

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

---

**ВЕСТНИК**  
**БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ**

**Вып. 111**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ  
ОБЩЕСТВЕ**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ**  
**2013**

**Редакционная коллегия выпуска:**

Волков И. П., Оганян К. М., Грановская Р. М., Артемьева В. А., Оганян К. К.,  
Саакян А. К., Токунова Г. Ф.

**Ответственный за выпуск:**

Ученый секретарь ОПП и СТ, руководитель Международной секции БПА,  
кандидат психологических наук, доцент 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  
**www.baltacademy.ru**

**В36** © *Балтийская Педагогическая Академия*  
© РООУ БПА ©

Печатается в авторской редакции, на средства авторов выпуска и членские  
взносы ОППСТ и Международной секции БПА

В43162014 – 75 Без объявления  
С 96(03) – 2013

УДКВ36-85029-080

\*\*\*\*\*

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

При перепечатке ссылка на журнал «ВЕСТНИК БПА» обязательна

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 18.11.2013 г. Печать ризографическая. Зак. 01. Тираж 300 экз. Формат бумаги  
210x297. Изд. БПА

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ,  
ПРАВОВЫХ, СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАЦИОННЫХ И  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В  
РЕФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА:

|   |    |
|---|----|
| <b>Марковская Е. И.</b> Теоретические и практические аспекты адаптации моделей поведения экономических субъектов.....   | 6  |
| <b>Оганян К. К.</b> Петражицкий Л. И. О роли права в формировании личности в условиях современного общества .....   | 16 |
| <b>Приходько А. Н.</b> Кластеризация, как фактор повышения качества образовательного процесса в вузе.....   | 22 |
| <b>Покровская Н. Н.</b> Дискурсивно-регуляторные механизмы выстраивания поведенческого выбора и социопрофессиональный нарратив.....   | 25 |
| <b>Маргулян Я. А.</b> Эволюция взглядов зарубежных и отечественных ученых на проблему безопасности .....  | 30 |
| <b>Бразевич Д. С.</b> Социологический анализ процесса информатизации социальной сферы современного российского общества.....  | 34 |
| <b>Артемьева В. А.</b> Основные компоненты операциональной сферы профессионализма инновационного менеджера.....   | 39 |
| <b>Кармаев Н. А., Кармаева Н. Н.</b> Некоторые подходы понимания качества университетского образования (по материалам зарубежных исследований) .....  | 42 |
| <b>Покровский Б. Н.</b> Темпоральный подход в педагогике.....   | 47 |
| <b>Строгова Е. А.</b> Использование творческих заданий на уроках истории и обществознания как фактор повышения качества знаний и усиления мотивации старшеклассников к изучению дисциплин гуманитарного цикла ..... | 49 |
| <b>Мязина М. Б.</b> Повышение эффективности учебного процесса с учетом актуальных потребностей студентов .....  | 55 |
| <b>Трушталева Л. Е.</b> Инклюзивное обучение в дополнительном образовании (программа дополнительного образования «я – творец») .....  | 59 |
| <b>Степанов С. А.</b> Реализация компетентного подхода в высшем профессиональном образовании: социологический анализ.....   | 61 |
| <b>Бобова Н. А.</b> Колыбельная песня, как этап социализации и гармонизации личности ребенка.....   | 63 |
| <b>Байкеева Р. Я.</b> Здоровьесберегающие технологии на уроках математики (на примере обучения детей, находящихся на лечении).....  | 65 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Лобанова Ю. И.</b> Некоторые особенности дорожного поведения «планирующих водителей». Описание и возможности диагностики.....  | 69 |
| <b>Жлудова О. А.</b> Проблемы исследования комфортности среды проживания: сравнительный анализ восприятия комфортности среды проживания жителями в условиях современного мегаполиса (г. Санкт-Петербург и ленинградская область)..... | 72 |

#### СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

|   |     |
|---|-----|
| <b>Оганян К. М.</b> Анализ организационного знания хозяйствующего субъекта управления.....                          | 77  |
| <b>Бурова Н. В.</b> Социальные технологии повышения производительности труда в условиях инфляционной экономики..... | 82  |
| <b>Дорошенко Н. Н.</b> Проблемы бюрократического господства в управлении..  | 86  |
| <b>Никитина Ю. Ю.</b> Социальная проблематика мотивации преподавательского труда в вузах России.....                | 89  |
| <b>Бразевич С. С.</b> Социально-технологическая культура менеджера как фактор эффективного управления.....          | 94  |
| <b>Капица С. И.</b> Социальные технологии 3D-менеджмента в развитии организационного пространства компании.....     | 100 |
| <b>Перфильева М. Б.</b> Проектная команда как форма коллективного управления.....                                   | 105 |
| <b>Бойко С. В.</b> Основные показатели конкурентоспособности выпускников филиала СПбГЭУ в г. Череповце.....         | 107 |

#### ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕАЛИЗАЦИИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

|  |     |
|--|-----|
| <b>Верминенко Ю. В.</b> Причины обострения межнациональных отношений в Санкт-Петербурге.....                         | 114 |
| <b>Акопян В. К.</b> Влияние экономического поведения мигрантов на экономические и социальные процессы в регионе..... | 116 |
| <b>Микляев В. А.</b> Толерантность как научное понятие, гуманистическая ценность и социальная технология.....        | 119 |

#### ТРУДЫ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

|  |     |
|--|-----|
| <b>Газуль С. М.</b> Анализ проблем объединения информационных инфраструктур поддержки образовательных процессов в условиях слияния высших учебных заведений..... | 124 |
|--|-----|

|  |     |
|--|-----|
| <b>Колоколова А. А., Позднякова Ю. С., Приходько А. Н., Тугутова И. А.</b><br>Значение научной работы студентов направления подготовки менеджмент<br>в техническом вузе.....   | 134 |
| <b>Клименко К. А.</b> Инновационные социальные технологии в органах<br>социальной защиты населения.....  | 136 |
| <b>Потапова Н. С.</b> Интеллектуальный капитал как инструмент формирования<br>креативного потенциала организации.....  | 139 |
| <b>Марабян А. В.</b> Влияние Интернета на социализацию молодежи.....   | 142 |
| <b>Алирзаева М. М.</b> Проблема социально-психологической адаптации<br>иногородних студентов в Санкт-Петербурге.....   | 144 |
| <b>Бобова А. С., Акимова Е. П.</b> Организация и нормирование труда:<br>особенности и методические рекомендации по дисциплине.....   | 146 |
| <b>Ефимова А. А.</b> The paradigm of insurance companies on the current financial<br>market (Страховые компании как пример небанковских финансово-<br>кредитных организаций на современном рынке финансовых<br>услуг)..... | 155 |

#### МЕЖДУНАРОДНИЯ СЕКЦИЯ

|  |     |
|--|-----|
| <b>Саакян А. К., Гасанов Н. А.</b> Современные задачи социологии труда | 158 |
| <b>Актуальные события</b> .....  | 168 |
| <b>Авторы</b> .....  | 175 |
| <b>Рекомендации по оформлению статей</b> .....                         | 179 |

# РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ, ПРАВОВЫХ, СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАЦИОННЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

---

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ

**Марковская Е. И.**

### 1. Актуальность проблемы

В настоящее время мы наблюдаем функционирование российской экономики и всех экономических субъектов в условиях мирового финансового кризиса. Актуальным становится изучение механизмов адаптации национальной экономики в целом и изменения моделей поведения отдельными экономическими субъектами к новым экономическим условиям.

### 2. Теоретические подходы к понятию «адаптация».

Слово «адаптация» имеет латинское происхождение. В переводе с латинского «adaptare» означает «приспосабливать». То есть адаптация – это приспособление.

Термин «адаптация» получил широкое распространение в биологии и медицине. И в то же время проблемы адаптации рассматриваются такими науками, как: философия, социология, психология, управление, экономическая теория.

Словарь Ожегова приводит следующие значения термина «адаптация»: «1) приспособление организма к изменяющимся внешним условиям; 2) упрощение текста для малоподготовленных читателей» [10].

Современный экономический словарь приводит следующее определение: «Адаптация (от лат. adaptatio - приспособление) – приспособление экономической системы и ее отдельных субъектов, работников, к изменяющимся условиям внешней среды, производства, труда, обмена, жизни. Например, при переходе от централизованной экономики к рыночной необходима адаптация предприятий и их работников к рыночной среде и к рыночным отношениям [13].

В. И. Данилов-Данильян и А. И. Чухнов под адаптацией понимают «способность системы обнаруживать целенаправленное приспособляющееся поведение в сложных средах, а также сам процесс этого приспособления» [22].

В социологии адаптацией называют «активное освоение личностью или группой новой для нее социальной среды» [20].

Ученый-социолог Л. В. Корель, которая является основоположником нового научного направления – социологии адаптаций считает, что адаптация – это междисциплинарный термин, активно используемый во многих областях знания, как естественно-научного (биология, медицина, физика, кибернетика и пр.), так и гуманитарного профиля (исторически и социальные науки) [9]. Л. В. Корель при этом отмечает, что в исследованиях адаптивной проблематики пока отсутствует комплексный подход. Каждая наука изучает адаптационные проблемы автономно.

Социология занимается проблемами адаптации с конца IX – начала XX века. Представителями социологии адаптации являются Г. Спенсер, М. Вебер, Г. Тард, Л. Бристол, Г. Чэттертон-Хилл, Дж. Томсон, М. Торп, У. Томас, Ф.Знанецкий, Д. Мид, Д. Морено, Л. Линтон, Т. Парсонс, Т. Ньюкомб, Т. Сарбин, М. Крозье. Отечественное направление социологии адаптации представлено такими учеными, как К. М. Хайлов, В. Н. Шубкин, С. Д. Аремов, В. А. Ядов, В. А. Калмык, Т. Н. Вершинина, Л. Л. Шпак, И. А. Милославова, Е. М. Аврамова, Л. В. Бабаева, П. П. Великий, Л. А. Гордон, И. С. Дискин, Т. И. Заславская, П. С. Кузнецов и другие. Проблемой адаптации населения к рыночным преобразованиям занимаются социологи Л. В. Корель, И. Н. Мартынова, И. И. Харченко, Ю. Б. Чистякова, М. А. Шабанова, О. В. Шарнина [9].

Работы по проблеме адаптации индивидуумов в различных сферах деятельности можно найти и у отечественных психологов Л. С.Выготского, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, К. А.Абульхановой-Славской, Б. Ф. Ломова, А. В. Петровского, В. Н. Мясищева, Е. В. Шороховой, Ю. В. Гана, И. С. Кона, И. А. Милославова, В. Г. Бочаровой, Т. Шибутани, И. В., Троицкой, П. А. Просецкого и др. [12].

Среди отечественных экономистов последнее время также встречаются работы, посвященные проблеме адаптации экономических субъектов. Экономические исследования, посвященные проблеме адаптации, появились в период начала проведения рыночных реформ. Работы по данному направлению можно найти у А. Н. Токарева, Г. Б. Клейнера, Т. Г. Долгопятовой [9]. Последнее время работы ученых-экономистов посвящены адаптации экономических субъектов к таким явлениям, как глобализация, мировой экономической кризис, изменение организационной культуры и стратегии предприятия. Работы, посвященные этим проблемам можно найти у таких российских и зарубежных ученых-экономистов, как: И. Н. Ефременко, В. Н. Рассадина, О. А. Страховой, С. И. Файбушевича, Ю. В. Гусарова, С. Н. Глаголева, А. А. Алабугина, Е.С. Галушко, С. А. Галушко, Н. В. Зяблицкой, Е. А. Пастуховой, М. Desai, WangYihua; ZhaoJianbo; BrunsHille C., CarlilePaul R. [4, 5, 7, 11, 18, 19, 25, 26].

Китайские ученые WangYihua; ZhaoJianbo рассматривают понятие «адаптация» через термин «организационные иммунитет», который представляет

собой систему, формирующую защитный механизм по принципу «Обнаружение-Защита-Запоминание» [26].

Зарубежные исследователи BrunsHilleC., CarlilePaulR., GuettelWolfgangH., KonlechnerStefanW., KarhadePrasanna, ShawMichael, SubramanyamRamanath, MillerKentD., MartignoniDirk, FurneauxCraigW., TywoniakStephaneA., GudmundssonAmanda рассматривают процесс организационной адаптации сквозь призму понятия «рутина», то есть особе организационное знание, которое формируется у фирмы на основе ее опыта функционирования во внешней среде [26].

По мнению автора, поскольку адаптация, как процесс приспособления, характерен для любой системы, то оно характерно и для хозяйственных систем, которые, с точки зрения экономической теории, являются открытыми, что делает возможным их взаимодействие с внешней средой [24].

С нашей точки зрения, адаптация – это процесс приспособления хозяйственной системы к изменениям, возникающим во внешней и внутренней среде ее функционирования посредством выработки особых адаптационных механизмов. При этом, изменения не обязательно могут быть связаны с кризисными явлениями. Речь идет о любых изменениях внешней и внутренней среды, с которыми взаимодействует хозяйственная система. Свойство, связанное со способностью хозяйственной системы адаптироваться к изменениям, называется адаптивностью. Мы считаем, что это постоянное свойство, присущее всем хозяйственным системам. Хозяйственные системы могут различаться своими способностями к адаптации. Адаптивность системы может быть разной в зависимости от ее возможности и способности быстро отреагировать на возникшие изменения выработкой особого механизма, который бы позволил приобрести системе новые свойства.

Проанализировав существующие теоретические концепции понятия «адаптация» можно сделать вывод о том, что целостный подход к данной проблеме в экономической теории находится на этапе разработки. Поэтому актуальным является разработка понятийного аппарата данного направления экономической теории, а также изучение различных проявлений адаптации в экономике для того, чтобы выявлять причинно-следственные связи и закономерности проявления адаптационных механизмов.

### 3. Адаптационные механизмы экономических субъектов.

В экономической науке существуют различные подходы к толкованию понятия «механизм».

Некоторые эксперты отмечают, что термин «механизм» начал использоваться в научных трудах, посвященных экономическим проблемам, начиная с 60-х годов 20 века [21].



Академик Абалкин приводит следующее определение термина «хозяйственный механизм»: «Среди важнейших его структурных подразделений можно выделить:

формы организации общественного производства (разделение труда, специализация производства, его размещения и другие, с помощью усовершенствования которых общество влияет на развитие производительных сил и обеспечивает повышение эффективности их использования);

формы хозяйственных связей, благодаря которым осуществляется своеобразный "обмен веществ" в экономике, в том числе оборот средств производства, финансово-кредитные отношения и др.;

структуру, формы и методы планирования и хозяйственного руководства, в составе которых, одновременно с экономическими, могут быть выделены также правовые и социально-психологические формы и методы;

совокупность экономических рычагов и стимулов влияния на производство и участников хозяйственной деятельности, с помощью которых обеспечивается согласование и стимулирование хозяйственной деятельности» [21].

Автору более близко следующие определения механизма, которые разработаны Чаленко А. Ю. на основе принципов системного и процессного анализа:

- 1) «механизм есть ресурсное обеспечение процесса, его вещественная часть и включает совокупность взаимосвязанных элементов, "настроенных" на выполнение функции процесса»;
- 2) «механизм – это совокупность ресурсов экономического процесса и способов их соединения» [21].

Под механизмами адаптации мы понимаем ресурсное обеспечение процесса приспособления хозяйственной системы к изменениям краткосрочного и долгосрочного характера, происходящие во внешней и внутренней среде. Изменения, как правило, связаны с циклическими колебаниями, которые характерны для любой системы.

Можно выделять различные виды механизмов адаптации по следующим признакам:

#### 1. уровень экономики.

Можно анализировать адаптационные механизмы на следующих уровнях:

- макро-;
- микро-;
- мезо-;
- мета-.

#### 2. субъект национальной экономики.

Можно выделять и анализировать адаптационные механизмы следующих субъектов национальной экономики:

- государственного сектора;
- финансового сектора;
- предпринимательского сектора;
- рынка труда;
- национальной экономики в целом и т.д.

3. содержательные характеристики поведения данного экономического субъекта, проявляющиеся в его реакции на возникающие изменения.

Можно выделить такие механизмы:

- разделение ответственности;
- защитный;
- механизм активной позиции;
- механизм институциональных изменений.

4. в зависимости от степени соответствия закону:

- легальный;
- нелегальный.

5. в зависимости от продолжительности использования данного механизма:

- временный (ситуационный)
- постоянный.

6. в зависимости от специфики:

- отражающий специфику среды, в которой он выработан;
- механизм, используемый повсеместно.

#### 4. Анализ адаптации моделей поведения различных экономических субъектов российской экономики: практические аспекты.

Согласно мнениям экспертов, в настоящее время в российской экономике все еще продолжают наблюдаться индикаторы возможного ухудшения ситуации: сжатие внутреннего и внешнего спроса, падение производства, нестабильность на рынке труда, падение реальных доходов населения [14, 15, 16]. В этих условиях все экономические субъекты – государственный сектор, предпринимательский сектор, домашние хозяйства – вынуждены приспосабливаться к новым экономическим реалиям. На всех без исключения рынках также происходят изменения в ответ на кризисные явления в экономике. На уровне правительства страны происходит пересмотр бюджета, секвестирование государственных расходов. Предпринимательский сектор и домашние хозяйства также пересматривают свои бюджеты, существенно сокращая свои расходы.

Ниже анализируются особенности механизмов адаптации разных секторов российской экономики в период начала и развития финансового кризиса 2008 года,

а также в настоящее время – в период стагнации. В дополнение автор анализирует проблему эволюции этики бизнеса как пример адаптационного механизма.

#### 4.1. Анализ механизмов адаптации экономических субъектов в российской экономике

Ситуация в предпринимательском (бизнес) секторе в кризисный период характеризовалась следующим образом: падение внутреннего спроса, падение объемов производства, сокращение числа занятых, увеличение объемов просроченной кредиторской задолженности, увеличение количества объявленных компаниям технических дефолтов, а также банкротств, увеличение числа исков, поданных в суды банками на предприятия по причинам просроченной задолженности, а также в ответ на объявление предприятиями себя банкротами. Отметим следующие существенные факты, которые имели место в российском корпоративном секторе в разные периоды кризиса, начавшегося в России в 2008 году:

- начиная с первых месяцев возникновения кризисных явлений, был отмечен значительный отток капитала из страны. При этом денежные средства выводились из страны сразу после того, как в экономику были вброшены государственные средства через Центральный банк в самом начале кризисного периода – в конце 2008 – начале 2009 года;

- часть исков, поданных кредиторами на предприятия, касались случаев, когда банкротства предприятий предположительно являются умышленными;

- сокращения, проводимые на предприятиях в начале кризиса, в конце 2008 года, и в его разгаре – в 2009 году, коснулись, в том числе, отделов и направлений, которые занимались развитием;

- в 2008–2009 гг. увеличилось количество технических дефолтов крупных эмитентов по долговым обязательствам;

- имели место случаи вынужденного государственного вмешательства и поддержки крупных предприятий, собственники которых перестали выполнять обязательства по оплате труда перед сотрудниками. Примером является ситуация с промышленными предприятиями в Пикалево.

