фильтра-сознания, подчиненного определенной культурной традиции: именно эта культурная традиция «решает», что видеть, а что должно остаться незримо – бессознательным. Действительно, та часть реальности, которая открыта нашему взору, фильтруется определенным образом. В настоящее время традиционный психоаналитический подход к анализу феноменов культуры подвергается трансформации. Наиболее интенсивно в качестве базы для дальнейшего развития положений психоаналитического подхода используются идеи К. Юнга.

С этой точки зрения интересны обобщения, сделанные в диссертации М. С. Ким (см. таблицу) [2]. По мнению М. С. Ким, логика подсказывает деление пространств относительно субъекта: «мы», как более архаичного, и субъекта «я», как более позднего по своему социокультурному осознанию. Это возможно благодаря осознанию последствий различных вариантов коммуникации субъекта: в историогенезе важным фактором становления самосознания субъекта стал коммуникативный процесс в виде противопоставления или кооперации с иными субъектами. Через подобные процессы появляются новые типы пространств и само социальное пространство символизируется. Понятие символизации социального пространства содержит в себе не столько вариативные формы субъективного восприятия физического пространства (субъективность восприятия

типична для разных культур), сколько закрепляет те символические значения, которыми каждая культура это пространство наделяет.

Таблица

Типы культурных пространств

Уровень и название	Типы пространств культуры по М. С. Ким	Характеристика типа культуры
1. Пространства мифологических (архаических) культур	«Осознание субъекта Мы»	Находясь в пространстве данного типа культур, человек осознаёт себя как частицу неделимого коллектива и воспринимает себя как «Мы». Не имея другого выхода, человек противопоставляет себе весь окружающий мир. Данные представления сохраняются в глубинах полусознанных ассоциаций, и проявляются через традиции. Это – мифы, легенды, сказки
2. Пространства древних культур с древними формами религиозного сознания и религиозной культуры	Формирует нормы и принципы, придающие значимость оппозиции «Мы» и «Они»	Благодаря природе сознания, способного к восприятию бытия, человек чувствует себя вне пространства и времени в постоянном контакте со всем миром (анимизм, шаманизм), он находится как бы в комплексе параллельных миров
3. Пространства интегративных культур	Создает на месте оппозиции согласованное существование элементов «Другие» и «Мы»	Возникает особый тип мировидения, характеризующийся появлением толерантности как явления. Сознание человека синкретично по своим характеристикам
4. Пространства развитых религиозных культур	Происходит определение коммуникации субъекта «Я» в кооперации с «Ты», «Я для Тебя»	Формируется такая структура сознания, в которой временно-пространственные измерения связаны с представлением о душе как путнике, идущем сквозь время и пространство. Способствуют становлению и определению духовно-ценностных ориентаций

5. Пространства ментальных культур	В сознании человека возникает осознание собственного «Я» через оппозицию «Я – не Другой».	Настроенность на воспроизведение «прошлого» в «настоящем», что способствует самоидентификации человека. Элементы оппозиции «Я и Другой» воспринимаются, как существующие изолированно: «Я» не такой, как «Другой» и «Другой» – это не «Я»
------------------------------------	---	---

Рассмотрим, в чем видятся причины явления символизации.

А. В. Соколов следующим образом определяет процесс символизации явлений в культуре: любое явление, став зримым для человеческой рефлексии, не только получает свое название, но и сразу же вписывается в определенную схему усвоения, оперирования, а также включается в общую схему культурного контекста. Одновременно происходит процесс определения тематизированного явления и «привязки» его на знаковые топосы нашего интеллектуального ландшафта [6]. Хорошо известная гипотеза лингвистической относительности Сэпира-Уорфа основана на том, что язык организует восприятие людей. И этот факт имеет методологическое значение: писать и говорить о данной культуре, с точки зрения Сэпира и Уорфа, следует только в ее собственных терминах.

Можно предположить, что символические системы возникают как средство адаптации к окружающей среде, и представляют собой «орудия» (если использовать термин Л. С. Выготского), с помощью которых люди справляются с практическими проблемами жизнедеятельности. Под решением практических проблем понимаются все те решения, которые приходится принимать человеку при придании смысла своему окружению и организации своих действий. Поиск и поддержание смысла жизни является именно практической мировоззренческой проблемой, решаемой при помощи относящихся к культуре символических систем – прежде всего, при помощи религии. Эти системы передаются в ходе инкультурации, прежде всего как инструкции по поведению в некоторых проблемных ситуациях. Большинство субкультур не имеют развернутых текстов, передающих общее мировоззрение их участников, зато они все разъясняют неофитам (новичкам), как им себя вести и как им себя чувствовать.

Чем выше культура по уровню развития, тем большее значение приобретает функция самопредъявления знаковых систем, создаваемых и используемых этой культурой. Это проявляется и в росте интереса к особенностям конструирования таких систем, выявлению законов их организации. Специалисты утверждают, что единство любого социума, целостность его культуры существенным образом определяются эффективностью знаковых систем, создаваемых и используемых этой культурой [3], [4], [5], [6], [7].

В. М. Овощников показывает, что история любого общества демонстрирует периодическую смену двух различных, хотя и пересекающихся между собой фаз [5]. Одна из них – «утилитарная» – связана с сохранением и постоянным воспроизведением уже существующих знаков, регулирующих поведение людей на разных уровнях и в разных сферах общественного бытия. Содержание другой –

«символической» – составляют процессы, направленные на создание новых знаковых систем, и на создание выраженных в них новых социальных целей и ориентаций. Необходимость в создании новых смыслов возникает в том случае, когда традиционные, существовавшие ранее, культурные смыслы перестают быть эффективными. Создаваемые знаковые системы, ориентируют каждого члена общества на ценности, не имеющие непосредственно утилитарного характера, выражающие культурные смыслы, одинаково важные для всех групп, составляющих это общество. Поэтому сама неопределенность формы, в которой они представлены в общественном сознании, позволяет каждой из таких групп интерпретировать смыслы, выраженные новыми символами, в соответствии со своими целями и интересами. Поскольку несовпадение подобных интерпретаций обнаруживается и осознается не сразу, постольку появление новых общих символов на некоторое время может стимулировать ощущение единства устремлений всех членов общества.

Достаточно устойчиво прослеживается весьма интересная связь: чем хуже условия существования общества, чем ниже общий уровень жизни его членов, тем более масштабны их мировоззренческие поиски, тем более сложные символические системы они создают и используют. В рамках «утилитарной» фазы важнейшей целью коммуникации является трансляция внутри данного общества какой-то постоянной информации, отражающей полезный социальный опыт, накопленный предшествующими поколениями и сохраняющий свою значимость в данное время. Следовательно, критерием успешности и ценности средств, используемых в общении людей на данной фазе развития культуры, является минимизация искажений информации, циркулирующей в обществе, обеспечение совпадений в способах интерпретации передаваемых и получаемых сообщений.

Содержание «символической» фазы представляет собой совокупность процессов, порождающих новую информацию, либо вовсе не представленную в текстах прошлого либо существовавшую в них скрыто, неявным образом. Ценность коммуникативных средств, применимых в подобных условиях (и в первую очередь средств языка) определяется их способностью обеспечивать смысловые сдвиги, не порождаемые аксиомами и правилами, уже существующими на данный момент. Случайное или намеренное введение и использование новых понятий, появление новых научных терминов и т.п., порождает, в свою очередь, создание объяснительных концепций, связанных с их употреблением, а также стимулирует появление каких-то образных моделей, позволяющих освоить вводимые в обиход культуры смыслы, выраженные в этих концепциях. Ясно, что увеличение числа культурных смыслов предполагает их широкое распространение в различных социальных слоях, без чего невозможно обеспечить соответствующую переориентацию всех членов данного общества на новые цели, ранее не привлекавшие их внимания. В таком случае эффективность организованности социальной структуры будет определяться не столько простым ростом объема новой информации, сколько скоростью ее переработки [5].

В концепции о роли пассионариев в сообществах Л. Н. Гумилева находит отражение еще один фактор объективной реальности, отмеченный выше при

рассмотрении информационного подхода. Это неотъемлемое свойство объективной реальности – энергия. В теории Л. Н. Гумилева [1] пассионарность является главным энергетическим фактором преодоления инерции традиции в жизни сообщества. Стабильность или динамика социальной системы, по мнению Гумилева, определяется энергетическим фактором. Средствами поддержания стабильности социальной системы служат традиции. Преодоление традиции требует больших энергетических затрат. Это свойство традиции выступает в виде явления социальной инерции. Социальная инерция служит консервативным фактором и препятствует динамике социальной системы. Основным энергетическим фактором преодоления социальной инерции служит пассионарное напряжение масс. Пассионарное напряжение вызывается посредством механизма пассионарной индукции (психического заражения), начиная спонтанно нарастать при превышении определенного числа носителей пассионарности (достижения критической массы пассионариев, специфичной для данных условий, этапа развития социальной системы и т.д.). Понятие критической массы пассионариев вводится Гумилевым по аналогии с цепными ядерными реакциями в физике. Пассионарность как энергетический фактор определяет возможность социальной динамики, но не ее направление. Поэтому диагностика уровня пассионарного напряжения в той или иной общности может выявить потенциальную возможность (или невозможность) развития, но не определяет его содержания. В качестве критерия пассионарного напряжения можно использовать частоту смены различных традиций в соответствующих субкультурах. Считается, что диагностика уровня пассионарного напряжения могла бы служить важным средством выявления потенциальных очагов катастрофической социальной динамики, равно как и бесперспективных в плане реформирования социальных групп.

Подведем итоги. Многие исследователи дают определение культурному пространству, прежде всего, как способу существования человека в культуре. А возникновение культуры как явления ими рассматривается как особый способ адаптации человека к условиям и проблемам жизни, как особый способ совладения с обстоятельствами. Анализ универсальных единиц рассмотрения культур разных сообществ, привел к применению принципов информационного подхода: основные категории объективной реальности: пространство время, энергия, информация находят свое воплощение в отражении и представленности этих же характеристик в явлениях культуры. По мере изменения культурных тенденций в обществе появляются различные культурные пространства (вплоть до виртуального), сами культуры имеют определенный период своего существования (временной аспект), существуют фазы развития культур, где информационный подход (утилитарный) и символический подход сменяют друг друга. Для анализа каждой субкультуры остается важным ответ на вопрос, что за информация задана в символизации и насколько высока объективность\субъективность\ метафоричность распространенных в обществе символизаций. Важной является суть центральной проблемы, которая приводит в действие процессы культуuroобразования или ее трансформации. Активность носителей тех или иных смыслов (символизаций) и

количество таких пассионариев в сообществе могут определять процессы реформирования и трансформации.

Следует заметить, что для проведения психологических исследований проведенная операционализация элементов культуры необходима – важно выделить сущностные характеристики данного явления, чтобы подойти к проблеме сравнения различных субкультур между собой, в том числе и по психологическим характеристикам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гумилев Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. – М.: АСТ, 2011.
2. Ким Мин Су Язык культурного пространства Южной Кореи: автореф. дис... канд. филос. наук. – Чита, 2004. – С. 19.
3. Лурье С. В. Историческая этнология. – М: Аспект-Пресс, 1998.
4. Маркина А. И. Культурология. – М: Аспект-Пресс, 2002.
5. Овощников В. М. Индивидуальная культура в пространстве Я-концепции / Тезисы докладов международной научно-практической конференции, 11-13 сентября. – Одесса, 1998.
6. Соколов А. В. Общая теория социальной коммуникации: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2002.
7. Тишков В. А. Реквием по этносу: исследования по социально-культурной антропологии / В. А. Тишков; Ин-т этнологии и антропологии им. Н. Н. Миклухо-Маклая. – М.: Наука, 2003. – С. 289.
8. Фрейд З. Недовольство культурой / З.Фрейд Психоанализ. Религия. Культура.- М, 1992 – С. 65.–134.
9. Cohen, Yehudi. F. Culture as Adaptation. In: Y. Cohen (ed.) Man in Adaptation: The Cultural Present. Chicago: Aldine, 1968, p. 41.
10. Spiro M.E. Culture and Human Nature. Theoretical Papers. Chicago and L.: The Univ. of Chicago Pr., 1987, p. 26.

*Севастопольский экономико-гуманитарный институт Таврического Национального университета имени В. И.Вернадского (СЭГИ ТНУ)

ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВОЙ КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ К ЕГЭ

Е. В. Дворцова, А. Н. Миронова

Переход к единому государственному экзамену (ЕГЭ) является актуальной задачей современного образования в рамках концепции его модернизации. Одной из проблем, с которой столкнулось образование на пути модернизации, является психолого-педагогическая подготовка всех участников данного процесса: администрации образовательного учреждения, учителей, школьников и их родителей.

Психолого-педагогическая подготовка – комплексное понятие, включающее в себя: педагогическую готовность (наличие знаний, умений и навыков по предмету) и психологическую готовность (опыт, особенности личности, необходимые для процедуры единого государственного экзамена) [2].

Особо пристальное внимание к проблеме сохранения здоровья школьников также связано с введением единого государственного экзамена. Чем выше уровень

психологической готовности к сдаче экзаменов, тем больше вероятность сохранения здоровья школьников.

В современной психологической науке накоплен довольно обширный теоретический и практический материал о проблеме готовности человека в разных видах деятельности. Определено множество сложившихся понятий готовности, выведено содержание, структура, основные параметры готовности и условия, влияющие на динамику, длительность и устойчивость ее проявлений. Готовностью занимались и разрабатывали идеи, связанные с ней, такие ученые как: М.И. Дьяченко, Ф. И. Иващенко, Л. . Кандыбович, Я. Л. Коломенский, А. Т. Короткевич, И. Б. Котова, А. И. Кочетов, В. С. Мерлин, В. Н. Мясищев, Н. Д. Левитов, А. С. Нерсисян, А. Ц. Пуни, В. Н. Пушкин, К. К. Платонов, Д. Н. Узнадзе, П. Р. Чамата.

Формированию у учащейся молодежи готовности к деятельности в экстремальных ситуациях (экзамен) посвящены работы ряда отечественных ученых: Л. Н. Вырщикова, С. П. Данченко, А. М. Катункова, Л. А. Кандыбовича.

Выделяют следующие критерии определения готовности: формирование знаний, умений, навыков, необходимых для обучения; личностная готовность, интеллектуальная готовность, мотивационная готовность, эмоционально-волевая готовность; коммуникативная готовность.

- *Личностную готовность* связывают со сменой ведущего типа деятельности. Смена ведущего типа деятельности приводит к переходу на новый уровень самосознания, к становлению внутренней позиции учащегося, что является, по мнению Л. И. Божович, Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева и других ученых, одной из основных составляющих личностной готовности к обучению.

- *Эмоционально-волевая готовность* к единому государственному экзамену включает наличие уверенности учащегося в том, что он справится с заданием; умения управлять своим состоянием, то есть владеть собой; умения концентрироваться на выполнении задания, не отвлекаясь и т. д.

- *Коммуникативная готовность* включает в себя такие показатели, как организованность, дисциплинированность, ответственность, самостоятельность в принятии решения [3].

По нашему мнению среди всех компонентов психологической готовности к сдаче единого государственного экзамена наибольшее значение для сохранения здоровья школьников имеет эмоционально-волевой компонент. Это обусловлено тем, что длительное воздействие стрессов может привести не только к нарушениям психологического состояния, но и ухудшению физического здоровья, а высокий уровень тревожности создаёт угрозу психическому здоровью личности, способствует развитию предневротических состояний.

Эмоционально-волевая готовность, как компонент психологической готовности к сдаче ЕГЭ включает в себя: высокий уровень саморегуляции, управления эмоциями, произвольности поведения.

Цель: исследование эмоционально-волевого компонента психологической готовности школьников к ЕГЭ и возможностей его развития.

Гипотеза: эмоционально-волевой компонент психологической готовности школьников к ЕГЭ находится на недостаточном уровне; его развитие возможно в процессе психологического сопровождения школьников на протяжении трех лет: с 9 по 11 класс.

Методики исследования:

- 1) методика диагностика волевого потенциала (Фетискина Н. П., Козлова В. В., Мануйлова Г. М.);
- 2) методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилберга, Ю. Л. Ханина – оценка личностной и реактивной тревожности;
- 3) симптоматический опросник «Самочувствие в экстремальных условиях» (И. П. Волкова, Н. Е. Водопьяновой);
- 4) опросник «Копинг-стратегии» Р. Лазаруса;
- 5) Бостонский тест на стрессоустойчивость;
- 6) авторская анкета «Методы борьбы со стрессом и негативными психическими состояниями».

Математико-статистическая обработка данных: вычисление первичных статистик, корреляционный анализ (критерий Пирсона), оценка достоверности различий (t-критерий Стьюдента).

Выборка: 1 этап – учащиеся 11-х классов г. Новокузнецка в количестве 50 человек; 2 этап – учащиеся 9-х классов г. Новокузнецка, в количестве 69 человек; 3 этап – эти же учащиеся 10-х классов (через год). Экспериментальная и контрольная группы представлены учениками параллельных классов.

На первом этапе нами было проведено пилотажное исследование эмоционально-волевого компонента психологической готовности одиннадцатиклассников к ЕГЭ. Результаты выявили проблемную зону в данной сфере, диагностируемые показатели оказались на недостаточном уровне развития. В связи с чем, было принято решение организовать психологическое сопровождение девятиклассников в течение трех лет с целью развития эмоционально-волевой сферы.

На втором этапе в результате входной диагностики девятиклассников было выявлено, что стрессоустойчивость школьников находится на среднем уровне и составляет $16,3 \pm 5,8$. Таким образом, можно утверждать, что данное качество у респондентов развито недостаточно, так как в стрессовых ситуациях средний уровень стрессоустойчивости будет иметь тенденцию понижаться. И это, безусловно, будет снижать успешность школьников во время сдачи экзамена, поскольку стресс дезорганизует деятельность человека, его поведение, приводит к разнообразным психоэмоциональным нарушениям (тревожность, депрессия, неврозы, эмоциональная неустойчивость, упадок настроения, или, наоборот, перевозбуждение, гнев, нарушения памяти, бессонница, повышенная утомляемость и др.) [1].

Подверженность стрессу обучающихся составляет $9,9 \pm 2,5$, это соответствует среднему уровню и предполагает, что школьники с трудом справляются со стрессом, указывает на частое столкновение школьников со стрессогенными факторами. Это является неблагоприятным фактором, так как человек, находясь в

стрессовой ситуации, не может эффективно использовать свои знания и проявлять умения и навыки, что чревато понижением качества выполняемой им работы, ухудшением мыслительных процессов и ослаблением психологического здоровья школьника.

Исследование способов выхода из стрессовых состояний показало, что у школьников наблюдаются недостаточно разнообразные способы и методы работы с такими психологическими состояниями как апатия, усталость, нервозность и др. Так как часто выбираемыми ответами среди способов выхода из стресса были: отдых, избегание ситуации беспокойства и общение с близкими. Это является негативным фактором, так как диагностика выявила преобладание среднего уровня подверженности стрессу.

Волевой потенциал респондентов составляет $19,8 \pm 3,9$, что соответствует среднему уровню. Таким образом, если школьник столкнется с препятствием, то начнет действовать, чтобы преодолеть его. Однако если он увидит обходной путь, то тотчас воспользуется им, по доброй воле лишние обязанности на себя не возьмет. В этой связи можно сделать вывод о том, что школьники имеют достаточный уровень силы воли, для того чтобы преодолеть предстоящее препятствие и достичь успеха при сдаче ЕГЭ.

Ситуативная тревожность школьников составляет $51,1 \pm 8$, что соответствует высокому уровню. Это значит, что респонденты склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Это является негативным фактором в подготовке к экзаменам и их сдаче, так как высокий уровень ситуативной тревожности позволяет предположить наличие возможного срыва адаптационных процессов у обследованных школьников, развитие напряжения, нервозности, которые отрицательно сказываются на учебной деятельности.

Личностная тревожность школьников составляет $44,8 \pm 6,6$, что соответствует высокому уровню и дает основание предполагать у школьников появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки их компетенции и престижа, чем несомненно и является ситуация сдачи экзаменов. Высокий уровень личностной тревожности является негативным фактором в подготовке к экзаменам, так как создаёт угрозу психическому здоровью личности, способствует развитию предневротических состояний.

Устойчивость к экстремальным условиям школьников составляет $33,9 \pm 13,9$, что соответствует низкому уровню и отражает высокий риск патологических стресс-реакций и невротических расстройств, а также возможное состояние дезадаптации.

Анализ копинг-стратегий показал, что ведущей стратегией преодоления стрессовых ситуаций для девятиклассников является «самоконтроль» и «положительная переоценка». Таким образом, респонденты способны прилагать усилия по регулированию своих чувств и действий и усилия по созданию положительного значения с фокусированием на росте собственной личности, включая также религиозное измерение.

Наиболее редко используемой является стратегия «принятие ответственности». К сожалению, респонденты не склонны к признанию своей роли в возникновении проблеме с сопутствующими намерениями попыток ее решения. Зачастую они стремятся переложить ответственность за происходящее вовне: на родителей, учителей, государство и так далее.

В целом, у девятиклассников наблюдается недостаточное разнообразие используемых копинг-стратегий, что, несомненно, снижает их стрессоустойчивость на этапе подготовки и сдачи единого государственного экзамена.

Таким образом, в результате пилотажного исследования был сделан вывод о том, что эмоционально-волевой компонент психологической готовности девятиклассников находится на недостаточном уровне для успешной сдачи ЕГЭ. Это подтверждает необходимость психологической поддержки учеников в течение трех лет обучения (9, 10 и 11 класс).

В связи с этим была разработана программа лонгитюдного психологического сопровождения с целью развития эмоционально-волевого компонента психологической готовности школьников к ЕГЭ. Данная программа включает индивидуальные и групповые занятия со школьниками по развитию стрессоустойчивости, расширению стратегий борьбы со стрессом и негативными психическими состояниями, индивидуальные консультации для старшеклассников, а также работа с классным руководителем и родителями. Нами была определена экспериментальная и контрольная группы и осуществлена входная диагностика эмоционально-волевой сферы.

Промежуточная повторная диагностика в конце 10 класса (после года реализации программы), проведенная в экспериментальной и контрольной группе, показала ряд положительных тенденций в эмоционально-волевой сфере старшеклассников. Повысилась эмоциональная устойчивость, снизилась подверженность стрессу и выбор копинг-стратегии «бегство-избегание». Стал выше выбор копинг-стратегии «планирование решения проблемы», «положительная переоценка». В целом испытуемые стали применять больше методов борьбы со стрессом: визуализация, дыхательные техники, мышечная релаксация, методы арт-терапии. Реализация данного лонгитюдного исследования продолжается.

ЛИТЕРАТУРА

1. Апанасенко Г. А. Медицинская валеология. Ростов-на-Дону, «Феникс», 2000.
2. Елисеева Н. В. К вопросу формирования готовности школьников к действиям в экстремальных ситуациях // Тезисы докладов XXXIII научной конференции студентов и молодых ученых вузов Южного федерального округа. – Краснодар: Изд-во КГУФКСТ, 2006. – С. 78-79.
3. Филанковский В. В., Елисеева Н. В. К проблеме формирования готовности школьников к действиям в экстремальных ситуациях // Безопасность в современном мире: теория и практика: Материалы Всероссийской научно-практической конференции // Забайкал. гос. гумм.-пед. ун-т. – Чита, 2007. – С. 85-86.

*Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР, КАК СОПУТСТВУЮЩИЙ УСПЕХУ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Е. А. Комаревцева

Одной из главных задач проектирования для строительства является создание графической модели будущего объекта, адекватной проектной ситуации. И деятельность проектировщиков организуется таким образом, чтобы с помощью комплекса современных технологий обеспечить запланированный результат.

Традиционно технологию понимают как осознанное использование знаний, методов и средств в ходе создания продукта деятельности. Однако в современном проектном процессе используется не только технологии в чистом виде, но и технологии, не имеющие прямого отношения к процедуре создания проектного продукта.

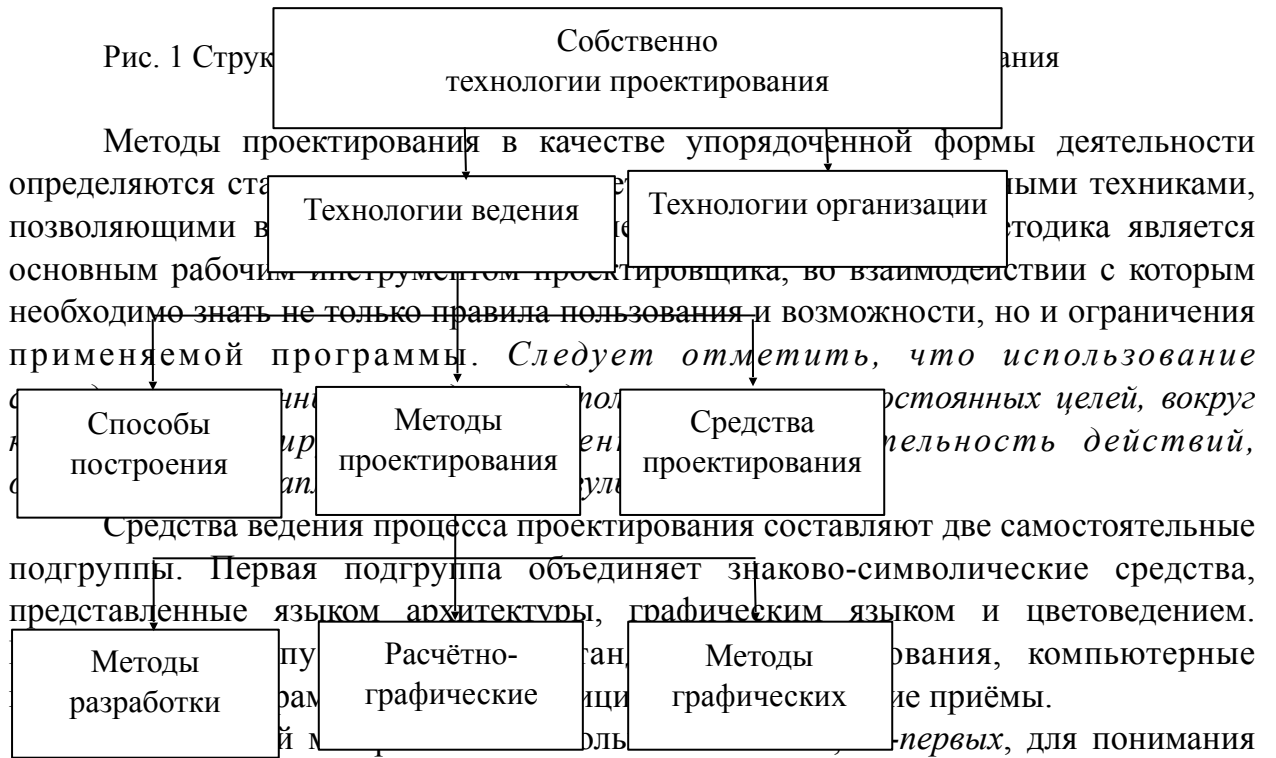
Для того чтобы использованные на практике технологии представить в единстве, их необходимо объединить в типологические группы на основании принадлежности к тому или иному научному направлению и выбрать способ представления. В качестве средства наглядного изображения можно применить математическую векторную модель, которая дает возможность показать содержание познаваемого явления через ортогональную систему координат, в которой вектор имеет свое начало и три составляющие, направленные по трем осям.

Предлагаемая универсальная модель, объединяет в своем составе три типа технологий, применяемых в ходе реального проектирования. А именно: а) собственно технологии проектирования, б) информационные технологии, в) технологии социо-гуманитарного направления. Так собственно технологии проектирования представляют комплекс традиционных и современных способов, методов и средств, реализуемых специалистами на практике с целью получения запланированного результата-проекта. Информационные технологии объединяют те программы, которые позволяют управлять профессиональными знаниями, накапливать, обрабатывать и передавать информацию, связанную с проектированием. Технологии социо-гуманитарного направления функционируют в ходе планирования и организации деятельности проектной фирмы.

Анализируя сказанное, можно отметить следующее: *во-первых*, три типологические группы технологий с несхожими функциями образуют единое целое – систему взаимодействующих составляющих, содержание которых зависит от текущего состояния науки, техники и общества в целом и, безусловно, от особенностей проектной фирмы. *Во-вторых*, информационные технологии и технологии социо-гуманитарного направления не включены непосредственно в деятельность проектировщика и могут являться компетенцией других специалистов. *В-третьих*, если две первые группы технологий универсальны, то собственно технологии проектирования ориентированы на создание заданного продукта и это определяет специфику их использования.

Содержание подсистемы собственно технологии проектирования можно представить в виде схемы, структура которой формируется двумя направлениями: технологиями ведения процесса и технологиями организации процесса (рис. 1). Первая подгруппа технологий является предметом дальнейшего обсуждения. Так

технологии ведения процесса формируются способами – как проектировать; методами – каким образом проектировать; средствами – с помощью чего проектировать. Способы построения процесса проектирования отражают последовательность задач и действий, осуществляемых специалистом от момента анализа проектной ситуации до получения готового продукта. То есть указывает на тот рациональный путь, содержание и порядок которого устанавливаются типом проектируемого объекта.



Средства ведения процесса проектирования составляют две самостоятельные подгруппы. Первая подгруппа объединяет знаково-символические средства, представленные языком архитектуры, графическим языком и цветоведением. Во-вторых, дифференциация методов проектирования на методы разработки проектных решений, расчётно-графические методы, а также методы объёмно-планировочных и конструктивных построений. Повторяет порядок создания и совершенствования проектного продукта. А именно: принятие и разработка проектного решения – подтверждение проектного решения построениями и расчётами – реализация проектного решения в чертежах [2, 3, 5].