Можно предположить, что в ряде случаев, когда наблюдались описанные выше ситуации, происходила адаптация бизнес-сектора к существующим кризисным условиям путем попытки собственников разделения или перекалывания ответственности за ведение бизнеса на государство. Как правило, такие ситуации происходили среди крупных предприятий, которые являются градообразующими либо социально - и экономически значимыми. Назовем этот адаптационный механизм – «механизм разделения ответственности».

Наблюдались и другие адаптационные механизмы. Можно их назвать защитными адаптационными механизмами. Все без исключения предприятия в

период острой фазы кризиса объявили мораторий на прием новых сотрудников, что также является примером защитного механизма.

Некоторые предприятия, гибко реагируя на произошедшие изменения, начинают разрабатывать новые продукты и направления. В основном это касается клиентоориентированных предприятий, работающих в сфере услуг, сфере жилищного строительства, консалтинга. Примерами механизмов адаптации, которые используются этой группой предприятий, могут быть следующие:

- предприятия меняют ценовую политику, принимая во внимание снижение покупательской способности. Это выражается в проведении различных распродаж, акций, предполагающих разнообразные скидки, разработку так называемых антикризисных предложений;

- консалтинговые компании разрабатывают новые, более востребованные в кризисный период услуги, предлагая, например, такие, как: услуги по оптимизации издержек, услуги по реализации объектов залогового обеспечения для банков.

Данный адаптационный механизм можно назвать механизм «активной позиции». В настоящее время, когда российская экономика, как отмечают аналитики, постепенно выходит из кризиса, именно этот механизм адаптации используется предприятиями в целях увеличения объема продаж, также в целях сохранения старых и привлечения новых клиентов.

В последние месяцы 2010 года, а также в начале 2011 года конъюнктурные опросы, проводимые Институтом Гайдара, показывали, что, несмотря на то, что предприятия продемонстрировали относительную удовлетворенность текущей ситуацией, они остаются неуверенными в стабильности в будущем [14, 15, 16, 17]. Ввиду такого рода ожиданий предприятия не наращивали запасы готовой продукции на складах, оставаясь не уверенными в наличии платежеспособного спроса, а также планировали значительный рост цен на свою продукцию ввиду увеличения налоговой нагрузки. Данные действия также могут быть отнесены к проявлению защитного механизма адаптации.

В настоящее время правительства многих стран, в том числе и России, стоят перед выбором, связанным с различными возможными вариантами снижения дефицита государственного бюджета: увеличение налоговой нагрузки либо снижение государственных расходов. Так, например, Правительство Российской Федерации в 2011 году увеличило налоговую нагрузку на предпринимательский сектор, установив отчисления в Фонды с цифры 26 % до 34 %. А в США рассматриваются 2 возможных сценария пополнения бюджета: увеличения налоговой нагрузки физических лиц либо снижение расходов на социальное обеспечение. Так, по нашему мнению, проявляется защитный механизм адаптации.

В то же время все развитые страны находятся в поисках новой модели роста, которая предполагает проведение структурных реформ, направленных на

модернизацию ключевых секторов экономики. Такое проявление адаптации можно отнести к механизму активной позиции.

Следствием развернувшегося в российской экономике кризиса стало падение реальных доходов населения, рост безработицы. Домашние хозяйства ответили снижением расходов, снижением потребления товаров длительного пользования. Вследствие того, что упала доходность многих активов, произошло увеличение склонности к сбережениям [14, 15, 16]. Это также является примером проявления защитного механизма адаптации.

#### 4.2. Проблема адаптации этики бизнеса в условиях институциональных изменений

Этика бизнеса – это устойчивые модели поведения, которые формируются экономическими субъектами на протяжении определенного промежутка времени под влиянием ряда факторов: культурных (традиции, обычаи страны, в которой предприниматель ведет бизнес), экономических (условия хозяйственной деятельности), социальных (нормы поведения, принятые в социуме, с которым взаимодействует предприниматель), правовых (особенности правового поля, в котором ведет хозяйственную деятельность бизнес), политических (режим, идеология, которые могут благоприятствовать развитию предпринимательства, а могут и препятствовать этому). Сформированные модели поведения могут меняться под влиянием изменений внутренней и внешней среды, в которой функционирует бизнес.

Охарактеризуем факторы, под влиянием которых модели поведения могут меняться.

Внешние факторы:

- экономические (макроэкономические кризисы, изменение системы налогообложения, ухудшение инвестиционного климата);
- социальные (изменение отношения к предпринимательству в обществе);
- культурные (изменения в традициях, обычаях делового оборота);
- правовые (изменения в правовом поле);
- политические (изменение политического режима и идеологии);
- институциональные изменения (появления новых институтов с целью обеспечения устойчивого функционирования хозяйственной системы).

Внутренние факторы:

- изменение финансово-экономического состояния предпринимательской структуры;
- изменение структуры собственников;
- изменение стратегии развития бизнеса.

В настоящее время в силу продолжающегося мирового финансово-экономического кризиса мы наблюдаем происходящие в хозяйственной системе институциональные изменения на глобальном уровне. Рассмотрим на примере

России и стран Европейского Союза, какие это институциональные изменения, с чем они связаны и как они могут повлиять в перспективе на изменение этики бизнеса.

В российской экономике институциональные изменения, которые мы наблюдаем, начиная с конца 80-х годов, связаны с трансформацией прежней экономической модели и переходом к рыночному механизму как основному регулятору хозяйственных взаимоотношений. Этот переход повлек за собой необходимость формирования этики разными экономическими субъектами на разных уровнях экономики. В настоящее время в связи с глобализацией, с установлением взаимосвязей российской экономики с наднациональными институтами появляется необходимость в адаптации прежних норм и адаптации существующей этики к новым реалиям. Изменение этики, на наш взгляд, потребуется в связи с вступлением России с ВТО. Для нашей экономики этот процесс означает открытость к внешним рынкам, таким как рынок труда, финансовый и реальный сектор, рынок капитала и т.д. Экономические субъекты, функционирующие в условиях российской экономики на разных ее уровнях (предпринимательский сектор, государственный сектор, домашние хозяйства и другие сектора экономики), вынуждены будут адаптироваться к новым «правилам игры», которые сформируются в реалиях глобализационных отношений.

Страны, входящие в Европейский Союз, также переживают сейчас институциональные изменения, которые во многом связаны с кризисной ситуацией, в которой оказался весь мир. На протяжении последних десятилетий экономиками многих стран была сформирована политика регулирования, базирующаяся на предположении о том, что хозяйственная система является саморегулируемой и самоадаптирующейся. Как отмечает Д. Стиглиц, увлеченность теориями саморегулирующейся экономикой была одной из основных ошибок правительств многих стран, которая привела к разрушительному финансовому кризису [5].

На примерах экономик многих стран мы наблюдаем, что, как и во времена Великой депрессии, многие правительства вынуждены прибегать к вмешательству государства в экономические процессы для достижения стабилизации ситуации. Не стали исключением и правительства стран, входящих в Европейский Союз. В настоящее время на уровне наднациональных структур Европейского Союза происходят институциональные изменения, связанные с формированием антикризисной политики. Так, например, недавно, появилась новая административная единица, призванная стать аналогом единого министерства финансов для всех стран-участниц ЕС – Единый Стабилизационный Механизм. Появление нового регулятора также потребует от экономических субъектов, которые функционируют в этом сложном организме – Европейском Союзе-адаптации этики к новым условиям.

## 5. Выводы

Проанализировав существующие в экономической теории подходы к проблеме адаптации экономических субъектов и формированию ими адаптационных механизмов можно сделать выводы о том, что методология в данной области знаний находится в стадии формирования.

Предложенный нами подход к понятиям «адаптация» и «адаптационный механизм экономических субъектов» позволяет идентифицировать и описывать процесс адаптации моделей поведения разных экономических субъектов, а также выделять и классифицировать различные виды механизмов адаптации в российской экономике.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Об обязательных нормативах банков [Электронный ресурс] : инструкция Центрального банка РФ от 16 января 2004 г. №110-И. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. О внесении изменений в Инструкцию Банка России от 16 января 2004 г. №110-И «Об обязательных нормативах банков» [Электронный ресурс]: проект. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. *Бортников, Г. П.*: Новые стандарты капитала, ликвидности и резервов для банков /Г. П. Бортников, Базель III. – Управление в кредитной организации, №6. 2010.-с.35-50.
4. *Галушко, Е. С.* Обоснование организационно-экономического механизма адаптации предприятия [Электронный ресурс] / Е. С. Галушко, С.А. Галушко / Вестник СевНТУ. – Сер. Экономика и финансы. – Сб. 130. Севастополь, 2012. – С. 43-47. URL: [http://sevntu.com.ua/jspui/bitstream/123456789/5515/1/130\\_07.pdf](http://sevntu.com.ua/jspui/bitstream/123456789/5515/1/130_07.pdf)
5. *Глаголев, С. Н.* Развитие организационно-экономического механизма управления адаптацией промышленного предприятия: теория, оценка, практика [Текст] : автореф. дисс. д-ра экон. Наук / С. Н. Глаголев. – Саратов, 2009.
6. Доклад Стиглица. О реформе валютно-финансовой системы: уроки глобального кризиса. Доклад комиссии финансовых экспертов ООН.-М.: Международные отношения.2010.-328 с.
7. *Зяблицка, Н. В.* Монография. Оценка адаптационных возможностей промышленных предприятий. - НВ: Изд-во «Приобье», 2005. – 103 с.
8. *Искендеров, П.* Евросоюз: балансы и долги. // [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://rus.ruvr.ru/2012\\_10\\_23/Evrosojuz-balansi-i-dolgi/](http://rus.ruvr.ru/2012_10_23/Evrosojuz-balansi-i-dolgi/)
9. *Корель, Л. В.* Социология адаптаций: Вопросы теории, методологии и методики. – Новосибирск: Наука, 2005.– 424 с.
10. *Ожегов, С.* Словарь русского языка / Под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой.—20-е изд., стереотип. М.: Рус. яз., 1989. – 750 с.
11. *Пастухова, Е. А.* Адаптация экономической системы к изменениям среды // Е. А. Пастухова. – Современные наукоемкие технологии – № 5.-2006.- с.70-78. // [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=1852](http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=1852)
12. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Рос. акад. наук, Ин-т психологии; отв. ред.: Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. - М.: Ин-т психологии РАН, 2007– 623 с.
13. *Райзберг Б. А.* Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. - М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
14. Российская экономика в 2010 году // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iep.ru/files/text/trends/2010/book.pdf>.
15. Российская экономика в 2011 году // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iep.ru/files/text/trends/2011/book.pdf>.
16. Российская экономика в 2012 году // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iep.ru/ru/rossiiskaya-ekonomika-v-2012-godu-tendencii-i-perspektivy-vypusk-34.html>
17. Российская экономика в апреле: предварительные данные и основные тенденции // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iep.ru/files/text/trends/04-11.pdf>.
18. Современные проблемы адаптации субъектов хозяйственной деятельности: Науч. зап. / С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. Науч.-исслед. лаб. соц.-экон. проблем предпринимательства; Под науч. ред. С. Г. Ковалева, Э. И. Колчинского. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004. – 271с.
19. Современные проблемы социально-экономической адаптации субъектов хозяйственной деятельности: сб. ст. / Федер. агентство по образованию, С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов, Науч.-исслед. лаб.

- соц.-экон. проблем предпринимательства ; [под науч. ред. С. Г. Ковалева, Э. Х. Локшиной]. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005. – 217 с.
20. Социологический справочник / Под ред. В. И. Воловича. – Киев: Изд-во политической литературы Украины, 1990. – 382 с.
21. Чаленко, А. Ю. О неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях.//[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kapital-rus.ru/articles/article/176697>
22. Экономико-математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В. И. Данилов-Данильян. – М.: Большая Российская энциклопедия: Издательский Дом «ИНФРА-М», 2003.
23. Экономико-политическая ситуация в России в январе 2011 г. // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iet.ru/ru/ekonomiko-politicheskaya-situaciya-v-rossii-v-yanvare-2011-g-2.html>.
24. Экономическая теория / Под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – СПб, Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер», 2001. – 544 с.
25. Desai. M. The finance function in the global corporation.//Harvard Business Review.-July-August.-2008.-p.108-112.
26. ORGANIZATION & MANAGEMENT THEORY.: Conference Paper Abstracts.- Academy of Management Annual Meeting Proceedings. -2010- 133 p.
- \*Национальный Исследовательский Университет «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербург)

## ПЕТРАЖИЦКИЙ Л. И. О РОЛИ ПРАВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

**Оганян К. К.**

Идеи Петражицкого Л. И. получили широкое распространение, прежде всего, за рубежом, где нашли применение не только в теории права, но и в таких науках как социология, конфликтология и психология. К числу его учеников и последователей относятся такие выдающиеся юристы и социологи как Г. Д. Гурвич, М. А. Рейснер, П. А. Сорокин, Н. С. Тимашев и др. В то же время, в отечественной правовой науке на протяжении всего советского периода развития нашей страны теория Л. И. Петражицкого хотя и изучалась, но воспринималась в критическом аспекте – как «реакционная» [11]. Это говорит о том, что западные исследования в этой сфере, развивающие правовые идеи Л. И. Петражицкого во многом ушли вперед. В то же время, можно констатировать, что интерес к трудам этого выдающегося ученого в российском юридическом сообществе в последние годы продолжает неуклонно расти – переиздаются труды Л. И. Петражицкого [6; 8], проводятся конференции, посвященные его работам и т.д. Можно уверенно говорить о том, что в настоящее время, Россия вновь открывает для себя своего великого соотечественника. И это «открытие» предоставляет огромные возможности для совершенствования отечественной теории права и социологической мысли в целом.

Мы считаем, что обращение к творчеству Петражицкого Л. И. как представителя неокантианской школы российской социологии, видного юриста и социолога позволит провести более обстоятельный анализ причин и путей выхода из кризиса правового сознания и преодоления правового нигилизма в России.



Творчество Л. И. Петражицкого, основателя психологической школы права, выделяется в истории русской и мировой философии права своей несхожестью с другими философско-правовыми системами, необычностью и своеобразием как по форме, так и по содержанию. «Так, для того, чтобы системно изложить психологическую теорию права во взаимосвязи с нравственностью потребовался иной, чем уже устоявшийся, понятийно-категориальный аппарат, поэтому философско-правовая терминология Л. И. Петражицкого изобилует привнесенными психологическими терминами, которые, впрочем, широко в философии права не прижились» [2, с.1].

Петражицкий Л. И., который сформулировал концепцию психологического понимания права, определил ее основные тезисы: право существует в сознании человека; право проявляется в форме мотивационного давления на поведение человека; правоотношения существуют в форме взаимодействия человеческих сознаний, когда в одном сознании находится представление о праве, и ему соответствует представление об обязанности, соответствующей этому праву, в сознании другого человека [3].

Именно в работах Петражицкого Л. И. право впервые стало рассматриваться через призму внутренних переживаний человека. «Исходя из этого, сущность права стала соотноситься не с внешними его проявлениями, а с внутренним миром адресата права» [2, с. 2-3]. Это привело к тому, что теория права и теория нравственности в творчестве Петражицкого Л. И. неразрывно связаны и эта связь основана на новом методологическом подходе, который был использован в психологической теории права.

В целом методология Л. И. Петражицкого базируется на индивидуалистическом подходе к анализу права. В центре внимания его философско-правовых взглядов находится внутренний мир человека, психические переживания правовых явлений. Именно ценностные установки человека, считал Петражицкий Л. И., определяют место права в его жизни. «Таким образом, не норма права, а адресат нормы выступает определяющим фактором правовой сферы жизни общества» [2, с.3].

Право, по Петражицкому Л. С. – это психический фактор общественной жизни, и оно действует психически. Его действие состоит в: «1. В возбуждении или подавлении мотивов к разным действиям и воздержаниям (мотивационное или импульсивное действие права) и 2. В укреплении и развитии одних склонностей и черт характера, в ослаблении и искоренении других, вообще в воспитании народной психики в соответствующем характеру и содержанию действующих правовых норм направлении (педагогическое или культурно-воспитательное действие права)» [9, с. 3].

Мотивационное действие права раскрывается посредством следующих положений. По мнению Петражицкого Л. И., человек под воздействием эмоций

склонен приписывать какому-либо внешнему авторитету, себе и другим людям различные права и обязанности, проецируя на них свои внутренние убеждения по поводу того, как следует поступить в той или иной ситуации. Поэтому для понимания сущности права нужно обратиться к психологии.

Распространение единых норм происходит в результате эмоционально-интеллектуального социального общения и психического заражения. Эволюция права изменяет народную психику, а она, в свою очередь, изменяет право [5]. С помощью воздействия права на общественное сознание можно добиться определенного поведения, а также воспитывать народную психику, повышать ее культуру и способность адаптироваться к требованиям социальной жизни. Цель развития права - «нравственное совершенство человечества, однако нравственная мотивация, хоть и является идеалом, все же не имеет такой силы, как правовая» [7, с. 26].

Петражицкий Л. И. исследует применение и функционирование права, его воздействие на психологию и поведение людей, способность общества к правовой саморегуляции, то есть демонстрирует чисто социологический подход к праву. В этом контексте раскроем суть педагогического действия права.

По мнению российского социолога, родители и воспитатели должны обращать серьезное внимание на развитие в детях сильной и живой правовой психологии: «им следует заботиться о внушении детям не только нравственности, но и права; при этом важно развитие, так сказать, обеих сторон права, внушение прав других и их святости, сильного уважения к ним, но точно так же и собственных (воспитываемого) прав и уважения к ним» [6, с.132; 10]. Он считал, что правильное развитие сознания и уважения чужих прав, дает твердую опору для надлежащего, отдающего должное, отношения к ближним; развитие сознания собственных прав помогает ребенку формировать личное достоинство и связанные с этим черты характера (открытость, прямоту и др.).

Воспитание «без права» дает в результате отсутствие прочной этической почвы и «гарантии против житейских искушений, а что касается специально отношения к человеческой личности, чужой и своей, то естественный продукт такого воспитания — «рабская душа» и вместе с тем неуважение чужой личности, деспотизм и самодурство» [6, с.132].

Развитие необходимого активного правосознания, сознания собственных прав важно в педагогике и с точки зрения развития хозяйственной (житейской) деятельности, считает Л. И. Петражицкий. Оно сообщает необходимую для жизни твердость и уверенность, энергию и предприимчивость.

Если ребенок воспитывается в атмосфере произвола, если ему не выделяется известная сфера прав, то он не приучится строить и выполнять с уверенностью житейские планы. «В частности, в экономической области не будет надлежащей уверенности, смелости и предприимчивости, а будет скорее апатия, действие на

авось, ожидание благоприятных «случаев», помощи со стороны, милостей и подачек и т. п.» [6, с.132]. Сказанное о воспитании детей относится и к воспитанию народа и к могучему средству этого воспитания — к политике права, к законодательной политике.

От структуры права и направления законодательной политики, в частности, и в особенности от проведения принципа законности, от надлежащего развития системы субъективных прав, от твердости и незыблемости прав, гарантии против произвола и т. д. — в высокой степени зависит развитие типа «гражданина» как особого идеального характера, экономической дельности, энергии и предприимчивости в народных массах и т. д.

«Экономическое недомогание и процветание зависит от характера миллионов субъектов хозяйственной деятельности, от типа «хозяев», от их энергии, предприимчивости, умения смело и уверенно задумывать и исполнять хозяйственные планы, полагаться на себя, а не на «авось» и проч. А для воспитания этих черт характера существенным условием является законность, пропитание всех областей социальной жизни, в том числе и экономической, правом» [6, с.133].

В итоге, Петражицкий Л. И. приходит к выводу, что психическое действие приведенных выше основных начал права не исчерпывается его мотивационным действием. Более глубокое и, с точки зрения истории и будущности человечества, более существенное психическое действие его состоит в изменении человеческого характера, в частности, «в воспитании хозяйственной дельности, в искоренении лени, апатии, небрежности, легкомыслия, расточительного отношения к хозяйственным благам, в развитии бережливости, трудолюбия, предприимчивости, способности и склонности планомерно заботиться о своем и чужом благосостоянии с проявлением соответствующей активной энергии и с соответствующими воздержаниями и самоограничениями и т. д.» [6, с.557].

Таким образом, право в концепции Петражицкого Л. И. играет ключевую роль в формировании личности гражданина современного российского общества и это выражается в социально-педагогическом и культурно-воспитательном воздействии права как социального феномена на личность ребенка и развитии предпринимательских, деловых, личностных качеств и черт личности, занимающейся активной экономической и хозяйственной деятельностью. Анализ этих аспектов стал возможен, благодаря безгранично расширенной трактовки понятия права в творчестве Петражицкого Л. И.

Этот подход российского социолога приобретают особую актуальность в условиях развития правового нигилизма в России. Правовое государство может существовать и успешно развиваться лишь в обществе, где есть согласие граждан относительно общих принципов его устройства, где закон стоит на первом месте и служит интересам народа. Люди перестают верить в право, из-за того, что оно не защищает их интересы, они перестают видеть в нем свою опору. «В настоящее

время конституционные принципы являются только декларативными, нет их осуществления на практике. В таких условиях даже у законопослушных граждан вырабатывается отрицание, неверие по отношению к существующим институтам» [1, с.18].

Несомненно и то, что серьезным источником правового нигилизма в России являются нарушения наиважнейших прав человека, а также нарушение принципа равенства перед законом, что подрывает веру в закон и способность государства обеспечить порядок и спокойствие в обществе, оградить людей от преступных посягательств. Бессилие же права вызывает раздражение, недовольство, протест. Право как бы само выступает причиной нигилизма. По данным МВД РФ половина всех граждан, подвергнувшихся преступным посягательствам, не обращаются ни в милицию, ни в прокуратуру, ни в суд, так как не верят в их возможности защитить и наказать виновного [12].

Согласно опросу, проведенному Институтом философии РАН, россияне убеждены, что наиболее часто нарушаются пять прав, которые они признают «очень важными». Это равенство всех перед законом, право на безопасность и защиту личности, право на личную собственность, право на труд и право на образование. «Интенсивность гражданской самозащиты этих прав оказывается на практике максимально высокой, а ее успешность – крайне низкой» [13, С.129].

Ткалич В. А. выделяет следующие формы выражения правового нигилизма, каждая из которых может отдельно рассматриваться и как источник, причина правового нигилизма:

1. Умышленные нарушения действующих законов, других подзаконных актов.
2. Война законов, их противоречивость или даже взаимоисключаемость одних актов другими.
3. Подмена законности политической, идеологической целесообразностью, выходы различных официальных должностных лиц и органов, общественных групп и сил на неправовое поле деятельности, стремление реализовывать свои интересы вне рамок конституции или в разреженном правовом пространстве.
4. Конфронтация представительных и исполнительных структур власти на всех уровнях.
5. Нарушение прав человека, особенно таких, как право на жизнь, честь, достоинство, жилище, имущество, безопасность [12].

В проблеме повышения правового сознания и преодоления правового нигилизма в нашем обществе важное место занимают такие меры, как массовое правовое просвещение, обучение и воспитание населения, в частности [4]:

– обеспечение непрерывного юридического образования, в котором приоритетным будет признаваться личная активность в деле освоения правовых ценностей;

– развитие правового воспитания у детей, включая патриотическое воспитание, которое не должно идти в отрыве от воспитания духовности, нравственных качеств, где немаловажную роль играют личные качества воспитателя.

В этом контексте обращение к творчеству Петражицкого Л.И. как представителя неокантианской школы российской социологии, видного юриста и социолога позволит провести более обстоятельный анализ причин и путей выхода из кризиса правового сознания и преодоления правового нигилизма в России.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1 *Бекетова, Ю. Б.* Дееспособность правосудия – гарантия ликвидации правового нигилизма / Ю. Б. Бекетова // Право и безопасность. - 2005. - № 3.
- 2 *Гараева, Г.Ф.* Взаимосвязь права и нравственности как основа права в творчестве Л. И. Петражицкого / Г.Ф. Гараева // Теория и практика общественного развития. - Краснодар, 2012. - №4.
- 3 *Головина, Л. Ю.* Теория понимания права Л. И. Петражицкого: история и современность: автореф. дис. ... канд. юр. наук / Л.Ю. Головина - М, 2007.
- 4 *Долгова, Е.А.* Правовой нигилизм в современной России: причины распространения и пути преодоления / Е. А. Долгова // Тр. СГА. – 2010. - № 12.- С. 5-20.
- 5 *Красовицкая, Н.* Социологическая школа права в России: Л. И. Петражицкий (1867-1931) / Н. Красовицкая // Рубеж: альманах социальных исследований. - 1997. - № 10-11. - С. 23-29.
- 6 *Петражицкий, Л. И.* Теория права и государства в связи с теорией нравственности / Л. И. Петражицкий // Серия «Мир культуры, истории и философии». — СПб.: Издательство «Лань» - 2000.
- 7 *Петражицкий, Л. И.* Университет и наука: В 2 т. / Л. И. Петражицкий - СПб, 1907.
- 8 *Петражицкий, Л. И.* Введение в изучение права и нравственности: эмоциональная психология / Л. И. Петражицкий. — Изд. 2-е. — М.: URSS, cop. 2010.
- 9 *Петражицкий, Л. С.* Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии / Л. С. Петражицкий. - Изд-е третье. – СПб., 1908.
- 10 *Петражицкий, Л. С.* О мотивации человеческих поступков, в особенности об этических мотивах и их разновидностях. / Л. С. Петражицкий – СПб., 1904.
- 11 *Ралько, В. В.* Концепция интуитивного права Л. И. Петражицкого: историко-теоретический аспект: автореф. дис. канд. юридич. наук / В. В. Ралько - М., 2010.
- 12 *Ткалич, В. А.* Правовой нигилизм как устоявшееся общесоциальное явление [Электронный ресурс] / В. А. Ткалич - Режим доступа: <http://kraspubl.ru/content/view/68/1/>.
- 13 *Ушакова, И. В.* Гражданское общество в России и роль политической культуры в его формировании: дисс. канд. полит. наук. / И. В. Ушакова – М., 2004.

\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## КЛАСТЕРИЗАЦИЯ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

**Приходько А. Н.**

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г.: «Необходимым условием формирования инновационной экономики является модернизация системы образования, становящейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны» [6]. По мнению многих авторов [2, 5, 12, и др.], такая стратегия предполагает новые подходы к управлению производством и трансформацию подходов к организации подготовки обучения специалистов, в том числе.

Необходимость рассмотрения вариантов организационных преобразований в области образования очевидна и обсуждается как органами государственной власти, так и представителями отрасли. Многие руководители производства и образовательных структур отмечают несоответствие на сегодняшний день компетенций выпускников вузов практическим производственным задачам [1, 7, 8, 14 и др.]. Следовательно, необходимость в изменениях образовательных структур и поиск новых решений в этой области становится актуальной.

Диапазон требований, предъявляемых работодателями, на сегодняшний день, достаточно широк, а это означает, что нужно искать гибкую систему, предоставляющую возможности подготовки не только массового специалиста, но и специалиста под конкретный заказ предприятия [11]. Решению подобных задач отвечают свойства кластерных структур, их можно реализовать за счет кластерных взаимодействий с большой эффективностью. Косвенным подтверждением этого можно считать присутствие кластерных форм среди основных разновидностей инноваций, учитываемых российской статистикой, в частности, такой разновидности организационных инноваций [3], как «реализация новых форм стратегических альянсов, партнерств и прочих видов кооперационных связей с потребителями продукции, поставщиками, российскими и зарубежными производителями». То есть кластер является частным случаем особой категории организационно-управленческих инноваций [4].

Кластерный подход, по мнению ряда ученых [10], при рассмотрении интеграции образовательного процесса в условиях современного рынка обеспечивает формирование концепции построения новых университетов, интегрированных с наукой, работающих на бизнес, на развитие экономики страны и ее конкурентоспособности.

При поиске организационно-управленческих решений в этой области, важно учесть и то обстоятельство, что, если каждый из участников не будет убежден в

собственной частной выгоде и в справедливости распределения общего эффекта, образование кластера не состоится, а если это и произойдет, то его функционирование не будет долговременным по причине неудовлетворения интересов участников, создающих общую устойчивость [4]. Кластеры структуры направленные на синергетический эффект от взаимодействия, следовательно, такого рода комплексное сотрудничество порождает взаимную заинтересованность, т.е. становятся взаимовыгодными [9].

Органы власти, по мнению производителей и представителей образования, играют немаловажную роль в развитии кластера [10]. Ведущим руководящим документом для образовательной сферы, как в организации образовательного процесса, так и в области взаимодействия с преподавателем с конца 2012 года является Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 26.12.2012 г. Участниками отношений в сфере образования, в соответствии с данным законом, являются [13] – «участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения», что характеризует производственную среду с позиции государства, как неотъемлемую часть образовательных отношений. Если говорить о взаимодействии производственных и образовательных структур в рамках кластерных организационно-управленческих систем, то 273-ФЗ представляет законодательную возможность для подобного взаимодействия. Статьей 96 закона [13] работодателям предоставляется право участия в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Под профессионально-общественной аккредитацией, в законе № 273-ФЗ, понимается признание уровня деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующим критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций. Порядок проведения общественной аккредитации, формы и методы оценки при ее проведении, а также права, предоставляемые аккредитованной организации, в соответствии с законом, устанавливаются работодателем, объединением работодателей или уполномоченной ими организацией, которые проводят указанную аккредитацию. Эти представители рынка вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ в аккредитуемой организации. Под профессионально-общественной образовательной аккредитацией профессиональных образовательных программ законом понимается признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов,

требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ работодателями, их объединениями или уполномоченными ими дается право формировать рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Организации, которые проводят общественную аккредитацию и профессионально-общественную аккредитацию, по законодательству, должны обеспечивать открытость и доступность информации о порядке проведения соответствующей аккредитации, что должно способствовать созданию общего информационного поля, так же как и независимая экспертиза качества образования. Сведения об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность, общественной аккредитации или профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации. Аккредитация, в соответствии с законом, проводится на добровольной основе.

Статья 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 26.12.2012 г. при применении их на практике могут послужить отличным механизмом и основой для взаимодействия в повышении качества образования в интересах всей экономики, также содействовать в построении кластерных структур.

При учете мнения работодателей и государства, законодательной и инициативной готовности образовательных систем к формированию кластерных структур можно отметить, что положительный эффект от внедрения подобных структур в область обучения специалистов для разных отраслей экономики, направленное на удовлетворение потребностей всех участников производственного и обучающего процессов, выступает фактором в повышении качества образовательного процесса, а следовательно повышению его эффективности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Артемьева, В. А.* Некоторые аспекты инновационного мышления студентов строительного вуза / В. А. Артемьева // Вестник гражданских инженеров, СПб., 2012, № 3 (32). – с 408 – 412.
2. *Артемьева, В. А., Бовтеев С. В.* Психологические вопросы внедрения методологии управления строительными проектами/ В. А. Артемьева, С. В. Бовтеев // Промышленное и гражданское строительство, 2011, N № 4. – С.24-25.
3. *Гулый, И. М.* Применение кластерного подхода в машиностроительном комплексе Вологодской области / И. М. Гулый // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – №8(101). – С.53-61.
4. *Гулый, И. М., Маклахов А.В.* Кластерный подход в инновационном развитии машиностроительного комплекса: модели оценки эффективности // Креативная экономика. — 2009. — № 10 (34). — с. 77-82. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2731/>
5. *Капаров, Б.М.* Высшее учебное заведение – как элемент национальной системы высшего образования / Б. М. Капаров. – СПб.: Издание журнала «Экономическое возрождение России», 2004. – С. 116.



6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, разработанная в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации, состоявшегося 21 июля 2006 г. и утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р., с.115.
7. *Ларионова, Н. А.* Кластерный подход в управлении конкурентоспособностью региона // Экон. вестник Ростовского госунив-та. 2007. № 1. Ч. 2
8. Новые задачи инженерного образования для нефтегазохимического комплекса в условиях членства России в ВТО: сборник докладов и программа международной научной школы / Под ред. В. Г. Иванова, В. В. Кондратьева – Казань: Изд-во Казан.нац.иссл.технол. ун-та, 2012 – 280 с.
9. *Резник, С. Д.* Управление кафедрой: учебник / С. Д. Резник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 607.
10. *Сагитова, Н. С.* Квалиметрия и управление качеством образования: учебное пособие для системы повышения квалификации преподавателей высшей школы / Н. С. Сагитова, Л. И. Гурье, Р.З.Богоудинова. – Казань: Редакционно-издательский центр, 2011. – 164 с.
11. *Тальников, Т. В.* Управление качеством образования / Кадры регионов: / Т.В. Тальников // Материалы всероссийской научно-практической конференции. Н. Новгород, 26–27 сентября 2001 г. – Н. Новгород: НИМБ, 2001.
12. *Токунова, Г. Ф.* Методология управления развитием строительного комплекса на основе кластерного подхода: монография /Г. Ф. Токунова; СПбГАСУ. – СПб., 2012. – 184 с.
13. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 26.12.2012 г. ст.96
14. *Artemyeva, Veronika A.* Innovations in technical education / Veronika A. Artemyeva //Reorientation of teacher education towards sustainability through theory and practice. Proceedings of the 10th international JTEFS/BBCC conference Sustainable development. Culture. Education, – Publications of the University of Eastern Finland Joensuu, Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology/ Ulla Harkonen (Ed.), 2013 – No 7, p 246 – 252.

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## ДИСКУРСИВНО-РЕГУЛЯТОРНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ВЫСТРАИВАНИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ВЫБОРА И СОЦИОПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ НАРРАТИВ

**Покровская Н. Н.**

Поведение отражает последовательность действий, в которых биологическая, психологическая, социальная активность приобретает форму и структуру [1]. Для структурирования и выбора формы активности, т.е. формирования собственно поведения, субъекту необходимы следующие социокультурные компоненты:

1) целостная, сравнительно непротиворечивая картина мира, позволяющая интерпретировать явления «реальности» и получать надежные ориентиры для действия («reliablefixontheworld») [2], репрезентированная в дискурсе;

2) ценностная шкала, иерархически отражающая значимость желаемых и избегаемых состояний в интерпретационной схеме дискурса;

3) нормативно-институциональная карта, включающая основные каналы, пути и методы реализации ценностных ориентаций в активности с учетом допустимости конкретных каналов и способов действия.

Среди социокультурных регуляторов ситуативного или системного выбора поведенческих моделей, как правило, выделяют ценностно-нормативные [3]. Аксиолого-этический и нормативный подходы опираются на «заданность» картины мира, отраженной в языке общества, сообщества или группы. Вместе с тем, ограничения и оценочные директивы, налагаемые самим дискурсом, весьма редко становятся самостоятельным предметом исследования, очерчивая и «окрашивая» реальность, в которой разворачивается якобы свободное принятие решений.

В постмодернистском (постиндустриальном [4], новом промышленном [5], информационном [6]) обществе социальные сети и распространение субкультур спонтанно обеспечивают социальное разнообразие в том же смысле, как мутация воплощает биологическую эволюцию. Киберпространство дает новое решение социологических дискуссий о структуре и действии, воспитании и природе, семиотике нормативно-институциональных договоренностей, гамма которых расширяется почти до бесконечного набора вариантов.

Постмодерн поставил под сомнение логоцентрированные репрезентации европейской культуры и показал важность анализа фундамента социокультурной надстройки в форме эпистемы [7], рамочных письменных метафор [8], концептов [9] или, говоря о научном знании, дисциплинарной матрицы [10] и их преодоления, осмысления и освоения. Так, Ж. Деррида в работе «Рассеяние» (Dissémination) [11] продемонстрировал метод представления информации в форме сочетания рисунков, схем и кратких фрагментов текста, который сегодня получил массовое распространение в социальных сетях – в новостной ленте, дополняемый видео- и аудиоматериалами. Фрагментарность сознания (мозаичность или, во французском подходе – синкретизм [12, с. 299]), «разорванного» на краткие сообщения и афористичный язык твиттера, «статусов» вКонтакте и других средств общения в социальных сетях отражает современное пост-модерное состояние тех групп в обществе, жизнедеятельность которых связана с использованием сетевым контентом и коммуникативными возможностями.

Феноменологический ответ фрагментарности включал, помимо иных форм, нарратив как форму аристотелевского «подражания действию» [13], понимание, по П. Рикёру, отражает необходимость «восстановить целый свод операций, благодаря которым дается практический опыт» [14]. Семантическая акциональная «решетка» формируется в языке поскольку, поскольку «язык структурирован в соответствии с паттернами, которые обуславливают высказывания людей в различных сферах социальной жизни» [15, с. 17]. В этом смысле, набор сюжетов не только «нарушает норму» [16, с. 159-160], но напротив, отражает нормативные модели поведения в тех или иных экзистенциальных ситуациях.