Методы разработки проектных решений являются той областью приложения технологий, которая ориентирована не только на процесс и результат проектирования, но и на потребителя технологий – специалиста, который является источником идей и решений, реализуемых технологиями. Так процесс разработки проектного решения начинается с анализа проектировщиком исходной ситуации с целью определения проблем и возможностей выполняемого проекта, продолжается генерированием идей, их оценкой и заканчивается отбором оптимального варианта. Указанная последовательность является когнитивным процессом, в результате прохождения которого идея обретает форму и становится основой для работы других технологий.

Ситуация анализа места проектирования и исходных данных требует не только рационального подхода, основанного на структуре ландшафтно-градостроительного анализа, но использование иррациональных возможностей человека – тех внутренних знаний, которые позволяют «выйти за пределы» фактов и объективных данных, чтобы избежать традиционного решения. Данное положение требует дальнейшей конкретизации в исследовании способов «выхода за пределы» проектной ситуации.

Эмоциональный интеллект и интуиция включены в индекс когнитивного стиля современного специалиста. Так интуитивный способ мышления позволяет принимать решение при отсутствии достаточного количества данных, снижает их стереотипность и увеличивает качество [4, с. 255]. А эмоциональный интеллект в таких характеристиках как эмоциональное самосознание, уверенность в себе, открытость, инициативность и воля к победе способствует к принятию решения в нужное время и в правильной форме [1, с. 267]. *Важно отметить, что современные научные исследования указывают на то, что иррациональные навыки мышления формируются в результате обучения.*

Таким образом, конвергенция когнитивных знаний в действующие технологии позволяет расширить временные и физические рамки жизненного цикла последних. И для того, чтобы применяемые в проектировании технологии не только гарантировали запланированный результат, но и обеспечивали качество проектного продукта в таких показателях как инновационность, оригинальность и новизна, необходимо использовать и когнитивные методики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Д. Гоулман. Эмоциональное лидерство. – М.: Альпина-Паблшерз, 2011.
2. А. В. Степанов. Архитектура и психология – М.: Стройиздат, 1998.
3. В. Т. Шимко. Типологические основы архитектурного проектирования. – Архитектура – С, 2004.
4. Д. Ходкидсон. Компетентная организация. – Х.: Гуманитарный центр, 2007.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ

И. В. Столповская

Целостной концепции социальной адаптации на сегодняшний день не разработано, чаще всего под ней понимают личностную адаптацию, т.е. адаптацию личности к социальным проблемным ситуациям, привыкание индивида к новым условиям внешней среды с затратой определенных сил, взаимное приспособление индивида и среды. Референтными показателями адаптированности являются положительные эмоции в отношениях с окружающими, удовлетворительное самочувствие и ощущение душевного комфорта.

Для социологии наибольший интерес представляет социальная адаптация как:

(а) процесс формирования и развития социальной активности личности, социальных, социально-психологических и биологических механизмов регуляции ее жизнедеятельности;

(б) приведение индивидуального и группового поведения в соответствие с господствующей в данном обществе, классе, социальной группе системой норм и ценностей;

(в) итог процесса изменения социальных, социально-психологических, морально-психологических, экономических и демографических отношений между людьми, приспособление к социальной среде. Иными словами, социальная адаптация – такой вид взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой, в ходе которого осуществляется согласование требований и ожиданий социальных субъектов с их возможностями и реальностью социальной среды.

От того, как долго по времени и с какими затратами происходит процесс адаптации, зависят текущие и предстоящие успехи иностранных студентов, процесс их профессионального становления. Студенты нуждаются в особой помощи со стороны психологов и педагогов в преодолении трудностей, возникающих у них при обучении в контексте российской педагогической школы.

Необходимо учитывать, что каждая конкретная личность персонифицирует социальные группы, социальные институты, социальные организации и системы принятых в обществе норм и ценностей. То есть всякая личность представляет собой плод той или иной культуры, установок, стереотипов. Человек оказывается включенным во множество социальных систем, каждая из которых оказывает на него систематизированное воздействие. В результате человек становится не только элементом социальной системы, но сам представляет систему, имеющую сложнейшую структуру.

В социализации индивида можно выделить две фазы – социальную адаптацию и интериоризацию. Первая означает приспособление индивида к социально-экономическим условиям, к ролевым функциям, социальным нормам, складывающимся на различных уровнях жизнедеятельности общества, к социальным группам и социальным организациям, социальным институтам, выступающим в качестве среды его жизнедеятельности. Процесс адаптации – это первая фаза социализации индивида. Вторая ее фаза, интериоризация, – это процесс включения социальных норм и ценностей во внутренний мир человека. Личность не растворяется в социальной среде, а относится к ней как самостоятельная единица.

Очевидно, что в процессе обучения студентов-иностранцев необходим учёт особенностей их мотивации учения, её отличие от мотивации учения российских студентов, так как здесь на первое место выдвигается потребность в самоактуализации. Кроме того, важно учесть специфику корреляционных отношений мотивации учения с комплексом индивидуально-психологических и социально-психологических условий.

Иностранному студенту необходимо привыкнуть к новым климатическим и бытовым условиям, к новой образовательной системе, к новому языку общения, к интернациональному характеру учебных групп и потоков и т.д. Основной проблемой успешного вхождения иностранных студентов в учебный процесс является противоречие между уровнем готовности (коммуникативной компетенции) иностранных студентов к восприятию учебной информации и требованиями высшей школы. Концептуальная модель готовности иностранных студентов к учебно-профессиональной деятельности в высшей школе должна включать в себя следующие компоненты:

мотивационный – стремление к самостоятельности, проявление устойчивого интереса к предметной области и желания полностью овладеть языком специальности;

когнитивный – понимание связи обучения с будущей профессиональной деятельностью, знание структуры и содержания предметной области знаний;

операциональный – владение лингвистическим аппаратом для усвоения профессионально-значимой информации, владение навыками самостоятельной учебной деятельности;

эмоционально-волевой – уверенность в успехе, стремление преодолеть трудности на пути достижения поставленной цели, высокая степень самоорганизации, удовлетворение от самостоятельного получения профессионально значимой информации;

информационный – речевая, прагматическая и предметная компетентность.

Самая сложная область адаптации – учебная деятельность, что обусловлено необходимостью достижения высокого уровня владения русским языком, достаточного для приобретения профессионально значимых знаний и навыков. Большинство иностранных студентов считают свой уровень владения русским языком достаточным для повседневного общения, но недостаточным для учебного процесса (работы с литературой, восприятия лекционного материала, устных ответов). Поэтому основные пожелания иностранных студентов в адрес руководства университета сводятся к созданию условий для учебы в рамках общежития, увеличению количества часов изучения русского языка и наличию в библиотеке учебников на иностранных языках.

Поскольку учение есть специфическая форма индивидуальной активности, обуславливающая поведенческие изменения, помимо указанных видов адаптации, для студентов особое значение имеет социально-профессиональная адаптация, уровень которой оценивается по целому ряду критериев, например, успеваемости, ориентации на будущую профессию, умению работать самостоятельно и т.д.

Большинство иностранных студентов высоко оценивают свои отношения с российскими преподавателями и сокурсниками, что свидетельствует об их эффективной социально-психологической адаптации.

Таким образом, для иностранных студентов, которые оказались в чужой социально-культурной среде процесс социальной адаптации является ведущим в процессе социализации.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

К. А. Спрудэ

Эффективность обучения персонала организации, имеет свое монетарное выражение. Доказано, что экономический эффект от вложений в развитие персонала более высок, чем от вложений в средства производства. Исследования, проведенные в 3200 американских компаниях Р. Земски и С. Шамаколе (Университет штата Пенсильвания) [1], показали, что 10 %-е увеличение расходов на обучение персонала дает прирост производительности труда в 8,5 %, в то время как такое же увеличение капиталовложений дает прирост производительности только в 3,8 %.

В компании «Хониуэлл» [2] эффект воздействия программы обучения на повышение производительности труда и качества продукции определяется по формуле:

$\Delta = (П * N * V * К) - (N * З)$, где:

П – продолжительность программы (в годах);

N – количество обученных работников;

V – стоимостная оценка различий в результативности труда лучших и средних работников (долл.);

К – коэффициент прироста результативности в результате обучения;

З – затраты на обучение одного работника (долл.).

Очевидно, что непосредственным результатом процесса профессионального обучения является изменение компетентности персонала. «Внутреннее» изменение качества персонала влечет за собой внешние изменения в поведении и деятельности, отражающиеся на количественных показателях: производительности и качестве труда, оперативности и длительности работы.

На основе проведенных исследований в области оценки компетенций автором была предложена и реализована программа обучения персонала в научно-исследовательской организации аэрокосмической сферы. Обучение было проведено в форме краткосрочных семинаров длительностью от 18 до 42 часов. Наименования обучающих программ и оценка результатов обучения представлены в таблице.

Таблица

Результаты обучения по программе «Недостающие компетенции»

Профессиональная группа	Наименование курса	Показатель экономии трудовых ресурсов, Э _{ТР}	% затрат к ФОТ данной проф. группы
Программисты	Межкультурная коммуникация Уверенность в себе Time Management	0,15	2,19
Инженеры - конструкторы и научные сотрудники	Межкультурная коммуникация Навыки проведения презентаций Публичное выступление Сложные переговоры	0,24	2,85
Старшие научные сотрудники и зав. лабораторий	Межкультурная коммуникация Управление стрессом и конфликтами Основы развития управленческих навыков Навыки проведения презентаций	0,18	2,06

Поскольку целью данной программы было не общее развитие персонала или повышение профессиональной квалификации, а именно ликвидация пробелов в компетенциях персонала, вызванная динамично изменяющимися условиями деятельности, то, соответственно, программы обучения подбирались для каждой профессиональной группы.

Оценка результатов обучения проводилась путем определения показателя экономии трудовых ресурсов (Э_{ТР}), характеризующего условное высвобождение работников определенной профессиональной группы и вычисляемого по предложенной автором формуле:

$$Э_{ТР} = \frac{Ч_{ПГ} \times (В_{ПЗ2} - В_{ПЗ1})}{В_{ПЗ1}},$$

где:

Ч_{ПГ} – численность данной профессиональной группы, чел.;

В_{ПЗ1} и В_{ПЗ2} – среднее выполнение производственных заданий по данной профессиональной группе соответственно до и после проведения мероприятий по обучению персонала, %.

Затраты на обучения приведены в процентах от фонда оплаты труда. В целом, затраты на ликвидацию недостающих компетенций были полностью компенсированы за счет высвобождения штатных сотрудников и отказа от привлечения сторонних специалистов, а также развития навыков ведения сложных переговоров по вопросам коммерческой стороны выполняемых работ.

Предложенная автором методика оценки результатов обучения персонала внедрена и в течение последних пяти лет достаточно успешно применяется в одной из научно-исследовательских организаций аэрокосмической сферы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч.-практ. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Дело.2002. – 224 с.
 2. Магура М. И. Курбатова М. Б. Обучение персонала, как конкурентное преимущество. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 216 с.
 3. Спрудэ К. А. Оценка компетенций в разработке системы персонал-технологий организации: Автореф. дис. канд. экон. наук:08.00.05 / СПб.: СПбГУЭФ. – 2009.
- *Международный институт передовых аэрокосмических технологий Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения (МИПАКТ ГУАП).

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ ПЕДАГОГОВ

Л. Е. Трушталеvская

Проблема профессионального выгорания для педагогических кадров очень актуальна. Еще более актуальной она становится, когда педагоги работают с трудными категориями учащихся. Среди таких категорий – учащиеся с задержкой психического развития (ЗПР).

Нами было продолжено исследование профессионального выгорания педагогов, работающих с учащимися с задержкой психического развития. Для сравнительного анализа была проведена диагностика профессионального выгорания педагогов дополнительного образования по методике В. В. Бойко.

Профессиональное выгорание – по существу, ответ на хронический эмоциональный стресс – может проявляться в виде не проходящей усталости, подавленности, немотивированной агрессивности, недовольства собой и окружающими. Это состояние возникает у педагогов вследствие душевного переутомления, как своего рода плата за сочувствие, когда в профессиональные обязательства входит отдача «тепла своей души», эмоциональное вкладывание.

Существуют различные взгляды на природу этого феномена, но большинство исследователей (Реан А. А., Баранов А. А., Никифоров Г. С., Бойко В. В. и др.) определяют выгорание как негативное психологическое явление, включающее в себя психоэмоциональное истощение, которое сопровождается чувством глубокой усталости и опустошенности, возникновением отрицательного, циничного либо безразличного отношения к субъектам деятельности, утратой профессиональной мотивации, связанной с ощущением некомпетентности и неуспешности в работе [2].

Возникновение профессионального выгорания у педагогов обусловлено системой взаимосвязанных и взаимодополняющих факторов, относящихся к различным уровням организации личности: на индивидуально-психологическом уровне это психодинамические особенности субъекта, характеристики ценностно-мотивационной сферы и сформированность умений и навыков саморегуляции; на социально-психологическом уровне – особенности организации деятельности и межличностного взаимодействия педагога.

Симптомы выгорания можно разделить на физические (усталость, чувство истощения, частые головные боли, расстройства желудочно-кишечного тракта, избыток или недостаток веса, бессонница), психологические и поведенческие (работа становится все тяжелее и тяжелее, а способность выполнять ее – все меньше и меньше, ранний приход на работу и поздний уход с нее; чувство обиды и разочарования; чувство вины; легко возникающее чувство гнева, раздражительность; чувство всемогущества – власть над судьбой ученика; повышенное чувство ответственности за учащихся; общая негативная установка на жизненные перспективы; частое употребление алкоголя) [3].

Некоторые из признаков являются бессознательной попыткой получить облегчение без установления проблемы. Все симптомы одновременно не проявляются, т.к. выгорание – это индивидуальный процесс.

В методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко эмоциональное (или профессиональное) выгорание определяется как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие обстоятельства. Согласно этой методике в самом процессе выгорания выделяются 3 основные фазы и 12 составляющих их симптомов. 1-я фаза – это фаза напряжения, на которой учитель переживает различные стрессовые ситуации, испытывая при этом чувства тревоги, депрессии, безвыходности и неудовлетворенности собой. Во второй фазе учитель начинает сопротивляться стрессу, но делает это с помощью уменьшения своих профессиональных обязанностей и эмоциональной отстраненности от работы. Название третьей фазы – истощение – говорит само за себя. На этой стадии у человека появляются эмоциональный дефицит, деперсонализация и целый спектр психосоматических и психовегетативных дисфункциональных признаков [1].

Диагностика профессионального выгорания педагогов Дома Детского и Юношеского творчества Калининского района показала следующее.

У 35 % педагогов проявляются признаки первой фазы выгорания, напряжения, что на 25 % меньше, чем у педагогов, работающих с учащимися с задержкой психического развития.

У 25 % педагогов ДДТ проявляются признаки второй фазы выгорания – резистенции, что на 45 % ниже, чем у педагогов школы разноуровневого обучения.

Лишь у 8 % педагогов ДДТ выявляется третья фаза профессионального выгорания – истощение, которая проявляется, прежде всего, в наличии психосоматических заболеваний.

Среди педагогов ДДТ, имеющих признаки эмоционального выгорания, прежде всего педагоги, работающие с группами детей (групповые занятия), и всего 15 % педагогов, проводящих индивидуальные занятия. У педагогов, занимающихся с учащимися индивидуально, практически отсутствуют проявления деперсонализации.

Делая выводы, можно отметить, что для педагогов дополнительного образования не стоит остро проблема эмоционального профессионального выгорания. Это связано, прежде всего, с тем, что на занятия приходят

дети, мотивированные на обучение, работа с которым приносит результат, адекватный эмоциональным затратам педагога. При работе же с учащимися с ЗПР в школе разноуровневого обучения эмоциональные затраты педагогов велики, а результат либо отсрочен во времени, либо очень невысок, что вызывает первоначально неудовлетворенность педагога работой и приводит к эмоциональному профессиональному выгоранию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М., 1962.
2. Ласовская Т. Ю., Ильина С. А. Профессиональное выгорание: Учебно-методическое пособие.- Новосибирск: Сибмедиздат, 2004.
3. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб., 2003.
4. Реан А. А., Баранов А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей // Вопросы психологии.- 1997.-№1.- С. 45-55.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

М. Н. Павленко

Практически любая специальность в вузе, в том числе и относящаяся к строительной тематике, предполагает изучение программного обеспечения (ПО) для автоматизации работы студента, как будущего специалиста. В прикладных дисциплинах таких программ может быть несколько. Как правило, это серьезные многофункциональные комплексы, на изучение которых необходимо потратить месяцы учебной практики. Касательно проектирования, это SCAD Office, ЛИРА, MathCAD и др. В структуру многофункциональных программных продуктов не вписывается возможность использования без предварительного обучения, а также автоматического контроля над всем процессом проектирования.

Очное обучение облегчается постоянным контролем и направлением действий студента преподавателем. Но, если эта задача стоит перед специалистом дистанционной или заочной формы обучения, специалистом на переквалификации или переобучении, то вся помощь в разборе функционала ложится на скудный материал файла помощи и, возможно, на пособие по работе с программой. При этом необходимо постоянно совершенствовать свои знания. В итоге внимание пользователя концентрируется на программе, а не на процессе проектирования.

В нынешних условиях особенно остро стоит вопрос об улучшении таких систем, упрощении их применения на практике, а также интенсификации промышленного производства с их эксплуатацией. С каждым годом потребности, предъявляемые к автоматизированному ПО, растут, так как в процессе проектирования конструкций все расчеты должны быть произведены точно в соответствии с требованиями норм, конструктивные и технологические параметры

подобраны наиболее эффективно, а экономические показатели минимизированы. Вероятность совершения ошибки в этих жестких условиях высока даже опытным специалистом. Выявлять неточности проектирования существующие ПО умеют, но предложить решение возникших проблем не в их компетенции. Возникает потребность в создании принципиально нового программного продукта с эффективными элементами обучения.

Для сокращения времени адаптации специалиста к программе, увеличения его производительности и решения поставленной задачи предлагается совершенно иной подход к разработке ПО, основанный на положениях:

- разделение процесса проектирования на шаги и последовательное их выполнение;
- контроль ошибок ввода информации и быстрая подсказка по их редактированию;
- внедрение новых компонентов интерактивной помощи;
- динамическая визуализация графических элементов;
- выполнение графической документации (рабочих чертежей на 60 %);
- поддержка нормативно-справочной информации по предмету проектирования.

Этот подход заложен в основу Учебно-информационного исследовательского комплекса УИИК, созданного на базе АлтГТУ, и применен на примере проектирования деревянных ферм на МЗП в программе «УИИК. Ферма». Программа носит обучающий характер. Для помощи в проектировании и обучении разработаны компоненты, отвечающие этим задачам. В окне динамических подсказок даются пояснения по каждому параметру. Появление таких подсказок осуществляется наведением мыши на необходимый компонент. Бегущая строка динамических сообщений – еще один новый направляющий компонент, который отображает мягкие и жесткие запреты. Рекомендации к корректному расчету выдаются зеленым цветом и считаются мягкими запретами, а критические ситуации (например, пересечение двух МЗП) отображаются красным цветом и считаются жесткими запретами.

Система таких запретов склоняет человека к пассивному запоминанию ценной информации путем многократного ее повторения. В этом состоит предпосылка к обучению пользователя конструированию и расчету.

Для помощи по проблемной части в развернутом виде сформирована дополнительная внутренняя программа, содержащая справочные и методические материалы, карты и нормативные документы, атлас строительных конструкций. Эта система позволяет получить необходимый материал в нужный момент.

Предназначен программный продукт для переквалификации кадров, для студентов очной, заочной или дистанционной формы обучения, для исследования конструкций, а также для реального проектирования.

Сильной стороной программы является и интуитивно-понятный интерфейс, благодаря которому предварительное обучение не требуется. Современный студент без труда может разобраться в стандартных обозначениях, а в случае

возникновения вопросов система автоматически подскажет, в чем ошибка, как рекомендуется исправить.

В программе можно вести расчет нескольких ферм одновременно, а затем сравнить полученные результаты. Предложенный подход позволяет сократить сроки выполнения проекта. Применяя предложенную систему в курсовых проектах, можно перейти на вариантное проектирование, предложить студентам выполнять несколько проектов, сделать экспертную оценку полученных результатов и заключение по проделанной работе. Такой метод предполагает осмысленное изучение материала по дисциплине, умение делать выводы и обосновывать принятое решение. Дополнительным плюсом может стать способность изучения большего количества конструкций за то же время, что ведет к повышению квалификации выпускных кадров, а также широкому применению их знаний в реальной практике.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АРМЕНИИ

Э. Месропян, А. Свитько

Интерес к бизнесу естествен и оправдан. На наших глазах, в условиях рыночной экономики, создаётся новая экономическая основа общества, появляются люди, стремящиеся сделать собственное дело, желающие не приспособляться к новым условиям, а жить в них, проявлять инициативу, выразить себя в свободной трудовой деятельности. Этому способствует демократизация общества и хозяйственной деятельности.

Переход к рыночной экономике требует радикальных преобразований структуры производства, направленных на преодоление монополизма, в условиях нормальной конкуренции. Решение этой задачи невозможно, как подтверждает мировой опыт, без развития предпринимательства, основанного на различных формах собственности.

Сегодня многие стали понимать, что именно предпринимательство двигает развитие производства, рынка, а значит, и общества в целом. Страна процветает благодаря предпринимателям, а предприниматели организуют эффективный бизнес при наличии благоприятной институциональной среды [2].

Сфера малого и среднего предпринимательства (МСП) является одной из приоритетных направлений развития экономики страны. Роль данной сферы в развитии экономики обусловлено созданием новых рабочих мест, ростом

благополучия населения, формированием среднего слоя общества, исследовательскими и научно-производственными разработками и т.д.

Наиболее общими критериями, на основе которых предприятия относятся к малым, являются:

- численность персонала;
- размер уставного капитала;
- величина активов;
- объем оборота (прибыли, дохода).

Причем в различных отраслях экономики размер фирмы оценивается по-разному. Если в сельском хозяйстве и пищевой промышленности фирмы с занятостью свыше 200 чел. считаются крупными, то в машиностроительной отрасли данный показатель может достигать – 500 чел. [1].

Что касается сферы МСП в Армении, то малыми считаются предприятия, являющиеся юридическим лицом со следующим количеством работающих по отраслям:

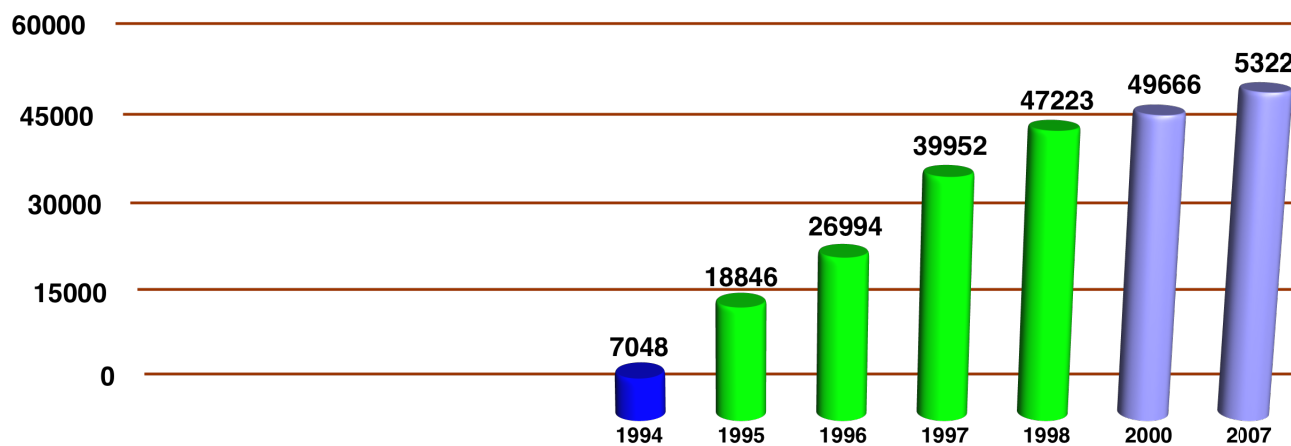
- 50 чел. – в сфере производства;
- 50 чел. – в сфере науки и научного обслуживания;
- 25 чел. – занятых в других сферах.

Удельный вес МСП в Армении, согласно статистическим данным, колеблется в пределах 50 % всех зарегистрированных предприятий.

Таблица 1

Показатели структуры МСП в РА

	1994г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	2000г.	2007г.	2008г.
МСП	7048	18846	26994	39952	47223	49666	53221	58777
Прочие Предприятия	5089	21238	29832	37687	41241	43327	51991	62546
Всего	12137	40084	56830	77639	88464	92993	105212	121323



Динамика количества хозяйственных субъектов МСП РА
Рисунок 1.

После внедрения системы обязательной централизованной регистрации предприятий и индивидуальных предпринимателей в Республике Армения (с 1994г., в соответствии с законом РА «О государственном регистре», принятом в 1993 году), на 1 января 2008 года в Государственном регистре РА зарегистрировалось 121323 хозяйствующих субъекта, из которых 58777 — субъектов малого и среднего бизнеса.

Как видно из показателей таблицы, если доля МСП в 1994 году составляла – 58 % по отношению к общей численности предприятий, то в 2008 году этот показатель составил – 48 %. Динамика снижения этого показателя – закономерное явление и свидетельствует о процессах концентрации национальной экономики.

Согласно результатам осуществленных опросов в рамках программы TACIS, видно, что в сфере национального хозяйства общая картина действующих предприятий имеет следующую структуру.

Таблица 2

Общая структура сферы производства МСП в Армении

	Сфера деятельности	% (в общем)
1.	Пищевая промышленность	43,2
2.	Легкая промышленность	14,3
3.	Стройматериалы	13,5
4.	Пищевая химия	2,0
5.	Машиностроение	8,8
6.	Деревообрабатывающая промышленность и мебель	10,4
7.	Другие	7,8

Из таблицы 2 следует, что относительное большинство действующих МСП, являются предприятия пищевой промышленности (43,2 %), из которых больший процент составляют предприятия хлебопроизводства (19,8 %, а в пищевой промышленности – 45,8 %), на следующих местах алкогольные напитки (7,3 %), производство мясопродуктов (6,8 %) и молочные продукты (5,7 %). В реальности данные предприятия являются местными производителями тех пищевых продуктов, которые насыщают местный рынок в том или ином количестве. 19,2 % изучаемых предприятий являются микро предприятиями (5 % из которых находятся

в селах), которые имеют в среднем 5 рабочих. Отметим также, предприятия, имеющие от 6 до 10 рабочих, составляют 33,8 %, а предприятия с 11 – 50 рабочими – 35,4 %.

Роль МСП также значительна в формировании налогово-бюджетных показателей. По данным 2008 года удельный вес налогов, пошлин и прочих обязательных выплат, выплаченных в государственный бюджет Республики Армения субъектами МСП составил 27,9 % (241,0 млн. дол. США) от общего объема бюджетных доходов, абсолютная величина которого по сравнению с прошлым годом в 2009 году увеличилась примерно на 38,4 млн. дол. США.

Исследования и экспертные обследования, осуществленные Министерством промышленности и торговли РА, а также рядом общественных, международных и иностранных организаций, дали возможность создать полное представление о проблемах, стоящих перед развитием сферы МСП в Армении. Рассмотрим некоторые из них.

Сегодня в Армении отсутствует какой-либо особый подход к малому и среднему предпринимательству по налоговой политике и налоговые льготы для вновь создаваемых предприятий.

Важнейшей проблемой является вопрос финансирования предприятий. Основные трудности, связанные с финансированием: высокая процентная ставка за кредит, практически отсутствие средне- и долгосрочных кредитов, вопросы кредитных гарантий и представления залога, сложные порядки обсуждения заявлений и (или) бизнес-планов в кредитных организациях.

Важность кредитного финансирования предприятий обусловлено тем, что в Армении, как и в других странах с переходной экономикой, почти отсутствует начальный капитал, необходимый для создания и запуска предприятий.

Отсутствует национальная бизнес-информационная и консультационная система, которая предоставила бы предприятиям информацию и услуги для осуществления полноценной деятельности.

В Армении отсутствует система предпринимательского обучения и переподготовки кадров, которая в условиях рыночной экономики должна сыграть существенную роль в деле применения новых форм организации труда, осуществления частной деятельности, формирования нового мышления.

Для решения указанных проблем в РА разрабатывается политика развития малых и средних предприятий, которая включает также государственную поддержку этой сферы.

Государственная поддержка МСП осуществляется в соответствии с годовой программой (в дальнейшем – Программа). Программу разрабатывает Правительство Республики Армения. Основными задачами данной программы являются:

- а) укрепление соответствующих инфраструктур поддержки субъектов МСП;
- б) расширение финансовых и инвестиционных возможностей субъектов МСП;
- в) расширение инновационной и внешнеэкономической деятельности субъектов МСП;

г) расширение возможностей пользования субъектами МСП бизнес-информационными и бизнес-консультационными услугами, а также услугами обучения;

д) расширение предпринимательских возможностей [3].