Так, В. Я. Пропп в работе «Морфология сказки», анализируя строение сказки и выявляя специфические функции действующих лиц, пишет: «Персонажи сказки, как бы они ни были разнообразны, часто делают то же самое» [17, с. 29]. И хотя В. Я. Пропп, в своем анализе приходя к выводу о единообразии строения волшебных сказок, далее критикует историко-географическое или психологическое единство их источника, он не высказывает гипотезу психолого-социокультурного происхождения, в котором коренится морфологическое единообразие сказок как ответа на потребность интеграции и адаптации участника группы.

Хотя с нашей точки зрения социализационная функция волшебной сказки очевидна настолько, что она не становится предметом самостоятельного обсуждения, тем не менее, в действительности, научная и практическая полезность этого вывода воспринимается по-новому в разрезе не только социологического, но и экономико-управленческого знания, если сосредоточить внимание на вторичной социализации: в новой малой группе, в трудовом коллективе нового предприятия, в социопрофессиональном сообществе.

В самом деле, изучение организационной культуры любого конкретного предприятия неизбежно находит в ней мифы и легенды о поступках референтных лиц данного организационного сообщества, отражающих реальные или мнимые события, причем вымышленность или действительность свершившихся фактов не имеет принципиального значения, поскольку нарратив формирует социокультурную среду, регулирующую поведение участников организационного процесса вне зависимости от того, отражает ли миф исторические факты или нет: имеет значение лишь непротиворечивость мифа и некритичность его восприятия.

В этом смысле, анализ мифов и легенд, передаваемых в культуре предприятия от предшествующих поколений работников к следующим, показывает, что, с одной стороны, их содержание актуально и дополняет коммуникативные инструменты для повышения эффективности работы каждого участника организационного процесса, а с другой, может быть изучено в качестве «мнимой истории» [2, с. 9], в частности, с привлечением работ В. Я. Проппа. О необходимости изучения не только содержания организационных процессов, но и самостоятельного анализа их строения и формы говорит С. И. Капица [1], демонстрируя влияние морфологии нарративного компонента и в целом дискурсивных технологий, применяемых руководителем, на эффективность предприятия [18]. В частности, навыки работы с метафоричным отображением [18, с. 40-49] целевых, ресурсных, процессных, структурно-институциональных аспектов деятельности позволяют основателю (владельцу бизнеса), руководителю, специалисту выявить творческий потенциал ситуации и одновременно сформулировать свою цель и путь приближения к ней.

В этой связи, можно отметить методологическую сложность различения устного высказывания, проходящего через речевое говорение и акустический

канал, и письменного языка, который не является положенным на бумагу устным. Ярким примером является анализ длительности слов в литературном языке и в идиоматических выражениях ненормативной лексики (например, в русском языке) или сокращениях (в американском английском), позволяющих передавать информацию быстро, но обеспечивая однозначное толкование.

Примером сокращенного устного языка является коммуникативная система Runglish, концептуализированная как специфический социопрофессиональный нарратив на МКС российским космонавтом С. К. Крикалевым в 2000 г. [19], но сегодня используемая в сообществе программистов, рекламистов и других специалистов, работающих в повседневной деятельности с технологиями и методами американского производства.

Интересно изучение нарративных компонентов российских деловых практик на основе контент-анализа высказываний российских предпринимателей, проведенное А. В. Лёгостевым, оно позволяет сделать выводы о специфике социальной репрезентации бизнес-поведения в России, включающего, в частности, особенности личностного восприятия ответственности бизнеса как предмета межличностной ответственности предпринимателя за вовлеченных в его бизнес-процесс людей, работников и других зависимых участников [20, с. 91-129]. Однако и в этом контент-анализе изучались высказывания письменные.

В связи с этим, экспансия микросоциологии во Франции, начиная с 1960-х гг., особенно в сфере экономического, трудового, организационного поведения, удивительным образом обходит вниманием профессиональные поведенческие модели и социопрофессиональные категории с их спецификой дискурса, начиная от знаменитого «черного свитера и джинсов» С. П. Джобса (иконы IT-сообщества и специалистов, относящих себя к «креативщикам») и заканчивая анекдотичными примерами особого лексического нарратива: «Если он этот таскафакапит, а ответственность опять пошерить предложит, то я засабмичу шефу репорт и пусть шеф эти баги сам фиксит и чекапит. А я с моим нолиджем и экспиренсомэпрувить их нетранспарентный бред не буду».

Вопросы организационной культуры, социокультурной регуляции, бизнес-нарратива и в целом дискурса модернити [21] и постмодерна уже более полувека широко изучаются. Тем не менее, в российских социальных практиках ведения предпринимательской деятельности, за последнюю четверть века, практически не изучались дискурсивно-нарративные (лингвистические и экстралингвистические) регуляторы моделей принятия спонтанных и системных решений, ситуативного и нормативного выбора поведенческих паттернов.

Представляется, что специфика нарративных практик и в целом дискурса социопрофессиональных категорий может быть важным предметом исследования, в частности, для анализа особенностей развития российского предпринимательства и оценки перспектив его развития. Подобное исследование неизбежно должно

опираться на значительный объем эмпирического материала, но с учетом скорости развития информационных технологий, в т.ч. обработки контент-данных, на сегодня представляет собой уже реалистичный проект.

В связи с этим, можно завершить этот материал словами В. Я. Проппа: «Не будем же отказываться от черной, аналитической, несколько кропотливой работы, осложненной еще тем, что она предпринята под углом зрения вопросов отвлеченно-формальных. Подобная черная „неинтересная“ работа – путь к обобщающим „интересным“ построениям» [17, стр. 27].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Капица, С. И. Системный подход к достижению целей: формирование управленческого решения /С. И. Капица// Личность и Культура. - 2013. – № 2. - с. 41-45.
2. Bruner, J. The Narrative Construction of Reality. / J. Bruner //Critical Inquiry – 1991. - №18– pp. 1-21.
3. Тихонова, Н. Е. Динамика нормативно-ценностных систем россиян и перспективы модернизационного проекта/ Н. Е. Тихонова // Вестник института социологии – 2011. – №3.
4. Bell, D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting / D. Bell. — N.Y.: Basic Books, 1973.
5. Galbraith, J. K. The New Industrial State. / J. K. Galbraith. – Boston: Houghton Mifflin, 1967.
6. Toffler, A. The third wave / A. Toffler. – William Morrow, 1980.
7. Фуко, М. Слова и вещи. Археология гуманитарных наук / М. Фуко. – М.: «Прогресс», 1977.
8. Деррида, Ж. Письмо и различие. / Ж. Деррида; пер. с фр. под ред. В. Лапицкого. – СПб.: Академический проект, 2000. – 430 с.
9. Bachelard, G. LeRationalisme applique / G. Bachelard.– Paris: PUF, 1949. – 215 p.
10. Kuhn, T. S. The Structure of Scientific Revolutions / T. S. Kuhn. - Chicago: University of Chicago Press, 1962. – 172 p.
11. Деррида, Ж. Диссеминация (La Dissemination) / Ж. Деррида; науч. ред. В. Кузнецов. – Екатеринбург: У-Фактория, 2007. - 608 с.
12. Lévi-Strauss, C. Anthropologie structurale / C. Lévi-Strauss. – Paris: Plon, 1958. - p. 299
13. Аристотель. Поэтика / Аристотель // Аристотель и античная литература. – М., 1978.
14. Ricoeur, P. De l'interprétation. Essai sur Sigmund Freud // P. Ricoeur. – Paris: Le Seuil, 1965.
15. Йоргенсен, М. В. Дискурс-анализ. Теория и метод / М. В. Йоргенсен, Л. Дж. Филлипс. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр», 2008. – 336 с.
16. Нарратив / статья Г. К. Косикова // Современная западная философия. Энциклопедический словарь– М.: Культурная революция, 2009
17. Пропп, В. Я. Морфология сказки / В. Я. Пропп. – Л.: Academia, 1928.
18. Капица, С. И. Решения 3D-менеджмента для управления компанией: 15-летний опыт управленческого консультирования /С. И. Капица – СПб.: ЗАО «Гуманитарный фонд», 2008. – 132 с.
19. Leary, W. E. Russian and U.S. Crew Ready To Blast Off to Space Station / W.E. Leary// The New York Times, 2002, Oct 30. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.nytimes.com/2000/10/30/world/russian-and-us-crew-ready-to-blast-off-to-space-station.html> (дата обращения 30.09.2013).
20. Лёгостев, А. В. Факторы изменений профессионального потенциала предпринимателей, как социального типа.: дис. канд. социол. наук. / А. В. Лёгостев– СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2011.
21. Giddens, A. The consequences of Modernity / A. Giddens. – Cambridge: Polity press, 1990.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ ЗАРУБЕЖНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ УЧЕНЫХ НА ПРОБЛЕМУ БЕЗОПАСНОСТИ

**Маргулян Я. А.**

Безопасность в современной российской и западной научной литературе трактуется под углом зрения различных подходов. В психологической – как ощущение, восприятие и переживание потребности в защите жизненных (духовных, витальных и материальных) интересов людей, в юридической – как система установления законами правовых гарантий защищенности личности и общества, обеспечения их нормальной жизнедеятельности, прав и свобод, в социологической – как состояние, тенденции развития и условия жизнедеятельности социума, его структур, институтов и установлений, при которых обеспечивается сохранение их качественной определенности, оптимальное соотношение свободы и необходимости.

Вместе с тем, анализ современных научных источников показывает неоднозначный подход ученых как к эволюции взглядов на безопасность, так и к самому понятию безопасности и его содержательной стороне. Интересна, на наш взгляд, точка зрения на основные этапы формирования безопасности, высказанная рядом авторов. Например, Х. Хантендорн считает взгляды Т. Гоббса, И. Канта и Г. Гроция главными элементами будущих концепций безопасности. По его мнению, Т. Гоббс подготовил почву для реалистической традиции в политической теории. И. Кант взывал к моральным стимулам и стремлению человека к лучшему миру: его идеи легли в основу либеральной традиции. «Мост» между ними создала идея Г. Гроция относительно усиления роли закона международных институтов. Это, можно назвать институциональным подходом [8, с.5].

В свою очередь А. Робертс, соглашаясь с таким подходом, отмечает, что для понимания современной эпохи следует выделить следующие основные этапы: реалистический (макиавеллианский), характерный не только для реалистов последнего пятидесятилетия, но и для нынешних их последователей; рационалистический (гроцианский), подчеркивающий значимость международного права, международных институтов и идею о «международном сообществе», образуемом в определенном смысле различными государствами; кантианский, утверждающий связь между демократией и миром и призывающий к созданию новой системы международных отношений [10, с.510].

В XXI веке мы можем наблюдать проявление, частичное совпадение, подъема и спады описываемых традиций реализма, идеализма и институционализма на каждом историческом этапе. Хотя и необходимо отметить, что выдвинутые Т. Гоббсом, И. Кантом и Г. Гроцием концепции безопасности раскрывают в большей степени политологические и социально-философские аспекты исследуемых

процессов и не могут в полной мере объяснить многообразие социальных явлений, влияющих на безопасность личности, общества и государства. Говорить, о практической реализации в полной мере данных идей в настоящее время не представляется возможным.

Следует подчеркнуть, что среди западных теоретиков отсутствует единство в понимании сущностных характеристик безопасности. Так, А. Бухан считает, что «безопасность – это слово со многими значениями», не раскрывая их конкретного содержания [8, стр.4]. Другие авторы ограничиваются определением безопасности как отсутствия военной угрозы или защиты нации от уничтожения извне либо нападения [Там же]. В свою очередь Дж. Най подчеркивает, что в современных условиях политика безопасности должна обеспечивать социальную автономию групп, уровень их политического статуса, а не только физическое выживание индивидов внутри национальных границ. Помимо социальных и политических аспектов он добавляет еще один критерий – определенный минимум ожидаемого экономического благополучия.

Достаточно короткое и лаконичное определение безопасности дает Х. Хантендорн, считая, что это – долговременное поддержание ценностей или системы и отсутствие угрозы им [8, с.5]. Безусловно, такое определение не отвечает на вопрос, о каких ценностях и системах может при этом идти речь. К. Нолан отмечает, что такими ценностями для американского населения является поддержание и развитие демократии западного образца как внутри страны, так и за рубежом. В этих странах давно пришли к выводу о «неделимости понятия свободы», т.е. о том, что демократия внутри государства может стабильно функционировать только при условии поддержания демократических принципов развития в окружающем мире [9, с. 510].

В течение последних нескольких лет, в отличие от предыдущего периода, внимание зарубежных исследователей все более концентрируется на тщательном анализе конкретных негативных факторов внутреннего политического и социально-экономического развития России. В частности, в контексте обеспечения национальной безопасности обращается внимание на неравномерность развития отдельных субъектов Российской Федерации, диспропорции в экономике в связи с энергетическим фактором, широко обсуждаются проблемы становления гражданского общества и усиления «авторитарных» тенденций в политике [5, с. 72-73]. Так, в частности, Национальный разведывательный совет США (National Intelligence Council, NIC) опубликовал уже три доклада, посвященных тенденциям развития современного мира (1997 год – «Global Trends 2010» (GT-2010), 2000 год – «Global Trends 2015» (GT-2015), 2003 год – «Global Trends 2020» (GT-2020), важное место в которых занимает «российская» тематика [7].

По мнению экспертов этого аналитического центра, если России не удастся всесторонне развить свою экономику, она «сполна испытает на собственной шкуре,

что такое нефтяное государство с его несбалансированным экономическим развитием, гигантским неравенством доходов, оттоком капитала и нарастающими социальными проблемами» [4]. По их мнению, Россия все еще находится на переходном этапе развития и поэтому остается «непредсказуемым игроком на внутренней и международной арене». Но если в GT-2010 отмечалась возможность построения демократических институтов, то в последних GT-2015 и GT-2020 признается, что «демократический процесс дает задний ход» и Россия «возвращается к авторитаризму».

Анализ подходов к рассмотрению проблемы безопасности невозможен без исследования взглядов на нее отечественных теоретиков. До настоящего времени в нашей стране отсутствует единая, общепринятая концепция безопасности, хотя эта проблема находится в центре внимания, как государственных органов, так и ученых, исследующих данное социальное явление. Понятия «безопасность», «личная безопасность», «национальная безопасность», «международная безопасность» и «глобальная безопасность» имеют дело с различным набором проблем и исходят из разных исторических, философских и социологических контекстов. Одни авторы под безопасностью понимают ситуацию, при которой кому (чему)-нибудь не существует угрозы со стороны кого (чего)-либо. При этом не исключается наличие одновременно нескольких источников опасности и их потенциальных жертв и подчеркивается, что это состояние или положение, когда нет опасности [2, с.26]. Ряд исследователей полагают, что «безопасность есть состояние, тенденции развития (а том числе латентные) и условия жизнедеятельности социума, его структур, институтов и установлений, при которых обеспечивается сохранение их качественной определенности с объективно обусловленными инновациями и свободное, соответствующее собственной природе и ею определяемое функционирование» [1].

Нам представляется, что рассмотрение безопасности в контексте ситуации, состояния и условия жизнедеятельности социума и его образований недостаточно полно. Здесь отсутствует деятельностный подход и безопасность исследуется авторами в статике как цель, перспектива, идеально-возможная в будущем, но не в конкретных прошедших исторических условиях и современных исторических реалиях. Мировой опыт показывает, что такого состояния достичь ни отдельному человеку, ни его социальным образованиям до сих пор не удавалось. Происходило обратное, когда люди, стремясь защитить себя от внешних и внутренних опасностей, создавали огромное количество наступательного и оборонительного оружия, в том числе и ракетно-ядерного, ставшего реальной опасностью для каждого жителя планеты.

Согласно авторскому пониманию, безопасность – это не только состояние, но и способность личности, общества и государства противостоять любым внешним и внутренним деструктивным воздействиям, направленным на



ущемление их интересов, состоящих, прежде всего, в стабильном, прогрессивном функционировании и развитии [3, с.57].

Как системное явление, безопасность означает создание обществом и государством необходимых социальных условий и средств для жизнеобеспечения личности, разностороннего развития ее социальных качеств и свойств. Только устойчиво развивающееся общество, для которого интересы, творческое развитие и благосостояние личности и семьи являются безусловным приоритетом, способно обеспечить безопасность и нормальное функционирование своих граждан.

Безопасность является важнейшей категорией, связанной с фундаментальной потребностью человека и его сообществ в обеспечении их защиты и нейтрализации реальных и потенциальных опасностей и угроз. Ее основными объектами выступают: личность, ее жизнь, здоровье, собственность, права и свободы; общество с его уровнем культуры, материальными и духовными ценностями; государство с его политической системой, суверенитетом и территориальной целостностью.

Субъектами безопасности являются соответствующие институты государства, гражданского общества, обеспечивающие своей деятельностью стабильные условия функционирования социальных объектов.

Опыт XX столетия и первого десятилетия XXI века свидетельствует, что общество не застраховано от роста регрессивных процессов, хаос и распад – наиболее вероятные состояния спонтанного развития; стабильность, устойчивость и порядок, напротив, требуют сознательных, специальных и целенаправленных усилий.

Таким образом, исследование генезиса безопасности и основных подходов к данному социальному явлению в западной и отечественной мысли показывает, что это понятие, его содержательная характеристика еще находятся в стадии становления и осмысления. Вместе с тем, в условиях системного кризиса, до сих пор переживаемого российским обществом, особенно в его экономической и социальной сферах, на первый план выдвигается необходимость изучения социологии безопасности, ее категориального статуса, места и роли в общей системе национальной безопасности страны.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Безопасность: Информационный сборник фонда национальной и международной безопасности. - М., 1994. - № 3 (19).
2. *Ващекин, Н. П.* Безопасность и устойчивое развитие России / Н. П. Ващекин, М. И. Дзлиев, А. Д. Урсул. - М, 1998.
3. *Маргулян, Я. А.* Социальная политика. Учебник / Я. А. Маргулян– СПб.: Изд-во СПбУУИЭ, 2011.
4. Россия и мир в 2020 году // Доклад Национального разведывательного совета США «Контурь мирного будущего» - «Европа», 2005.
5. *Трипольский, В.* Эволюция взглядов зарубежных специалистов на проблемы национальной безопасности России / В. Трипольский //Власть. -2007.- №5.
6. *Фишер, Д.* Невоенные аспекты безопасности: Системный подход / Д. Фишер. – М-, 1994.