Малый и средний бизнес – основа стабильного гражданского общества, и от его развития зависит благосостояние всего населения. Таким образом, как показывает изучение зарубежного опыта, непременным условием успеха в развитии малого бизнеса является всесторонняя и стабильная государственная поддержка. Она должна осуществляться в различных формах: стимулированием производства наиболее приоритетных видов продукции, предоставлением налоговых льгот, дотацией льготного банковского кредитования, созданием информационно-консультативных и научно-технических центров, развитием системы страхования, организацией материально-технического снабжения, а также принятие и исполнение специального законодательства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Менеджмент малого бизнеса: Учебник / Под ред. проф. М. М. Максимцова и проф. В. Я. Горфинкеля. - М., 2004. - 269 с.
2. volnakz.com
3. www.mineconomy.am

*Российский государственный университет туризма и сервиса (РГУТИС)
Ереванский филиал

СТРУКТУРА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Л. Г. Десфонтейнес

Изучению ценностных ориентаций современных руководителей посвящены многие исследования. Вероятно, этот интерес вызван значением ценностных ориентаций для формирования поведения. В проведенном исследовании ценностные ориентации рассматривались как ядро мировоззрения, основание для развития этических принципов профессиональной деятельности торгового работника. Настоящее исследование направлено на изучение разницы в мировоззрениях руководителей и специалистов торговых предприятий. В качестве рабочей гипотезы рассматривалась идея различий в ценностных ориентациях, как наиболее существенных индикаторов мировоззрения работников сферы торговли, определяющих различия в направлениях профессионализации и сферах ее применения. В исследовании принимали участие менеджеры торговых

предприятий (руководители небольших торговых «точек», менеджеры отделов закупок и отделов продаж, заместители руководителей торговых сетей) и специалисты-товароведы, обучающиеся на заочном отделении торгово-экономического института. Поскольку все обследуемые имели незаконченное высшее образование и стаж работы по специальности от 3-х до 5-ти лет, было принято допущение, что их уровень квалификации одинаков.

Испытуемым было предложено заполнить опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина. Был подсчитаны абсолютные средние значения и ранговый показатель каждой ценности. Средние значения в группах руководителей торговых предприятий и специалистов-товароведов сравнивались по абсолютным значениям, статистически значимые различия выявлены с помощью t-критерия Стьюдента. Были обследованы 34 человека, из них 21 женщина и 13 мужчин.

Сравнительный анализ ценностных ориентаций руководителей и специалистов торговых предприятий выявил различия в структуре терминальных ценностей. При сопоставлении среднегрупповых значений ценностных ориентаций руководителей и специалистов-товароведов на основе t-критерия Стьюдента было выявлено значимое различие на уровне $p < 0,01$ по следующим ценностям: собственный престиж, обучение и образование, развитие себя, семейная жизнь.

Остальные показатели оказались в зоне средних значений и являются практически значимыми в одинаковой степени.

Выявленные особенности иерархии ценностных ориентаций связаны с принципиальными различиями в мировоззрении и профессиональной деятельности руководителей и специалистов.

Результаты анализа рангов ценностных ориентаций по группам приведены в таблице 1.

Таблица 1

Ранговые значения показателей ценностных ориентаций руководителей и специалистов торговых предприятий

Ценностные ориентации	Ранг ценности для руководителей	Ранг ценности для специалистов-товароведов
Профессиональная жизнь	1.	5.
Достижения	2.	6.
Активные социальные контакты	3.	7.
Высокое материальное положение	4.	1.

Сохранение собственной индивидуальности	5.	8.
Собственный престиж	6.	12.
Духовное удовлетворение	7.	9.
Общественная жизнь	8.	13.
Развитие себя	9.	3.
Обучение и образование	10.	2.
Увлечения	11.	10.
Креативность	12.	11.
Семейная жизнь	13.	4.

Самыми значимыми терминальными ценностями для выборки менеджеров торговых предприятий являются профессиональная жизнь, достижения, активные социальные контакты, высокое материальное положение. Достаточно высокое значение имеют и сохранение собственной индивидуальности. Низкие ранги имеют семейная жизнь (13 ранг) и креативность (12 ранг). Этот факт трудно объяснить, так как управленческая деятельность предъявляет высокие требования к творческим способностям. Несмотря на то, что руководители часто принимают креативные решения в своей профессиональной деятельности и от этого зависит ее эффективность, в структуре мировоззрения эта ценность не имеет большого значения. Можно сказать, что, применяя свою креативную способность ежедневно на практике, оттачивая и развивая свой дар, профессионалы обретают легкость в решении сложных вопросов управления и перестают ценить собственную творческую одаренность. Когда способность становится мастерством, автоматизмом на нее перестают обращать внимание. Низкий ранг ценности семейной жизни можно объяснить и тем, что испытуемые были довольно молоды (возраст: 25-32 года), и тем, что руководители часто используют свой управленческий навык в семейных отношениях, от чего значение последних снижается.

Самыми значимыми терминальными ценностями для выборки специалистов-товароведов являются высокое материальное положение, обучение и образование, развитие себя и семейная жизнь.

Интересно отметить, что специалисты ниже, чем руководители оценивают собственный престиж. Скорее всего, это объясняется спецификой деятельности тех и других. Престиж руководителей работает на повышение их авторитета, который обеспечивает подчинение. Собственный престиж (12 ранг) и общественная жизнь (13 ранг) имеют самые низкие ранги у специалистов-товароведов. Низкая значимость этих ценностей, возможно, связана с тем, что специалисты считают необходимым направлять усилия на достижение высокого материального положения за счет обучения и развития собственной личности. Возможно, это

связано и с тем, что специалисты, заканчивая рабочий день, обращают свое внимание на собственную личность, то есть их профессиональная жизнь имеет четкую границу, за пределами которой начинается другой мир и другие интересы. Профессиональная жизнь руководителей не заканчивается работой. Их мировоззрение не предполагает деление жизни на две части. Организаторская деятельность осуществляется и на работе, и дома. Навык управления автоматически применяется во всех сферах жизнедеятельности и распространяется не только на предприятие, но и на личную жизнь, и жизнь близких людей. Мировоззрению руководителей больше свойственны такие качества, как активность, социальный интерес, стремление к достижениям.

Можно сделать вывод о том, что структура ценностных ориентаций руководителей и специалистов торговых предприятий различна. Чем объясняется различие в мировоззрении людей, работающих в одной сфере деятельности, остается загадкой. Это можно объяснить тем, что товароведы в большей степени ориентированы на развитие глубоких профессиональных знаний. Их мировоззрение формируется как мировоззрение специалистов с аналитическим типом мышления, тогда как деятельность руководителей требует креативности, дивергентного мышления и синтеза в логических операциях. Возможно, мировоззренческие различия объясняются влиянием профессиональной деятельности, то есть являются следствием профдеформации личности. Либо это результат индивидуального развития разных типов людей, изначально обладающих разными задатками и способностями, которые и определили их выбор специальности и вида деятельности. Скорее всего, истина находится посередине этих двух факторов: особенностей профессиональной деятельности и способностей, развитых на основе врожденных задатков.

*Санкт-Петербургский торгово-экономический институт (ГОУ ВПО СПбТЭИ).

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Л. В. Махова

К числу актуальных задач перестройки управления экономикой следует отнести разблокирование противоречий, накопившихся в сфере занятости. Решение этой важной проблемы связывается с усилением социальной направленности управления. Одним из важнейших социальных аспектов его радикальной перестройки является создание системы формирования эффективной занятости. Четкая ориентация на эффективную занятость как главный критерий политики занятости и один из важнейших показателей социально-экономического прогресса продиктована новыми требованиями производства к формированию и реализации трудового потенциала, необходимостью кардинального улучшения организации использования трудовых ресурсов, отбора, подготовки, переподготовки и

трудоустройства кадров.

Создание системы формирования занятости – результат осознанной необходимости включения занятости в качестве составного элемента в систему управления социально-экономическими процессами, отражение тенденции нарастания целостности системы управления и т.д.

Эффективная занятость предполагает способность общественной системы хозяйствования обеспечить экономические и социальные условия воспроизводства тружеников в соответствии с критериями образа жизни, целями социально-экономического развития, требованиям интенсификации и динамизма общественного производства. Обязательным критерием эффективной занятости является экономичность, воспроизводство которой требует поддержания динамического соответствия экономических условий хозяйствования внутренней дифференциации субъекта собственности, согласованию многоуровневой системы присвоения средств и результатов производства и т.д.

Становление системы эффективной занятости – поступательный процесс овладения обществом искусством сопряженного управления, совокупностью социально-экономических, материально-технических и организационно-правовых условий занятости.

Условиям экстенсивного развития экономики соответствовал хозяйственный механизм, в котором отраслевая система управления воспроизводством рабочей силы дополнялась территориальной системой управления трудовыми ресурсами: организацией их распределения, перераспределения и контроль над использованием. Движение других важнейших компонентов занятости – рабочих мест и фонда жизненных средств – образовывало относительно самостоятельные воспроизводственные потоки, несогласованные в должной мере с тенденцией воспроизводства и размещения трудовых ресурсов по территории. Это привело к глубоким диспропорциям в размещении рабочих мест и трудовых ресурсов, сосуществованию районов с преимущественным трудоизбытком и трудодефицитом, территориальной дифференциации условий жизни и обеспеченности населения социальными благами и услугами. К массовым нерациональным по своей направленности перемещением людей по территории и между отраслями.

В настоящее время существует возможность и необходимость активного качественного преобразования всей совокупности отношений по привлечению людей к труду и организации их участия в общественно полезной деятельности через совершенствование методов регулирования занятости в соответствии с политикой активизации человеческого фактора. Своеобразие периода, определяющего пути и средства формирования эффективной занятости населения, состоит в коренном изменении отношения к человеку, в осознании необходимости всестороннего учета его интересов. С учетом новой ситуации и должна формироваться система управления занятостью. Суть проблемы сводится к тому, чтобы органически встроить эту систему в хозяйственный механизм и привести сложившиеся формы и методы обеспечения занятости в соответствие с принципами и целями проводимой в стране перестройке системы управления

экономикой.

Сегодняшняя ситуация в области занятости населения опыт минувших годов наглядно обнаружил недостаточную подготовленность службы занятости к оперативному решению вопроса занятости при массовом высвобождении работников с предприятий. Практика показала, что трудоустройство людей с учетом личных и общественных интересов на другие предприятия, учреждения, организации – не простое дело. Как пример можно привести случай, когда крупномасштабное мероприятие по высвобождению работников, проведенное на транспорте Миннефтепрома при переводе на новые условия организации оплаты труда, обеспечившие сокращение 400 тысяч работников сопровождались напряженностью и неудовлетворенностью людей, большой бесполезной растратой времени и сбоями в работе трудовых коллективов. Выявилось несоответствие уровня развития материально-технической базы службы трудоустройства и ее кадрового обеспечения потребностям оперативного согласования спроса на труд с предложением рабочей силы, изменившимся условиям хозяйствования и интересам трудовых коллективов. Это серьезное препятствие на пути распространения рыночных отношений. Все еще не работает, как следует механизм заинтересованности трудовых коллективов в высвобождении работников в связи с ростом производительности труда, и продолжают накапливаться резервы рабочей силы в отраслях материального производства. Можно выделить ряд факторов, которые будут сдерживать высвобождение работников в дальнейшем. Прежде всего, это законодательство, сохраняющее за большой группой лиц гарантии занятости на предприятиях независимо от эффективности и качества их работы; неподготовленность психологии людей к необходимости смены работы и системы трудоустройства к организованному устройству на работу большого числа одновременно высвобождающихся работников, лиц разных категорий. Наконец, неизжитые и «собесовские» представления о социальной защите и поголовной занятости, допускающие праздность определенной части работающих, безмятежное сидение на облюбованном рабочем месте, получение за это незаработанных денег. В результате высвобождение работников в большинстве отраслей материального производства еще не стало устойчивым источником недостающих кадров для предприятий, испытывающих потребность в рабочей силе. Оно выполняет пока преимущественно фиктивную функцию по освобождению от плохих работников, чем усложняется их трудоустройство.

Расширяется круг задач, которые предстоит решать всем звеньям системы трудоустройства, переобучения и профориентации населения. Они будут заниматься организацией учета занятости и движения трудоспособного населения, создания банка данных о потребностях и источниках рабочей силы, информированием всех слоев населения о потребностях в работниках в профессиональном разрезе и выборе работы для пенсионеров, инвалидов, женщин, имеющих детей, учащейся молодежи. Так же будут заниматься комплектованием необходимых кадров предприятий, объединений, организаций, учреждений; организованным перераспределением рабочей силы; осуществлением профориентационной работы и консультацией всех групп населения,

предоставлением рекомендаций по подбору или перемене профессии с учетом способностей и интересов людей, в случае необходимости повышения их квалификации или переобучения.

Совершенствование управления трудовыми ресурсами можно рассматривать как приоритетное направление в решении задачи создания системы формирования эффективной занятости. Оно соотносится как конечный желаемый результат и исходный этап его достижения.

К настоящему времени прошли экспериментальную апробацию разнообразные способы организации местными органами власти выполнения ряда важных управленческих задач: улучшение сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов, сокращение срока вакантности рабочих мест и времени бездействия работников при смене места работы и ее подборе, при текучести кадров и других. Общим для всех апробированных моделей является то, что они основаны на внедрении оперативного учета наличия и движения трудовых ресурсов и рабочих мест с использованием современных средств сбора и обработки информации, экономико-статистических методов и электронно-вычислительной техники. Это открывает большие возможности комплексному сбалансированному развитию всех сфер занятости для выработки обоснованных управленческих решений по наиболее рациональному использованию различных социально-демографических групп трудоспособного населения. Однако для обеспечения эффективной занятости условия еще не созданы. Современное состояние материально-технической базы системы трудоустройства не соответствует потребностям оперативного решения задач по эффективной территориально-отраслевой перегруппировке трудовых ресурсов при массовом высвобождении работников. Во многих городах службы трудоустройства размещены в плохих помещениях. Это снижает их престиж у населения. Они не имеют необходимых технических средств: вычислительной техники, ЭВМ, автоматизированных поисковых систем, дисплеев. Низок уровень квалификации кадров, работающих с населением, высока их текучесть из-за низкого уровня оплаты труда. Между тем качество работы службы во многом упирается именно в технику и кадровое обеспечение, без которых нельзя составить банка данных, трудно пользоваться имеющейся информацией, улучшить качество обслуживания населения и престиж органов трудоустройства. Поэтому безотлагательной проблемой является коренное и качественное обновление материально-технической базы и кадрового обеспечения государственной системы трудоустройства, переобучения и профориентации, повсеместное оснащение территориальных служб занятости современными средствами сбора и обработки информации, компьютерной техникой, в том числе, индивидуального пользования. Без решения этой задачи нельзя обеспечить заинтересованность предприятий во внедрении новой техники, оперативное трудоустройство высвобождаемых людей, реальные гарантии занятости.

При расторжении трудового договора в случае сокращения штатов и высвобождения людей за пределы предприятий должны быть предусмотрены альтернативы социальной защиты человека. Гарантированы определенные

преимущества данному контингенту в очередности получения работы на других предприятиях по сравнению с уволившимися с работы по собственному желанию. Предоставлено право досрочного выхода на пенсию лицам предпенсионного возраста с частичной компенсацией потерь заработка. Продлена продолжительность периода социальных выплат и предусмотрен порядок их финансирования в случае невозможности организации трудоустройства по специальности в определенный законом срок; организованы низкооплачиваемые общественные работы за счет бюджета местных органов власти с последующей гарантией предоставления работы по специальности и т.п. Местные органы власти должны иметь в своем распоряжении специальный фонд средств для финансирования разного рода затрат по обеспечению занятости и реализации права людей на труд.

Внутрифирменная безработица

Сложившиеся в России феномен характеризуется тем, что продолжающийся спад производства пока не сопровождается адекватным сокращением занятости и высвобождением работников. По оценке Госкомстата РФ примерно 9 % рабочих мест или 2 млн. работников промышленности были условно безработными (неполная рабочая неделя, целодневные простои, вынужденные отпуска и т.д.).

Данный факт со всей очевидностью свидетельствует о том, что вопреки всем ожиданиям масштабы скрытой безработицы в экономике не только не сократились, но и заметно возросли, использование рабочей силы было нерациональным, а падение уровня производительности труда стало одной из характерных черт общего кризиса экономики.

В условиях развитого рыночного хозяйства при отлаженном антимонопольном законодательстве действует механизм конкуренции, при котором существует тесная связь динамики объемов производства и численности занятых. По некоторым данным 20 % спада производства может сопровождаться 10-15 % высвобождения персонала.

В современной России ныне иные условия: 80 % экономики находится в собственности государства, народное хозяйство высоко монополизировано, что исключает нормальную конкуренцию. Монитаристские методы управления экономикой, оказавшиеся в этих условиях малоэффективными, позволяют государственным предприятиям перекладывать на плечи потребителя путем повышения цен любые издержки, включая оплату лишнего персонала. Как следствие, процессы высвобождения работников зависят не от объективных обстоятельств (спада объемов производства), а от произвольных действий правительства и банковских структур (предоставление льготных кредитов, субсидий государственным предприятиям, что спасает от банкротства даже самые неэффективные). В результате динамика безработицы становится малопредсказуемой, поэтому и не оправдались практически все прогнозы, сулившие безработицу из-за глубокого спада производства.

Среди причин подобного развития событий следует, прежде всего, назвать повышение роли трудовых коллективов в управлении государственными предприятиями, что неизбежно сопряжено с усилением давления на

администрацию «снизу» с целью сохранения численности занятых (или увеличения зарплаты). Далее, несмотря на увеличение зарплаты, труд все еще остается относительно дешевым фактором производства, что способствует росту спроса на него. Наконец, еще не действует в полную силу механизм банкротства нерентабельных и убыточных предприятий. Последнее означает, что относительно стабильный уровень занятости в экономике фактически обеспечивается за счет бюджетных средств. Сохранению внутрифирменной безработицы также способствует ряд факторов качественного характера:

во-первых, объективная необходимость сохранения трудового потенциала предприятия, который может быть востребован в результате восстановления старых хозяйственных связей и появлению новых;

во-вторых, при наличии возможности предприятию не в тягость содержать работников с небольшой зарплатой (либо с частичной оплатой труда в связи с вынужденными отпусками) и даже «мертвых душ», вкуче понижающих уровень зарплаты до четырехкратного минимума, который облагается ставкой налога на прибыль (32 %);

наконец, в-третьих, представление компенсационных выплат работникам предприятий, находящимся в вынужденных отпусках, без сохранения зарплаты. По объективным причинам в связи с задержкой платежей за отгруженную продукцию или выполнение услуги (работы), трудностями сбыта, отсутствием сырья и материалов, комплекующих ухудшается финансовое состояние предприятия, и администрация, отправляя работников в вынужденные отпуска, обращается в местную службу занятости с просьбой о выделении финансовых средств на возвратной или безвозвратной основе.

Безработица

Теперь мы столкнулись с реальным существованием безработицы, «принципиально недопустимой» в соответствии с установками тоталитарного государства. Преследуемая антирабочим законодательством и полностью замалчиваемая в годы застоя, она встала перед нами в полный рост, как острая социальная проблема в период перестройки. Вместе с гласностью как снег на голову посыпались сообщения о массовой незанятости в Средней Азии и других регионах, о сложностях трудоустройства работников министерств и ведомств в Москве. По данным статистики на территории, относимой к СССР, на начало 1991 года уже было 13 млн. человек, не занятых в народном хозяйстве, из них 4 млн. (около 2.5 % трудовых ресурсов) – те, кто искали работу и не смогли ее найти, или, наоборот, уклонялись от всеобщей занятости. Для рыночной экономики естественна резервная армия труда – это нормальное состояние экономики. Мы, наконец, признали сам факт существования безработицы. Становится очевидным, что обострение проблемы занятости имеет объективную основу. Эту основу составляют структурные сдвиги, технологическая перестройка, экономические реформы.

С 1 июля 1991 года обрели силу социальные гарантии безработным, предусмотренные законодательством «О занятости населения РФ». За первый год регистрацию прошли около 25 тысяч безработных с правом на пособие. Из них

90 % составляют служащие, потерявшие работу в результате сокращения штатов, реорганизации или ликвидации учреждений; 80 % – женщины, около 15 % – молодежь до 30 лет. Средний период безработицы составил около 50 дней и постепенно растет, особенно для тех, чьи шансы на рынке труда все более проблематичны в силу рассогласования спроса и предложения. Представителям рабочих профессий безработица не грозит, так как спрос на них намного превышает предложение. Что касается специалистов и служащих, то их трудоустройство затруднено из-за отсутствия соответствующих вакансий. Среди них особенно пострадали те, кто ранее занимал инженерные должности в органах управления, науки и научного обслуживания, на предприятиях, осуществляющих сокращение штатов управленческого аппарата.

Говоря об идеологии, положенной в основу российской политики занятости, нужно отметить, что законодательство признает безработицу главным образом как право человека подыскивать себе подходящую работу, а не как закономерный процесс формирования и функционирования развитого рынка труда. Закон действует от трудоустройства: человеку, зарегистрированному в службе занятости, в первую очередь предлагают работу и, если она окажется подходящей, направляют его туда. Необоснованный с точки зрения администрации органов занятости отказ от предложенной работы приводит к тому, что выплата пособия по безработице откладывается. Если подходящей работы нет, то законодатель стремится занять зарегистрированного безработного на временных работах, вводя институт, так называемых, общественных работ или предлагает переквалификацию с гарантией последующего трудоустройства. И только в крайнем случае, когда все возможности обеспечить занятость исчерпаны, безработный получает пособие. Таким образом, предложена к реализации, апробированная на западе социально-демократическая модель регулирования занятости и безработицы, рассчитанная на активную политику на рынке труда. Стержнем ее является высокоразвитая служба трудоустройства, располагающая достаточным банком вакансий, и система профориентации высвобождаемых работников и безработных. Но инфраструктура нашего еще только формирующегося рынка труда этим не располагает.

Пока можно говорить о переходном характере безработицы. Нынешняя безработица еще не отражает общих процессов функционирования рыночной экономики, она является результатом развала отживающих хозяйственных и управленческих структур со всеми вытекающими отсюда последствиями. Возник целый ряд социально-психологических проблем, связанных с изменением социального статуса и материального положения людей, профиля и места работы, угрозы потери престижа, в том числе в глазах близких и знакомых. Многие опасаются вполне правомерной неудачи при новом выборе, особенно в сфере профессионального самоопределения, а также снижения уровня жизни при опережающем социальных выплаты повышении цен на предметы потребления и услуги. Все это создает обстановку неуверенности в будущем, а зачастую и протеста против тех условий и сил, которые привели людей к безработице.

И все же безработица имеет гораздо более глубокие обоснования, определяющиеся всем ходом социально-экономического развития. Можно сказать,

что она – не только результат перехода к рынку труда, но и условие эффективной занятости. Безработицу нельзя сводить лишь к проблеме социальной защиты. Это фактор, воздействующий на повышение реальной заработной платы и престижа высокопроизводительного эффективного труда.

Государственная политика занятости

Переход от централизованно-плановой системы управления экономикой к рыночной системе хозяйствования неизбежно приводит к обострению проблемы занятости, возникновению и расширению безработицы, что объективно требует разработки государственной политики занятости и механизма ее реализации, включая социальную поддержку безработных.

Общество, формирующее в экономике рыночные отношения, признает безработицу в качестве спутника этой системы. В этих условиях содержание полной занятости сводится не к максимальному вовлечению трудоспособного населения в сферу общественного производства, а к определенным принципам обеспечения занятости трудоспособного гражданина, приносящей ему доход как наемному работнику либо как предпринимателю.

Система регулирования занятости посредством корректировки механизмов государственного воздействия и саморегулирования прозвана обеспечить условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест, их первичного соединения и повторного воссоединения. Формирование такой системы в период перехода к рыночной экономике осложняется в связи с различиями воспроизводственного процесса у рабочей силы (цикл воспроизводства, который исходит из демографической базы, то есть, связан с циклом воспроизводства населения) и у рабочих мест (цикл воспроизводства, который зависит от экономических и организационно-технических факторов). Этим определяются различия в условиях и факторах движения рабочей силы и рабочих мест.

Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу (со стороны работодателей) и предложения трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность необходимо обеспечить не только по количеству и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макроуровне и на микроуровне. Исходным пунктом правительственной стратегии занятости должен стать принцип предотвращения безработицы, а не принцип борьбы с безработицей.

Концепция государственной политики занятости должна базироваться на критериях экономической эффективности и социальной справедливости. Ориентация, на которой призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от хронической и массовой безработицы.

В свою очередь, воздействуя на решение задач в области занятости и социальной политики в целом, государство системой взаимосвязанных мер участвует в создании и поддержании необходимого для экономического возрождения социально-политического климата. Таким образом, речь идет о формировании регулирующей функции государства в области занятости населения, которое не должно ограничиваться организацией содействия в трудоустройстве населения, им следует охватить и сферу «занятого» наемного труда

(внутрифирменный рынок труда). Невнимание к этой сфере может сказаться на уровне занятости и безработицы, постоянно сводя на нет меры по трудоустройству незанятого населения, состав которых будет пополняться из среды занятого наемного труда. Общая закономерность, действие которой в условиях перехода российской экономики к рыночным отношениям не вызывает сомнения, состоит в зависимости уровня и динамики инвестиций. И основная проблема при этом заключается не в необходимости резкого снижения гипертрофированно раздутого объема капитальных вложений, а в изменении источников финансирования, главным из которых был государственный бюджет, в сторону повышения роли негосударственного (акционерного, частного) капитала. Другая закономерность, обусловленная научно-техническим прогрессом и его влиянием на факты высвобождения работников, характерная для индустриальных стран, пока что не угрожает обществу снижением уровня занятости и увеличением безработицы. Такое состояние может продолжаться до тех пор, пока в России не наступит финансово-кредитная и ценовая стабилизация и хозяйственные субъекты в поиске путей увеличения эффективности производства не обратятся к резервам производительности труда.

Функция регулирования занятости, будучи частью формирующейся системы регулирования социально-экономическими процессами в обществе, объективно требует комплексного подхода при разработке и реализации мер по созданию условий, обеспечивающих согласованное движение рабочей силы и рабочих мест как на уровне основного звена экономики и первичного звена территорий, так и на общероссийском уровне. Комплексный подход может быть обеспечен на основе взаимодействия органов исполнительной власти, в той или иной степени (непосредственно либо опосредовано) участвующих в выработке и реализации государственной политики занятости. До середины 1992 года в этом деле задействованными оказались Министерство труда и занятости, Министерство экономики и Министерство образования.

По моему мнению, состав центральных органов исполнительной власти, призванных взаимодействовать при разработке и реализации государственной политики занятости, целесообразно расширить за счет привлечения Госкомитета РФ по высшему образованию и Комитета по делам молодежи. Министерства социальной защиты (регулирование занятости пенсионеров и инвалидов), Министерства финансов (политика налоговых льгот, кредитов, привлечение инвестиций), Госкомитета по промышленной политике (конверсия), Госкомитета по управлению государственным имуществом (поддержка малых предприятий, регулирование условий приватизации предприятий, в том числе вопрос о рабочих местах), Министерства обороны (сокращение численности военнослужащих), Госкомитета по статистике. Организационной формой взаимодействия центральных органов федеральной исполнительной власти, по моему мнению, может стать Межправительственный консультативный совет, который необходимо создать при правительстве РФ по вопросам разработки и реализации государственной политики занятости (с включением в него заместителей руководителей перечисленных ведомств и министерств), и возглавить который

должен заместитель министра, ответственный за социальную политику.

Разработка и реализация политики занятости населения во многом зависит от взаимодействия органов государственной службы занятости «по вертикали» и «по горизонтали» индивидуализированных субъектов рыночных отношений в сфере занятости населения – работодателя и наемного работника (трудоспособного лица, ищущего работу), интересы которого представляют соответственно ассоциации (союзы) работодателей и объединения профсоюзов. В современных условиях «ахиллесовой пятой» является слабое взаимодействие органов государственной службы «по горизонтали» с региональными структурами исполнительной власти. Значение приобретает взаимодействие региональных центров занятости населения, предприятий и организаций с учреждениями образовательной системы по поводу профессионального обучения и переподготовки кадров (работающих и незанятых) на договорной основе. Эффективное взаимодействие заинтересованных субъектов и организации этого процесса будет способствовать нормальному функционированию рынка рабочей силы, приспособляемого к требованиям рынка рабочих мест. Поставленная во главу угла государственной политики занятости цель – минимизировать на социально допустимом уровне безработицу на основе сокращения спада производства, его стабилизации и последующего роста – может быть достигнута при условии разработки и реализации экономического механизма обеспечения занятости населения и функционирования так называемого внешнего рынка труда.

Экономический механизм включает в себя: прогнозирование предложения рабочей силы и спроса на нее; финансирование мероприятий по обеспечению занятости и функционированию рынка труда.

Прогнозирование является исходным пунктом разработки системы мероприятий, реализация которых призвана обеспечить регулирующее воздействие на рынок труда – как на предложение рабочей силы, так и на ее спрос.

Основная тяжесть в реализации политики занятости ложится на республики и регионы, значит, и соответствующие финансовые ресурсы (бюджетные и внебюджетные) должны быть в их руках.

Заключение

Таким образом, рост безработицы в 1992 году был результатом не рационализации использования труда или структурной перестройки экономики, а кризисным спадом производства (хотя, если бы данный фактор действовал в полную силу, масштабы высвобождения занятых могли достичь 14.5 млн. человек).

Ценную информацию о вероятных причинах и характере безработицы дают официальные данные об изменении состава безработных по причинам увольнения (отчисления). Существенную часть безработных составляют высвобожденные работники (41.3 %), значительное число работников увольняется по собственному желанию (38 %), серьезным источником безработицы являются закончившие образовательные учреждения (11.6 %).

Дальнейший процесс развития ситуации в области занятости будет во многом зависеть от общего хода экономических реформ. Если приватизация и

формирование частного сектора встретят сопротивление, и в то же время не удастся реализовать ограничительную кредитно-денежную политику, тогда даже при общей либерализации экономики нельзя ждать полного включения механизма рыночного равновесия, противодействующего инфляции. Основные экономические проблемы, вероятнее всего, останутся: спад производства и высокая инфляция, которая будет поддерживаться как со стороны производства, так и со стороны спроса. Снизится также производительность труда. Другими словами, углубление общеэкономического кризиса станет неизбежным.

Ситуация на рынке труда будет, по-видимому, относительно благополучна. Безработица станет постепенно увеличиваться, но обвального ее роста в ближайшем будущем не произойдет. Усиление социального напряжения общества будет связано преимущественно не с безработицей, а с падением уровня жизни значительной части населения вследствие безудержной инфляции и имущественным расслоением. Одновременно это означает накопление диспропорций и конфликтов в области занятости, в частности, роста скрытой безработицы, которую можно сравнить с подавленной инфляцией. Когда в перспективе будут, наконец реализованы назревшие макроэкономические меры ограничительного характера, цена, которую придется платить за их отсрочку, может оказаться, исключительно высока.

ЛИТЕРАТУРА

1. Заславский И. "Труд, занятость, безработица", 1992
2. Еремин Б. А. "Рынок труда и занятость в современной России", 1993
3. Власова В.М. "Стабилизация занятости в условиях рынка", 1992
4. Котляр А. Э. "Перестройка и занятость", 1990
5. Маслова И. С. "Становление системы формирования эффективной занятости в новых условиях", 1991
6. Бреев Б. Д. "Некоторые аспекты занятости населения на современном этапе", 1991
7. Котляр А. Э. "Проблемы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов России", 1991
8. Новицкий А. Г. "Актуальные проблемы трудовой активности населения", 1992
9. Дадищев А. З. "Проблемы регулирования занятости и регулирования рынка труда России", 1993
10. "Вопросы экономики", 12, 1993
11. "Российский экономический журнал", 9, 1993

* Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ РОССИИ, ПРЕДЛАГАЮЩИХ ИНТЕГРАЦИОННЫЕ УСЛУГИ

Т. В. Сметанина, М. В. Юшков

Система международных стандартов

Становление стандартизации как целостной системы в России началось в 20-х гг. XX в. В разные периоды в зависимости от типа экономической системы деятельность по стандартизации ставила перед собой разные цели:

- 1920 – 1984 – управление экономикой;
- 1985 – 1990 – защита интересов потребителей;
- 1990-2003 – содействие вступлению в ВТО;
- с 2003 – создание условий для добросовестной конкуренции.

По результатам анализа международного и отечественного опыта деятельности в области стандартизации экономические преимущества стандартизации для предприятий могут быть сформулированы следующим образом:

- экономия за счет роста производства;
- снижение экономических рисков от инновационной деятельности;
- доступность стандартов для компаний;
- снижение транзакционных издержек;
- снятие проблемы информационной асимметрии;
- создание стратегических альянсов и эффективное сотрудничество;
- снижение для предприятий риска затрат по выплатам штрафов.

Для анализа использования стандартов в системе менеджмента предприятий выделяют:

ИСО 9001, который определяет стандарты системы менеджмента качества.

ИСО 14001, определяющий стандарты системы экологического менеджмента.

ИСО 18001, «Система менеджмента здоровья и безопасности» представляет собой требования к системе управления охраной труда Компании, как составной части общей системы менеджмента. Основная задача системы – управление профессиональными рисками безопасности и здоровья. Стандарт OHSAS 18001 применим для предприятий с любыми видами деятельности, не зависимо от отрасли промышленности или сектора экономики.

Международный стандарт OHSAS 18001 полностью соответствует российскому стандарту ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации». Стандарт OHSAS 18001-1999 (ГОСТ Р 12.0.006-2002) полностью совместим со стандартами ISO 9001-2000 (ГОСТ Р ИСО 9001:2001), ISO 14001-96 (ГОСТ Р ИСО 14001:98) и составляет единую систему менеджмента Компании или как ее называют –

Интегрированную систему менеджмента.

Требования системы менеджмента здоровья и безопасности распространяются на следующие категории персонала:

1. постоянные сотрудники;
2. временные сотрудники;
3. посетители на рабочем месте.

ИСО 16949 – определяющий эффективность использования ресурсов аудита системы менеджмента организации.

ИСО 13485-Сертификация систем менеджмента качества на соответствие ИСО 13485:2003 (ISO 13485:2003), изделия медицинские, системные требования для целей регулирования.

ИСО 22001. Международный стандарт ИСО 22000 «Системы менеджмента безопасности пищевых продуктов. Требования к любым организациям в продуктовой цепи» был принят в 2005г. Данный стандарт является моделью системы менеджмента, которая способна послужить основой для гармонизации требований к управлению безопасностью пищевых продуктов на всех этапах их жизненного. Требования стандартов ИСО 22000 не заменяют законодательных требований и не вторгаются в сферу действия национальных нормативов, а дополняют их, объединяя в единую управленческую систему.

ИСО/МЭК 27001. Информационная технология. Методы и средства обеспечения безопасности. Системы менеджмента информационной безопасности. Требования. Настоящий стандарт предназначен для применения организациями любой формы собственности (например, коммерческими, государственными и некоммерческими организациями). Настоящий стандарт устанавливает требования по разработке, внедрению, функционированию, мониторингу, анализу, поддержке и улучшению документированной системы менеджмента информационной безопасности среди общих бизнес-рисков организации. Кроме этого, стандарт устанавливает требования по внедрению мер управления информационной безопасностью и ее контролю, которые могут быть использованы организациями или их подразделениями в соответствии с установленными целями и задачами обеспечения информационной безопасности.

Адаптационная политика в отношении международных стандартов менеджмента возможна на основании анализа основных критериев, определяющих состояние экономического субъекта в рассматриваемой среде.

В целом положение предприятий в России характеризуется состоянием основных критериев:

1. Критерий состояния «организации» – преимущественно акционерный, государственный капитал. Отсутствие реального действия антимонопольного законодательства, что приводит к отсутствию здоровой конкуренции. Декларирование развития и поддержки со стороны государства малого и среднего бизнеса. Отток капитала из страны.
2. Критерий состояния «технологии» – отсутствие стабильных условий для долгосрочных финансовых инвестиций. Декларирование развития нанотехнологий.
3. Критерий состояния «персонала» – отсутствие гарантии пожизненной занятости. Нацеленность на соревновательную модель управления персоналом.
4. Критерий состояния «экономики» – низкий уровень развития финансовых институтов. Координация действия финансовых институтов со стороны государства. Низкий уровень развития фондового рынка. Структура экспорта ориентирована на сырье, или экспорт дефицитных ресурсов.
5. Критерий состояния «налоговой системы» – налог на практически все виды доходов физических лиц взимается по фиксированной ставке 13 %. По дивидендам – 9 %. Базовая ставка налога на доходы корпораций составляет 20 %. НДС составляет от 0 до 18 %.

Для ускорения процесса адаптации стандартов в экономику, прежде всего, необходимо разработать качество интеграционных услуг, предлагаемых внутри страны. Туристская индустрия составляет основу интеграции.

Проблемы развития туристской индустрии и оценка применения стандартов качества в данной услуге

Влияние туристской индустрии на экономику постоянно возрастает и заключается в получении доходов, увеличении занятости населения. Индустрия туризма способствует диверсификации экономики, создавая сопутствующие отрасли, необходимые для обслуживания отрасли. Россия, благодаря огромным ресурсным возможностям, может во много раз увеличить прием и обслуживание иностранных туристов. Основное направление развития туристского бизнеса в России – выездной туризм, что ведет к оттоку туристов и соответственно денежных средств. Это явление неблагоприятным образом сказывается на развитии внутреннего туризма и сопутствующих отраслей. Одна из тенденций для российского туристского бизнеса – жесткая конкурентная борьба между туристскими фирмами, так как число последних значительно превышает спрос на туристские услуги. Для успешной деятельности на рынке туристских услуг фирм-новичков, желательно предлагать потребителям новый продукт. Но, чаще всего новые фирмы стараются получить доход в уже освоенных сегментах рынка, используя ценовую конкуренцию и, к сожалению, забывая о качестве.

Таким образом, современное состояние туризма в Российской Федерации показывает, что в последние годы эта сфера в целом развивается стабильно (см. таблицу 1). Спрос на туристские услуги внутри страны вызвал необходимость строительства малых гостиниц, в основном, в курортных регионах. Увеличивается число международных гостиничных цепей в Москве, Санкт-Петербурге и других крупнейших городах страны. Возрос объем инвестиционных предложений по гостиничному строительству со стороны иностранных и отечественных инвесторов. Основные предложения направлены на развитие гостиничного бизнеса в регионах России. Особенно стремительно развивается курортно-туристические комплексы Краснодарского края в связи с определением Сочи местом проведения зимней Олимпиады 2014 года.

Таблица 1

Целевые показатели реализации стратегии развития туризма в Российской Федерации до 2015 года, утвержденной приказом роста туризма № 51 от 6 мая 2008 года

Года	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ⁴⁾	2012 ⁴⁾	2015 ⁴⁾
П о е з д к и иностранн граждан в РФ (млн.) ¹⁾	22,2	22,5	22,9	23,7	21,3	28,5	29,8	31,5	35-36

Численность обслуженных в коллективных средствах размещения (внутренний туристский поток) (млн. чел.) ¹⁾	24,8	26,7	28,7	31,5 ³⁾	24,9 ³⁾	35,0	37,5	40,0	46-48
Количество гостиниц (тыс.ед.) ¹⁾	4,8	5,4	5,9	6,8	7,4	8,3	9,2	10,2	13-14
Численность ночевок в гостиницах (млн.) ¹⁾	51,9	55,1	58,4	64,0	53,4	107,9	119,6	131,8	156,0
Объем платных услуг гостиниц и аналогичных средств размещения (млрд. руб.) ¹⁾	60,1	74,7	92,5	107,5	105,9	157,5	190,5	224,8	370,0
Экспорт туристских услуг (млрд. руб.) ²⁾	220,9	264,3	322,0	390,0	440,0	455,3	478,7	515,5	689,9
Инвестиции в основную капитал в сферу туризма (млрд. руб.) ²⁾	521,0	648,9	930,1	1139,6	932,1	1065,6	1187,5	1371,9	2133,1

¹⁾2005-2010 гг. на базе данных Росстата.

²⁾На базе данных и прогноза Всемирного совета по туризму и путешествиям (WTTC).

³⁾Без данных по микропредприятиям. По оценке в 2009 г. Численность лиц, обслуженных в коллективных средствах размещения с учетом микропредприятий всего – 31,7 млн. человек.

⁴⁾Данные подлежат корректировке.

На рынке международного туризма осуществляют свою деятельность огромное количество туристских предприятий. Эти предприятия представлены на рынке как в виде мелких и средних предприятий, так и в виде крупных корпораций. Среднему и мелкому бизнесу сложно конкурировать с крупными туристскими корпорациями и франчайзинговыми предприятиями. Крупные компании оказывают

туристские услуги на очень высоком уровне, что оказывает огромное влияние на развитие международного рынка туристских услуг.

Современное состояние туристского спроса и предложения диктует то, что туристский продукт, формируемый туроператором и реализуемый турагентом, должен быть довольно дифференцированным. Отечественные и иностранные туристы претендуют на качественные условия отдыха и соответствующие цены. На сегодняшний день качество является наиболее эффективным вкладом в конкурентоспособность туристских производителей на мировом рынке. Основная задача туристской фирмы – формирование продукта, пользующегося высоким спросом потребителей, совокупное качество которого складывается из качеств, входящих в него услуг: транспорт, проживание, питание и отдых туристов. Однако следует учитывать различную покупательную способность клиентов туристского рынка. Соотношение цены и качества является основным критерием при выборе туристской поездки. Таким образом, можно говорить о сбалансированном качестве туристского продукта, которое определяется платежеспособностью клиентов соответствующего сегмента рынка, где планируется его реализация.

Под туристской услугой понимается результат деятельности организации или индивидуального предпринимателя по удовлетворению потребностей туриста в организации и осуществлении тура или его отдельных составляющих (ГОСТ Р 50690–2000 Туристические услуги. Общие требования). При этом работа туристского предприятия может заключаться как в организации всего путешествия, так и в представлении отдельных услуг.

Туристские услуги, как и любые другие, обладают своими отличительными чертами:

– Неотделимость. Производство и потребление услуги одновременны. Оказание услуги требует активного участия, как потребителя, так и производителя. В большинстве случаев это действие происходит на территории производителя. Персонал, формирующий услуги, находится в непосредственном контакте с потребителем, и потребитель рассматривает его как совокупную часть самой услуги.

– Невозможность хранения. Потребление услуги зафиксировано во времени и пространстве. Если услуги не были проданы в определенный день, то предполагаемый потенциальный доход уменьшается и не может быть восполнен. Таким образом, «складировать» услуги невозможно. Они рассчитаны на удовлетворение реальных потребностей, имеющих в данный момент.

– Неосвязаемость. Туристские услуги не материальны и относятся к классу социально-культурных, поскольку удовлетворяют физические, этические, интеллектуальные, духовные и др. потребности. Их невозможно увидеть или оценить в момент покупки.

– Сезонность колебания спроса. Для туристского рынка характерны колебания спроса в зависимости от сезона года. Преобладающее большинство туристов отдыхают в летние месяцы. Много людей путешествует исключительно в выходные дни. Новогодние праздники также являются периодами высокого спроса на туристские услуги.

– Взаимозависимость. На продажу турпродукта оказывают влияние управленческие решения, принятые администрацией, туроператорами и турагентами – высокие постоянные затраты. Когда анализируются отчёты гостиниц по прибылям и убыткам, становятся очевидными высокие фиксированные затраты производства и относительно низкие переменные затраты: капитальные затраты и затраты на техническое развитие, ремонт оборудования, отопление, освещение и другие затраты энергии, страховка, заработная плата постоянного персонала, накладные расходы по менеджменту и административные затраты.

Качество туристского обслуживания – это совокупность свойств туристских услуг, процессов и условий обслуживания по удовлетворению обусловленных или предполагаемых потребностей туристов во время их отдыха, путешествий и других составляющих туристского потребления. Таким образом, управление качеством туристических услуг (продукции) представляет собой процесс, включающий выявление характера и объема потребностей в продукции, оценку фактического уровня ее качества, разработку, выбор и реализацию мероприятий по обеспечению запланированного уровня качества продукции.

Управление качеством включает в себя методы и деятельность оперативного характера. К ним относятся управление процессами, выявление различного рода несоответствий.

Проблемы управления качеством услуг турфирм на протяжении многих лет рассматривались авторами известнейших научных трудов. Однако и сегодня данная тема не исчерпала своей актуальности. В связи с возрастающими потребностями клиентов, увеличивается необходимость в совершенствовании технологий обслуживания и повышения уровня управления качеством услуг.

При оценке качества услуг турфирмы необходимо учитывать следующие факторы:

1. Возникают ситуации, когда клиент не может определиться, куда конкретно он хочет поехать. Главная задача менеджеров компании приложить все усилия стимулированию спроса на услуги своей компании, а именно, активная реклама в СМИ.

2. Для оценки турпродукта фирмы невозможно иметь представление о качестве продукта до его покупки и потребления. В связи с этим особую значимость для потребителей при покупке имеет имидж фирмы на рынке, престижность ее услуг.

3. Подверженность сезонным колебаниям. Маркетинговые мероприятия фирмы значительно отличаются в пик сезона и в межсезонье. В межсезонье принимаются дополнительные меры стимулирования спроса: низкие цены, различные дополнительные услуги, варьирование различными видами туризма (диверсификация предложения).

4. Статичность, привязанность к определенному месту (турбазе, аэропорту, так как их невозможно перенести в другое место).

5. Территориальная разобщенность потребителя и производителя на туристском рынке, поэтому важны мероприятия по информированию и рекламе на более широком (международном) уровне.

6. Несовпадение во времени факта продажи туруслуги и ее потребления. Покупка услуг туризма производится за недели или за месяцы до начала их использования. В этом случае большую роль играет рекламная печатная продукция, предоставляющая наглядную информацию о покупаемом продукте и позволяющая создать ощущение выгод, которые могут быть извлечены из его потребления в будущем. Большое значение на стадии продажи турпродукта придается степени достоверности информации, а также надежности продукта (соответствию качества продукта, его цене). Первым необходимым путём улучшения управления качества туристской фирмы является технология обслуживания. На первый план здесь становятся личные интересы туриста, душевное к нему отношение, помощь в выборе тура.

Вторым путём улучшения качества является автоматизация процессов управления, которая представляет собой наиболее действенный способ оперативного обслуживания клиентов туристской фирмы, что значительно увеличивает обороты предоставляемого турпродукта.

Комплексная автоматизация на основе специализированных программных средств позволит:

- накапливать полную, достоверную, актуальную информацию о текущем состоянии турпродукта;
- эффективно управлять на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях;
- полностью автоматизировать бизнес-процесс работы с клиентом – от приёма заявки до окончательного расчёта;
- проводить более эффективную кадровую политику (контроль действий отдельных сотрудников).

В-третьих, туристская фирма должна создать систему внутренней проверки качества исполнения туристских услуг, назначить специально обученных сотрудников и обеспечить их необходимыми средствами контроля.

Ожидание потребителя – это личный опыт представления о качестве и полезности приобретаемых им услуг. Таким образом, информирование туристов также является немаловажным элементом качественного предоставления услуг.

Любому менеджеру, как туроператора, так и турагента следует соблюдать ряд требований:

- доносить отвечающую действительности информацию относительно условий отдыха;
- оценивать личностные качества клиента в ходе личной беседы и производить рекомендации и консультации опираясь на полученные знания;
- выяснять «туристский» опыт клиента, и предлагать для отдыха туры более высокого качества, чем те, в которых он бывал раньше, так называемое «правило повышения градуса»;
- корректировать ожидания клиента, оказывая незаметное давление на представления человека путем уговаривания или разрушения сложившихся ожиданий;

- снабжение соответствующим информационным листком, в котором в доступной форме излагается максимум информации о предстоящем отдыхе.

Реальное качество туристских услуг должно соответствовать, во-первых, условиями договора и, во-вторых, принятыми в государстве или на курорте стандартами обслуживания потребителей. В зависимости от того, соответствую ли ожидания туристов реальному качеству услуг или нет, между туроператором и туристом возможны следующие виды ситуаций (см. рисунок 1).

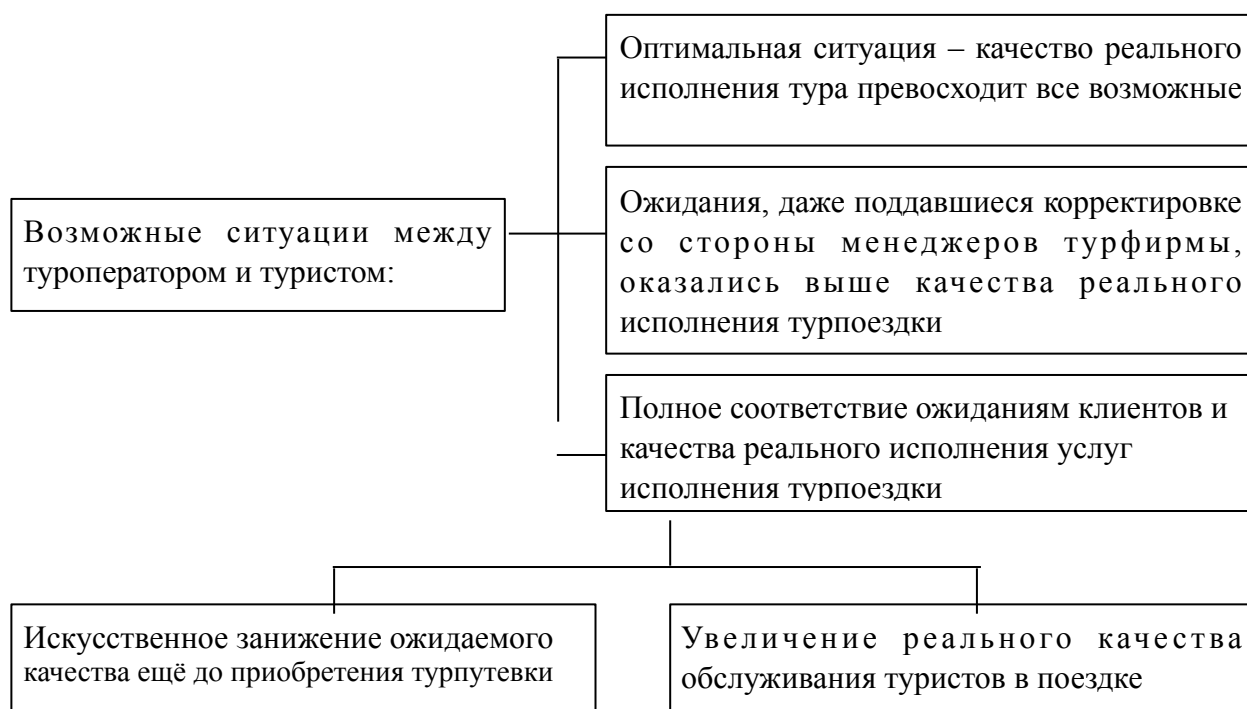


Рисунок 1. Схема взаимоотношений между туроператором и туристом

Приведенные в статье рекомендации должны обеспечивать высокий уровень качества, его соответствие стандартам и потребностям туриста, а также служить инструментом для создания специальных технологий по рациональному управлению предприятием. На получение дополнительной прибыли, и повышение конкурентоспособности туристских предприятий влияет наличие сертифицированной системы качества. Сертификация в условиях рыночных отношений признанный во всем мире способ независимого подтверждения (оценки) соответствия продукции, работ и услуг установленным требованиям. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований технических регламентов осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, подведомственными им государственными учреждениями, уполномоченными на

проведение государственного контроля (надзора) в соответствии с законодательством Российской Федерации. Проблема повышения качества туристских услуг комплексная. Для ее решения необходимо формирование качественной системы классификации (категорирования) гостиниц и других средств размещения, внедрение систем классификации пляжей и горнолыжных склонов, разработка профессиональных стандартов обслуживания, повышение уровня профессиональной подготовки и переподготовки кадрового состава индустрии туризма, решение проблем недостаточного развития туристской инфраструктуры.

Одной из основных рекомендаций является разработка стандарта качества предоставления туристских услуг компаниями внутри страны. Причем данный стандарт должен быть разработан на макроэкономическом уровне и адаптирован к ИСО 9001.

ЛИТЕРАТУРА

- 1.Баумгартен Л. В. Управление качеством в туризме. Практикум: учебное пособие. – М.: КноРус, 2010. – 297 с.
- 2.Баумгартен Л. В. Управление качеством в туризме: учебное пособие. – М.: Академия, 2010. – 304 с.
- 3.Кане М. М., Иванов Б. В., Корешков В. Н., Схиртладзе А. Г. Системы, методы и инструменты менеджмента качества: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2008. — 560 с.: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
- 4.Окрепилов В., Иванова Г. Роль стандартизации в деятельности предприятий Северо-Западного Федерального округа. Ж-л Стандарты и качество №10, 2011 г., С.31.
5. Саак А. Э., Пшеничных Ю. А. Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2010. – 512 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
- 6.Салимова, Татьяна Анатольевна.Управление качеством : учеб. по специальности «Менеджмент организации». — Москва: Издательство «Омега-Л», 2007. — 414 с.
7. Туризм в цифрах. 2010:Стат.сб./ИИЦ «Статистика России, Федеральное агентство по туризму. – М., ИИЦ «Статистика России», 2010. – 39 с.
8. Лайко М. Стратегия развития человеческих ресурсов в индустрии гостеприимства // риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2008. – № 3. – С. 72-85.
- 9.Мариничева М. К. Управление знаниями на 100%: Путеводитель для практиков. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с.
10. <http://www.icc-iso.ru>

*Северо-Западный государственный заочный технический университет
ООО «РТА Невер Слип»

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ЗАЛОГ ИХ УСПЕШНОЙ СЛУЖБЫ

М. В. Силантьева

Муниципальная служба в России на сегодняшний день является очень популярной. Об этом свидетельствует увеличение численности лиц, как уже занятых на муниципальной службе, так и стремящихся на нее поступить. Многие Вузы страны открывают у себя новую специальность «Государственное и муниципальное управление», учитывая к ней интерес абитуриентов.

И действительно, данная группа управленческого персонала занимает одно из самых приоритетных мест в системе управления страной, особенно если речь идет о реализации установок социальной политики. По месту проживания люди получают работу, заработную плату, пенсии, социальные выплаты и пособия. Здесь они получают образование, медицинскую помощь, приобщаются к богатствам культуры и т.д. Именно на местах получают реальное воплощение все три эшелона социальной политики – федеральный, региональный и собственно местный.

О привлекательности муниципальной службы говорят и результаты нашего социологического исследования. В нем принимали участие сто человек респондентов, состоящих на момент проведения исследования на муниципальной службе. Респондентам был задан следующий вопрос: «удовлетворены ли Вы своей работой в целом?». Отвечая на вопрос, 68,00 % респондентов ответили на него положительно, 29,00 % затруднились дать однозначный ответ, и только 3,00 % респондентов отметили отсутствие удовлетворения.

Далее респондентам предстояло оценить успешность своей деятельности, свои интеллектуальные и творческие способности, коммуникативную компетентность и ответственность, что напрямую относится к трудовому потенциалу человека. Для этого была предложена соответствующая анкета.

76,00 % респондентов оценили себя достаточно высоко, ответив более чем на 50 % вопросов анкеты положительно, и только ответы 24,00 % респондентов в большинстве случаев были отрицательными.

Полученные результаты были соотнесены с результатами экспертной оценки непосредственных руководителей, согласно которой «успешными», т. е. хорошо справляющимися со своими обязанностями, грамотными и коммуникативно-компетентными оказались не 76,00 %, а лишь 45,00 % респондентов, что говорит о том, что оценка самих муниципальных служащих является весьма субъективной.

Что касается населения, то граждане оценивают труд муниципалов также не всегда положительно. Так, из результатов экспертного опроса (228 чел.) видно, что свыше 51,00 % респондентов отметили наличие у населения скорее отрицательного и определенно отрицательного мнения о работе органов местного самоуправления. На уровень доверия населения, по оценкам экспертов, наиболее отрицательное влияние оказывают бюрократизм муниципальных служащих (40,00 % опрошенных), низкий авторитет всех органов власти в обществе (31,00 %), и, что на наш взгляд является, пожалуй, самым важным, низкий профессиональный уровень муниципальных служащих (26,00 %).

А, вместе с тем, из признания муниципальной службы профессиональной деятельностью следует, что участие в ней человека возможно только при овладении им соответствующими профессиональными знаниями, умениями, навыками, опытом. А это означает, что приоритетными в муниципальной кадровой политике могут быть только деятельностные, профессиональные возможности человека и только лишь затем его иные характеристики. Профессиональные возможности человека, его трудовой потенциал должны быть диагностированы и оценены еще до поступления его на муниципальную службу. В связи с этим, нам представляется необходимой выработка системы диагностических процедур, которая бы позволила

принимать на муниципальную службу тех людей, которые бы могли справляться со своими будущими обязанностями профессионально.

На Западе, к примеру, очень ответственно относятся к подбору кадров в муниципальных образованиях. Для этого применяют такие методы оценки, как:

- метод генетического анализа (хотя имеются определенные трудности в выявлении генетического фонда этнических меньшинств, в частности, афро-американцев);

- полиграф (является достаточно эффективным диагностическим средством, особенно если будущая работа соискателя будет связана с секретной информацией, однако, организации, управленческие в том числе, должны получать специальное разрешение на использование полиграфа);

- графологический метод (в европейских странах этот метод достаточно популярен в различных управленческих организациях, ведающих проблемами персонала. Графолог получает представление о личности устраивающегося на работу путем изучения размера букв, их наклона, манеры нажима, что затем коррелируется с возможным успехом (или неудачей) будущей трудовой деятельности индивидуума.);

- анализ рекомендательных писем (к этому методу относятся очень серьезно, хотя и понимают, что устраивающийся на работу показывает, как правило, только положительные отзывы о себе, но даже в положительном отзыве можно обнаружить определенные психологические нюансы, считает польский ученый, П. Мучински);

- анализ биографической информации (соискателю приходится заполнять анкеты, содержащие до 800! пунктов, содержащих весьма неожиданные вопросы, касающиеся жизни всей его семьи в недалеком прошлом. И хотя специалисты считают, что данный метод идеально подходит для составления такого сложного концептуального критерия, как «успех (неудача)», ибо в основе последнего заложена методологическая аксиома: «Наилучший предсказатель будущего поведения индивидуума – это его поведение в прошлом», соискателю приходится тратить на заполнение такой анкеты не менее нескольких часов.).

Совершенно очевидно, что в каждом из перечисленных методов отбора есть рациональное зерно, но в условиях нашей страны они вряд ли применимы. Полезными могли бы быть лишь их отдельные элементы. Например, некоторый минимум биографических данных, предоставленных самим претендентом на рабочее место в форме достаточно подробной автобиографии и анкеты, содержащей научно разработанную систему вопросов.

Мы полагаем, что было бы целесообразно, исходя из специфики деятельности муниципального служащего, а также ее значимости, применять, наряду с оценкой квалификационных показателей, методы диагностики интеллекта, креативности, личностных особенностей и мотивации достижения успеха. Это позволит избежать приема на работу сотрудников, которые не смогут оправдать ожидания, как работодателя, так и населения, на службе у которого, как раз, и находятся муниципальные служащие.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ЭКОНОМИКА В ОБЩЕСТВЕННОМ МНЕНИИ

Н. Ю. Титенко

Рассмотрим этот вопрос. Для начала дадим определение, что же понимают под общественным мнением. Общественное мнение – это состояние общественного сознания, заключающее явное или скрытое отношение социальной общности к явлениям, событиям и фактам общественной жизни, отражающее определенную коллективную позицию по проблемам, представляющим определенный интерес.