7. Global Trends 2015: A Dialogue About the Future With Nongovernment Experts, NIC 2000–02. – December, 2000. - Режим доступа: [http://www.cia.gov/nic/special\\_globaltrends2010.html](http://www.cia.gov/nic/special_globaltrends2010.html)
8. *Haflendorn, H.* The security puzzle: Theory-building and discipline-bulding in international security / H. Haflendorn // *Infern-studeisguart*. Beverly hills, 1991. - Vol. 35.-№ I.
9. *Nolan, C. J.* La liberieest-elledivisible ?: Comment rapprocher les concepts de mission et de security dans la politiquetrangereamericaine / C.J. Nolan // *Etudes intern.* – Quebec. 1991. - Vol.22. – № 3.
10. *Roberts, A. A.* A new age ininternational relations ? / A. A. Roberts // *Intern. Affairs/ L.*, – 1991. – Vol. 67. - №3.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ИНФОРМАТИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

**Бразевич Д. С.**

Информатизация социальной сферы современного российского общества является стремительно развивающимся социальным процессом, атрибутом нового информационного образа жизни. Информационные технологии в последние годы радикально изменяют производство, образование, быт, досуг, удовлетворение социальных потребностей и способы социальной адаптации и социализации индивидов и групп.

Сегодня в России процесс информатизации достиг такого уровня, когда под его влиянием трансформируется социальная система и социальная структура. Постепенно формируются условия для активного, целенаправленного использования информационных технологий в социальной сфере. Реализуется целый ряд мероприятий по информатизации социальной инфраструктуры в рамках федеральных и региональных целевых программ, информационного законодательства. Вместе с тем, этот процесс в России пока носит во многом неконтролируемый, стихийный характер, в результате чего государством упускается уникальная возможность его использования в целях снижения уровня информационного неравенства, повышения гражданской активности индивидов, культурного и духовного возрождения общества, достижения социальной стабильности.

Именно в контексте теории информационного общества целесообразно рассматривать процесс информатизации социальной сферы современного общества, так как такой тип общества, по мнению большинства ученых, формируется в результате процесса глобальной информатизации. Среди современных работ по проблемам информационного общества значительная часть посвящена информационно-технологическим новшествам, в лучшем случае - их социально-экономическим последствиям. Мы разделяем мнение одного из

первооткрывателей концепции информационного общества в отечественной науке – И. С. Мелюхина [1] о том, что в понятие информационного общества необходимо вкладывать не только и не столько социальные последствия повсеместного распространения инфокоммуникационных технологий (ИКТ), но и те принципиально новые возможности, которые появляются у человечества при переходе на эту стадию развития.

Формирование основ нового типа общества лишь до определенной степени определяется технологическими факторами. Гораздо большее воздействие на этот процесс оказывают преобразования в экономике, социальной структуре общества, политическом процессе, общественном сознании. Государство в процессе становления информационного общества может и должно взять на себя роль катализатора перемен и направлять их в желательном для общества направлении во избежание негативных социальных последствий.

Интенсификация информационных процессов влечет за собой наиболее важные изменения именно в социокультурной сфере. Происходит пересмотр образцов социального действия и стереотипов поведения. Социальная сфера в информационном обществе претерпевает целый ряд изменений.

1. Основой социальной структуры информационного общества выступают стили жизни и горизонтальная стратификация. Самоидентификация происходит уже не через производственный статус, а через внепроизводственные характеристики [2]. Идентификация личности в рамках формальных групп ослабевает [3]. Развиваются виртуальные общности [4].

2. Наибольшее воздействие на развитие культуры общества, уклад жизни людей и стереотипы их поведения в информационном обществе оказывают информационные средства и технологии массового применения – глобальные информационно-телекоммуникационные сети и сетевые телекоммуникационные технологии, новые системы глобального телевидения, интеллектуальные системы и технологии их массового применения непрофессиональными пользователями [5]. При этом, с одной стороны, уровень технической оснащенности в информационном обществе позволяет удовлетворять любые информационные потребности каждого человека. В результате представления индивида об окружающей реальности обогащаются, становятся нестандартными за счет увеличения числа каналов, из которых черпается материал для формирования картины мира. Происходит демассификация цивилизации. Наблюдается огромный скачок объема информации, которой люди обмениваются друг с другом [6]. С другой стороны, центральное значение информации для общественной жизни порождает принципиально новые проблемы, так называемые «информационные издержки», связанные с трудностями восприятия и осмысления больших объемов сложной информации [7]. Создаваемая средствами массовой коммуникации (СМК) виртуальная реальность во многом не совпадает с действительностью [8].

3. Происходит изменение мышления человека. Во-первых, в мыслительную деятельность «встраиваются» компьютерные технологии, помогая хранить, анализировать и обобщать информацию. Возникает феномен так называемого «компьютерного мышления» или «компьютерного интеллекта» [9]. Многие ученые опасаются того, что компьютеризация мышления ведет к разрушению некоторых социальных связей и вытеснению человека из сферы интеллектуальной деятельности. Во-вторых, мышление человека совершенствуется под воздействием интенсификации информационных процессов в связи с необходимостью адекватно ориентироваться в возрастающих потоках информации, в новой информационной среде. Эта среда провоцирует более эффективное использование и развитие человеком собственных когнитивных способностей. Происходит гуманизация объективного процесса компьютеризации общества и киборгизация личности [10].

4. Образ жизни человечества претерпевает качественные изменения. Прежде всего – физическое возвращение человека к домашнему очагу, обусловленное новыми дистанционными формами занятости, обучения, обслуживания, позволяющими выполнять работу, получать образование и совершать покупки, не выходя из «электронного коттеджа». Преобладающий в информационном обществе сектор информационно-интеллектуальных услуг позволит создать рабочие места в любом доме, оснащенном соответствующей техникой, прежде всего компьютером с выходом в сеть.

5. При серьезном изменении инфосферы человечество вынуждено трансформировать собственное сознание, способы осмысления проблем, обобщения информации, предвидения последствий поступков и действий. Без грамотности и образованности люди в новом обществе экономически обречены. Острыми становятся проблемы обеспечения массовой компьютерной грамотности и несоответствия качества образования в развивающихся странах стремительно возрастающим требованиям информационного общества, причем по прогнозам специалистов этот разрыв в ближайшем будущем будет только увеличиваться.

6. Информационное общество вызывает потребности в новом социальном контракте – соглашении, заключаемом между членами общества с целью создания нового общества и регулирования отношений между собой, включая планы относительно управления обществом [11]. Подобный контракт должен отражать основную социальную и экономическую деятельность общества. Поскольку информация и информационная технология становятся стержнем социальной системы, следовательно, социальный контракт должен учитывать различные социальные проблемы, социальную напряженность, возникающую в связи с использованием информации.

7. В информационном обществе формируются новые социальные ценности. Движущей силой индустриального общества была «погоня за приятными физическими ощущениями». В информационном же обществе новые социальные

ценности «более связаны с мышлением». Материалистичные ценности прошлой эпохи вытесняются ценностями, ассоциируемыми с получением и владением информацией.

Вместе с тем анализ социальных аспектов формирования информационного общества показывает, что многие из предполагаемых преимуществ информационного общества не реализуются для большинства людей даже в развитых странах. К ним относятся: культурное проведение досуга, возможность самовыражения, участие в политической жизни, повышение качества жизни. Технология сама по себе лишь частично определяет характер ее использования, который в большей степени зависит от развитости общества и различных социальных факторов. Внедрение любых новых информационных технологий должно происходить только на основе этической оценки последствий их возможного влияния на общество. Функциональная роль социальной сферы в жизни общества заключается в том, что в ее рамках происходят воспроизводство и изменения социальных связей между людьми, условий и образа их жизнедеятельности, условий формирования и удовлетворения жизненных потребностей.

В теории информационного общества выделяются четыре сферы общественного воспроизводства: социальная, информационная, организационная и техническая (материальная, экономическая). Сокращенные названия обозначенных сфер широко используются при анализе процесса информатизации общества: социосфера, инфосфера, оргсфера, техносфера. Эти структуры как «сферы общества» выделялись Э. Тоффлером (только «оргсфера» у него «властная сфера»), они фактически исследовались Д. Беллом, который, правда, объединяет социальную и экономическую сферы в одну, а также М. Кастельсом [12], но под другими названиями. Высшим приоритетом среди обозначенных сфер обладает социальная (гуманитарная) сфера, поскольку она воспроизводит продукт/ресурс высшего приоритета – людей. Не только в теории информационного общества, но и в непосредственно связанных с феноменом информатизации концепциях постиндустриального общества (Д. Белл), глобального общества (И. Валлерстайн) и коммуникативного общества (Н. Луман) логика размышлений о современности строится, исходя из признания автономности развития разных сфер общества.

Таким образом, на основе анализа понятий «информатизация» и «социальная сфера» может быть сформулировано определение информатизации социальной сферы: процесс расширенного производства и воспроизводства социальных изменений, происходящих в современном обществе с помощью перспективных информационных технологий, на основе актуализации ресурсных возможностей индивидов (групп) в решении проблем жизнедеятельности.

Анализ категорий информационная технология, автоматизированная информационная технология и информационный процесс позволяет выделить виды

информационных технологий в социальной сфере по характеру субъекта и объекта. К ним относятся Интернет-технологии (на основе применения Интернет-ресурсов социальной сферы), программное обеспечение (автоматизированные информационные системы и базы данных, предназначенные для специалистов и клиентов ведомств социальной сферы), технологии массовых коммуникаций, ориентированные на решение социальных проблем (на базе печатных СМИ, средств теле- и радиовещания, наружной рекламы) и обучающие информационные технологии.

В качестве критерия их эффективности можно рассматривать экономию социального времени, которая достигается в результате их практического использования. С точки зрения этого критерия наибольшее значение для общества имеют информационные технологии, связанные с массовыми информационными процессами. Их оптимизация должна обеспечить экономию социального времени благодаря их широкому и многократному применению.

Анализ предпосылок информатизации в социальной сфере российского общества показывает, что они формируются ускоренно, однако неравномерно, порождая условия для частичной либо полной изоляции отдельных социальных групп от процесса информатизации, следовательно – создавая условия для негативных социальных последствий. Формирование предпосылок информатизации в социальной сфере должно рассматриваться как задача государственной политики.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мелюхин, И. С. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития / И.С. Мелюхин. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1999.
2. Аникин, В. А. Эволюция концепции модернизации во второй половине XX века / В. А. Аникин, С. В. Горюнова, Ю. Л. Лежнина, Н. Е. Тихонова // Социология: 4М. – 2007. – № 25. – С.22-48.
3. Тесленко, А. Н. «Молодежная экспансия» в контексте социализации / А. Н. Тесленко // Социальная политика и социология. – 2006. – № 3. – С.155-163.
4. Ринкявичюс, Л. Концепция общности (gemeinschaft/community) и ее специфика в виртуальном пространстве / Л. Ринкявичюс, Э. Буткявичене // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С.3-11.
5. Колин, К. К. Социальная информатика. / К. К. Колин. – М.: Академический проект, 2003.
6. Тоффлер, Э. Третья волна. / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 2002.
7. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 2004.
8. Корытникова, Н. В. Интернет как средство производства сетевых коммуникаций в условиях виртуализации общества / Н. В. Корытникова // Социологические исследования. – 2007. – № 2. – С.85-93.
9. Соколова, И. В. Социальная информатика (социологические аспекты) / И. В. Соколова. – М.: Союз, 1999.
10. Бестужев-Лада, И. В. Глобальный технологический прогноз на XXI век / И. В. Бестужев-Лада // Социологические исследования. – 2007. - № 4. - С.22-33.
11. Демидова, Т. Е. Социальная деятельность в меняющемся мире: проблемы и противоречия / Т. Е. Демидова // Социальные технологии, исследования. – 2005. - № 3. - С.11-18.
12. Кастельс, М. Информационная эра: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М.: ГУ ВШЭ, 2000.

\* Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики

## ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ОПЕРАЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖЕРА

**В. А. Артемьева**

Инновации играют важную роль в развитии и повышении конкурентоспособности компаний, отраслей и целых стран. Организации вынуждены работать гибко, создавая новые системы отношений как с партнерами по бизнесу, так и со своими сотрудниками, вырабатывать адекватные происходящим изменениям стратегии инновационного развития кадрового потенциала, пересматривая приоритеты и пути развития организации. Спрос на менеджеров по внедрению и управлению инновационной деятельностью растет. В западных компаниях еще с конца двадцатого века существует должность менеджера по инновациям. В России же не спешат вносить эту должность в штатное расписание — не понимают, как строится работа такого менеджера и за что ему платить зарплату. Поэтому функции инновационного менеджера вкладывают в другие должности. Так кто же такой инновационный менеджер?

Часто мастерство инновационного менеджера в большей степени отождествляют с образом жизни, чем с профессией. Так, по мнению исполнительного директора компании Foresys Юрия Чеховича, инновационный менеджер — «скорее призвание, чем профессия. Здесь недостаточно только чему-то научиться. Необходим соответствующий склад характера, способность браться за нечто новое, кажущееся другим невозможным, а затем делать это обычным, хорошо известным и даже неотъемлемым. И главное — не бояться потерпеть неудачу» [7].

*Инновационный менеджер* — это человек, способный реализовать новую идею, инициировать практическое осуществление и превратить ее в жизнеспособный рентабельный продукт. Конечной целью инновационного менеджмента является повышение эффективности использования ресурсов и обеспечение функционирования субъектов инноваций. [3; 4; 7]. В зависимости от рода деятельности организации задачи подобного специалиста могут быть самыми разными: от разработки продуктов на основе новых технологий (прорывные инновации) до создания потребительских товаров, обладающих уникальными свойствами (модернизация продукта), создание новых рынков, социальных систем [1; 6].

В связи со спецификой инноваций предполагается особый характер деятельности менеджера по инновациям. Помимо основных требований (способности к аналитике, творческий характер), менеджер должен обладать знаниями производственной области инноваций; состояния рынка нововведений, инвестиций; навыками организации деятельности в сфере инноваций (разработка и

освоение новых видов продукции), оказания услуг, определенных работ; понимать и выполнять финансово-экономический анализ инновационной и производственной деятельности; разбираться в основах трудовых отношений и мотиваций персонала, в правовом регулировании и видах государственной поддержки и др. Особые качества инновационного менеджера - инициативность, высокая мотивация к достижению целей, умение защитить инновационный проект на разных уровнях, готовность работать в стрессовых ситуациях, оперативность в нахождении и принятии решений, умение ориентироваться на рынок и потребности клиентов, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

В инновационном менеджменте значительно видоизменяется состав, структура и содержание методов управления: большее место, чем в традиционном менеджменте, отводится анализу и прогнозу, количественным методам моделирования, социально-психологическим видам воздействия, обогащается содержание экономических и эвристических подходов, сужается круг возможностей для применения административных рычагов. Зачастую меняется и логика осуществления основных функций менеджмента, перестраивается весь инструментарий управленческого воздействия и процедура принятия инновационного решения. *Роль менеджера* в условиях инновационной деятельности резко возрастает, его квалификация, опыт, способности, особенности мышления, фактически, определяют судьбу компании.

К основным составляющим операциональной сферы профессионализма менеджера относятся профессиональные способности, профессиональное сознание, профессиональное мышление и профессиональное мастерство [2; 4; 5]. Ведущим критерием развития профессионализма является социальная зрелость. Особенность инновационной деятельности заключается в изменчивости требований к профессионализму менеджера.

*Профессиональные способности* – это индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других и отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности, являющиеся условием ее успешного выполнения. Наряду с профессиональными способностями в качестве составного элемента профессионализма может быть рассмотрено *профессиональное сознание* и *самосознание личности* как процесс оперирования образами профессиональной деятельности при ее осуществлении. При этом важным показателем развития личности как профессионала выступает профессиональное самосознание.

Ведущим компонентом в структуре психических свойств и качеств личности менеджера, определяющим профессиональное мастерство, являются *интеллектуальные качества*: особенности восприятия, памяти, мышления, воображения. Уровень развития знаний и качеств личности, отвечающих требованиям и объективным условиям деятельности, выступает в структуре



профессионального мастерства в виде психологической подготовленности менеджера. Сегодня востребованы такие интеллектуальные качества инновационного менеджера, как высокий интеллект, творческие способности, способность к прогнозированию, генерация, поиск и предварительная оценка идей, и т.д.

Отдельно рассматривается *профессиональное мышление* – преобладающее использование принятых именно в данной профессиональной области приемов решения проблемных задач, способов анализа проблемных ситуаций. Профессиональное мышление менеджера отличается высокой степенью сложности. Это связано с необходимостью преодоления факторов постоянной включенности в управленческие связи, новизны и нестандартности деятельности [2; 4].

Другой важной составляющей профессионализма является *уровень развития психических свойств и качеств личности инновационного менеджера*, такие как стрессоустойчивость, высокая мотивация к достижению целей, адаптация к изменяющимся условиям, стремление к постоянному личностному росту. Высокий риск инновационного предпринимательства, сокращение жизненных циклов продукции, отказ от крупносерийного производства накладывают особые обязательства на инновационного менеджера. В этой связи особое значение приобретают эмоционально-волевые, коммуникативные и нравственные качества руководителя [5; 7].

Следующим компонентом операциональной сферы профессионализма является *профессиональное мастерство*. Мастерство связано с такой профессиональной подготовленностью, которая позволяет наилучшим способом использовать способы, приемы, средства и психологический потенциал личности для достижения целей. Профессиональное мастерство – это высокий уровень сформированности умений, позволяющих менеджеру продуктивно и качественно решать управленческие и производственные задачи. Оно заключается, прежде всего, в уровне развития системы умений, адекватных классу решаемых им управленческих и производственных задач. Например, таких как: разработка планов и программ инновационной деятельности; разработка и реализация программ создания новой продукции и технологии; проведение единой инновационной политики (координация деятельности производственных подразделениях в этой области); обеспечение финансами и материальными ресурсами программ инновационной деятельности; обеспечение квалифицированным персоналом; создание временных целевых групп для комплексного решения инновационных проблем – от идеи до серийного производства продукции; целенаправленное, последовательное управление идеями в компании, развитие подчиненных и саморазвитие [1; 3; 4; 6].

В качестве интегральной характеристики профессионализма менеджера может быть рассмотрена результативность его труда, его достижения.

Представленный анализ профессионально важных качеств инновационного менеджера может, в определенной степени, способствовать адаптации молодых менеджеров в сложном мире профессии, а также построению образовательных программ подготовки руководящих кадров разного уровня.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Артемьева, В. А.* Исследование опыта внедрения инновационных проектов / В. А. Артемьева, Е. К. Веселова // Материалы V Международной конференции «Актуальные проблемы архитектуры и строительства». 25-28 июня 2013 г. / под общей ред. Е. Б. Смирнова; СПбГАСУ. – в 2 ч. Ч II. – СПб., 2013., с 226 – 230.
2. *Дафт, Р.* Менеджмент: Пер. с англ. 8-е изд. /Р. Дафт, // под ред. С.К. Мордовина. - 8-е изд. - СПб. : Питер, 2010. - 800 с. - (Классика МВА). - ISBN 978-5-91180-688-0 : 469-15 Р.
3. *Житенев, Ю. А.* Инновации – путь в будущее / Ю. А. Житенев // Локомотив. - 2010. - N 11. - С. 2-3
4. *Сафаргалиев Э. Р.* Расширение профессиональной деятельности менеджера как основа введения дополнительных направлений / Э. Р. Сафаргалиев // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №1(09), 2012 [www.sisp.nkras.ru](http://www.sisp.nkras.ru)
5. *Франц А.Б.* Профессиональное образование в стратегической перспективе. / А. Б. Франц – М.: Высшая школа, 2005. – 261 с.
6. *Шубнякова, Н.* Специфика деятельности и типология инновационных менеджеров / Н. Шубнякова, В. Рождественский. Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом) 2012, N 2 <http://www.hr-portal.ru/article/specifika-deyatelnosti-i-tipologiya-innovacionnyh-menedzherov>
7. Инновационный менеджер – профессия нового поколения (электронный ресурс) <http://planetahr.ru/publication/1591>.

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ ПОНИМАНИЯ КАЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ПО МАТЕРИАЛАМ ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

**Кармаев Н. А., Кармаева Н. Н.**

Несмотря на то, что значимость качества признают все субъекты высшего образования, теоретическое обоснование понятия качества в образовании недостаточно разработано.

Европейская ассоциация университетов в 2010 году провела исследование культуры качества в более 200 вузах Европы, в том числе и в России.

Вывод исследования заключается в том, что внутренние процедуры оценки качества находятся под влиянием многих факторов: особенности системы образования в целом, внешние регуляторы и финансовые сложности, возможность неприятия со стороны университетского сообщества [1, с. 11].

Выявилось несоответствие формальных представлений о качестве, закрепленных в различных документах, и реальных представлениях профессорско-преподавательского состава.

В процессе исследования использовались разнообразные методы. Так, применение этнографического метода к анализу профессиональных практик в университете показало, что «качество» принимает специфические, контекстуализированные значения [2]. Приведенная ниже таблица 1. указывает на разрыв между формально декларируемыми понятиями качества начала 1990-х и его ситуационным восприятием профессорско-преподавательским составом десятилетие спустя [12, с. 19].

Таблица 1.

| Преобладающее формальное значение «качества» в начале 90-х  | Ситуационное восприятие «качества» передовыми преподавателями (после 1990х)  |
|---|--|
| <p>Качество как «безупречность» или «соответствие»</p> <p>Качество как «понимание ценности денег»</p> <p>Качество как «всеобщее качество»</p> <p>Качество как «приверженность решениям менеджмента»</p> <p>Качество как «изменение культуры»</p> <p>Качество как «рецензирование»</p> <p>Качество как «трансформировать обучающегося»</p> <p>Качество как «соответствие цели»</p> <p>Качество как «обоченное» или «совершенство»</p> <p>Качество как «удовлетворение клиента»</p> | <p>Качество как «невозможность свести концы с концами»</p> <p>Качество как «бремя»</p> <p>Качество как «отсутствие взаимного доверия»</p> <p>Качество как «подозрительное отношение к мотивам менеджмента»</p> <p>Качество как «культура «сойдет»»</p> <p>Качество как «производить впечатление» и «играть в игру»</p> <p>Качество как «затруднение работы в команде»</p> <p>Качество как «дисциплина и технология»</p> <p>Качество как «ритуализм и символические знаки»</p> <p>Качество как «сопротивление на передовой»</p> |

Таким образом, в условиях массификации высшего образования и формирования «академического капитализма» остро стоит проблема соотнесения частных и общих представлений о благе. Это требование преломляется в политике обеспечения качества в исследованиях и преподавании.

Представления о том, что такое качество, могут иметь различные основания.

Как показали исследования, в современной политике в сфере образования доминирует узкая трактовка. Она видит качество как основанную на

количественных критериях степень соответствия образовательных и исследовательских услуг формальным калькулируемым критериям. На первый план выходят возможность адекватной занятости выпускников и инновативные исследования, востребованные за пределами университета (передача (трансфер) знаний). Как в случае образования, так и исследовательской деятельности, рынок вторгается в базовые процессы университета, задавая их цели и средства достижения. В образовании, акцент делается на разделении общих и специфических компетенций, сокращении времени пребывания в вузе (за счет системы бакалавриата и магистратуры) и формирование специфических знаний, умений и навыков, которые делают выпускника востребованным на рынке труда после окончания вуза, на второй план уходит потребность в формировании творческой и адаптивной личности. Именно этот дискурс доминирует в документах по политике в сфере высшего образования в Европейском Союзе (модернизация высшего образования) (см., например, JoRitzen. Empowering European Universities, 2010): обеспечение качества через оценки, формулирование рамок формирования квалификации (целей элементов образовательных программ), и создание программы обучения, которая бы могла повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

В сфере исследовательской деятельности, возможность дальнейшей коммерциализации проектов становится решающим фактором получения финансирования. Проблемы и исследовательские задачи, тем самым, диктуют рынок.

Таким образом, пропагандируемая программами модернизации связанность системы высшего образования и «общества» в условиях рынка может привести к диктату последнего, когда зачастую рынок получает новую арену для эксплуатации ресурсов общества. В условиях товаризации научных результатов и образовательных услуг сфера получения и передачи научных знаний оказывается все больше вовлечена в рыночный обмен. Результаты научной деятельности становятся частной собственностью. Частная собственность, как известно, является продолжением частного интереса, который может совпадать или не совпадать с общественным.

Подобное экономизированное существование университета противоречит современным представлениям о развитии человека и социальной справедливости. Так, по мнению Сена, бытие человека комплексно, оно включает в себе разнообразные элементы бытия (функционирования) [3]. Он полагает, что совокупность элементов, из которых складывается жизнь человека, включает не только разновидности его деятельности (например, читать, писать, смотреть и т.п.), но и различные действия, занятия, поступки, а также состояния и аспекты его существования (например, быть психологически совместимым с другими людьми, обладать пространственной мобильностью и др.). Поэтому узкое понимание

индивидуального развития в системе высшего образования как формирование специализации востребованной на рынке значительно ограничивает элементы бытия, которые доступны для человека. Доступность определяют не только наличие ресурсной базы для реализации того или иного элемента бытия (например, велосипеда), но и ценностного ориентира, который бы сделал катание на велосипеде предпочтительным по отношению к другим функциональным возможностям (смотреть телевизор). Таким образом, доступные ресурсы и ценностно-нормативный контекст развития определяют наличие индивидуальных свобод и вектор (выбранное приоритетное, ценное с точки зрения индивида) направление развития. Такое комплексное понимание индивида призвано сделать его способным сформировать определенные представления о своей жизни в различных ее доменах, быть легко адаптируемым к быстро меняющейся среде, принимать решения самостоятельно и иметь более широкие представления о жизненных потенциалах.

Именно такой работник, креативный, адаптивный и открытый новому будет востребован в информационной экономике.

Маркетизация университета ограничивает и возможности профессионального развития для академической профессии. Во-первых, меняется содержательная сторона труда – труд стандартизируется и рутинизируется, вымываются автономия и творческая составляющая. Во-вторых, отсутствие общих представлений о благе (справедливости) приводит к сегментации рынка труда, появляются менее престижные и оплачиваемые типы работников (как правило, они заняты в основном преподаванием по временным контрактам).

Поэтому при формировании миссии современного университета необходимо обратиться к концепции справедливости и рассматривать индивидуальное развитие в качестве основы представлений о благе (качестве).

Можно утверждать, что качество не является единым для всех субъектов высшего образования (стейкхолдеров). Для студентов и преподавателей – это процесс получения высшего образования, для работодателей – результаты этого процесса.

Противоречивость суждений о качестве делает необходимым достижение компромисса через учет всех представлений о качестве, общего и различного между ними, при реализации процедур оценки качества [2, с. 15].

Качество должно иметь эмансипативное значение и основываться на представлении о социальной справедливости. Оно не должно сводиться к формальному требованию выполнения стандартов – оно должно приниматься профессионалами.

Поэтому можно предложить и более широкую трактовку основания представлений о качестве в высшем образовании. Она заключается в создании индивидуальных и коллективных смыслов социального воспроизводства. И эта

смыслообразующая функция охватывает не только студентов, но и преподавателей, поскольку последние также вовлечены в процесс квалификации и профессионального развития.

Таким образом, социальный институт высшего образования имеет существенную значимость для воспроизводства общества и человека. Он обеспечивает культивирование гражданской позиции, передачу знаний, мировоззрения. Как ни парадоксально, растущая массификация образования не снижает остроту проблемы обеспечения доступности образования и его качества. Высокая плата за обучение, барьеры при переходе со ступени бакалавриата к магистратуре (в силу недостаточного количества учебных мест и пр.), «обеднение» содержательной стороны обучения (нацеленность на формирование востребованной на рынке труда рабочей силы с недостаточным вниманием к проблеме развития потенциала человека) – основные побочные процессы, характеризующие высшее образование в условиях рынка. Все чаще экономика вмешивается в институциональные процессы общества и задает их цели и динамику. В высшем образовании во главу угла ставится растущая потребность экономики в высококвалифицированных кадрах и инновациях. Именно экономика диктует правила, по которым должен функционировать университет.

С точки зрения потребителей образовательных услуг – по сути, происходит подмена понятия качества. Навязывается капиталистическое потребление образовательных услуг, сужается индивидуальная и социальная значимость образования. Не передаются ценности саморазвития, отсутствует воспитание, что делает человека узким, уязвимым от рынка, снижает креативность и адаптивность, человек оказывается личностью с низкой степенью автономности.

Преподаватели, которые формально следуют критериям качества, студенты, которые в лучшем случае видят в образовании инструментальную ценность, или в худшем случае формально подходят к процессу обучения.

Получается замкнутый круг, который, по сути, воспроизводит неэффективную для общества и экономики систему. Развитие уходит на второй план.

В ряде стран, где система передачи (трансфера) знаний развита (в первую очередь США и Великобритания, в меньшей степени Канада, Австралия и ряд стран Западной Европы), крупные корпорации финансируют рабочие группы в университетах, получая право на их разработки. Возможно также создание коммерческих организаций «на границе» университета и рыночной среды, которые продают патенты на полученные в ходе исследований результаты. Очевидно, что потенциал коммерциализации в различных областях знаний не одинаков, поэтому гуманитарные факультеты часто страдают от недофинансирования и сокращения персонала, в отличие от естественнонаучных. При этом существует критика со стороны сообщества, что крупные корпорации используют деньги

налогоплательщиков, получая инновации от рабочих групп университета. До сих пор доля государственного финансирования высшего образования значительна во многих зарубежных странах.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Loukkola, T.* Examining Quality Culture Part I. / Tia Loukkola, Zhang Thérèse // European University Association. – Brussels, 2011.
2. *Newton, J.* What is quality? / J. Newton // 1st European Forum for Quality Assurance. Munich. 24th November 2006. – Munich, 2003. – P. 14-20.
3. *Сен, А.* Развитие как свобода / А. Сен – М., 2010.

\*НГУ Физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта

## ТЕМПОРАЛЬНЫЙ ПОДХОД В ПЕДАГОГИКЕ

### Покровский Б. Н.

Каждый подход отражает отдельный, особый взгляд на образование. Образование может быть рассмотрено как необходимое средство для становления личности ребенка, либо как становление субъекта деятельности и т.п. Соответственно в педагогической науке мы можем встретить личностный подход, системно-деятельностный и т.д. На каждом этапе развития науки и практики тот или иной подход привлекает большее внимание. Я предлагаю взглянуть на проблему отражения учащимися актуального для них времени.

Как показали исследования, проводимые на факультетах психологии СПбГУ и ВКА им. А. Ф. Можайского, выпускники школ с трудом представляют ближайшие перспективы. Они не только не могут выстроить деятельность во временной перспективе, но и не способны дать себе отчет о перспективе на средне протяженном участке. Для детей с асоциальными формами поведения характерно отсутствие среднесрочных прогнозов. Будущее для них не является побудительным мотивом, так как отсутствует какое-либо осознанное отношение к нему. Таким образом, в современном образовании отмечается существенный недостаток в подготовке учащихся в их готовности прогнозировать свое будущее, видеть возможные перспективы, давать оценку возможным вариантам развития событий.

Наметилась необходимость существенно изменить подход в образовании к развитию у учащихся использования времени как актуального ресурса деятельности. Мы хотим предложить вниманию читателей модель развития представления о времени с точки зрения присвоения субъектом окружающей культуры. Модель строиться на представлении субъекта об окружающем мире как сложном или простом, и представлении о собственных возможностях взаимодействовать с миром как простых или сложных. Модель сходна с

предложенной Василюком Ф. Е. для оценки закономерностей переживаний [1]. В результате анализа двух дихотомий можно построить модель образования, состоящую из четырех типов контекстов.

Мир воспринимается как простой и позиция субъекта в отношении мира – простая. В пространстве осмысливается актуальный объект на основе выделения существенных свойств (качеств), через осуществления с ним элементарных действий. Выделенные свойства позволяют отличить один объект от совокупности. Одновременно субъект осваивает элементарные действия, которые характерны для данного объекта. Тип модели – идентификация. Актуальное время для субъекта – «здесь и сейчас». В данной модели существует традиционная парадигма образования, так как человеку нет необходимости выстраивать свою деятельность во времени, достаточно узнать актуальный контекст и воспроизвести необходимые знания. Время как бы замерло и существует вне перспективы.

Мир воспринимается как сложный, позиция субъекта еще простая. Тип модели – адаптация. Перед субъектом возникает цель, отодвинутая во времени. Познающий субъект должен найти связи между несколькими объектами и определить их смысл по отношению к отдаленной цели. Объекты объединяются в комплекс, реализующий конкретную будущую цель. Смыслы и цель должны быть внутренне непротиворечивыми, иначе достижение цели становится невозможным. Актуальным для субъекта становится промежуток времени «от туда – сюда» [1] Время рассматривается как линейная перспектива от условий задачи к цели через планируемую деятельность.

Мир и позиция субъекта оцениваются самим субъектом как сложные. Тип модели – индивидуализация. Человек, дифференцируя пространство, осваивает множество алгоритмов деятельности. В различных ситуациях с использованием одних и тех же ресурсов результаты деятельности могут значительно отличаться как по способам реализации, так и по целям. При этом субъект вынужден постоянно совершать выбор из множества изменчивых вариантов, оценивая их перспективу. Время оценивается субъектом как «разнонаправленное и неоднородное». Формируется понимание альтернативности временных перспектив.

Мир воспринимается как простой, а позиция субъекта сложная и противоречивая. Тип модели – интеграция. Субъект создает индивидуальный стиль поведения, который позволяет ему эффективно действовать в условиях удаленной перспективы. Индивидуальный стиль является необходимым для самого человека, так как интегрирует его личные способности и ценностно-смысловые ориентации, с другой стороны обеспечивает прогнозируемость внешней ситуации развития. Удаленная перспектива становится мотивом для развития. Особенностью данного типа является осмысление внутренней противоречивости контекста. Проблема противоречивости решается за счет осмысления субъектом актуального времени в долгосрочной перспективе, которое обеспечивает устойчивость деятельности.



Предложенный подход может быть рассмотрен как динамическая модель, потому что каждый предыдущий этап создает предпосылки и необходимость для следующего. Движущей силой могут быть как внешние стимулы, создающие необходимость развития, так и внутренние – поиск личностного смысла (В. Франкл, Д. А. Леонтьев). Предложенный темпоральный (или временной) подход по сути является гипотезой и нуждается в дальнейшем осмыслении. На сегодняшний день становится очевидным, что время является актуальным ресурсом образования.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Василук, Ф. Е.* Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф. Е. Василук. – М.:, 1984.

\*ГБОУ СОШ № 506 с углубленным изучением немецкого языка Кировского р-на СПб

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ НА УРОКАХ ИСТОРИИ И ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЗНАНИЙ И УСИЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ СТАРШЕКЛАССНИКОВ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИН ГУМАНИТАРНОГО ЦИКЛА

**Строгова Е. А.**

История и обществознание являются особыми предметами не только в пределах гуманитарного цикла, но и в рамках всего спектра преподаваемых в школе дисциплин. На примере данных курсов особенно отчетливо прослеживаются основные тенденции современного школьного образования в России – гуманизация, гуманитаризация, компьютеризация.

В процессе изучения истории и обществознания происходит не только получение учащимся знаний и умений, развитие личности, но и приобщение к истории и культуре человечества, обретение гражданской позиции. Таким образом, значение данных дисциплин в курсе школьной программы трудно переоценить.

С введением системы Единого государственного экзамена (ЕГЭ) более ярко выраженными становятся два основных направления преподавания предмета. Первое – качественная подготовка ученика к итоговой аттестации в форме, предусмотренной ЕГЭ и, следовательно, большое количество тестовых заданий всех видов. Второе направление – сохранение творческой составляющей в обучении ребенка, возбуждение интереса к изучаемым наукам, к своей истории,

стране, месту человека и человечества в мире. Таким образом, налицо две стороны процесса обучения – техника и творчество. Задача учителя в связи с обозначенной ситуацией видится в использовании такого сочетания методических приемов, которое привело бы к эффективному решению проблемы, к равновесию «тест, техника» - «творчество, фантазия». Перекос в сторону массированного выполнения тестов может привести к потере учеником интереса к предмету в частности и обучению в школе в целом.

В связи с вышесказанным представляется возможным предложить некоторые методические разработки и приемы, используемые автором, и результаты, которые демонстрируют ученики.

Все методические приемы, изложенные ниже, обсуждались в рамках методического объединения (МО) учителей-историков в 2012 – 2013 гг. и вызвали определенный интерес коллег.

**I. Инфографика.** Под термином «инфографика» в настоящее время понимается «...визуальное представление информации, данных и знаний» [1]. Для создания инфографики «используется комплексная информация, необходимая для быстрого представления большого количества данных» [1]. Сфера применения инфографики очень широка: от средств массовой информации и образовательных технологий до статистических отчетов и научных публикаций.

Каким образом инфографику можно использовать на уроках истории и обществознания? Учащимся дается объяснение данного приема подачи информации и предлагается выделить, переработать и отразить графически определенный материал о том или ином событии, явлении, объекте, понятии, процессе.