Проведем аналогию с экономикой. На мой взгляд, так как большое количество Россиян живут не в самых хороших условиях – их заработки достаточно низки по сравнению с мировыми стандартами то и общественное мнение об экономике будет негативно. В глазах людей экономика выглядит слабой, пронизанной коррупцией, несправедливой, антисоциальной, где преобладает оппортунистическое поведение и т.д. По-моему, такое мнение начало формироваться в 90-е годы во время перехода страны к рыночным отношениям. После того как люди жили при одном строе, где они были уверены в завтрашнем дне и как следствие в экономике. Но тот беспредел, который творился в стране в период перестройки, проводимые правительством реформы, а самое главное проведения дефолта и приватизации в стране подорвали общественное мнение и веру в экономику страны. Как следствие не доверие граждан к финансовому сектору не дает полноценно развиваться нашей стране, так люди не склонны, например, нести деньги в банк, а лучше хранить дома “под матрасом” и как следствие нехватка денег в экономике.

Сейчас же, на мой взгляд, общественное мнение к экономике постепенно улучшается у людей постепенно возвращается доверие к экономике нашей страны. Мы можем это наблюдать на примере мирового финансового кризиса. В период кризиса в России люди поспешно начали забирать свои сбережения из банков, что существенно отразилось на всей экономике страны, но правительство предприняло следующие меры: оно ввело страхование вкладов и люди поверили в экономику. Эти меры смогли приостановить обескровливание экономики.

Подводя итог, стоит отметить, что общественное мнение об экономике в нашей стране негативно. Но намечаются тенденции к улучшению ситуации. По моему мнению, ситуацию в нашей стране не удастся переменить без пропагандирования идеологии и прививания начального экономического образования гражданам нашей страны, чтобы для них экономика не казалась чем-то сверхъестественным и не понятным.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

А. К. Саакян, Д. С. Ньюман

Социальные инвестиции расширяют долгосрочные перспективы бизнеса, способствуют формированию стратегического партнерства с некоммерческим и государственным секторами и росту доверия к бизнесу. Однако разработка системы оценки влияния корпоративных социальных программ в настоящее время проводится на недостаточном уровне. Основными причинами такого положения дел является следующее:

1. Особый, специфичный для России, набор оснований для принятия решения о реализации проектов и программ социальной направленности.

2. Недостаточно ясная дифференциация программ между теми, что действительно, направлены на социальное развитие и программами, напрямую поддерживающими основной бизнес. Иногда это вызвано трудностями выбора современных социальных технологий решения социальных проблем. Иногда попыткой рассматривать внешние социальные программы как прямую поддержку основному бизнесу.

3. Ориентация руководства корпораций и компаний на методы контроля и оценки, характерные для бизнес-проектов, без учета специфики разработки и реализации социально-ориентированных проектов и программ.

Структура социальных мероприятий предприятия фиксируется в коллективных договорах и тарифных соглашениях, в частности: формы, системы и размер оплаты труда; установление надбавок работникам; доплата за работу во

вредных и тяжелых условиях труда; трудоустройство; строительство жилья; услуги социально-культурного назначения; социальные льготы пенсионерам, семьям с детьми; медицинское обслуживание, физическая культура; личное страхование (помимо взносов в государственную систему социального страхования); денежные субсидии (на покупку жилья); подготовка и переподготовка кадров и др. На основе этого составляется социальный план предприятия, который включает перечисленные выше социальные программы. Под эти программы рентабельно работающие предприятия выделяют финансовые средства, но это возможно при условии здоровой национальной экономики и эффективно работающих бизнес-структур.

Финансовые инструменты замера эффективности традиционных инвестиций хорошо известны. В случае разработки системы оценки социальных инвестиций имеет смысл разделять их экономические и социальные последствия, оценивать эффективность социальных инвестиций по набору показателей, специфических для каждого из произведенных эффектов.

Социальный и экономический эффект социальных программ выражается в повышении качества жизни человека и общества в целом. В качестве индикаторов оценки социального эффекта могут быть использованы следующие показатели:

1. Снижение заболеваемости.
2. Повышение образовательного уровня.
3. Снижение численности и состава групп социального риска.
4. Расширение сферы деятельности лиц с ограниченными возможностями.
5. Повышение качества природной и городской среды.

В качестве индикаторов оценки экономического эффекта применяются следующие показатели:

1. Количество новых рабочих мест.
2. Количество вновь созданных малых и средних предприятий.
3. Финансовая устойчивость предприятий;
4. Рост налоговых поступлений в местные и региональные бюджеты.
5. Сокращение оттока населения с территорий.
6. Диверсификация местной экономики.

Важнейшим элементом системы управления социальными процессами на предприятии является оценка эффективности внедряемых в компаниях социальных программ. При оценке социально-экономического эффекта корпоративных программ предпринимаются попытки объединить социальные индикаторы с финансовыми показателями компаний. Разработаны и внедряются для социальных программ метод Social Return on Investment (SROI), коэффициент окупаемости социальных инвестиций. Применяются также методы, позволяющие оценить социально-экономический эффект программ по соответствующим снижениям затрат из государственного бюджета. Развиваются такие методы оценки, как сравнение с контрольными группами, интервью, анкетирование, сравнение со среднестатистическими данными и другие.

Оформившись как явление в Российской Федерации, социальное инвестирование придаст новый импульс развитию количественного и

качественного инструментария, позволяющего получать и анализировать надежную и достоверную информацию о степени воздействия социальных корпоративных программ на общество и бизнес.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зубаревич Н. В. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода. – М.: УРСС, 2009.
2. Нефинансовые отчёты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчётности: аналит. обзор / Под общей редакцией Шохина А. Н. – М.: РСПП, 2006.
3. Нечаев Д. Н. Региональные политические институты в социально-экономическом и политическом развитии территорий: российская и зарубежная специфика. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2009.
4. Саакян А. К. Экономическая социология. – Ереван: Авторское издание, 2010.
5. Турчинов А. И. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. – М.: Изд-во РАГС, 2009.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САНКТ- ПЕТЕРБУРГА

О. В. Васильева

Роль и развитие местного самоуправления была отмечена Президентом Российской Федерации Медведевым Д. А. в качестве одной из приоритетных задач государства. Работа посвящена выявлению показателей качества жизни населения на территориях муниципальных образований Санкт-Петербурга с учетом типовых структур муниципальных образований города на примере муниципального образования Невская застава. Качество жизни населения напрямую зависит от уровня обеспечения органами местного самоуправления условий жизнедеятельности населения на территории муниципального образования.

Местное самоуправление Санкт-Петербурга как основа конституционного строя Российской Федерации признается, гарантируется и осуществляется на всей территории и является формой осуществления жителями муниципального образования своей власти, обеспечивающей самостоятельное решение населением вопросов местного значения.

Существуют общая система показателей, с помощью которых оценивается качество жизни. Эти показатели делятся на количественные и качественные. Количественные показатели уровня и качества жизни – прежде всего это ВВП, или национальный доход на душу населения, уровень дохода и его распределение в обществе, уровень потребления различных материальных благ и услуг по классам

товаров, уровень занятости, образование, медицинское обслуживание, социальное обеспечение и т. п. Качественные показатели уровня и качества жизни включают показатели условий труда, быта и досуга человека. В современной практике оценки уровня и качества жизни приняты два подхода:

1. Оценка производится с помощью системы показателей – социальных индикаторов. При этом национальные системы имеют свои особенности, в целом, однако, базируясь на методологических рекомендациях ООН и ОЭСР.

2. Рассчитывается сводный индекс уровня и качества жизни на основе отдельных показателей. Подобный подход наиболее широко применяется ООН и другими международными организациями для проведения межстрановых сопоставлений уровня и качества жизни населения разных стран [1].

Если говорить о системе местного самоуправления, то можно выделить такие показатели как, благоустройство территории, здоровье (показатели смертности и рождаемости), наличие спортивных и детских площадок, высокий уровень медицинского обслуживания, экономическая доступность товаров и услуг, обеспечение условий отдыха.

Изучению качества выполнения задач органами местного самоуправления и возможности улучшить показатели посвящена будущая диссертационная работа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Феоктистов Д. В. Методология оценки уровня и качества жизни населения // Налоги. Инвестиции. Капитал. - 2002. - №3-4.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

СИСТЕМА ПРАВОСУДИЯ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В АРМЕНИИ

Е. Р. Варданян

По Конституции РА: «Республика Армения – демократическое, социальное и правовое государство», которое приобрело свою независимость всего лишь 20 лет тому назад. Эти 20 лет достаточно длинное, но не достаточное время для того, чтобы реализовать вышеупомянутые концепции Конституции Республики Армении. И не смотря на то, что Республика Армения принята и признана международным обществом как государство, которое является полноправным участником международных отношений, однако, оно еще должно пройти долгий путь, чтобы стать действительно суверенным, демократическим, социальным и правовым государством. Одной из предпосылок становления правовым государством является наличие системы правосудия по делам несовершеннолетних.

«Правосудие по делам несовершеннолетних» определяется как система подвергания уголовной ответственности несовершеннолетнего правонарушителя. Но правосудие по делам несовершеннолетних можно комментировать как в более широком, так и в более узком смысле. В широком смысле система правосудия в

отношении несовершеннолетних является система защиты прав в судебном процессе несовершеннолетнего свидетеля или пострадавшего. В узком смысле, система правосудия по делам несовершеннолетних – это профессиональные суды, ведущие уголовное следствие и осуществляющие правосудие в отношении несовершеннолетних. Первые суды по делам несовершеннолетних были созданы в США, в городе Чикаго в 1899 году. В дальнейшем похожие суды начали создаваться и в европейских странах (Великобритания 1908 г., Франция 1945 г.).

В целом система правосудия по делам несовершеннолетних является нововведением для Армении. Она стала предметом обсуждения в течение последних лет. А термин «Правосудие по делам несовершеннолетних» в Армении начал использоваться, когда Армения присоединилась к таким международным документам, как:

1. Конвенция ООН о правах ребенка (Армения присоединилась к этой Конвенции в 1992 году).
2. Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила).
3. Правила ООН, касающиеся защиты несовершеннолетних, лишенных свободы.
4. Руководящие принципы ООН для предупреждения преступности среди несовершеннолетних.

После того, как Армения присоединилась к этим документам, началась эпоха формирования армянской системы правосудия в отношении несовершеннолетних. Что касается особенностей этой системы, нужно отметить, что правосудие в ее узком смысле в Армении не осуществляется. То есть, в Армении нет профессиональных судов ведущих следствие уголовных дел несовершеннолетних. Это комментируется тем, что сейчас в Армении не рационально создавать отдельные суды по делам несовершеннолетних, потому что число несовершеннолетних преступников не так уж и велико (в течение 5 месяцев 2011 года в Армении было зарегистрировано 169 случаев нарушения закона несовершеннолетними). Сейчас в Армении внедряется альтернативный вариант правосудия в отношении несовершеннолетних (в узком ее смысле), следуя которому в каждом суде предусматривается иметь одного или несколько профессиональных и подготовленных судей, которые, включая другие дела, будут вести уголовное следствие несовершеннолетних. Но, исходя из международного опыта и действующих своеобразных систем правосудия в отношении несовершеннолетних, разъединение судов для несовершеннолетних очень важно, и в первую очередь исходит именно от их интересов, так как с одной стороны в этих судах судебные процессы основываются на защите прав детей фиксированных в международных и национальных документах и правовых актах, а с другой стороны эти суды способствуют реабилитации несовершеннолетних и их восстановлению в обществе. Именно это является основной задачей *восстановительного правосудия*: «Акцентировать не наказание, а включение и восстановление несовершеннолетних правонарушителей в обществе» [2].

Работа уголовных судов по делам несовершеннолетних связана с социальной работой. Социальный работник играет важную роль в уголовном суде по делам несовершеннолетних, так как он является тем специалистом, кто работает с людьми, которые оказались в трудной жизненной ситуации. В этом случае это несовершеннолетние обвиняемые. Задачей социального работника в уголовном суде по делам несовершеннолетних является способствование тому, чтобы приговор не подразумевал лишение свободы несовершеннолетнего. То есть, одной из функций социального работника в суде по делам несовершеннолетних является предосаствление специального отчета суду, который в американской практике называется отчет социального расследования. С помощью этого отчета социальный работник представляет судьям те объективные основы и обстоятельства, которые позволят принять приговор вытекающий из благосостояния детей, а не их наказания. Кроме этого в отчете социальный работник представляет суду так же возможные методы наказания и исправления поведения несовершеннолетнего, которые больше подходят этому случаю. Своим присутствием на суде социальный работник может способствовать тому, чтобы процесс уголовного следствия по возможности имел мало негативное влияние на социальное, психическое и эмоциональное состояние несовершеннолетнего и на его развитие. Он так же может помочь несовершеннолетнему и его семье преодолеть проблемы, которые связаны с арестом несовершеннолетнего и его присутствием в суде.

Итак, в Республике Армении нет отдельных судов, расследовавших дела несовершеннолетних, а социальный работник, как и другие специалисты (психолог, педагог) вообще не включены в судебные процессы. Но социальный работник именно тот специалист, кто может способствовать благосостоянию несовершеннолетнего, который находится в конфликте с законом, а также *индивидуализации системы правосудия*, что означает, что социальный работник помогает суду принять тот приговор, который больше всего соответствует совершенному поступку, а так же индивидуальным и социальным особенностям несовершеннолетнего.

В Республике Армении правосудие по делам несовершеннолетних не имеет отдельного законодательного регулирования. Оно регулируется Уголовным Кодексом РА, Уголовно Процессуальным кодексом РА и другими законами.

Уголовный Кодекс РА определяет особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних.

В случае некоторых типов преступлений, совершенных несовершеннолетними, Уголовный Кодекс РА предусматривает освобождать их от уголовной ответственности, заменяя приговор о заключении принудительно исправительными средствами. Но этот институт на практике не действует, что аргументируется отсутствием соответствующих механизмов контроля. Несмотря на то, что полномочие осуществления контроля над несовершеннолетними, находящимися в конфликте с законом, в основном лежит на местных органах самоуправления, он, по сути, имеет фиктивный характер. То есть, исправительные мероприятия и контроль над несовершеннолетними, которые находятся в конфликте с законом, не осуществляется соответствующими органами, хотя

вышеупомянутые концепции соответствуют Пекинским правилам (правило 11-ое), а так же являются одним из самых лучших методов восстановительного правосудия.

В 2010 году организацией Berenschot был представлен доклад, который называется «Анализ ситуации детей в Армении». Согласно этому докладу в Уголовно Процессуальном Кодексе Армении, регулирующий так же судебные процессы в отношении несовершеннолетних, есть некоторые несоответствия с конвенциями и международными документами, к которым Армения присоединилась с 1992 года. Среди них можно отметить, что Уголовно Процессуальный кодекс РА не предусматривает особенный порядок ареста несовершеннолетних. Более того, при аресте несовершеннолетнего не предусмотрен процесс информирования законного представителя несовершеннолетнего о его аресте, если сам несовершеннолетний не хочет и не соберется сам это сделать. А так же, согласно 86-ой статьи Уголовно Процессуального кодекса РА свидетель (предположительно и несовершеннолетний свидетель) имеет право явиться в органы уголовного следствия с адвокатом. Этот норм сравнительно новый в Уголовно Процессуальном кодексе и является дополнительной гарантией защиты прав человека в уголовном судопроизводстве. Но механизм осуществления этого права еще не предусмотрен.

Хотя в системе правосудия Армении в отношении несовершеннолетних есть заметные недостатки, эта система имеет так же свои достоинства. В первую очередь это возраст уголовной ответственности. В связи с этим Армения находится в достаточно выгодном положении. Согласно Пекинским правилам в тех правовых системах, где употребляется термин «возраст уголовной ответственности или вменяемости», этот возраст не может быть слишком низким (в основном ниже 7), учитывая эмоциональные, душевные и умственные особенности несовершеннолетних. По поводу этого надо заметить, что в Армении возраст уголовной ответственности соответствует международным стандартам, так как в Армении этот возраст 16, а в некоторых случаях 14. Но в основе возрастных отличии лежит не характер правонарушения совершенным несовершеннолетним и не уровень опасности его поступка, а то насколько несовершеннолетний осознал серьезность и последствия своих действия.

Уголовный кодекс Армении достаточно прогрессивен так же в плане отличительного применения институтов уголовного права и наказания по отношению несовершеннолетних. В частности, уголовное наказание несовершеннолетнего осуществляется штрафом, общественными работами, задержанием или временным лишением свободы. Из этого исходит, что за исключением этих типов наказания, несовершеннолетних нельзя подвергать к другим наказаниям. Более того, отмеченные типы наказания осуществляются более мягким образом по отношению к несовершеннолетним, чем к совершеннолетним. Кроме смягчения наказания законодательство предусматривает так же другие условия, которые более благоприятны для несовершеннолетних. Например, штраф в отношении к несовершеннолетним применяется только при самостоятельном доходе несовершеннолетнего или при наличии такого имущества, из которого

может быть извлечен штраф. Кроме этого по Уголовному Кодексу Армении быть несовершеннолетним в момент совершения преступления является смягчающим обстоятельством.

Одним из наиболее важных особенностей правосудия Армении в отношении несовершеннолетних то, что это сфера не является монополей государства. В этой сфере привлечены и активно действуют некоторые общественные организации. В частности, с 2007 года Армянский центр здоровья и образования при финансировании международной компании P. H. International осуществляет программу, которая основана на концепциях альтернативного правосудия. В рамках программы специалисты центра (в основном психологи) осуществляют соответствующие работы в общинах и в школах города Еревана по предотвращению правонарушений среди несовершеннолетних и по реабилитации несовершеннолетних правонарушителей. В этих целях, в содействии с центром действует общинный реабилитационный совет, который способствует исправлению поведения несовершеннолетнего и его становлению полноправным членом общества. В рамках программы работы ведутся как с теми несовершеннолетними, которые находятся в учете милиции, так и с теми, кто был приговорен к условному лишению свободы. Специалисты центра работают не только с несовершеннолетними, которые находятся в конфликте с законом, а так же с их семьями, со школами и с членами общины. В рамках программы центр сотрудничает с милицией РА, с Министерством Здравоохранения РА, с Министерством Образования и Науки РА, с местными органами самоуправления, а так же с теми общественными организациями, которые активно действуют в этой сфере. Похожие программы осуществляются не только в Ереване, но и в других пяти городах Армении (Гюмри, Чамбарак, Алаверди, Ванадзор, Иджеван).

С 2011 года Центр принятия и ориентирования детей Армянского Фонда Помощи (Armenian Relief Fund) осуществляет программу, которая направлена на социально-психологическую реабилитацию несовершеннолетних правонарушителей, а так же предотвращению правонарушений среди несовершеннолетних. Программа осуществляется в Ереване и в городе Абовян. Специалисты центра (социальный работник, психолог, педагог) изучают проблемы несовершеннолетних и их семей, осуществляют выявление нужд и проблем несовершеннолетнего и его семьи и на полученных данных составляют индивидуальный план вмешательства. Программа осуществляется финансированием Евросоюза. В рамках программы центр сотрудничает с милицией, с органами опеки и попечительства, со школами, а так же с общественной организации Civil Society и с международной компанией Penal Reform International.

Итак, в республике Армении не существует отдельной системы правосудия в отношении несовершеннолетних, что характерно для США и Европейских стран. В Республике Армении судебное следствие в отношении несовершеннолетних составляет одну из частей уголовных, гражданских, административных судебных процессов. При таком подходе множество вопросов остаются вне законодательного регулирования. Комиссия Конвенции по правам ребенка во втором периодическом

отчете об осуществлении прав детей в Армении представила много предложений, в ряду которых первое место занимает осуществление отдельного правосудия в отношении несовершеннолетних или создание специальных судов по делам несовершеннолетних. Комиссия предлагает так же пересмотреть условия, при которых осуществляется арест несовершеннолетних, процессы ведения следствия в отношении несовершеннолетних и условия их заключения.

Нужно отметить, что, несмотря на то, что Республика Армения еще не предпринимает конкретных действий, направленных на осуществление вышеизложенных предложений, дальнейшее развитие системы и обязательства Армении перед международным обществом может стать благоприятной основой для создания профессиональных судов, занимающихся делами несовершеннолетних, а так же для внедрения социальной работы в судопроизводстве Армении.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анна Курдова, Виктория Першлер. Анализ ситуации детей в Армении. Сравнительный анализ конвенции о правах детей и армянской национальной законодательной системы.-Ереван, 2010 (на армянском).
2. М. Антонян, А. Хачатрян, Н. Дурян и другие. Защита детей. Пособие для специалистов системы защиты детей.-Ереван, UNICEF,COAF, 2009 (на армянском).
3. Н. Ted Rubin.Juvenile Justice.Policies, Practices and Programs, Civic Research Institute, Kingston.
4. John Pitts. Working with Young Offenders. London, The MacMillan Press LTD, 1990.
5. Social Work. Journal of the National Association of Social Workers. NASW Press, Washington, July, 1998. Jeffrey M. Jenson and Matthew O. Howard. Youth, Crime, Public Policy, and Practice in the Juvenile Justice System: Recent Trends and Needed Reforms.
6. Social Work and the Courts/ Howard Parker. London, Edward Arnold (Publishers) LTD, 1979.
7. www.ar.newsarmenia.ru 29.09.2011.
8. www.esc-eroucrime.org: Anne Wyvekens. The French Juvenile Justice System. 24.09.2011.

*Ереванский государственный университет

ПЕРСПЕКТИВЫ ЛИКВИДАЦИИ ПРЕСТУПНОСТИ В АРМЯНСКОМ ОБЩЕСТВЕ

А. Э. Кнаджян

В процессе построения новой государственности и демократического общества Армения, как и другие страны СНГ, столкнулась с различными кризисными явлениями социального, экономического, духовного, правового характера. На фоне кризисных явлений, происходящих в обществе, негативным количественным и качественным изменениям подверглась также преступность. В частности, наблюдался небывалый абсолютный рост ее уровня, она стала более общественно опасной, вооруженной и организованной. Одной из главных причин стало социальное состояние людей. В советские времена Армения по благосостоянию населения занимала одно из первых мест в Союзе. Ныне по этому показателю республика занимает одно из последних мест среди государств СНГ. В

ценностно-нормативной системе армянского общества доминирует культ материального достатка, деньги стали главной ценностью, сформировалась потребительская психология. Стремление к богатству и материальному достатку в нравственном плане может быть и не так осуждаемое явление, но когда оно становится чуть ли не единственной и главной жизненной целью, когда для достижения этой цели используются любые, в том числе аморальные и противоправные средства, когда эти средства не осуждаются повседневной моралью, то это стремление уже становится бедой для общества. Несмотря на то, что на государственном уровне объявлена беспощадная борьба с коррупцией, однако никакой реальной борьбы нет, а метастазы коррупции проникли во все сферы жизнедеятельности армянского общества. Ситуация усугубляется из-за высокого уровня бедности и небывалого экономического расслоения.

Кроме социального состояния людей, росту преступности сопутствует и то, что в армянском обществе превалирует нигилистическое отношение к праву и закону. Попирание прав человека, правовой беспредел, нарушение принципов законности и равенства перед законом, судебный и полицейский произвол стали имманентными явлениями армянского общества. Армянское общество в основном управляется не законами, а неписанными нормами, обычаями и традициями. Нет в армянском обществе государственного мышления: интересы семьи, клана превалируют над интересами общества и государства. Эгоизм и индивидуализм, прагматизм, недисциплинированность, длительное отсутствие государственности и собственного правопорядка – факторы, приведшие к такой ситуации.

Для ликвидации вышеупомянутых фактов в борьбе с преступностью, государство должно использовать весь свой правовой потенциал.

В криминологии долгое время оставался спорным вопрос о возможности победы в борьбе с преступностью, полной ликвидации преступности как социального явления. Высказывались крайние точки зрения: от признания преступности нормальным социальным явлением, полная ликвидация которого не только невозможна, но и пагубна для общества (Э. Дюркгейм), и до утверждений о неминуемом отмирании преступности в ходе общественного прогресса (марксистская криминология). Современная криминология исходит из положения о том, что хотя причины и условия преступности присущи любому обществу (и, следовательно, её полное искоренение является невозможным), она является, несомненно, вредным явлением, к минимизации масштабов которого нужно стремиться. Задача государства и общества в борьбе с преступностью, таким образом, состоит в том, чтобы не допустить расширения сферы влияния преступности, по возможности стремиться к уменьшению её негативных последствий, не допускать тех её проявлений, которые можно предотвратить без чрезмерных усилий. Поэтому наиболее эффективный контроль над преступностью, на мой взгляд, может обеспечить нравственный прогресс общества. Однако очевидно, что достичь этого за короткий срок невозможно. История цивилизации показывает, что именно нравственная сфера человеческого бытия наиболее консервативна и трудно поддается коррекции. Для обеспечения нравственного прогресса в обществе огромное значение имеют искусство, спорт, образование. Но

и в этих областях в нашем обществе не все благополучно. Из-за экономических трудностей вдвое сократилось число библиотек и почти столько же число читающих, уменьшилось число лиц, посещающих театры и музеи. Кино, телевидение насыщены низкопробной западной продукцией. Уличный жаргон, секс, насилие, образы криминальных авторитетов, разборки, супружеская неверность, свободная любовь – вот чем насыщено армянское телевидение. Конечно, есть и серьезные, высококачественные образовательные и развлекательные программы, но они не востребованы большинством.

В области образования также не все благополучно. Хотя по числу вузов и школ Армении может опережать даже развитые западные страны, однако, их техническое и материальное состояние в подавляющем большинстве случаев плачевное. Особенно это касается школ. Но дело даже не в этом. Для подавляющего большинства учащихся и студентов важны не знания, а диплом или аттестат. Для многих диплом высшего образования нужен лишь для престижа.

Другой важный способ бороться с преступностью это уголовное наказание, но есть все основания полагать, что уголовное наказание не выполняет своих функций. Причем данная проблема касается не только Армении. Кризис наказания проявляется в том, что оно практически не достигает целей, провозглашенных в уголовных кодексах. В УК РА сформулированы следующие цели наказания: восстановление социальной справедливости, исправление осужденного, предупреждение преступлений. Может быть, более или менее реально осуществление цели восстановления социальной справедливости, воздаяния за совершенное зло. Но и это не абсолютно. Уголовное наказание не может на 100% восстановить справедливость, особенно при насильственных преступлениях. Да и при корыстных преступлениях не всегда удается полностью компенсировать вред, нанесенный обществу и индивиду.

Цель исправления осужденного не осуществляется не только из-за несправедливого приговора, но и из-за условий исполнения наказания, особенно в виде лишения свободы.

И хотя в отдельных исправительных учреждениях Армении за последние годы наметилась тенденция к улучшению бытовых условий осужденных, тем не менее, это не меняет суть проблемы. Тюремная субкультура оказывает разрушительное влияние на осужденных. Не зря тюрьмы называют «фабриками» по производству преступников.

В борьбе с преступностью большое значение могло бы иметь повышение уровня правосознания населения. Здесь важно не только знание правовых норм, но и готовность и желание согласовать свое поведение с этими нормами. А для этого нужно повысить ценность права и закона. Повышению ценности права и закона могли бы способствовать следующие меры: 1) соблюдение принципа равенства перед законом, исключение двойных стандартов при применении закона; 2) соблюдение принципа неотвратимости ответственности; 3) повышение уровня профессиональной подготовленности сотрудников правоохранительных органов и судей; 4) обеспечение ответственности представителей политической элиты за аморальное, а порой и противоправное поведение; 5) минимизирование

политической коррупции, коррупции в системе уголовной юстиции. Вышеизложенные меры способствовали бы не только повышению правосознания, но и смягчению социальной несправедливости, улучшению нравственно-психологического климата в обществе.

Несмотря на неблагоприятную криминологическую обстановку уровень преступности в Армении традиционно низок по сравнению с другими странами СНГ да и мира. И хотя одной из причин такого положения может быть низкий уровень регистрации преступлений, однако мне кажется, что в действительности в Армении уровень преступности сравнительно низок.

Причиной этого, на мой взгляд, могут быть следующие явления: 1) **территория**. Армения маленькая страна. На маленькой территории осуществление социального контроля легче; 2) **достаточно сильный неформальный контроль**. Несмотря на сложности переходного периода в Армении сохранился достаточно сильный неформальный контроль (контроль семьи, соседей, родственников, трудовых коллективов). Особенно важную антикриминогенную роль играет армянская семья. Несмотря на то, что в последнее время увеличилось число разводов, семья остается одной из главных ценностей для армянина, а любовь армянина к детям зачастую принимает форму жертвенности; 3) **национальный состав**. Армения мононациональная страна (около 97 % населения – армяне), поэтому здесь отсутствует межнациональный конфликт культур; 4) **национальная культура**. Несмотря на вторжение в армянское общество западной культуры здесь достаточно сильны именно позиции национальной культуры. Армянам удалось избежать полной западнизации, особенно в сфере межличностных отношений и нравов. Например, эмансипация армянской женщины происходит очень медленно, конфликт между поколениями не такой острый, и т. д.

Вышеназванные факты приводят к той мысли, что, к сожалению, из-за ускоренного темпа жизни, научно-технического прогресса, глобализации, падения нравственности, эффективность контроля над преступностью снижается. Можно только надеяться, что общество найдет в себе силы переосмыслить существующие ценности, что нравственность станет главным критерием оценки деятельности личности, общества и государства, что материальные ценности отодвинутся на второй план и будут лишь средством нравственного прогресса общества, что свобода будет трактоваться не как вседозволенность или осознанная необходимость, а умение жить в гармонии и любви.

ЛИТЕРАТУРА

1. Габузян А. А., Г 122 Проблемы преступности в Республике Армения в переходный период. Изд. Ереванского ун-та. Ер., 2007, 256 ст.
2. Абельцев С. Н. Личность преступника и проблемы криминального насилия. М., 2000.
3. Авакян Р. З. Преступность в Армении. Ереван, 1997
4. Ральф Дарендорф Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М. 2002.

*Центр выпускников и карьеры Северного университета

МЕЖДУНАРОДНАЯ СЕКЦИЯ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DYNAMICS AS THE FACTOR OF INCREASING EFFICIENCY OF LABOUR

A. K. Saakian

Статья полностью публикуется на английском языке. Краткое резюме представлено на русском языке и на английском.