*Пример 1.* История, 10 класс. Тема: «Особенности развития стран Запада во второй половине XIX века». Задание группам (парам): найти в тексте параграфа всю возможную информацию о заданном государстве (Великобритания, Франция, Германия, Италия), отобразить её графически. Затем, пользуясь созданной инфографикой, рассказать классу обо всех упоминаемых в тексте учебника сферах жизни заданной страны, проблемах и тенденциях её развития.

*Пример 2.* Обществознание, 8 класс. Тема: «Мировая экономика». Задание группам (парам): ученикам выдаются карточки, содержащие характеристику одной из форм международных экономических отношений (МЭО): международная миграция рабочей силы, мировая торговля и т.д. Необходимо максимально полно отобразить графически информацию из карточки и представить её классу.

Следует отметить, что задания вызвали большую творческую активность учеников и неподдельный интерес к вышеописанному приему, который часто используется в Интернет-изданиях и печатной информационной литературе.

Преимущество использования приема инфографики заключается в том, что выполнение заданий данного типа, с одной стороны, помогает структурировать

большой объем информации, выделять главное, проследить логические связи, с другой стороны – способствует проявлению творческих способностей учащихся. Последнее обусловлено тем обстоятельством, что графическую форму подачи информации (цветовая гамма, рисунок, схема, текст) школьники выбирают самостоятельно.

**II. «Микропроекты».** Метод проектов является одним из самых современных и перспективных методов обучения на данном этапе. Однако работа по рассматриваемому методу представляет определенные трудности вследствие нежелания, неумения учащихся заниматься самостоятельной изыскательской деятельностью по заданной (выбранной) теме. Тем не менее, элементы метода проектов следует как можно чаще и обширнее использовать в обучении школьников.

Микропроекты – небольшие творческие изыскания учеников по выбранным ими проблемам, событиям, фактам с использованием Интернет-ресурсов в рамках одной общей темы.

*Пример 1.* История, 10 класс. Тема: «Россия в XVIII веке». Задание: найти и выложить в предназначенный для этого альбом группы «Уроки истории и обществознания, школа 314» в социальной сети «VKontakte» (адрес сайта vk.com) три любые репродукции картин, изображающие события, персоналии русской истории XVIII века, и кратко прокомментировать выложенные материалы. Иллюстрации не должны повторяться. Каждый ученик просматривает предыдущие картины и выкладывает (комментирует) найденные им самим другие иллюстрации. Все выложенные материалы просматриваются учителем, и к каждому из них задаются вопросы, ответы на которые ученики ищут в сети Интернет. Таким образом, школьники просматривают большой объем иллюстративного материала, соответствующего оговоренному периоду (XVIII век), читают комментарии своих одноклассников, вопросы учителя, ответы на эти вопросы.

На заключительном занятии по теме «Россия в XVIII веке» весь альбом без текстовых комментариев выносится на «большой экран» в классе, и проводится обобщение темы в форме дискуссии на основе подобранного и проработанного учениками иллюстративного материала.

Преимущество заданий подобного типа состоит в том, что традиционная работа с учебником дополняется поисковой работой учащихся с Интернет-ресурсами, а также – работой в привычной и знакомой школьникам социальной сети «VKontakte».

*Пример 2.* История, 10 класс. Тема: «Россия в XIX веке». Название проекта: «Россия в XIX веке. Мозаика». Задание (индивидуальное): выбрать и изучить материал по любой интересующей ученика теме, отражающей тот или аспект жизни Российского общества в XIX веке.

С целью структурирования работы учащимся вначале предлагается заполнить бланк, содержащий пункты: «тема исследования», «цель», «задачи», «методы исследования», «список источников». Ученики готовят небольшие сообщения и иллюстративный ряд к выбранным сюжетам (презентации) и представляют подобранный материал классу. Ниже приведены некоторые из выбранных учениками 10 класса тем.

Следует отметить, что представление сообщений на выбранные темы происходит на уроках параллельно с прохождением основной программы (на каждом уроке ученикам предоставляется 5-10 минут на представление того или иного сюжета).

Дальнейшая работа над изучением темы «Россия в XIX веке» включает в себя создание учениками информационно-графических материалов (прием Инфографика), отображающих пройденный материал по программе и прослушанные сообщения одноклассников.

Итоговым продуктом работы над проектом является импровизированная «мозаика», «выложенная» на доске из схем и рисунков, созданных учащимися. Таким образом, проводится обобщение всего пройденного по теме материала.

Преимущества использования описанного метода можно сформулировать следующим образом:

- 1) Ученики самостоятельно выбирают и анализируют большой объем неохваченного программой материала, отражающего разнообразные аспекты жизни общества в изучаемый период, что расширяет их знания и способствует лучшему усвоению информации;
- 2) Возможность самостоятельно выбрать тот или иной сюжет в рамках темы позволяет учащимся максимально комфортно себя чувствовать при разработке материала, поскольку он соответствует их интересам;
- 3) Использование приема инфографики развивает творческие и аналитические способности школьников.

**III. Кластер.** Применение кластеров (спайдограмм) – давно известный приём, работающий на структурирование знаний об объекте исследования. Тем не менее, его использование актуально во многих случаях, поскольку позволяет заменить тривиальную табличную форму подачи информации. Зачастую, для учеников предпочтительнее чертить кластер, включающий в себя лаконичные записи, нежели записывать объемный текст.

*Пример.* История, 10 класс. Тема: «Эпоха Просвещения». Опережающее задание: найти в сети Интернет информацию о некоторых деятелях эпохи Просвещения и представить её на уроке в форме интервью, т.е., рассказать о жизни и общественной, научной деятельности того или иного представителя эпохи от его имени и ответить на вопросы аудитории. Во время рассказа интервьюируемого

класс делает заметки в выданных мини-кластерах (схемах, см. рис. 1), затем «кластеры-биографии» дорабатываются дома и сдаются учителю на проверку.

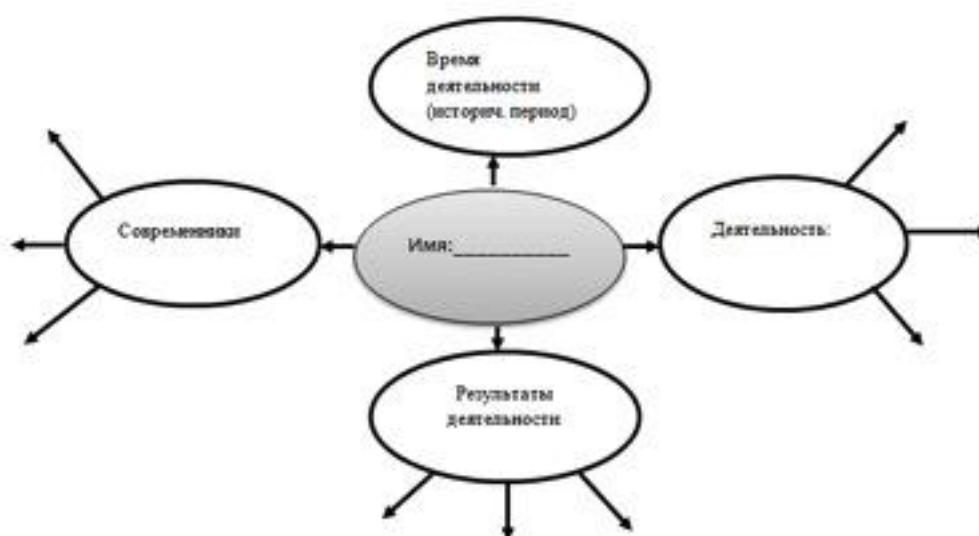


Рис.1. Кластер «Биография». Разработано автором.

**IV. Урок-практикум по теме «Экономика».** Достаточно объемной в курсе обществознания является тема «Экономика», которая включает уроки-лекции, самостоятельные и практические работы. Перспективным является проведение некоторых практических работ с участием представителей финансово-экономических ВУЗов. Так, в 2012 – 2013 учебном году в 10 и 11 классах магистрантами и аспирантами Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ) были проведены практические занятия по темам:

- «Реклама в системе маркетинга компании».
- «Как стать трейдером на фондовой бирже».

Уроки вызвали у школьников живой интерес и отклик, прошли в неформальной обстановке диалога между представителями ВУЗа и учащимися 10-11 классов.

*Пример.* Обществознание, 11 класс. Тема: «Маркетинг». На уроке рассматривается в теории и на практике один из каналов коммуникативной политики компании – реклама. Ученикам демонстрируется ряд реклам на различных носителях (наружная реклама, телереклама, интернет-реклама), после чего с использованием метода индукции делаются выводы о ключевых особенностях рекламы на современном этапе развития международного бизнеса и выводятся главные принципы создания эффективной рекламы.

Следует отметить, что по ходу урока ученикам необходимо было заполнить раздаточный материал – аналог демонстрируемой на экране презентации с пропусками.

Далее ученикам предлагается составить рекламу выданного «продукта» (степлер, стакан-непроливайка, мыльница и другие) на основании изученных принципов рекламы. Итогом творческой работы школьников стали рекламные плакаты и сопровождающие их устные презентации от каждой группы (пары).

**V. Урок-диспут.** Проведение занятий в форме диспута давно и хорошо известно в педагогической практике. Тем не менее, данная форма является интересной и актуальной и в современной школе.

Так, в рамках недели гуманитарного цикла был проведен диспут старшеклассников на тему «Я в современном мире». Вопросы для обсуждения учениками 10-11 классов, выбранные учителями-организаторами диспута, вызвали живой отклик и интерес старшеклассников, что говорит об актуальности данной формы проведения урока и непреходящей важности обсуждаемых тем для школьников.

Ниже приведены некоторые из вопросов, обсужденных в ходе диспута:

1. *Что такое счастье?*
2. *Сколько денег нужно человеку для счастья?*
3. *Что такое «идеальная семья»?*
4. *Нужно ли в паспорте указывать национальность?*
5. *Как общество должно управлять агрессивной энергией, чтобы она реализовывалась мирным путем, а не в войнах и конфликтах?*
7. *Какими факторами определяется престиж профессии?*
8. *Нужно ли всеобщее образование? Если ребенок не хочет учиться, нужно ли его заставлять?*
10. *Может ли наличие строгого контроля вызвать чувство ответственности?*
11. *Интернет в каждом доме – к каким последствиям это приведет?*
12. *Пожилые люди совершают гораздо меньше девиантных поступков, чем молодежь. Почему? Почему молодежь относится к «группе риска»?*

В заключение урока старшеклассникам было предложено письменно изложить свои мысли (в свободной форме) по одной или нескольким из затронутых на уроке тем.

Форма урока-диспута представляется перспективной для дальнейшего использования в ряду остальных уроков творческой направленности при условии актуальности обсуждаемых проблем для учеников, которые принимают в нем участие.

Подводя итог всему вышесказанному, анализируя примеры и результаты выполнения творческих заданий учениками 10-11 класса, можно сделать вывод о

том, что сочетание «подготовка к ЕГЭ – тест» и «творческое осознание истории и современности» должно быть сбалансированным. Обучение школьника истории и обществознанию не следует строить исключительно на принципе «успешная сдача ЕГЭ как самоцель»; наличие творческих заданий в образовательном процессе является неотъемлемым условием всестороннего развития учащегося.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Боброва, И.* Что такое инфографика? <http://infographer.ru/infographica>  
\*ГБОУ Средняя школа №314 г. Санкт-Петербурга

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА С УЧЕТОМ АКТУАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ

**Мязина М. Б.**

Курс иностранного языка является необходимым компонентом основной программы подготовки квалифицированных специалистов в вузе. В ходе обучения традиционно большое внимание уделяется изучению перевода с точки зрения грамматики, лексикологии, стилистики. Используется достаточное количество методик преподавания устного и письменного перевода, направленных на развитие мнемических способностей, умения анализировать текст.

Использование в процессе обучения методик, основанных на разработках в области смежных дисциплин, позволяет повысить результативность обучения. Здесь могут быть полезны методики, в которых применяются разработки из области педагогики, психологии и психолингвистики, которые могут содействовать разностороннему развитию личности студента, расширить его кругозор и повысить языковую компетентность, в том числе и в русском языке. Выделение основной информации в тексте, подбор соответствующих вербальных средств для передачи информации на другом языке развивает логическое мышление и селективную способность, лежащую в основе лингвистических способностей. При этом могут применяться методики, включающие отработку навыка работы с устным или письменным текстом на разных этапах перевода с целью достижения правильного алгоритма перевода.

Не следует забывать о том, что язык – это, в первую очередь, средство общения, и в современных условиях многие студенты нуждаются в получении знаний по иностранному языку именно с целью продолжения своего образования, с целью использования полученных знаний на практике. Моделирование ситуаций общения, направленного на активное использование формальных и семантических

средств изучаемого языка может быть целесообразно, когда речь идет об обучении разговорному языку. Целенаправленный подбор и комбинирование различных методик преподавания с учетом личностных особенностей и потребностей студентов должны повысить эффективность процесса обучения.

На первом этапе обучения проводится тестирование студентов в целях определения объема полученных в средней школе знаний по изучаемому языку, при этом внимание уделяется трем аспектам: правильное употребление грамматических конструкций (письменный тест), владение лексикой в рамках школьной тематики, устная речь на изучаемом языке (устный тест). По результатам тестирования выявляется ряд тем, требующих повторения, затем ведется работа над грамматическим материалом характерным для специальных технических текстов. Также уделяется внимание отработке и поддержанию на должном уровне навыка правильной устной и письменной речи на изучаемом языке. Изучается значение, образование и употребление грамматических конструкций, проверяется понимание студентами изученного материала и закрепление его с использованием соответствующих заданий. Для закрепления пройденного материала используются учебные тексты, адаптированные и неадаптированные тексты по специальности, грамматические упражнения, работа над которыми ведется в аудитории под руководством преподавателя, а также задания для самостоятельной домашней работы.

В современных условиях наиболее эффективно использование приемов, применяемых в различных методах обучения. Использование элементов грамматико-переводного метода обучения представляется целесообразным, не только с точки зрения существующих вузовских программ обучения, в частности, именно переводу, но и по той причине, что именно применение приемов этого метода позволяет обучающимся освоить грамматически и лексически правильную письменную и устную речь.

Приемы коммуникативных методик, в свою очередь, применяются для повышения результативности занятий, как на начальном, так и на продвинутом этапах обучения для активизации лексического запаса. Например, в сфере изучения лексико-грамматических конструкций, часто встречающихся как в разговорной, так и в письменной речи, в том числе и в специальных текстах. Добиваясь автоматизма в распознавании и использовании подобных конструкций в устной речи, мы также получаем результат и в виде более качественных переводов сложных текстов.

Применяемые методики обучения включают объяснение, обсуждение, анализ фонетических, грамматических, лексикологических и стилистических явлений, имеющих место в языке, с целью развития у студентов способности делать самостоятельные выводы из наблюдений над фактическим языковым материалом. При выполнении заданий отрабатывается навык использования в речи



изученных конструкций с учетом контекста. Студентам предоставляется возможность потренироваться в составлении собственных предложений, обращая внимания на четкий порядок слов в немецком предложении.

При работе со специальными текстами особое внимание обращается на частотность употребления изученных грамматических конструкций и способы выражения соответствующего значения в русскоязычных текстах подобной тематики. Для лучшего закрепления пройденного материала применяются элементы сравнительного анализа соответствующих текстов. При этом ведется работа над отдельными предложениями, над выделенными частями текста, работа над целым текстом.

Одним из основных элементов языка является глагол. Использование его в качестве сказуемого в простых и сложных предложениях, изучение временных форм и залога продолжается на протяжении всего периода изучения иностранного языка. Поэтому при подаче учебного материала важно образование и сохранение логических связей от простого к сложному, например, от образования основных форм глагола к их использованию во все более сложных грамматических конструкциях. Например, совмещение полей употребления системы времен *Passiv* в специальной литературе и разговорной речи позволяет лучше выявить сферы применения данной конструкции в немецком языке. Использование некоторых пассивных конструкций, характерных как для научных, публицистических текстов, так и для устной речи, при выполнении различных лексических заданий позволяет закрепить в долговременной памяти образец создания предложений в пассиве. При этом происходит закрепление основы конструкции «werden + PartizipII» с вариантами образования времен *Passiv*, что позволяет в дальнейшем быстро узнавать подобные конструкции в сложных предложениях специальных текстов.

Учебный материал объединяется в блок, содержащий определенную грамматическую и лексическую информацию. Набор грамматических и лексических заданий варьируется в зависимости от цели конкретного занятия. Для закрепления отработанных в ходе занятий моделей могут быть использованы также аудио и видеоматериалы, тематически связанные с изучаемой темой.

Для оптимизации работы на занятиях используются пособия, разработанные преподавателями кафедры, и содержащие лексико-грамматические материалы, необходимые в ходе обучения студентов по применяемой программе. Используемые учебники и учебные пособия подбираются таким образом, чтобы улучшить подачу учебного материала, облегчить понимание сложных грамматических конструкций и задействовать весь комплекс поурочных упражнений наиболее рациональным способом. В ходе аудиторных занятий преподаватель сам выбирает задания из имеющихся в изучаемом разделе, в зависимости от уровня подготовки студентов в конкретной группе. Таким образом, использование дифференцированного подхода к подаче материала позволяет

осуществлять планомерное поступательное освоение программы всеми занимающимися в группе.

На продвинутом этапе обучения при работе с неадаптированным текстом особое внимание уделяется изученному грамматическому материалу, семантическим особенностям текста, выработке навыка получения информации из текста на иностранном языке с опорой на знакомые лексико-грамматические конструкции. При выполнении заданий мы добиваемся умения выделять значимые элементы сложных синтаксических конструкций, не допускать их путаницы при переводе, выбирать соответствующее контекстуальное значение и строить грамматически правильное предложение на русском языке, обращая внимание на несовпадение синтаксических конструкций двух языков.

Страноведческая и культурологическая информация, содержащаяся в учебных текстах, помогает получить представление о том, как принято вести себя, общаться в странах изучаемого языка, чтобы избежать различных недоразумений. Кроме того, она служит повышению общекультурного уровня студентов, пополняя их знания об истории и сегодняшнем дне этих стран.

Чтобы пополнить словарный запас и расширить возможности использования полученных на занятиях по иностранному языку знаний студент должен научиться правильно говорить на изучаемом языке сначала в рамках наиболее близких и понятных тем общения, связанного, например, с обучением, практикой или стажировкой, затем постепенно расширяя их круг. На этом этапе важно научить его изначально правильно строить фразы, использовать соответствующую лексику, избегая создания кальки с русского. Особое внимание уделяется сочетаемости лексических единиц, использованию синонимов и устойчивых выражений, особенно в тех случаях, когда незнание такого выражения с достаточно частотным словом может привести к комических или неловким ситуациям в общении. Например, глагол *grüßen* (нем.) означает – «приветствовать; здороваться (с кем-л.)»: *grüßen Sie bitte Ihren Freund von mir* — передайте, пожалуйста, от меня привет вашему другу. Но разговорное выражение «*dukannst mich grüßen!*» переводится как «мне до тебя дела нет!».