РЕЗЮМЕ

Статья профессора А. К. Саакяна «Динамика в управлении персоналом, как фактор повышения эффективности труда» посвящена очень актуальной теме в социологии. Автор статьи, приводя примеры различных методов управления (отечественных и зарубежных) показывает динамику в управлении персоналом как фактор повышения эффективности труда. Автором также высказывается мнение о том, что целесообразнее использовать передовой опыт методов управления персоналом с целью повышения эффективности труда в отечественных компаниях.

Ключевые слова: динамика, управление, социология, персонал, эффективность, труд.

THE SUMMARY

Clause of Professor Saakian A.K. is devoted to a vital topic in sociology. The author of the clause summaries examples of various methods of management (domestic and foreign) and shows us human resource management dynamics as a factor of increase of efficiency of labour. The author also put forward his opinion that shows us that it is more expedient to use the best practices of methods of human resource management with the purpose of increase of efficiency of work in the domestic companies.

Keywords: dynamics, management, sociology, the personnel, efficiency, work.

Human resource management dynamics are basis of any economic system, because, as we know, people are the most valuable resource of any country and any enterprise. The maintenance of human resource management is defined by social attitudes, volumes of manufacture, technology and other factors. In scales of a national economy human resource management resources are directed mainly on regulation of employment, conditions of payment, maintenance of business mutual relations between employers and employees, improvement of professional skill of able-bodied population, development of the legislation in sphere of labour, employment and social attitudes. It is possible to say that all methods of management of the organization are basic element at management not only employees, but also influence an overall performance of all enterprise as a whole.

Until recent times there was no concept of “human resource management” in our administrative practice. However, the control system of each enterprise had a functional subsystem of personnel administration and social development of collective, but the most part of amount of works on personnel administration was carried out by linear heads of divisions.

The basic structural division of human resource management in organization is the staff department to which functions on reception and dismissal of workers are assigned, and also on the organization of their training, improvement of professional skill and retraining. For performance of last functions departments of a professional training or departments of technical training are quite often created.

However, staff departments are not neither methodical, nor informational or coordinating centers of work that concerns to human resource. They are structurally separated with departments of the organization of labour and wages, departments of a labour safety and the safety precautions, legal departments and other divisions which carry out functions of human resource management. For the decision of social problems in the organizations services of social research and service that is the main task of sociology are created.

Services of human resource management have low organizational status, they are professionally weak. They do not carry out a lot of problems on human resource management and maintenance of normative conditions of its work.

Earlier, in conditions of command-management system, these problems were considered as minor at transition to the market they were pushed in the foreground, and each organization is interested in solving of all this problems.

The situation which has created in our country changed economic and political systems and bring serious threats for each person, stability of there existence, bring a significant degree of uncertainty into life of practically each person.

Human resource management in such situation got special importance: it allowed generalize and realize the whole spectrum of questions of adaptation of the person to external conditions, the account of the personal factor in construction of a control system by the personnel of the organization. As a whole it is possible to allocate three factors affecting people:

The first one is - hierarchical structure of the enterprise (organization) where the basic means of influence are attitudes of authority-submission, pressure upon the person from above by means of compulsion, the control over distribution of material benefits.

The second one is - culture that is developed by a society, enterprise, group of people, joint values, social norms, installations of behavior which regulate actions of the person, force the individual to behave so, instead of differently without visible compulsion.

The third one is - market - a network of the equal in rights attitudes based on sale and purchase of products and services, attitudes of the property, balance of interests of the seller and the buyer.

These factors of influence - concepts complex and in practice seldom realized separately. The shape of an economic situation in the organization depends on which of the priority is given.

The workers are the main thing in every enterprise (organization) -, and outside - the main heroes are consumers of production (service). It is necessary to turn consciousness

working to the consumer, instead of turning to the chief, to profit, to squandering, to the initiator, to the thoughtless executor, to pass to the social norms which are based sensible economic sense, not forgetting about morals. The hierarchy will fade into the background, giving up the place to culture and the market.

New services of human resource management are created, as a rule, on the basis of traditional services: a staff department, sociological laboratory, a department of the organization of labour and wages, a department of a labour safety of the safety precautions ... Problems of new services consist in realization of personnel selection on management of manpower in the organization. In this connection they start to expand a circle of the functions and from cleanly personnel questions pass to system engineering stimulation of labour activity, human resource management movement, prevention of conflicts, studying of the market of manpower.

Human resource management dynamics of the organization show us the increasing role of the person as the worker, knowledge of its motivational installations, skill, all this now make them to form and direct there work process according to the problems organization faces with. The situation which has created in our country, changed economic and political systems and showed serious threats for each person, bring a significant degree of uncertainty of a life of practically each person.

Human resource management in such situation gets the special importance: it allows generalizing and realizing the whole spectrum of questions of adaptation of the person to external conditions, the account of the personal factor in construction of a control system by the personnel of the organization.

At transition to the market there is a slow withdrawal from hierarchical management to market mutual relations, attitudes of the property. Therefore development of absolutely new approaches to a priority of values is necessary. Workers are the main thing inside of every organization, and outside - are consumers of production. It is necessary to turn consciousness working to the consumer, instead of turning to the chief and profit. With the same purpose, in the organizations sociological researches are often carried out.

Generalization of experience of the domestic and foreign organizations allows generating an overall objective of a control system of the staff: increase of efficiency of work, maintenance with the staff, and organization of their effective utilization, professional and social development.

Dynamics of human resource management is based on representation about a place of the person in the organization. It is possible to allocate 3 basic of aspect.

- Economic - has given rise to use of manpower. The leading place remains to technologies.
- Management Unity
- Strict hierarchy
- Discipline
- Submission individual to the general
- Balance between authority and its responsibility
- Organic

- Consists of two concepts (human resource management of the enterprise) - needs, motives, and also understanding, that the enterprise is an assembly of the parts connected by a line of management in the form of the control.
- Humanistic
- The enterprise, as - the humanistic center with organizational culture inherent in it.
- Organizational culture - representation about the purpose and the values inherent in the given enterprise, specificities of behaviour of the employees and managers, ways of reaction to a life surrounds.

Problems of human resource management carry the number of the primary goals of management:

1. The help to firm in achievement of the purpose.
2. Maintenance of firm with the qualified and interested workers.
3. An effective utilization of skill and abilities of the staff.
4. Perfection of motivation systems.
5. Increase the level of work satisfaction.
6. Development of systems of improvement of professional skill and vocational training.
7. Preservation of a favorable climate.
8. Career planning, that includes promotion, both vertical, and horizontal.
9. Creative activity of the staff rose.
10. Perfection of methods of an estimation of activity of the employees.
11. Maintenance of a high level of labour conditions and quality of a life as a whole.

In general there are 3 problems of human resource management.

- Maintenance with the staff
- Effective utilization of the staff
- Professional and social development of the staff.

All services of management are formed by the staff proceeding from these purposes.

Changing of methods of influence on people

The feature of human resource management dynamics is at transition to the market - an increasing role of the person in labour. The situation which has developed now in our country bears both greater opportunities and greater threats for each person by way of stability of its existence. That is now there is the highest degree of uncertainty of lives of each person. Hence, it is necessary to develop the new approach to human resource management.

This approach consists in the following:

- 1) creation of philosophy of human resource management.
- 2) creation of the perfect services of human resource management.
- 3) application of new technologies in human resource management.
- 4) creation and development of joint values, social norms, installations of behaviour which regulates behaviour of the separate person.

The sociology and philosophy of human resource management are a formation of behaviour of separate workers in relation to the purposes of development of the enterprise.

Functions of a staff department

Let's make consideration of the given question from two points of view. One will be based on the socialist approach, the second on present (market). It is necessary for tracking dynamics of development of a life in which the essence is shown.

So, functions of a staff department of the USSR.

As a rule, the staff department consisted of a small amount of services: a staff department, a department of a professional training (technical training) and service of selling.

1. Conducting private affairs (reception, translation, holidays, and dismissal).
2. Filled in work-record cards (each member of collective should have the personal card (it the private affair). Data containing in it extremely facilitate a life of all employees. If original documents are lost, it was possible to find their copies in the private affair. Inspector was responsible for their storage. Personnel documents surrendered in archive at going away from work of the worker (for the every possible reason) and were stored there till 15 years).
3. Got acquainted with labour laws.
4. Were engaged in delivery of information.
5. Conducted cards on militaries.
6. Made out pension.
7. Legalized papers for the grant to children.
8. Made inventories of affairs, statistical reports, handed over business in archive.
9. Prepared for orders on encouragement and punishment.
10. Corresponded with local governmental institutions.
11. Made out and signed hospital sheets.
12. Conducted and tabulated account - as presence at work was a basis of charge of the salary of workers and employees.
13. Were responsible for technical training workers and improvement of professional skill of technical officers, prepared for contracts on improvement of professional skill (it could be institutes, technical schools, training in which could be with отрывом and on the job, that could enable receptions of the raised grant).
14. Prepared reports on improvement of professional skill to the top management.
15. Supervised training students in technical schools and HIGH SCHOOLS (that has been expressed in the grant, material aid).
16. Made out a payment of heads from among students working in an industrial practice.
17. Participated in the qualifying commission (categories at workers).
18. Advised all employees of the enterprise on every possible question (information from private affairs could be given out).
19. Prepared for lists of employees for long service and on results of year (that is "13" salary).

20. Corresponded with the foreign organizations - editions of newspapers, magazines, the centers of employment, ABHP, with foreign partners.

21. Prepared for orders to the head chief.

As it is possible to see, functions were diverse enough. Also have both strengths, and weaknesses.

Let's consider positive moments in work of staff service of the USSR times.

1. Careful business management and obligatory delivery in archive. The given function is carried out by all staff departments in the foreign Europe and the USA. By means of their storage it is possible to trace business career. Its business looks through for 20 years forward and tries to discover opportunities of the further promotion.

2. Bases of reservation of the staff on nomenclature posts. Now it is possible to hold a post not possessing a sufficient set of knowledge. Now in our country there is no system of preparation of businessmen. And in fact than above a post, especially strong, there are requirements to its holder.

3. The measures connected with the organization of a professional technical education and improvement of professional skill. In Russia the given question is solved "daddy", or very much a clever brain of the entrant more often. Only last 2-3 years the situation has changed a little. Many enterprises began to send children to study as main specialties, trying to motivate them.

4. It is necessary to keep system of informal actions.

Building new, it is impossible to refuse from good old. Perhaps, therefore in EU and the USA so are widespread second hands. But bad always was and possibly always remains. Here is one of the most negative features of personnel service in the USSR:

The absence of development of social resources.

We do not go to socialize person, we shall not organize and we do not plan development. Developments of human resource strategy had never existed in the USSR.

So, what dynamics of human resource management are necessary for undertaking in modern conditions? First of all, it should be not only staff service, but also system including:

- Registration and a registration of staff

- Formation of working conditions - qualitative working conditions - an element of a modern life

- New labour attitudes - ethics of business relations. If there is no cooperation, respect work does not become simply imaginable. On arrival for work every person should familiarize with philosophy of the enterprise-lodger.

- Development of a social infrastructure - social support of everyone (rest, additional holidays ...)

- The analysis and development of means of stimulation of work. Staff services should trace, that some other enterprises give bigger salary and better working condition for the same work

- Legal and psychological consultations - an estimation of vocational guidance ...

That dynamics of human resource management were more effective, and should be defined by the style of management (it should be generalized), model of motivation (a

whip or gingerbread), the approach to the competence, the organization of the salary, improvement of professional skills, creation of the social program, tradition of corporate culture (where everyone feels themselves as a part of the enterprise) and idea which will underlie all management.

So for the enterprises working on new approach it is necessary:

1. To have strategy of development of manufacture and staff.
2. To have a reserve of personnel, not only on labour exchange, but also in the business.
3. To have system of a business estimation with obligatory certifications.
4. To learn how to operate discipline. Absence of desire and so-called "IS necessary" can lead to the most negative consequences.
5. It is necessary to fulfill system of awarding and punishment, system of business estimation. Such expression: "I do not want to work here!" - is simply inappropriate at the modern enterprise. Also it is impossible to translate person in the cardinal way as it can cause irreversible psychological changes in his life.
6. The control system of the staff should take root to system of salary planning. Absence of the given attitudes will lead to delay and can stop evolution of the employee.
7. Just as a rule, engineers (the organization and normalization of work, technical training, and economists), techniques - everyone should know office-work and how to inspect people who earlier worked there.

Proceeding from the future personnel service, key roles in a control system of the staff will play:

- Staff strategy
- The organization of work of staff divisions (development of staff structures)
- Staff technologies - people competent in special and a professional knowledge
- Personnel innovators - developers of every possible investment projects. But in human resource management, as well as in any other science it is impossible to apply innovations infinitely.
- The executor - that person who will carry out operative staff selection, his motto is scrupulousness
- The staff adviser - the person, with panoramic vision of the world and advantages of the enterprise. Usually it is elderly people.

The concept of staff service, its purpose and tendencies

At any enterprise the staff service is engaged in human resource management.

Staff service is set of specialized structures, divisions together with the officials borrowed on them, called to operate the staff within the limits of the selected staff selection.

The purpose of staff service is not only in realization and strategists of development of the staff, but it also includes uses of the labour legislation, realization of social programs, as federal, but not a federal level.

Thus the staff service is the basic structural division of the company on personnel administration to which functions on reception and dismissal of workers are assigned, and also on the organization of their training, improvement of professional skills and retraining. At definition of a circle of problems on human resource management the basic and additional problems are conditionally allocated. Among its primary goals it is

possible to allocate such as socially-psychological diagnostics; the analysis and regulation of group and interpersonal mutual relations, attitudes of the head and subordinates; management of industrial both social conflicts and stresses; a supply with information of personnel management; management of employment; an estimation and selection of candidates on vacant posts; the analysis of personnel potential and need for the personnel; marketing of the staff; planning and the control of business career; professional and social adaptation-psychological of workers; management of labour motivation; Regulation of legal questions of labour attitudes; observance of requirements of psychophysiology, ergonomics and an aesthetics of work. To additional it is necessary to carry problems which can be carried out together with the cores, but, as a rule, administration do not carry them out external (in relation to service of the personnel) divisions.

According to the foreign literature and to estimations of experts, the aggregate number of employees of human resource management service gives approximately 1.0 – 1.2 % from an aggregate number of employees of the whole enterprise.

The role and the organizational status of human resource management service in many respects are defined by a level of organizational, financial, potential development of the organization and positions of its management.

Let's allocate following steady tendencies in development of management by the personnel:

- Allocation practically all functional directions, a covering complex of problems of management of the personnel in activity of foreign firms. And this full scope is observed in the organizations of the various sizes and various financial opportunities.

- Wide development external consulting firms that work with the organizations on a contractual, integration basis, and also enough active integration between the organizations on realization of problems of human resource management.

- Delegation of powers and the responsibility on performance of functions of human resource management to linear heads of divisions and skilled experts with the simultaneous organization of their deep, continuous training.

- Internationalization of human resource management, expressed in development of the international contracts in activity of the intermediary organizations, the centers of preparation of the personnel, specialized personnel divisions of the enterprise, the state bodies, information services and formation on this basis of uniform international of human resource management service. It is necessary to note, that presence of the above-stated tendencies speaks about a high level of development of human resource management, the general culture of management in activity of foreign firms. The domestic practice does now vigorous steps on becoming an effective control system by the personnel and gradual inclusion of the given system in the general world integration.

In 70th years in the American "human resources" management concepts and managements of them instead of "personnel" and "management of the personnel" have affirmed. The majority of firms have refused also traditional names of personnel divisions in favour of "human resources departments (services)", have entered new terminology into service documents. Today it is used and with reference to planning of need for a manpower and acquisition of staff (planning of "human resources") and with

reference to improvement of professional skills and professional development of workers (“human resources development”). Changes reflect reconsideration of a role and a place of the person in manufacture, an event in management during an epoch of a scientific and technological revolution, acceptance of new theoretical concepts in a basis of management of the personnel and, as consequence, introduction by many firms of some innovations in forms and methods of the staff work.

At the same time new terminology became common, and already nothing designates, behind “change of a signboard” personnel services in many corporations it is not necessary real changes. The concept and practice of personnel work were formed many decades in conditions of practically unlimited market of a labour, high fluidity of the personnel, absence of obligations of the employer before the dismissed worker (established by the law, the agreement with trade union or in the "voluntary" order). Accordingly additional charges on the personnel were considered as a deduction from the capital, corporations aspired to reduce in all cases them to a minimum.

The idea of minimization of capital investments in a hired labour underlay principles of human resource management, followed of positions of school “scientific management”. The bourgeois management science demanded minimization of dependence of technological processes from the subjective factor. Realization of these requirements, in particular at designing workplaces, reduced dependence of manufacture on quality of work of executors. Splitting of technological process on the elementary, elementary operations solved a problem of minimization of qualifying requirements to the operator and allowed to use a cheap labour of low qualification. The rigid division of labour was spent not only between operators, but also between work performing and work administrative and between functions and hierarchical levels of management. Representatives of school “scientific management”, including Taylor could call in words even for more humane attitude to a labour, but it contradicted realization of basic principles of management in conditions of a pursuit of profit.

As illustration of this position practice of hiring of workers can serve in the beginning of a century at “Ford” factories and other firms. It was carried out from among the workers was directly behind a gate of the enterprise. The worker at once was put to the place at the conveyor where its ability to work was defined. As soon as it was found out, that the worker does not maintain the rate set by the conveyor, is could occur in the first weeks or days of work or already later, - dismissal, hiring of the new worker then the cycle usually repeated follows. Fluidity was expressed by two-place figures, but it was not reflected in an economic situation of firm.

Practically ill-founded from a position of the purposes of capitalist manufacture there were also appeals of “human attitudes” school. It could not support the recommendations with managing director on improving attitudes on manufacture by arguments of profitableness (in conditions of traditional technology of the action, “human attitudes” schools offered by representatives, often and really had no direct "output" on profit of separate corporation). Their offers on improvement of work with the staff have been limited by frameworks of insignificant budgets of personnel services or rejected by the industry. Quite often recommendations mentioned only external attributes of conditions of labour activity of workers. So, it was offered due to training managing directors to less

authoritative forms of dialogue with subordinates or the minimal changes in working conditions of workers (for example, improving light exposure on a workplace) to achieve growth of productivity of their work, a favorable socially-psychological climate, improvement of labour attitudes.

Difference of the "human resources" concept from concepts of human resource management, underlying "scientific management" or "human attitudes" schools, consists in a recognition of economic feasibility of the capital investments connected with attraction of a labour, its maintenance in an able-bodied condition, training and even creation of conditions for fuller revealing opportunities and the abilities incorporated in the person.

The human resources concept is, first of all, the practical concept which has appeared in reply to changes of conditions of economic activities of corporations in industrial, technical, social and economic spheres. Display of these changes was increase of a role of a labour in manufacture. A determinative of competitiveness in many branches became security the qualified labour (since heads of the top echelon and down to operators), a level of its motivation, organizational forms and other circumstances defining efficiency of use of the personnel. The American experts refer more often to this factor and in an explanation of the reasons of success of the Japanese monopolies. "The main advantage of Japan, - researcher B.Brus-Briggs writes, - consists in that it has a good cheap labour". As a result the traditional approach to work with the personnel, based on "minimization of expenses" on it, in many corporations has found out an inconsistency.

One of postulates of the "human resources" theory is applicability of valuable categories and estimations to use of a labour. Thus, on the one hand, application of "human resources" is characterized by the certain expenses of the employer and paid wages. It is possible to carry expenses for selection of the personnel to them, training, social insurance, etc. On the other hand, human resources are characterized by ability to create the income acting in the order of the employer. This ability defines "valuable" aspect of use of human resources.

The size of the income depends on individual labour productivity, its duration and efficiency. It is clear, that the healthy worker with a high skill level and motivations brings higher income by which its "value" for firm is defined.

In economic researches the American scientists come to conclusion, that growth of a total national product of the USA in post-war years first of all has been connected with "the factor of work", to a lesser degree - with so-called "the factor of the capital" whereas "the factor of the ground" did not participate almost in this process. Influence of the factor of work is characterized by two moments: quantitative (increase in a number of labour) and qualitative changes, in which has the most influence of a scientific and technological revolution on manufacture. This influence is carried out through change of technology and the organization of manufacture, educational growth of workers, change of their vocational structure.

The basic theoretical factor of human resources concepts is consideration of hired workers as key resource of manufacture and refusal of representations about a labour as gratuitous riches which development does not demand money resources and organizational efforts from the employer. Human resources as though "are equalized by

that in the rights" with financial and a fixed capital. In practice of corporate management function of management by the personnel until recently was not among the main things that are quite explainable. It was much easier to businessman to find a necessary labour on a labour market, than to get access to free monetary resources in the market of the loan capital. Purchase of the new equipment managed all more dearly, and corporations created the systems providing maintenance of the physical capital in an efficient condition during long time. Employment of the new worker practically cost nothing and leaving of the worker or its premature "deterioration" were not reflected in any way in a condition of actives and profits of corporation.

Since 60's years, but especially intensively in 70-80's years, the most part of large firms began to reconstruct work of staff services.

First of all activity of large firms on a labour market has increased. They have mastered methods of recruitment of highly skilled managing directors and experts directly in high schools. Corporations have increased the budget of personnel services by improvement of professional skill of the personnel.

Large innovation in personnel work is so-called "human resources planning". It includes the forecast of perspective needs, development of equivalent circuits on group of managing directors of the top echelon, revealing missing "human resources", and also planning of the actions providing their completion.

Reorganization of personnel work began with operating and highly paid experts. From a position of the "human resources" concept investments into this personnel are most justified.

Competence and personal "interest in firm" managing directors of a highest level most considerably influence the general results of activity of corporation. Therefore personnel work, including system of compensation, social insurance and various privileges, oriented on fastening of an administrative top of firm. Whereas the neglect work with ordinary executors promoted high fluidity of this personnel in view of premature physical or moral (obsolescence of professional skills) deterioration, poor quality of a labour life. Sharply differentiated approach to work with the personnel was kept in 70-80's years though a number of firms have been compelled to transfer new methods of work on wider contingent of the personnel.

The most significant changes occur concerning corporations to training professional skills and improvement of professional skill of workers. The general expenses of private business for all kinds of training have exceeded 30 billion dollars a year. For example, in companies IBM and ATT they have exceeded 750 million dollars in everyone. However the differentiation in the approach to various categories of the personnel is kept even in distribution of charges to training.

Frankly pragmatically concept of human resources demands, that the approach to each person in manufacture and management was defined by economic criteria: full expenses, "enclosed in the person" due to the capital of firm (beginning from charges on its hiring, preparation and retraining and finishing charges on creation of appropriate working conditions), should pay off invariable and in long-term aspect to make a profit.

The important starting moment of the "human resources" theory is that it is the factor of distinctions in "value" of human resources. It is a question of ability of the worker to

bring a greater or smaller surplus value in conditions of firm. Distinctions in value are defined by character of a post and individual distinctions of the workers, holding an identical same post. Special researches are carried out. In one of them executed by F.Schmidt, D.Hunter and K.Pirlman, the monetary estimation of distinctions in value of workers as "having dug meanwhile was by practical consideration deduced, that the best worker in comparison with an average" brings the companies. Attracts attention, first, dependence of monetary estimations on character of the post (for example, corresponding estimations on managing directors of an average part were in 3 times above, than on programmers). Secondly, in relative expression on the majority of trades and posts greater distinctions of "individual value" worker for firm are revealed. In both parties make deviations from 40 up to 70 % of the official salary. The difference of value for firm of the best managers in comparison with averages has been certain in 30 thousand dollars

Very few kinds of work have appeared in Schmidt's and others research; they are insensitive to individual efforts and qualification of separate executors. These are posts with especially rigid regulation of work, a strict turn. Among them, for example, posts of cashiers in accounting services of corporations.

The American scientists - sociologists, economists - mark that during the present stage of a scientific and technological revolution there is a sharp expansion of opportunities of workers to influence results is industrial-economic activities. It speaks not only that today the worker actuates huge weight of the substantiated work. Character of the modern "know-how" and management in many cases excludes a rigid regulation, demands granting a known autonomy in decision-making directly on a workplace and simultaneously limits opportunities of supervision of actions of the operator. American sociologist D.Jankelovich considers expansion of individual powers of the modern worker in comparison with partial worker of an epoch of industrial revolution by one of defining attributes of "the second industrial revolution". Noted changes in the maintenance of work, undoubtedly, take place and influence reorganization of the approach to human resource management.

These changes are looked through not only at industrial, but also at all levels of management. The computerization of management allows eliminating today a number of intermediate parts in its average echelon, especially those posts on which managing directors are borrowed mainly by aggregation of the information. It raises a level of complexity and the responsibility of the decisions accepted in the top echelons, a number of powers are delegated in addition on average and bottom levels of management. In many corporations there is a radical reorganization of work of managing directors in the bottom part, especially in case of the organization of "home working groups". Thus at many factories, for example a new complex "Saturn" firms "General Motors", the figure of the master in general disappears from the list of staff and attempt to transfer its function to working group is undertaken. On the contrary, duties of the senior masters supervising some of independent working groups, considerably becomes complicated, and from heads demand other methods of work, use of skills of leadership and belief, strengthening of attention to training the personnel and management of a moral and

psychological climate in brigades, let alone knowledge of new techniques and computer literacy.

Changes in character of necessary professional skills, official requirements, and a level of responsibility define compulsion of special preparation and improvement of professional skill of workers. So, at factories "Saturn" preparation of workers before the beginning of work in structure of "homing working groups" borrows from 3 till 6 months and is spent under special programs.

Training of the personnel is considered within the limits of "the human resources approach" as means of increase of individual labour feedback. It is considered, that as a result of training break in values of "value" of workers for firm (in relation to the best) can be reduced in 2-3 times, and profits accordingly are increased.

The approach to a labour as to a resource means also comprehension of limitation of sources of separate categories of the qualified experts operating, workers in comparison with needs of manufacture that leads to a competition for possession the most important and its scarce categories. The private-capitalist system of strengthens managing break between quickly changing needs of manufacture both the general level and character of vocational training of workers. The scientific and technological revolution demands increase in expenses of firms at training, vocational training, regular improvement of professional skills and retraining. The pursuit of many corporations of the most qualified labour possessing practical experience, solves their private problems, but strengthens the general disproportions on a labour market. Reflection of this circumstance is the competition for a labour of high quality. Transition to active methods of recruitment demands, however, substantial growth of the budget of personnel services. Calculations on one company have shown, that recruitment of the expert in college on the average manages to firm in 3 times more dearly in comparison with usual methods of selection from among addressed on firm. In corporations which go on such expenses, the labour ceases to be a "gratuitous" resource. As in it the capital is invested, the firm becomes interested in long enough and complex use of this specific "resource".

In the practical plan the similar approach is connected with such new moments in personnel work, as drawing up of forecasts of need on separate categories of the personnel; the special account of qualification and professional skills with formation of a databank; transition to active methods of recruitment and selection of the personnel outside of firm; significant expansion of scales of application of intrafirm training of the personnel; use of the annual formalized estimation of results of work for detailed revealing in interests of firm of an available potential of each worker, etc. In large corporations elements of an intrafirm social infrastructure of various purpose - from cafeterias up to medical-sports clinics began to be created, there were programs on improvement of working conditions and more the general programs of «improvement of quality of a labour life».

A number of the corporations interested in human resources of high quality, last years makes large efforts in studying and development of new approaches their planning and use, new forms of the organization of management. So, 16 largest corporations have in common created "Association of tracking of an environment" which under orders of

corporations financing it studies influence of new technology, state regulation and other external factors on human resource management.

Today in application of a labour in the USA two tendencies operate simultaneously. The first one is aspiration of corporations completely to provide needs of own manufacture with a labour of high quality, due to it to achieve the important advantages in competitive struggle. The branches connected with new directions of scientific and technical progress, make great demands considerably more of quality of the used personnel. This strategy assumes additional investments not only in preparation and development of a labour, but also in creation of necessary conditions for its fuller use. It, in turn, creates interest of firms in reduction of fluidity, fastening of workers behind firm. From these ideas the tendency to essential expansion and reorganization of work with the personnel comes.

The «human resources» concept resorts to economic arguments for a substantiation of new approaches to use of the personnel and necessity of capital investments at development of manpower. In the same cases when the employer deals with the market of a superfluous labour, badly qualified personnel or a corresponding economic conjuncture, this concept turns other sides and is actually combined with the most archaic forms of personnel work, an intensification of work.

Presence of many examples of large long-term investments and greater organizational efforts of corporations regarding selection, preparations and developments of the personnel and creation of conditions for increase of labour productivity only confirms the general rule according to which personnel selection of corporations is defined by an economic estimation of efficiency of the made expenses. The choice of strategy of personnel work is defined by real conditions of functioning of corporations. They, in turn, in many respects are caused by operating mechanism of state-monopoly regulation.

IV. Human resource management in the Japanese management

Japan is especial country, unlike on one another; and those uncountable receptions that are actively developed and applied by experts on scientific personnel administration in shops, offices, shops represent no more than a superstructure above the powerful base, developed during centuries and including besides industrial and marketing spheres such parts of public organization, as family, school, state.

In these parts there is a formation exclusively favorable for a manipulation the human factor of an atmosphere. Thus it is created spontaneously, as reflection of properties of national character.

The simple list of these attributes allows establishing at once, on the set of levers of moral incentive of the personnel, being at the disposal of administration of firm how many is impressive. Name: common features - the diligence, strongly developed aesthetic feeling, love to the nature, adherence to traditions, propensity to loans, ethnocentrism; features of group behaviour - discipline, fidelity to authority, feeling of a duty; ordinary-everyday features - politeness, accuracy, self-control, thrift, inquisitiveness.

The Japanese national character embodies itself a rare combination of continuity, stability, constancy with enormous adaptability to any, sharpest changes of an environment, with an improbable openness to any new trends in any areas of material and spiritual existence.

Operation of the mentioned qualities of national character in interests of an effective control above the personnel is reduced mainly to modeling in service conditions of the attitudes typical for traditional Japanese family of the clan sample, consisting of several generations of one sort.

Introduction of elements of family attitudes in management of the Japanese firms has created favorable conditions for strengthening discipline of work, perfection of interpersonal attitudes on a vertical and a horizontal and, finally, for increase of a production efficiency.

Exclusively the prominent aspect of the family attitudes simulated in the field of the control over the personnel with the purpose of work maximization consists that they form a dense network vertically and horizontally directed obligations which basically prompt Japanese each step.

The negative effect of the behaviour programmed by obligations could represent a challenge under condition of their artificial change in already generated public consciousness. But obligations appears in the most secret corners unconscious Japanese; also they perceive them with absolute gravity. These obligations are imperceptible for them, but vital, and they act according to them automatically, being instantly adjusted and reacting on this or that situation.

Thus, it is possible to reveal a conceptual basis of the control over the personnel in Japan which is supported with usual readiness of the individual for strict performance of obligations to seniors, younger, equal by position and especially before collective, and all which components work on strengthening of labour motivation.

One of components of a conceptual basis of the control over the personnel can be named "a total involvement". This concept covers a lot of the establishments confirming enormous popularity of process of work in opinion of workers.

Now, when the rate on world use of the human factor in maintenance not simply individual, isolated though sometimes and sensational economic achievements, and stably high efficiency of all spheres of a social production, radical reconstruction of the mechanism of labour motivation in our country should become one of priorities of economic strategy is taken. Studying and comprehending foreign experience of the organization and management, it is not necessary to overestimate it, certainly. Another experience is not universal. But the known advantage of critical and its constructive studying can be, but thus it is necessary to emphasize on communication between dynamics in management of the personnel and factor of increases of efficiency of work in the organization.

THE LITERATURE

1. Seljakova A. A. and others. Methods of human resource management // Successes of modern natural sciences.-2008.№3.
2. Spivak V. A. Organizational behaviour and human resource management.-St-P: Piter. 2009.
3. Shekshnya S. V. Human resource management.-M.: Business school Intel-Sintez. 2008.
4. Shkatulla D. U. Staff selection in modern conditions. // Library of magazine Staff. 47.2007.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

SOZIALE STANDARDS VERSUS EWIGE WERTE

Angela Martini, L. A Vyshenskaya

Статья полностью публикуется на немецком языке. Краткое резюме представлено на русском языке.

РЕЗЮМЕ

В представленной статье Ангелы Мартини и Л. А. Вышенской «Социальные стандарты против вечных ценностей» авторы рассматривают актуальную проблему социальной роли языка в глобализированном и коммерциализированном мире, в котором рыночные ценности и универсальные штампы СМИ стремительно вытесняют трансцендентные понятия добра, истины и свободы. Великая сила слова направляется манипуляторами сознания на развращение детей и подростков; мотивационные технологии – на формирование вредных привычек и фобий.

И только диалектическая природа языка способна противостоять своим «превращённым» формам, преодолевая их и противопоставляя им древнейшую историческую ипостась слова – слово поэтическое.

Im Laufe der Zeit finden Wandelprozesse sowohl in der globalisierten und kommerzialisierten Welt als auch im Bewusstsein und in der Mentalität der Menschen statt. Es gibt, wie John Locke behauptete, zwei Welten – die Welt der Dinge und die Welt der Ideen. Diese stehen zueinander in Beziehung, die ebenso offensichtlich wie auch unklar erscheinen kann. Manchmal nimmt sie sogar fantastische Formen an. Unser Leben und Gedankengut beweisen es überzeugend.

Die ewigen Wahrheiten: das Gute, das Wahre, die Freiheit werden von solchen Begriffen wie Reingewinn und Profit, die zu den Universalien geworden sind, abgelöst. Während sich die transzendente Welt in die flache Welt der Zufälle verwandelt, haben die Konsumstandards der Mittelklasse keine reale Basis in der modernen russischen Gesellschaft.

Das Eindringen der marktwirtschaftlichen Werte und Normen in unser Leben geschieht vor allem mit der Hilfe der Massenmedien. Sie rufen durch Klischees und Schablonen Konsumbedürfnisse hervor. Sie beeinflussen die Menschen, vor allem die Jugendlichen, bestimmten Markenartikeln den Vorrang zu geben und sich auf diese Weise der „Konsumbildung“ anzuschließen. Die Bewusstseinsmanipulatoren kennen die große Macht des Wortes, seine symbolische und metaphorische Kraft, und nutzen sie in kommerziellen Liedern und Kindergedichten. Auf diese Weise wird schon Kindern suggeriert, Waren bestimmter Marken kaufen zu wollen.

Wenn man mit wissenschaftlich begründeten Motivationsmethoden und Techniken arbeitet, kann eine starke Abhängigkeit von jedem beliebigen Produkt erreicht werden.

Kinder und Jugendliche befriedigen auf diese Weise ihre unerfüllten Bedürfnisse. Psychologen behaupten, dass Kinder die Erwachsenen als eine „Regierende Klasse“ ansehen, gegen die sie nicht rebellieren können. So produzieren die Massenmedien immer neue Shows, wo die „guten Jungs“ den „Bösen“ entgegentreten. Die Letzten werden als „Vatersymbol“ angesehen. Die Massenmedien stellen die Erwachsenen im ungünstigen Licht dar und lachen sie sogar aus. Sie benutzen die gegen „die Väter“ gerichtete Aggression der Jugendlichen und verdienen damit viel Geld.

Den Klischees der Massenmedien wird die poetische Sprache gegenübergestellt: in der Klassifikation von Humboldt ist es „die Energia“ und nicht der „Ergon“, die eine unendliche Reihe der Fantasiewelten kreiert. Unsere Welt, die Welt der Dinge und die der Ideen, deren schöpferischen Höhepunkt die Poesie bildet, geht ihre eigenen Wege. Um diese besser verstehen zu können, müssen wir uns zuerst mit bestimmten historischen Entwicklungsstufen des geisteswissenschaftlichen Denkens befassen.

Folglich lautet die erste Frage, die wir stellen: «Wozu Gedichte heute?»

In meinem Vortrag, sehr geehrte Damen und Herren, will ich versuchen, die eine und andere Antwort auf die Frage «Wozu Gedichte?» zu finden. Es ist ein Unterschied zu den Naturwissenschaften bei den Geisteswissenschaften kursorisch wiederholte Frageform, Wozu Kunst? Wozu Literatur? da die Geisteswissenschaften sich immer wieder genötigt sehen, alle Jahre ihre Existenz legitimieren zu müssen: d.h. ihre Relevanz für und gegenüber der Gesellschaft zu behaupten. Und davon bleiben auch literarische Gattungen nicht verschont, denn »Lyrik, sei –wie die Lyrikerin Hilde Domin einmal sagte - wie alle Kunst, Selbstzweck« [2, 11]. »Wozu also Gedichte heute?« Doch der Ende der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts beschworene und vorausgesagte Tod der Lyrik ist nicht eingetreten. Im Fadenkreuz der Schuldzuweisungen, Gedichte seien unpolitisch und gesellschaftlich nicht relevant, sind die Lyriker **nicht** verstummt. Obschon sie als Vertreter einer Gattung stigmatisiert wurden, die einer restaurativen Epoche angehöre. Dem Lyriker und seinen Gedichten wurde vorgeworfen, seine monologische Aussage, die zudem auf ein Ich zentriert sei, trage für die Allgemeinheit nichts bei, da das Emotive und das Expressive dominiere. Dahinter stand die traditionelle Auffassung, der Lyriker sei eine Art Erlebnis- und Empfindungsspezialist, was schon Ende des 19. Jahrhunderts der französische Lyriker und Theoretiker Paul Valéry mit einem Satz abgewehrt hatte: »Man müsse schon ausnehmend töricht sein, um einem Dichter **die** Gefühle zuzuschreiben, die in seinen Versen erscheinen« [7, 211]. Derart wichtige Aussagen wurden jedoch vergessen, oder man misstraute ihnen. Der Kampf pro und contra das Gedicht tobte vor 30 Jahren und ihn zu erwähnen ist aus zweierlei Gründen wichtig. Die Lyrik hat ihn unbeschadet überlebt. Und viele Lyriker, so auch Rose Ausländer, hat der Streit nicht veranlasst, die ihnen spezifische poetische Sprache und die ihnen eigenen Denk- und Aussagestrukturen einem Diktum anzupassen bzw. auf das Schreiben zu verzichten. Es gab damals auch entschiedene Verteidiger der Lyrik, z. B. den Philosophen Herbert Marcuse, eine der Leitfiguren der 68er Generation, der am 18. Juni 1971 in der FAZ klare Stellung bezog: [Ich zitiere] »Auch in einer befreiten Gesellschaft fallen Kunst und Realität nicht zusammen. Das Ende der Kunst wäre ein Weltzustand, wo Menschen nicht mehr unterscheiden können zwischen dem, was ist, und

dem was möglich wäre: in anderen Worten, die vollendete Barbarei. Wer die Kunst als angeblich bürgerlich aufgibt, verfällt dem schlechten Bestehenden und ist im objektiven Sinn reaktionär.« Marcuse spricht hier zwei Qualitäten der Kunst an, die mir im Blick auf Gedichte wichtig erscheinen. Erstens die Differenz zwischen Realität und Kunst. Kunst spiegelt das Bestehende nicht wider, sondern kann entwerfen, wie **anders** das Bestehende sein könnte. Kunst, auch das Gedicht bildet daher **Differenz**. Der Lyriker erkennt und ergreift das, was Andere nicht sehen bzw. noch nicht gesehen haben. Und darin besteht die 2. Qualität, was übersehen wurde, kann nun in den Blick geraten.

22 Jahre vor Marcuse hatte es schon einmal einen Angriff gegen die Lyrik gegeben, der ebenfalls das Verhältnis von Kunst und Realität und die Relation zwischen Gedicht und Gesellschaft thematisierte. Unmittelbar nach seiner Rückkehr aus dem amerikanischen Exil formulierte der Philosoph Theodor W. Adorno den Satz: »Nach Auschwitz ein Gedicht zu schreiben, ist barbarisch, und das frisst auch die Erkenntnis, die ausspricht, warum es unmöglich ward, heute Gedichte zu schreiben.« [1, 30] Adorno sprach kein Verbot gegen Gedichte im allgemeinen aus, er wollte nur nicht begreifen, wie es möglich sein konnte, daß eine Generation von Lyrikern ungebrochen so weiter schrieb, wie sie vor 1933 aufgehört hatten. In ihre Texte hatten sich nach dem Krieg keine Spuren der Erfahrung nach der »tausend Finsternisse todbringender Rede« hineingeschrieben; wie es bei dem Lyriker Paul Celan 1958 heißt. Sie hatten sich einen Kunstraum bewahrt, der zwar nicht störungsfrei war, jedoch ein »Refugium metaphysischer Hoffungen« [5, 53] nach den 3. Reich darstellte. Es waren Lyriker wie Paul Celan, Nelly Sachs, Rose Ausländer und einige andere, die Adorno 1966, als die schon erwähnte Debatte und die Verurteilung der Lyrik einsetzte, bewog, seine Aussage von 1949 zurückzunehmen.

Adorno wollte ebenso wenig wie Marcuse, daß die Kunst und die Realität zusammenfallen sollten, denn das »wäre das Ende der Kunst«. Er erlebte jedoch 1949 die gewaltige Diskrepanz zwischen den historischen Ereignissen und den auf sie folgenden lyrischen Produktionen. Er wollte ebenso wenig wie Marcuse, daß sich das Gedicht in politische Abhängigkeit begibt, es darf sich nicht gesellschaftlich instrumentalisieren lassen, das Gedicht muß – wie es Heinrich Heine schon 130 Jahren zuvor - ein Jahr vor der gescheiterten Revolution 1848 – in seiner Verserzählung »Atta Troll. Ein Sommernachtstraum« geschrieben hatte, das Gedicht muß seine ästhetische Autonomie bewahren, ohne auf eine gesellschaftliche Wirkung zu verzichten. Das Gedicht markiert Differenz zur Realität und es ist ein Freiraum, dessen Gestaltungspotential – wie wir am Beispiel von Rose Ausländer sehen werden – den Leser irritieren kann und dessen Verhältnis zu einer durch Normen, Gewohnheiten, Bequemlichkeiten ausgestatteten Realität stört. Mit anderen Worten, das Gedicht »eröffnet dem Schreibenden wie dem Lesenden eine genuine Welt, eine Ausdruckswelt, aus der er Koordinaten zum Umgang mit der nicht-literarischen Wirklichkeit gewinnen kann« [5, 25]. Das Gedicht vermag bei dem Lesenden, einen Wahrnehmungsprozess anzustoßen, der höchst komplex ist, da sich der Lesende mit der konzentrierten Wahrnehmungs- und Ausdruckswelt des jeweiligen Gedicht auseinandersetzen muß. Das Gedicht stellt eine perspektivische Welterschließung des Autors bzw. des lyrischen Ich dar, die der Leser sich nun seinerseits prozesshaft und produktiv erschließen kann.

Das Gedicht widersetzt sich vehement der weit verbreiteten Auffassung: Man liest, **wenn** man »abschalten« will. Im Gegenteil: Das Gedicht bereitet häufig Kopfzerbrechen, es kann eine intellektuelle Provokation sein. Differenz, Irritation, Störung, Komplexität und Provokation, alle diese vorläufigen Antworten auf die Frage »Wozu Gedichte heute?« könnten Sie abschrecken, überhaupt noch Gedichte zu lesen. Ich hoffe jedoch, daß meine weiteren Überlegungen Sie vom Gegenteil überzeugen werden.

Ich habe mich für Rose Ausländer und ihr Gedicht *Bukowina II*, das irgendwann in den 70er Jahren entstanden ist, entschieden, da sie 1. mit ihren Gedichten, den Adornoschen Satz von 1949 ins Unrecht setzte, ihre Gedichte 2. auf den ersten Blick leicht verständlich, einfach und unkompliziert wirken und dennoch sind es komplexe, daher vielschichtige Gebilde. Schon der Titel des Gedichts ist für die meisten von Ihnen rätselhaft, ein Fremdwort, das sich keinem bekannten Bedeutungsfeld zuordnen läßt, selbst wenn der erste Vers die Bukowina als Landschaft ausweist. Die Ratlosigkeit nimmt mit den ersten beiden Versen zu: »Landschaft die mich erfand«. Auf den ersten Blick ist es eine unspektakuläre Aussage, die bei genauerem und analytischen Hinsehen abstrus wird: 1. Steht dort ein Satz oder steht dort kein Satz? Grammatisch ist es ein korrekter Satz, dem jedoch die Satzzeichen abhanden gekommen sind. Warum hat sich Rose Ausländer gegen eine Interpunktion entschieden? Und nicht nur an diesem Ort, sondern im gesamten Text. Eine Überlegung könnte sein, die Aussagen sollen nicht mit einem Endpunkt abgeschlossen sein. Eine zweite Lesart entdeckt in der offenen Struktur eine Gleichzeitigkeit der Aussagen, obschon das Verb »erfand« auf eine Vorzeitigkeit hinweist. Eine dritte Lesart entdeckt Differenz, die durch das Abhandensein der Zeichensetzung induziert wird. Das sprachliche Gebilde setzt sich außerhalb die Sprachnorm, was auf semantischer, das heißt, auf der Bedeutungsebene bestätigt wird. »Landschaft die mich erfand« ist zweifache Verfremdung. Nur Subjekte können etwas erfinden, zum Beispiel eine ideale Landschaft, wie es die antiken Schriftsteller Theokrit und Vergil taten. Seitdem ist die fiktive liebliche Landschaft oder der Locus amoenus mit seinen stereotypen Elementen wie Wiese, Blumen, Bach etc., ein Topos der Natur- und Idyllyendichtung. Ausländer kehrt aber die Verhältnisse um, es ist die Landschaft, die das lyrische Ich erfand. In den 70er Jahren wurden solche Innovationen im literaturwissenschaftlichen Jargon als Verletzung der Sprachnorm gewertet. Die sprachliche Normüberschreitung eröffnet jedoch einen Bedeutungsraum, der sich subjektiv konstituiert und sich jenseits die sprachliche Tradition und jenseits die übliche Denkstruktur stellt. Mit nur einer Wortveränderung wäre das Ungewohnte wieder vertraut: Landschaft, die mich prägte, es heißt aber »erfand«. Eine Landschaft also, ohne die das lyrische Ich nicht existieren würde oder ins Positive gewendet, eine Landschaft, der es sein Dasein verdankt. Ein Verb reicht aus, um die Vorstellungswelt aus den Angeln zu heben: Ein Ich kann erfunden werden und dieses von einer Landschaft.

Sie werden jetzt eine Interpretation dieser beiden Verse von mir erwarten, um Sie aus dem Dilemma zu befreien, daß Sie jedes einzelne Wort verstehen, der Sinnzusammenhang jedoch rätselhaft dunkel bleibt. An dieser Stelle des Gedichts werde ich ein Erklärungsmodell verweigern, da ich den Text zunächst phänomenologisch betrachten möchte, denn erst aus der Analyse des gesamten Gedichts lässt sich möglicherweise im Rückblick ein Deutungsmuster finden. Erst in Kenntnis des Ganzen

und des Zusammenspiels der einzelnen Elemente miteinander, aus dem isoliert nichts gedeutet werden kann, können eine Interpretation und eine weitere Antwort auf unsere Frage »Wozu Gedichte heute?« gefunden werden. Wir, die wir angesichts der wissenschaftlichen und literarischen Publikationsflut gezwungen werden, flüchtig und diagonal zu lesen, um sozial-, innen- und außenpolitisch und wissenschaftlich auf dem Laufenden zu sein, lernen durch Literatur und insbesondere durch die Komplexität des Gedichts wieder das gelassene Lesen, ein die Zusammenhänge aufspürendes Lesen, das suchende und reflektierende Lesen, ein unsere alltäglichen Erfahrungen überschreitendes Lesen, das Erkenntnis erweiternd sein kann. Und ein weiterer Aspekt: dazu braucht es Ruhe, die uns in kaum einem Lebensbereich vergönnt ist. In den USA hat eine wissenschaftliche Studie ergeben, daß Menschen, die täglich beten, viel weniger unter stressbedingten Erkrankungen wie Herzinfarkt leiden. Daher der therapeutische Rat einer Literaturwissenschaftlerin, wenn Sie nicht beten wollen, dann lesen Sie täglich ein Gedicht. Denn – wie Hilde Domin in ihrem Vortrag »Wozu Lyrik heute? im Jahre 1975 sagte: »Der Lyriker bietet uns die Pause, in der Zeit stillsteht. Darin ist die Kunst der Liebe verwandt: Beide ändern unser Zeitgefühl« und in einer Fußnote versteckt sie: »Ganz wie, für den religiösen Menschen, das Gebet« [2, 13].

Jedem Wort schreibt der Lyriker einen bestimmten Ort im Gedicht zu. Rose Ausländer stellt »erfand« nicht in eine Zeile neben »Landschaft«, sondern weist dem Verb einen ganzen Vers zu und rückt es in eine Reihe von Versen, die nur aus einem Wort bestehen. Die Identität von einem Wort gleich einem Vers wiederholt die Lyrikerin in 5 weiteren Versen: In der zweiten Strophe sind es die Verse »wasserarmig«, »waldhaarig«, »honigschwarz«. Das Verfahren springt in die 3. Strophe zu »Lieder« und setzt den Anfang der 4. Strophe: »Aufgelöst«. Das letzte Wort bildet zu den vorherigen eine klare Differenz. »Waldhaarig« etc. evozieren in uns Bilder, die wie auch die Lieder unsere Sinne und Vorstellungskraft ansprechen. »Aufgelöst« wirkt jedoch diffus und abstrakt: Es hängt rätselhaft im Deutungsraum.

Die Topographie der Landschaft beginnt mit »wasserarmig«, mit einem Wort, das – auch wenn es bis dahin in der deutschen Sprache nicht existierte – den Leser nicht irritiert, denn über den assoziativen Umweg zu siebenarmigem Leuchter erkennen wir, dass wasserarmig eine analoge Wortschöpfung ist. Vor dem inneren Augen entsteht eine von vielen mäandrierenden Wasserarmen durchzogene Landschaft, die von keinem Goetheschen Faust begradigt und kanalisiert wurde, um den ökonomischen Profit zu maximieren. Warum ich hier auf Faust anspiele, werden Sie später verstehen, wenn ich auf das Verhältnis von Poesie und Wissen zu sprechen komme. Es ist eine Landschaft, die sich über viele Jahrhunderte hinweg im Wechselspiel mit der Natur gestaltet hat. Irritierend ist hingegen »waldhaarig«. Zwar gibt das Lexikon Auskunft zu dem Substantiv »Waldhaar«, so wird ein Riedgras namens Segge bezeichnet, wenn es seine Verwendung als Matratzenfüllung findet. Dem suchenden Verständnis hilft diese Definition jedoch nicht weiter. Neben die relativ eindeutige Vorstellung von einer wasserarmigen Landschaft tritt eine suchende Imagination, die im Vorrat vertrauter Bilder kramt. Welche haarigen Wälder könnten gemeint sein? Es ist eine willkürliche Suche, die subjektiv bleibt und von diesem Makeln nur befreit wird, wenn sie ergründet, wie die Waldlandschaft der Bukowina beschaffen ist.

Doch erlauben Sie mir zuvor einen kurzen Exkurs in die Geschichte der Bukowina, jener Landschaft, in der – wie Paul Celan den Bremer Honoratioren bei der Entgegennahme eines Lyrikpreises erklärte - »Menschen und Bücher lebten«. Damals verschwieg er jedoch den Namen des Landes und der Stadt, in der er 1920, 19 Jahre nach Rose Ausländer, geboren wurde, da die Gegend und die dort lebenden Menschen dem Vergessen und der Geschichtslosigkeit anheim gefallen waren, wie er in seiner Rede fortfuhr. Bis 1918 war die Bukowina deutschsprachig und österreichisches Kronland, in den Verträgen von 1918 wurde es Rumänien zugesprochen und nach dem 2. Weltkrieg der Ukraine eingegliedert. Bis in die 70er Jahre hinein war die Bukowina für die meisten Westdeutschen ein weißer Fleck auf der Landkarte, heute ist es ein Mythos und ein Mekka für viele Lyrikleser. Doch zurück zu der Ausgangsfrage vor dem Exkurs: Die Bukowinschen Wälder setzen sich zusammen aus Tannen- und Buchenwälder, die diesem Landstrich seinen Namen Bukowina, das Buchenland gaben. Ein Blick in ein botanisches Lehrbuch löst denn vermutlich auch das Rätsel von waldhaarig. Die Blätter der *Fagus silvatica*, also der bis zu 40 m hohen Rotbuche, sind elliptisch, spitz (zwischen 4 bis 10 cm lang) und die Blattränder sind mit langen Wimpern gesäumt. Zugleich deutet waldhaarig auf die enge Nachbarschaft von Mensch und Natur, von Kultur und Natur hin, die auf einer Metaebene in honigschwarz wiederkehrt.

In vier aufs Äußerste reduzierten Versen entwirft Ausländer eine Landschaft, aus dem Flußtal wandert der Blick hinauf zu den Tannen- und Buchenwäldern, hinüber zu den »Heidelbeerhügeln«, mit honigschwarz wird die Landschaft farbig. In das helle Grün der Buchen, in das dunkle Blau der Heidelbeeren und in das tiefe Grün ihrer Blätter mischt sich honigschwarz, das zunächst den farblichen Widerspruch von Gelb und Schwarz /hell und dunkel andeutet, zugleich die gesamte Farbpalette von Honig erinnert. Die Landschaftsattribute regen im Hörer bzw. im Leser sehr unterschiedliche Sinnesorgane an: beim gelassenen Leseakt erkennen wir Farben, wir duften die Natur und hören das Summen der Bienen. Diese synästhetische Wahrnehmung meinerseits, also das gleichzeitige Wahrnehmen unterschiedlicher Sinneswahrnehmung, könnten Sie als Überinterpretation und Spekulation ablehnen, insbesondere das Summen der Bienen. Sobald wir jedoch das semantische Feld – also das, was gesagt wird, verlassen und beobachten, **wie** Rose Ausländer die Strophe gestaltet hat, dann erkennen wir, daß die Lyrikerin altvertraute lyrische und melodische Formelemente in den Text integriert, die auf den ersten Blick **abwesend** scheinen: Das Klangmittel der Alliteration als stimmloser W-Anlaut in »wasserarmig« und »waldhaarig« wiederholt sich im stimmhaften V-Anlaut in »viersprachig«/ »verbrüderete«. Und ein Rest von Reim, der zwar brüchig, nicht klingend ist, jedoch an ein lyrisches Strukturverfahren erinnert, das zwei von einander getrennte Verse durch einen **Reim** mit einander verbindet. Es ist die Silbe –ig-, die in der 2. Strophe dreimal wiederkehrt und das 1. Wort aus der 3. Strophe »vielsprachig« an sich bindet. Honigschwarz schließt die Topographie der bukowinischen Landschaft ab, und bildet zugleich den Übergang zur Topographie der bukowinischen Kultur, sobald man sich an den Dialog »Ion« von Platon erinnert. Hier schöpfen die Dichter aus den »honigströmenden Quellen der Musen« und wie es dort weiterhin heißt sie bringen »ihre Lieder wie die Bienen den Honig«. Unter diesen Vorzeichen bildet honigschwarz nun die

oben angedeutete Verbindung von Kultur und Natur. Die Inspiration verbindet sich mit der Niederschrift des Gedichts oder seinem Druckbild.

Aus der 2. Strophe lassen sich weitere **Antworten** auf die Frage »Wozu Gedichte?« ableiten: Die wortkarge Reduktion fordert den Leser heraus, **Fragen** zu entwickeln, Fragen zu stellen. Eine Kompetenz, öffentlich in der Süddeutschen Zeitung als eines der wichtigsten Ziele bei der universitären Ausbildung gefordert wurde. Dort heißt es: »Die Studenten sollen lernen, Fragen zu stellen...sie sollen ein freies Verhältnis zu ihrem Fach gewinnen, ein gleichsam philosophisches Verhältnis, wenn denn Philosophie vernünftiges Fragen bedeutet« [3, 4]. Welche Fragen evoziert nun die konkrete Textstelle: Weshalb reduziert Ausländer die Landschaft auf fünf Wörter? Von denen einige irritieren, die jedoch genau gelesen, eine bildliche Suggestivität haben, die zu einem Kontext verbunden, eine Landschaft veranschaulicht. Eine Antwort könnte sein: Die Setzung von Vertrautem und Rätselhaftem löst eine suchende Reflexion aus, die das Vereinzelte zu einem Gesamtbild zusammenfügt und den Rezipienten in einen schöpferischen Zustand versetzt. Oder die Frage: Weshalb klingt die uralte lyrische Tradition – der Reim – nur noch als Bruchschaden an? Einen Hinweis darauf finden wir im Gedicht Bukowina: Die 3. Strophe endet mit dem Vers »in entzweiter Zeit«: Die Zeit wird gespalten in ein Davor und in ein Danach. Die Zeit ist zwiegespalten in Erinnerung und Schreibgegenwart. In der erinnerten Welt, so heißt es im Gedicht, gab es keine Brüche: »Viersprachig verbrüderet« erklangen »Lieder« gereimte, metrisch durchgeformte Volksgesänge und Gedichte, wie sie Ausländer, Celan und andere in der Zeit vor der »entzweiten Zeit« noch imstande waren, zu schreiben. Danach wollte dieses Schreiben nicht mehr gelingen, und dennoch wählten sie nicht die Form der Prosa oder des dokumentarischen Textes, sondern sie schrieben weiterhin Gedichte, die sich jedoch weit von der ursprünglichen Bedeutung des Begriffs Lyrik »Gesang zur Leier« entfernt haben.

Die Dichter aus Czernowitz kannten noch eine Zeit, in der mit Peter von Matt zu sprechen »Gedichte von allen aus der Gesellschaft »geliebt und gebraucht« wurden. »Nie mehr hat sich die ganze Gesellschaft **so unzweideutig** in ihrer Lyrik erkannt, hat mit ihrer Hilfe täglich über sich und das Leben nachgedacht« [6]. Bis ins frühe 20. Jahrhundert hatte sich eine Lyrik entwickelt, die (anders als im französischen Lyrikraum) »ihre moralische Pointe unweigerlich mit sich führt und jedermann zu erkennen gibt«, wie Peter von Matt weiterdenkt. »Die Lyrik entwickelte sich zu einer Kunst, in der der Tugendkatalog und die Regeln des bürgerlichen Lebens so rein abgebildet erscheinen, daß sie wie eine zweite Bibel die Menschen von der Geburt bis zum Tod begleitet und jeden Lebensmoment mit passenden Zeilen versieht.« Nach 1945 distanzieren sich Rose Ausländer und wenig später Paul Celan entschieden von dieser vorgestrigen Ästhetik mit ihrem unverbrüchlichen Glauben an die metaphysische Ordnung, an die bürgerliche und sittliche Ordnung. Sie konnten nicht mehr in einer Sprache schreiben, die einst sich gebildet hatte, um als ein Ganzes das **schöne** Ganze des Kosmos aufzufangen. Radikal brachen Ausländer, Celan mit dieser Ästhetik nach den Erfahrungen des Nationalsozialismus. Und dennoch bleiben Spuren dieser alten Sprache erhalten, sie ist ab- und anwesend zugleich, wenn sie wie Zitate durch die gebrochene Sprachgestaltung der Danach-Gedichte durchschimmert. In Ausländers »Bukowina« läßt sich eine verlorene Spur von einer geordneten Lebenswirklichkeit erahnen, die Spur eines

Kulturraumes, in der vier Sprachen, viele Religionen toleriert wurden und in der gemeinsam in vier Sprachen gesungen wurde. Immer wieder erinnern die aus ihrem Vaterland Bukowina Vertriebenen an das musische und vier- bis fünfsprachige Czernowitz, in dem orthodoxe Ukrainer, unierte Ruthenen, jüdische Österreicher, katholische Polen, Sinti und Roma friedlich miteinander lebten, und in dessen Luft – wie es bei Rose Ausländer heißt, Märchen und Mythen lagen, »man atmete sie ein«.

»Czernowitz, [so erinnert sich der Schriftsteller Georg Heinzen]« das waren Sonntage, die mit Schubert begannen und mit Pistolenduellen endeten. Czernowitz, war die heimliche Hauptstadt Europas, in der die Metzgerstöchter Koloratur sangen und die Fiaker über Karl Kraus stritten. Czernowitz, das war ein immerwährender intellektueller Diskurs, der jeden Morgen eine neue ästhetische Theorie erfand, die am Abend schon wieder verworfen war. Wo die Hunde die Namen olympischer Götter trugen und die Hühner Hölderlin-Verse in den Boden kratzten. Czernowitz, das war ein Vergnügungsdampfer, der mit ukrainischer Mannschaft, deutschen Offizieren und jüdischen Passagieren unter österreichischer Flagge zwischen West und Ost kreuzte. Czernowitz war ein Traum«.

In der »entzweiten Zeit« deutet sich die Sprache von damals nur noch fragmentarisch und syntaktisch gebrochen an. Die Lyriker schreiben Gedichte, in denen das Vertraute im Unvertrautem oft abwesend ist, sie verzichten auf den Reim und das Metrum als Relikte einer endgültig vergangenen Zeit. »Was später über uns hereinbrach« schreibt Ausländer in einem kurzen autobiographischen Text, »war ungereimt, so alldruckhaft beklemmend, daß erst in der Nachwirkung, im nachträglich voll erlittenen Schock – der Reim in die Brüche ging. Blumenworte welkten. Auch viele Eigenschaftswörter waren fragwürdig geworden in einer mechanisierten Welt, die dem Mann ohne Eigenschaften, dem entpersönlichten Menschen gehörte. Das alte Vokabular mußte ausgewechselt werden. Die Sterne – ich konnte sie aus meiner Nachkriegslyrik nicht entfernen – erschienen in anderer Konstellation.« Und auch daraus können wir eine Antwort auf die Frage »Wozu Gedichte heute?« ableiten: Das Verwerfen gewohnter Wortkonstellationen wirft auch den Leser aus der Bahn. Die Gewißheit, die Muttersprache zu beherrschen, wird erschüttert. Und der Leser wird angeregt, darüber nachzudenken, wie er mit der Sprache umgeht und wie er die Wörter gebraucht. Das kann zu einer Sprach- und Kulturkritik führen, wie sie der Schriftsteller Hugo von Hofmannsthal in seinem berühmten Traktat *Ein Brief* beschwor: »Ich empfand ein unerklärliches Unbehagen, die Worte ‚Geist‘, ‚Seele‘ oder ‚Körper‘ nur auszusprechen die abstrakten Worte, deren sich doch die Zunge naturgemäß bedienen muß, um irgendwelche Urteile an den Tag zu geben, zerfielen mir im Munde wie modrige Pilze«. Das kann dazu führen, daß uns »die unsägliche Verschiedenheit aller unserer tagtäglichen Sprachstile« (wie es bei Ludwig Wittgenstein in *Bemerkungen über die Philosophie der Psychologie* heißt) zu Bewußtsein kommt. Eine Abweichung von der durch ein komplexes Regelwerk geregelten Sprache bedeutet uns die Fragwürdigkeit der Regeln, denn es kann ja auch anders sein.

In den 50er Jahren gab es eine Zeit in Ausländers Leben, in der sie nicht mehr die Kraft hatte, weiterhin in ihrer deutschen Muttersprache zu schreiben: »alle Worte wurden starr und stumm« erinnert sie sich, es gelang ihr jedoch durch diesen Sprachverlust

hindurchzugehen, wie es Paul Celan formulierte, um eine »Wirklichkeit zu entwerfen«, eine präzisere Welt zu schaffen, die die Shoah als eine ewig klaffende Wunde bewußt hält und jenem Versuch entgegenwirkt, mit einer Nullstunde die Geschichte der Bundesrepublik beginnen zu lassen.

Ausländers Vertrauen in die tradierten und geliebten Formen sind erschüttert, dahin ist das traute Zuhause in der Muttersprache. Nach dem Schock der Ghetto- und der Todeserfahrung musste sie neue Gestaltungswege suchen, die ihr gelangen, weil sie – wie es in dem gleichnamigen Gedicht heißt »versöhnlich« war. »Versöhnlich/ mein Ghettoherz/ will sich verwandeln/ in eine hellere Kraft//«. Diese Kraft ermöglicht es ihr immer wieder, ihr Vaterland zu vergegenwärtigen und ins Gedächtnis zurückzuholen. Und auch daraus können wir eine **Antwort** auf die Frage »Wozu Gedichte heute?« **Trotz der** Erfahrung extremster Menschenverachtung vertrauen Lyriker wie Ausländer auf das doch unzerstörbare Menschliche im Menschen, im Anderen, im Leser. Und das gab ihr die Kraft zu schreiben, das für sie und andere Leben und Überleben bedeutete..

»Landschaft die mich erfand«. Die Landschaft der Bukowina, der Fluß Pruth, der untergegangene Kulturraum durchwoben von Gedichten, Märchen Mythen, die deutsche Sprache sind die Eckpfeiler des lyrischen Werks von Ausländer. Wo immer sie sich aufhielt in Italien, in Frankreich, in Israel oder im Nelly-Sachs-Heim in Düsseldorf, wo sie 1988 mit 87 Jahren starb, finden sich in ihren Gedichten Erinnerungsspuren. Und von dort aus lassen sich die Eingangsverse des Gedichtes Bukowina besser verstehen. Ohne die Bukowina, ohne die Erfahrungen von Toleranz und verbrüderter Kultur, hätte Rose Ausländer anders gedichtet. Sie hätte sich nicht einen Rest Zuversicht bewahren können, trotz des Verlorenen, trotz des nun Brüchigen, trotz der verwelkten Blumenworte und der neuartigen Sternkonstellationen, vertraute die Lyrikerin versöhnlich an das Menschliche im Menschen. Könnte es eine schönere Antwort auf die Frage geben »Wozu Gedichte heute?« Das Gedicht - und darin stimme ich Peter von Matt überzeugt zu: »Will schön sein und die Zeit besiegen«. Es will vollkommen sein mitten »in einer unvollkommenen Welt« [4, 17].

Das könnte ein Schlußwort sein, ich will jedoch, bevor ich auf die letzte Strophe zu sprechen komme, noch eine weitere Antwort zumindest erwähnen. Der Stuttgarter Germanist Heinz Schlaffer hat in seinem Buch »Poesie und Wissen« das Verhältnis von Literatur und Wissen seit Platon analysiert, um zu der begründeten Erkenntnis zu gelangen, daß die Poesie, die einst das Wissen repräsentierte, selbst immer mehr zum Gegenstand von Wissen und schließlich von Wissenschaft wurde. Die Entstehung der Philologien im 19. Jahrhundert bildete den vorläufigen Endpunkt dieser Entwicklung, der sich zugleich als der Punkt der äußersten Entfremdung zwischen Poesie und Wissen herausgestellt hat. [5, 17] Poesie transportierte das Wissen der Zeit an die Leser, denken Sie nur an die Mythologie, oder in jüngerer Zeit an Goethe, der im 2. Teil des Fausts die für die moderne Gesellschaft entscheidenden ökonomischen Transformationsprozesse darstellt: Die Einführung des Papiergeldes, das angesichts der ausgeschürften Silber- und Erzbergwerke sowie der leeren Kriegskassen eingeführt wurde. Eine neue Form des Vertrauens wurde da von den Menschen in das Geld erwartet, das ja nichts weiter als Papier war. Oder ein zweites Beispiel, der Übergang von der Subsistenz- und Agrargesellschaft in eine kapitalistische Marktwirtschaft. Faust nimmt kurz vor seinem

Tod radikale Eingriffe in der Natur und in der Flußlandschaft vor: Er billigt sogar einen Mord an einem alten Ehepaar, da deren Garten ihn an der Begradigung und bei dem Anlegen von Kanälen im Wege ist. Den Lohn kennen Sie, er bezahlte mit dem Leben. Die Entfremdung von Poesie und Wissen ist tatsächlich seitdem sehr groß geworden. In der Lyrik der Dichter aus Czernowitz können sich die beiden getrennten Bereiche jedoch wieder begegnen. Die Leser dieser Gedichte erfahren sehr viel über eine Kultur, die heute allmählich wieder ein wenig bekannter wird. Die jüdische Kultur. Viele Gedichte Ausländers erinnern an die geistige Kultur des Judentums, an das (ich zitiere aus dem Gedicht Pruth) »Schläfenlockengeflüster:/ der Rabbi in Kaftan und Stramel/ von glückäugigen Chassidim umringt«. In ihren Gedichten lebt die heitere Welt des Chassidentums auf, dessen Anhänger Mitte des 18. Jahrhunderts vor russischen Pogromen nach Zaragora, ein halbe Stunde von Czernowitz entfernt, flohen, wo sie bis zur Vernichtung in den 40er Jahren des 20. Jahrhunderts eine gemeinsame geistige Heimat fanden. Eine ganz andere Dimension lernen wir bei Paul Celan kennen, die Bibel und die kabbalistischen Texte sowie seinen Diskurs mit den großen Philosophen Martin Buber und Gershom Scholem. Celan entschied sich bewusst dafür, Wissen, das vom Vergessen bedroht war, mit seinen Gedichten weiterzugeben. Er, der als junger Mann die jüdische Orthodoxie seines Vaters im Geiste der Aufklärung strikt abgelehnt hatte, fühlte sich nach der Shoah verpflichtet, auf die mystischen Lehren des Judentums und deren Gebräuche hermetisch verschlüsselt hinzuweisen.

Doch lassen Sie mich mit der letzten Strophe des Gedichtes Bukowina enden:

Die letzten 3 Verse haben wie die erste Strophe eine klare Subjekt- und Objektkorrelation: die Jahre haben eine Richtung, die zum Ufer führt, das als ein verflissenes bezeichnet wird und mit dieser Wortwahl deutet Rose Ausländer zwei semantische oder Bedeutungsrichtungen an: Verflissen als vergangen und verflissen als kontourenlos und verschwommen. Beide Ebenen schwingen erneut im Kontext der Jahre mit, die vergehen: Sie vergehen zeitlich, sie zeigen biographische Entfernung und Veränderungen an, die im Medium der Sprache jedoch als Erinnerung aufgehoben werden können, die das Vergangene in die Gegenwart hinüber rettet, das Verlorene festhält, das Verflissene versprachlicht und ihm dadurch Kontur trotz aller Offenheit und Vieldeutigkeit gibt. Das Gedicht - Bukowina II. ist hierfür beispielhaft - es ist der Ort, wo das Entzweite als Entzweites vorgeführt wird, auf allen Ebenen, die an dem Gedicht mitwirken, auf der syntaktischen, ebenso wie auf der semantischen, auf der Ebene des Reims, der Metaphern, zugleich wird diese Entzweiung im dialektischen Sinne aufgehoben, da der Lyriker durch die Brüche hindurchgehend, aus den Trümmern und Verlusten ein Gedicht gestaltet, das diesen Prozeß thematisiert, uns jedoch als eine gestaltete gedankliche Einheit als ein Ganzes gegenüber tritt.

Serlo in den Goethes, *Wilhelm Meisters Lehrjahren*: »Man sollte, sagte er, alle Tage wenigstens ein kleines Lied hören, ein gutes Gedicht lesen, ein treffliches Gemälde sehen, und, wenn es möglich zu machen wäre, einige vernünftige Worte sprechen«.

Zitat von Ingeborg Bachmann: »Poesie wie Brot? Dieses Brot müsste zwischen den Zähnen knirschen und den Hunger wiedererwecken, ehe es ihn stillt. Und diese

Poesie wird scharf von Erkenntnis und bitter von der Sehnsucht sein müssen, um an den Schlaf der Menschen rühren zu können«. Aber nicht allein den Schlaf der Gerechten soll das Gedicht stören; I. B. geht nun aufs Ganze: »Wenn die Gesellschaft«, so heisst es gegen Ende der ersten Vorlesung, »sich der Dichtung entzieht, wo ein ernster und unbequemer, verändern wollender Geist in ihr ist, so käme das der Bankrotterklärung gleich«.

LITERATUR

1. Adorno, Theodor W. (1980), Kulturkritik und Gesellschaft (1951), in: Ders., Gesammelte Schriften, Bd. 10.1.
2. Domin, Hilde (1981), Wozu Lyrik heute.
3. Finetti, Marco (2003), Lernen, fragen, zweifeln. Nicht der berufsfertige Mensch ist das Ziel des Studiums, sondern der nachdenkliche, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 246, Samstag/Sonntag 25./26. Oktober.
4. Matt, Peter von (1998), Die verdächtige Pracht.
5. Schärf, Christian (2001), Literatur in der Wissensgesellschaft.
6. Schlaffer, Heinz (1990), Poesie und Wissen.
7. Vgl. »Ein Dichter – seien Sie nicht entrüstet über meine Worte – hat nicht die Aufgabe, den dichterischen Zustand zu empfinden: dies ist eine Privatangelegenheit. Er hat die Aufgabe, ihn bei anderen zu schaffen. Man erkennt den Dichter – oder mindestens erkennt jeder den seinigen – an der einfachen Tatsache, dass er den Leser in einen ‚Inspirierten‘ verwandelt. Die Inspiration ist, nüchtern gesagt, eine liebenswürdige Zuschreibung, die der Leser seinem Dichter macht: der Leser überschreibt uns die transzendenten Verdienste der Gewalten und der Begnadung, sie sich in ihm entwickeln. ER sucht und findet in uns die wunderbare Ursache seiner eigenen Verwunderung«. Valéry, Paul (1975), Dichtkunst und abstraktes Denken (1939), in: Ders., Zur Theorie der Dichtkunst. Aufsätze und Vorträge.

*Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики
Universität Witten/Herdecke gGmbH, Deutschland

НАШИ ЮБИЛЯРЫ

Уважаемая Людмила Акоповна!

Редакция международного журнала «Вестник Балтийской педагогической академии» сердечно поздравляет Вас с юбилеем!

Ваши коллеги желают Вам долголетия, творческих успехов, новых хороших учеников, исполнения всех Ваших желаний!

Людмила Акоповна Арутюнян работает профессором кафедры социологии Ереванского университета с 1986 года.

Образование: 1984-1985 – докторант института социологии в Москве; 1974-1975 – защитила кандидатскую диссертацию по социальной демографии в университете Сарбонны, Париж; 1969-1971 – аспирант по политэкономии в Ереванском государственном университете; 1967 – получила диплом политэкономии в Московском государственном университете; 1958-1963 – кандидатская программа на экономическом факультете Ереванского государственного университета.

Сфера профессиональных интересов: социологии миграции, национальная идентификация, конфликтология.

Членство в международных организациях. С 2007 по настоящее время: является избранным членом европейского комитета по социальному праву; совет Европы – 2003-2006; член научного совета «INTAS». С 1996 по настоящее время является членом независимого совета по миграции в СНГ; 1989-1991 – избрана депутатом Верховного совета СССР от женской общественной организации.

Награды: 1999 – медаль «Мовсес Хоренаци» за высокие достижения в сфере высшего образования в республике Армении; 2001 – медаль «Мхитар Гош» за содействие социального развития; 2005 – приз Президента за создание интегрированного центра социального обслуживания в Ванadzоре; 2003 – премия министерства образования Республики Армения за значительный вклад во внедрение и развитие «PRSP» в Армении.

Научные публикации: 80 статей и монографий. 10 учебных пособий для студентов после вузовского и вузовского образования, в том числе:

Дети беженцев: проблемы социальной адаптации//Миграция и информация, Москва, 2000, с. 104-122 (в соавторстве); Армения и Россия в общем миграционном пространстве//Меньшинство и толерантность: центральная и восточная Европа и СНГ. Woodrow Wilson – международный центр, 2001, С. 61-73; Миграционные тенденции в Армении: 2001-2002//Миграционные тенденции в восточной Европе и восточной Азии, обзор 2001-2002. ИОМ, 2002, С. 49-57. Трудовая миграция из Армении как инструмент снижения бедности//«Трудовая миграция в СНГ. Социальное и экономическое влияние». Москва, 2003, С. 95-117. Армянские беженцы и переселенцы: рождение армянской социальной работы//Journal of Immigrant and Refugee Services. Volume 2, ½ 2004. Haworth, Social Work Practice Press, С. 31-49 (соавтор – Ненси Хампрес). Социальная работа и социальная политика (6 часть): Ереванский государственный университет, 2001-2002.

Владеет: русским, английским, французским языками. E-mail: lyudmilah@ysu.am

DR. LYUDMILA HARUTYUNYAN

Resume

EDUCATION

Postdoctoral fellowship in Sociology, Institute of Sociology, Moscow, 1984-1985
Fellowship in Social Demography, Sorbonne University, Paris, France, 1974 -1975
Postgraduate study in Political Economy, Yerevan State University, 1969-1971
Advanced Diploma in Political Economy, Moscow State University, 1967
Degree program in faculty of Economics, Yerevan State University, 1958-1963

DEGREES

Doctor of Science in Sociology, Institute of Sociology, Moscow, 1986
PhD in Economics, Yerevan State University, 1971
M. Sc. In Economics, Yerevan State University, 1963

CAREER SUMMARY

2003 – Present Dean of Faculty of Sociology, Yerevan State University, Armenia
Overseeing all aspects of administration of the Faculty of Sociology, including strategic planning, programming, supervising the educational process, advancing faculty communications and public relations.

The Faculty of Sociology is hosting over 400 undergraduate students, 60 graduate students and 40 full-time faculty.

The programs, both graduate and undergraduate, span a range of specializations including Sociology, Conflictology, and Social Work.

Supervising PhD students. Under my supervision during last ten years 16 researchers completed their Ph.D. dissertations and received Ph.D. degrees in Sociology.

Lecturing on “Social Welfare in the Countries of the Second world”, and “Globalization and Social Welfare” for students of YSU.

1992- Present Consulting Social Scientist

Consulting the Government of Armenia, Ministry of Labor and Social Issues of Armenia in Poverty Reduction Strategy and its update, social transformation, institutional liberalization, wide range of programs in the field of social rights, improvement of the legal framework of social protection system in Armenia, welfare standards.

2000 – Present Independent Expert

Providing an expert service in the field of social policy analysis, social impact assessment, evaluation of ongoing programs and reports, institutional analysis, social protection, corruption and poverty in Armenia to different international organizations: Council of Europe, UNDP, UNHCR, UNESCO, USAID, and World Bank.

As an expert participated in the work of European Committee for Social Cohesion's Group of Specialists on User Involvement in Social Services (2003-2005), and the Group of Specialists on Integrated Social Services Delivery (2005-2006).

1997 – Present President of Democratic Forum - NGO, Armenia

Leading various projects on social reforms, poverty, migration and social rights sponsored by various international profit and non-profit organizations.

See under PROJECTS

1997 – Present President of Research Centre for Regional Integration and Conflict Resolution

Designing and leading numerous quantitative and qualitative sociological researches.

See under RESEARCHES

1998 – Present Visiting Lecturer

As a guest speaker lectured in Connecticut University, George Mason University, London School of Economics, Frankfurt University of Applied Sciences, Trent University and Universite Paris-7, Denis Diderot on various aspects of social challenges faced by NIS countries. Including :

- Challenges of Social Transformation in Post-Soviet World
- Welfare in Armenia: Possibilities and Expectations
- Labour Migration in NIS countries
- State of Women's Rights and Development of Feminist Movement in NIS countries
- Public and Expert Opinion on Women Leaders in Armenia.

1999 – 2000 Visiting professor in George Mason University

1996 – 1997 Institute for Conflict Analysis and Resolution, Fairfax, Virginia

1986 – 2003 Head of Department of Sociology of Yerevan State University,
Yerevan, Armenia

1987, 1975 Visiting researcher in National Institute for Demographic Studies, Paris, France

1963 – 1986 Professor of Sociology in Yerevan State University, Yerevan, Armenia

AWARDS

The "Movses Khorenatsi" medal, from Republic of Armenia for achievements in the area of higher education, 1999

The "Mkhitar Gosh" medal for assisting to the social development, 2001

Presidential Prize for design of Integrated social services Center in Vanadzor, 2005

Republic of Armenia Premier Minister's Acknowledgement for significant input into PRSP development in Armenia, 2003

OTHER SIGNIFICANT ACHIVMENTS

- Was elected to the Congress of People's Deputies of the USSR from women's organizations, 1989 – 1991
- In USSR parliament joined a group of deputies – reformers actively supporting Mikhail Gorbachev in his political and social reforms.

- Parliamentarian activity in Committee of International Relations and in Working Group on Protection of Family and Children Rights resulted in proposing numerous democratic bills addressing the reformation of social protection system of the USSR.
- Founder of the educational system for formation of qualified specialists in sociology and social work at YSU, 1986 – 2003
- Designer of the Integrative Social Services Centre, targeted to improve the delivery of social services to vulnerable populations of Vanadzor, 2003 – 2005
- Designer of the PRSP Partnership Institute and creator of the PRSP Open Forum in Armenia 2003 – 2005

ACTIVITY IN SOCIAL AREAS

- Coordinator of PRSP Open Forum 2005 – present
- The editor of Women’s Journal “Armenian Women” 2003 – present
- Volunteering for women’s rights protection 1987- present
- Carrying out a project on Social and legal support to pregnant women in Armenian
- Earthquake area, 2003- present

MEMBERSHIP IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

Member of INTAS’ Council of Scientists, 2003- 2006

Member of Independent Counsel on Migration in CIS countries, 1996 – date

LANGUAGES

Native Armenian, fluent Russian, English and French

CITIZENSHIP

Armenian

PERSONAL Married. Have a daughter, and son

CONTACT INFO

Web: www.armdemocraticforum.org

Office: 1 Alex Manoogian, Yerevan, Armenia, 0025

Tel/Fax: +374 10 559 397

Residence: 36 Abovyan st, Apt 39, Yerevan, Armenia 0009 (preferred for correspondence)

Tel: +374 10 525 380; +374 10 562 668

Cell: +374 91 423 138

SCHOLARLY PUBLICATIONS

A list of more than 80 Journal Articles and Monographs available on request.

The most recent publications are listed bellow:

Social policy in Armenia: between past and future. 1997

Social policy and quality of Life in Armenia. 1997

The Task Ahead, Armenia Tries to Regain Equilibrium. In “Transitions” vol.5, n 5, May 1998, pp. 66-68

Migration Trends in Armenia: The Weaves and State Policy. In “Migration of population in NIS counties: 1997-1998”. IOM, 1999, pp. 34-44

Refugees’ Children: The Problems of Social Adaptation. With co-authors. In “Migration and information”, Moscow, 2000, pp. 104-122

Forced Migration from Armenia: Alternatives and Perspectives. In “Migration Trends in Eastern Europe and Central Asia. 1999-2000”. IOM, 2001, pp 40-47

Armenia and Russia in a Common Migration Space. In “Minority and tolerance: Central and Eastern Europe and NIS”. Woodrow Wilson International Center. 2001, pp 61-73

Migration Trends in Armenia: 2001-2002. In “Migration trends in Eastern Europe and Central Asia. 2001- 2002 Review”. IOM, 2002, pp 49-57

Social Adaptation of Refugees in Armenia: An Attempt of Typology. In “Migration in Caucasus”. Yerevan, 2003, pp. 83-95

Labour Migration from Armenia as a Tool of Poverty Alleviation. In “Labour migration in NIS countries. Social and economic impact”. Moscow, 2003, pp. 95-117

Armenian Refugees and Displaced Persons: The Birth of Armenian Social Work. Co-author Nancy Humphreys. In Journal of Immigrant and Refugee Services. Volume 2, Numbers 1/2 2004. Haworth Social Work Practice Press, pp 31-49.

Poverty Reduction Strategy in Armenia: New Ideas and Old Reality. Yerevan 2006

No war no peace society and the prospects of peaceful settlement of the Karabakh conflict. In The Caucasus. Yearbook. Yerevan 2006. pp 104-111

The society of Nagorno Karabakh at a stage of “No war, no peace”: features of the moment and logic of democratic changes. In “Republic of Nagorno-Karabakh: past, present and future”. Yerevan 2007 pp. 542-549

The coordinates of Caucasian integration: expectations, rating and perspectives. In “Caucasus without conflicts and terrorism: dialog of civilizations in Caucasian crossroads”. Yerevan 2007 pp. 166-174

The edited textbooks for undergraduate and graduate students:

Social Work and Social Policy (6 units): YSU, 2001-2002.

Unit 1. Essentials of Social Work. YSU, 2001

Unit 2. Social Work methods. YSU, 2001.

Unit 3. Social Work models. YSU, 2001.

Unit 4. Social Work directions.. YSU, 2002

Unit 5. Social Work and Human Rights. YSU, 2002

Unit 6. Social Work With Vulnerable Groups. YSU, 2002

Social work: theory and practice. 1995, YSU

PROJECTS

Provision of state support to orphanage graduates (Sponsored by Government of Armenia) 2003 – present

The paths of Armenian Migrants in the countries of European community. (In the frame of the project: “Armenian Diaspora and Migration”. (Sponsored by CNRS-URMIS, University Paris-7, and Denis Diderot) 2006 – present

«No war, no peace» society: problems and perspectives of democratic transformation, conflict resolution and peace building (Sponsored by INTAS), 2006 – present

Action Plan for implementation of governmental strategy regarding disability and poverty in Armenia (Sponsored by World Bank) 2006-2007

Civil society participation in child protection reforms in Armenia. (Sponsored by Centre for European Constitutional law – Themistocles & Dimitris Tsatsos Foundation), 2006

«No war, no peace» society: problems and perspectives of democratic transformation, conflict resolution and peace building (Sponsored by INTAS), 2006 – present

Civil society actions and advocacy to support reforms in childcare and child protection in Armenia (Sponsored by Centre for European Constitutional law – Themistocles & Dimitris Tsatsos Foundation), 2005-2006.

Training support to implementation of welfare standards in child care institutions in Armenia (Sponsored by USAID), 2004-2005.

RESEARCHES

Survey on Disability and Poverty in Armenia. 2006-2007

Public Opinion on PRSP Priorities in Armenia. 2006

Conflict potential in South Caucasian countries. 2005

Poverty in small towns of Armenia. 2005

Reforms in education: expected and unexpected results. 2004

Corruption in Armenia: public and expert opinion. 2004

Social stratification in Armenia, 2003

Family benefits system in Armenia. Assessment and analysis. pilot project, 2002

Hidden unemployment and hidden employment in Armenia, pilot project, 2002

The Status of women in Armenia: de-jure and de-facto analysis. CEDAW assessment. 2001

Returning labour migrants in Armenia. 2001

Public attitudes towards women's reproductive health protection. 2001

The ways of human poverty alleviation in Armenia. pilot project, 2000

Socio-Economic Profile of Armenian Migrants to CIS countries. 2000

Attitudes Towards and Use of Social and Health Services. 2000

Авторы

1. **Angela Martini**, Professor, Doktor Phil, Private Universität Witten / Herdecke GmbH, Deutschland
2. **Артемьева В. А.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
3. **Варданян Е. Р.**, преподаватель кафедры социальной работы и социальных технологий Ереванского государственного университета
4. **Васильева О. В.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
5. **Вышенская Л. А.**, преподаватель кафедры «Деловой иностранный язык» Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики
6. **Годлиник О. Б.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
7. **Дворцова Е. В.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Новокузнецкого филиала-института Кемеровского государственного университета г. Новокузнецк
8. **Десфонтейнес Л. Г.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры философии и политологии Санкт-петербургского торгово-экономического института
9. **Кнаджян А. Э.**, директор Центра выпускников и карьеры Северного университета
10. **Комаревцева Е. А.**, доцент кафедры ТПЗ и С Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
11. **Махов Д. А.**, соискатель кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета

12. **Махова Л. В.**, соискатель Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
13. **Месропян Э.**, к. э. н., доцент кафедры экономики Российского государственного университета туризма и сервиса (РГУТИС), Ереванский филиал
14. **Миринова А. Н.**, практический психолог г. Новокузнецк.
15. **Нюман Д. С.**, аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
16. **Павленко М. Н.**, аспирант кафедры ТПЗ и С Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
17. **Пащенко Е. И.**, кандидат психологических наук, доцент Санкт-петербургского торгово-экономического института
18. **Саакян А. К.**, д.с.н., профессор кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
19. **Свитько А.**, Российский государственный университет туризма и сервиса (РГУТИС), Ереванский филиал
20. **Силантьева М. В.**, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет
21. **Сметанина Т. В.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления предприятием Северо-Западного государственного заочного технического университета
22. **Соловьева Е. А.**, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
23. **Спрэдэ К. А.**, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Международного института передовых аэрокосмических технологий Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения (МИПАКТ ГУАП)
24. **Столповская И. В.**, соискатель кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета
25. **Титенко Н. Ю.**, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет
26. **Трушталева Л. Е.**, старший преподаватель кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета
27. **Шихматова Е. Б.**, кандидат психологических наук, доцент, зав. филиалом кафедры общей психологии Севастопольского экономико-гуманитарного института Таврического Национального университета имени В. И. Вернадского – СЭГИ ТНУ
28. **Юшков М. В.**, аспирант кафедры экономики и управления предприятием Северо-Западного государственного заочного технического университета, заместитель генерального директора по туризму ООО «РТА Невер Слип»

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.