Такой подход позволяет сделать процесс обучения более живым и производительным и дополнительно мотивировать студента к изучению языка. Занятия могут быть построены таким образом, чтобы круг изучаемых грамматических и лексических тем расширялся по принципу от самого необходимого для чтения специальной литературы и общения до более богатого словарного запаса и умения пользоваться более сложными или выразительными конструкциями. Разнообразные задания, основанные на разработках как грамматического, так и коммуникативных методов обучения иностранному языку позволяет сделать обучение более интересным для студентов и, в конечном итоге, более эффективным. При этом наиболее мотивированные студенты,

предполагающие возможность продолжения обучения или стажировки считают, что изучаемый материал может пригодиться им в реальной жизни.

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «Я – ТВОРЕЦ»)

**Трушталевская Л. Е.**

Основная идея программы «Я – творец» (составитель педагог-психолог Трушталевская Л. Е.) – это личностный рост и саморазвитие обучающихся в совместной деятельности с преподавателем.

Данная программа имеет социально-педагогическую направленность и опирается на осознание подростком себя, своих ценностей и перспектив развития, основана на принципах постепенности и поэтапности, способствует углублению самосознания личности, развитию творческого потенциала и способности адаптации к жизни.

Программа «Я – творец» призвана помочь молодым людям раскрыть психологические резервы своего организма, расширить возможности самовыражения, развить свои творческие способности, научиться анализировать уровень своих возможностей и выбирать подходящий способ самовыражения, приобрести социальный статус и успешно социализироваться.

Дети и подростки, обучающиеся в школе – интернате – это дети, имеющие психологические проблемы и педагогическую запущенность. Многие из них находились или находятся в «трудной жизненной ситуации». Поэтому важнейшими задачами по реализации программы «Я – творец» становятся социальная реабилитация и адаптация подростков – подросток должен почувствовать себя полноценным членом коллектива и общества, иметь адекватную самооценку. С этой точки зрения мы считаем правомерным рассматривать обучение по программе «Я – творец» как инклюзивное, направленное на включение обучающихся, имеющих серьезные психологические проблемы, в нормальную жизнь.

Методы арт-терапии направлены на развитие навыков самовыражения, креативности, развития индивидуального стиля деятельности, развития творческих способностей и коммуникативных навыков. Эти навыки передают подростку уверенность в себе, формируют адекватную самооценку.

Переживание момента творчества, создания чего-либо (художественного произведения, поведенческого образа) дает силы для преодоления препятствий и решения внутренних и внешних конфликтов.

Методы арт-терапии в инклюзивном образовании выполняют следующие задачи:

- помогают изжить стереотипы прошлого опыта, затрудняющие адаптацию, развитие и творческую самореализацию личности
- актуализируют потребности личности в преодолении проблем и саморазвитии
- реализуют личность в деятельности и предоставляют возможность подростку постичь полноту социального творчества.

Социальное творчество можно охарактеризовать как повышенную активность в поиске выхода из проблемных ситуаций, постоянное повышение компетентности в этих ситуациях, психологическое здоровье (стрессоустойчивость, адекватная самооценка, отсутствие страхов, уверенность в себе, потребность в достижениях, широкий диапазон для личности способов решения проблемных ситуаций (отсутствие чувства безысходности)).

Методы арт-терапии основаны на использовании искусства как символической деятельности и имеет два механизма – первый предполагает воздействие искусства через его символическую функцию (переконструирование травмирующей ситуации и нахождение выхода из нее), второй связан с природой эстетической реакции, позволяющей изменить реакцию переживания негативного аффекта и сформировать позитивный аффект, приносящий удовлетворение.

На этих принципах и основано использование арт-терапии при реализации программы «Я – творец» в работе с подростками школы – интерната.

Методы арт-терапии используются при рассмотрении таких тем программы, как темперамент, характер, самооценка, волевые качества, эмоциональная сфера личности, творчество, художественное творчество.

Вначале и в конце курса обучения проводится диагностика динамики личностных качеств обучающихся. Результативностью программы «Я – творец» можно считать видимую социальную адаптацию подростков, снятие повышенной тревожности у обучающихся по программе, повышение их самооценки, развитие волевых качеств (интернализация локуса контроля), значительное преобладание мотивации достижений над мотивацией избегания неудач. Эти цели также являются целями, которые ставит перед собой инклюзивное обучение.

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ВЫСШЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Степанов С. А.

В условиях модернизации высшего профессионального образования и вхождения России в Болонский процесс актуальным стал вопрос о качестве образовательного процесса в вузе. Разрабатываются новые нормы и модели функционирования учреждений ВПО, реализующих компетентностный подход в образовании. Применяются новые формы, как организации учебного процесса с применением активных методов обучения, так и контроля знаний студентов, посредством тестов и решения конкретных поставленных задач. Компетентность и компетенции студентов выступают основным показателем освоения основной образовательной программы.

Часто синонимически используемые понятия «компетенция» (не следует путать с правовым значением слова: «компетенция органов местного самоуправления» и пр.) и «компетентность» необходимо различать:

- Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.
- Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности<sup>1</sup>.

Для того, чтобы понять суть компетентностного подхода к высшему профессиональному образованию, необходимо проследить историю данного факта. Здесь ключевую роль сыграли английский психолог Джон Равен (р.1936), который определил основные виды и составляющие части компетентности.

Ниже приводится в сокращении список 39 видов компетентностей, текстуально по Дж. Равену:

- тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели;
- тенденция контролировать свою деятельность;
- вовлечение эмоций в процесс деятельности;
- готовность и способность обучаться самостоятельно;
- поиск и использование обратной связи;
- уверенность в себе;
- самоконтроль;

---

<sup>1</sup>Баскаев, Р. М. О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентностному подходу/ Р. М. Баскаев//Иновации в образовании.-2007.-№1.-С.10-15.

- адаптивность: отсутствие чувства беспомощности;
- склонность к размышлениям о будущем: привычка к абстрагированию;
- внимание к проблемам, связанным с достижением поставленных целей;
- самостоятельность мышления, оригинальность;
- критическое мышление;
- готовность решать сложные вопросы;
- готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство;
- исследование, окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих);
- готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск;
- отсутствие фатализма;
- готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели;
- знание того, как использовать инновации;
- уверенность в благожелательном отношении общества к инновациям;
- установка на взаимный выигрыш и широта перспектив;
- настойчивость;
- использование ресурсов;
- доверие;
- отношение к правилам как указателям желательных способов поведения;
- способность принимать решения;
- персональная ответственность;
- способность к совместной работе ради достижения цели;
- способность побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели;
- способность слушать других людей и принимать во внимание то, что они говорят;
- стремление к субъективной оценке личностного потенциала сотрудников;
- готовность разрешать другим людям принимать самостоятельные решения;
- способность разрешать конфликты и смягчать разногласия;
- способность эффективно работать в качестве подчиненного;
- терпимость по отношению к различным стилям жизни окружающих;
- понимание плюралистической политики;
- готовность заниматься организационным и общественным планированием[3].

Обращает на себя внимание широкая представленность в различных видах компетентности категорий «готовность», «способность», а также фиксация таких психологических качеств, как «ответственность», «уверенность». Последнее детально сейчас изучается в плане компетентности [1].

Исследователи и в мире, и в России начинают не только исследовать компетенции, выделяя от 3-х до 39 (Дж. Равен) видов, но и строить обучение, имея в виду ее формирование как конечный результат этого процесса (Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. А. Петровская). Исследователи для разных деятельностей выделяют различные виды компетентности. Например, для языковой компетенции/компетентности Совет Европы (1990) выделяет стратегическую, социальную, социолингвистическую, языковую и учебную.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Ромек, В. Г.* Уверенность в себе: этический аспект /В. Г. Ромек// Журнал практического психолога. -1999. - № 9.
2. *Горшков, М. К.* Молодежь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М., 2010.
3. *Равен, Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Джон Равен. – М., 2002. (англ. 1984).
4. *Баскаев, Р. М.* О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентностному подходу/ Р. М. Баскаев // Инновации в образовании. – 2007.-№1.-С.10-15.

\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## КОЛЫБЕЛЬНАЯ ПЕСНЯ, КАК ЭТАП СОЦИАЛИЗАЦИИ И ГАРМОНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РЕБЕНКА

**Бобова Н. А.**

В настоящее время современные технологии позволяют ученым наблюдать за развитием ребенка не только после, но и до его рождения. Подобное наблюдение выявило, что, появляясь на свет, малыш является не просто существом с безусловными рефлексам, он обладает большим количеством социальных инстинктов, с помощью которых провоцирует общество относиться к нему как к социальной единице.

Слуховой аппарат новорожденного малыша способен различать тоны и частоты человеческого голоса и отделять их от других окружающих его звуков. Взгляд ребенка останавливается на лице человека дольше, чем на предметах вокруг него. Поэтому зрительный, физический, слуховой контакты можно назвать одними из первых форм социального взаимодействия между новорожденным человеком и окружающим его миром.

Социальное развитие предполагает постоянное приобретение социальных навыков, иными словами социализацию ребенка, его адаптацию к окружающей среде, в которой ему предстоит жить и развиваться.

Примерно на 9-10 месяце развития социальная адаптация начинает проходить более активным образом. Ребенок начинает подражать взрослым, реагировать на словесные игры, повторять отдельные движения. Именно на этом этапе очень важное значение в жизни малыша приобретают колыбельные песни. Особенность колыбельной песни заключается в ее мелодичности, плавности и предназначении. Это не только способ общения с ребенком, это еще и способ его успокоить, настроить на размеренный лад, прогнать тревоги, иными словами привнести в окружающий его суетный мир гармонию. Подобное общение с ребенком является первым шагом к развитию в нем гармоничной личности, обладающей оптимальным соотношением полярных мотиваций и поведенческих проявлений, а также согласием с самим собой. В этот период малыш еще не знаком с человеческой речью, не понимает ее смысл, значение слов, однако, слушая колыбельную, он успокаивается и засыпает, чувствуя себя защищенным. Колыбельная песня это первая музыка в жизни ребенка, музыка, которую дарит ему родной и близкий человек, привнося чувство единения и душевного спокойствия.

Колыбельная действует успокаивающе, снимает тревожность и возбуждение, благодаря своей плавной тихой мелодии и ритму. Дети, слушающие в детстве колыбельные песни, вырастают более спокойными, нежными, добрыми, тоньше воспринимают окружающий мир. От детских песен зависит характер и здоровье ребенка, степень его развития и эмоциональной устойчивости.

Привыкая к повторяющимся размеренным интонациям, ребенок постепенно начинает различать отдельные слова, что помогает ему гораздо лучше понимать содержание речи и овладеть этим навыком значительно быстрее. Слушая колыбельную, ребенок явственней представляет образы и раньше начинает понимать: где глазки у зайки, а хвостик у котика.

Особое значение в таких песнях отводится колыбели, как первому собственному личному месту ребенка в этом мире. Посредством таких колыбельных песен ребенок убеждается в том, что занимаемое им место ценно, это помогает ему полноценно психически развиваться. Таким образом, песни знакомят ребенка с ощущением безопасного пространства, воспевая его теплоту и уют. Посторонний, чужой мир, в этих песнях описывается понятием «край», т.е. той границей, которую не стоит преступать. Колыбельные песни позволяют привить ребенку ценностные ориентиры еще до того, как он самостоятельно сможет познавать окружающий мир, поэтому в таких песнях часто содержатся нравоучения. Когда колыбельную песню слушает не малыш, а ребенок постарше, он уже в состоянии понимать суть запретов родителей и их предостережения. Постепенно ребенок подрастает, и песни подрастают вместе с ним, становятся более сложными, содержат большее количество персонажей, приобретают сказочное содержание и начинают решать более сложные задачи. Теперь при



помощи песни, ребенка можно не только успокоить перед сном, но и помощь решить ему ряд психологических проблем, сопровождающих взросление. В песнях появляется возможность рассказать о том, что ждет малыша впереди, в будущей самостоятельной жизни, приоткрыть перед ним неизвестный окружающий огромный и непонятный мир.

Однако, основное, что дает колыбельная песня ребенку это чувство защищенности, чувство связи с матерью, песня позволяет ощутить ее нежность, тепло и доброту, придает уверенности, дарит желание жить.

Подобное общение с матерью скрепляет семейные узы и помогает в общении с ребенком в дальнейшем, в период его взросления и созревания.

Доверительные отношения, которые возникают в моменты такого общения, будут важны для ребенка не только, пока он мал и ходит в детский сад, но и в школе. И даже тогда, когда ваш малыш вырастет, он будет знать, что у него есть человек, который его всегда выслушает и поймет.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Бреслав, Г. М.* Эмоциональные особенности формирования личности в детстве. / Г. М. Бреслав. – М.: Педагогика, 1995. – 181с
2. *Василюк, Ф. Е.* Психология переживания. / Ф. Е. Василюк. – М.: МГУ, 1988.- 312с
3. *Голованова, Н. Ф.* Социализация и воспитание ребёнка. / Н. Ф. Голованова. – СПб.: Речь, 2004. – 272с
4. *Дрейкурс, Р.* Счастье вашего ребёнка. / З. Дрейкурс, В. Золц. – М.: Прогресс, 1987. – 240 с.
5. *Запорожец, А. В.* Эмоциональное развитие дошкольника. / А. В. Запорожец. – М., 1985

\* ГБОУ школа-детский сад 696 Приморского района г. Санкт-Петербург

## ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ (НА ПРИМЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ, НАХОДЯЩИХСЯ НА ЛЕЧЕНИИ)

**Байкеева Р. Я.**

Здоровье – бесценное достояние не только каждого человека, но и всего общества. К сожалению, в современной России наблюдается резкое снижение здоровья населения. По данным исследований Минздравмедпрома и Госкомэпиднадзора России, лишь 14 % детей практически здоровы, 50 % имеют функциональные отклонения, 35-40 % хронические заболевания. Например, среди школьников за период обучения: в 5 раз возрастает частота нарушений органов зрения, в 3 раза – патология пищеварения и мочеполовой системы, в 5 раз - нарушение осанки, в 4 раза - нервно-психических расстройств. За последние годы в 20 раз увеличилось количество низкорослых детей. Состояние здоровья детей и подростков, по оценкам отечественных и зарубежных специалистов, зависит на 20-

40 % от состояния окружающей среды, на 15-20 % генетических факторов, на 10 % от деятельности служб здравоохранения и на 25-50 % от образа жизни [3].

Одной из приоритетных задач реформирования системы образования становится сегодня сбережение и укрепление здоровья учащихся, формирование у них ценности здоровья, здорового образа жизни, выбора образовательных технологий, адекватных возрасту, устраняющих перегрузки и сохраняющих здоровье школьников. Проблема охраны и укрепления здоровья учащихся очень многогранна и сложна. Улучшение их здоровья является одной из самых перспективных форм оздоровления всего общества. Большое внимание должно уделяться системе мер по охране и укреплению здоровья учащихся, учитывающей важнейшие характеристики образовательной среды и условия жизни ребенка, воздействующие на здоровье.

Учебная математическая деятельность приводит к развитию особенностей интеллектуальной сферы личности во всех ее компонентах, что привело к появлению понятия «*математическое развитие*». Так, изучение геометрии помогает обрести многомерность восприятия, умение мыслить в иных плоскостях и пространствах (пространственное и образное мышление), постигать скрытое и запредельное. Изучение алгебры развивает способность человека к анализу и обобщению, дает представление о формуле как концентрированном знании, о соподчинении отдельных элементов в природе, т.е. развивает аналитическое и обобщенное мышление. Изучение арифметики способствует формированию алгоритмического стиля мышления, начал математического анализа – функционального стиля мышления. В то же время конкретные математические знания (условно говоря, за пределами арифметики и первичных основ геометрии) не являются «предметом первой необходимости» для подавляющего числа людей [2]. Именно поэтому в новой концепции школьного математического образования на первый план выдвигаются приоритеты развивающей функции обучения математике и принципы здоровьесберегающего обучения, что является целью нашей работы. Важно не математическое развитие само по себе, а развитие с помощью математики, формирование в процессе обучения математики качеств мышления, необходимых для полноценного функционирования человека в современном обществе, для динамичной адаптации человека в нем. Сказанное становится особенно значимым, если речь идет о преподавании математики детям, попавшим в больницу.

В данной работе рассматриваются особенности работы с детьми, попавшими в больницу с заболеваниями различной степени тяжести и разным периодом реабилитации. Кроме того, отметим, что в больницу попадают дети разного уровня подготовки, с разным отношением к обучению в целом и к математике, в частности. Даже выздоравливающие ребята, готовые к обучению, по своему физическому и моральному состоянию, отличаются от сверстников, изучающих

предметы в обычных школах. На что ориентироваться учителю, работающему с такими учениками, причем, одновременно с детьми разного возраста и разной степени выздоровления?

Основной формой организации учебной работы был и остаётся урок, поэтому важно конструирование и осуществление каждого урока. Можно выделить следующие элементы современных психолого-педагогических здоровьесберегающих технологий на уроках математики [4]:

1. Организационные:

– *создание благоприятного психологического климата на уроке.* Доброжелательная обстановка на уроке, внимание, позитивная реакция учителя на желание ученика выразить свою точку зрения, тактичное исправление допущенных ошибок, поощрение к самостоятельной мыслительной деятельности – такой подход способствует предупреждению утомления учащихся, создает атмосферу для раскрытия творческих возможностей каждого ребенка, приводит и к более качественному усвоению знаний, и, как следствие, к более высоким результатам;

– *снятие эмоционального напряжения.* Использование игровых технологий, оригинальных заданий, введение в урок исторических экскурсов и отступлений позволяют снять эмоциональное напряжение. Это помогает решить сразу несколько различных задач: обеспечить психологическую разгрузку ребят, дать им сведения развивающего и воспитательного плана, показать практическую значимость изучаемой темы, побудить к активизации самостоятельной познавательной, творческой деятельности и т.п. Такие уроки вызывают большой интерес у наших учеников;

– *организация активно-двигательного режима на уроке* в нашей школе далеко не всегда возможно. Но паузы, в т. ч. допустимые физкультпаузы, например, пальчиковая гимнастика во многом улучшают функциональное состояние школьников, предупреждают утомление, повышают настроение, что особенно важно для выздоравливающих ребят;

– *смена видов учебной деятельности в течение урока.* Дети с ослабленным здоровьем характеризуются повышенной утомляемостью, в том числе умственной, поэтому необходимо менять вид деятельности учащихся каждые 5-8 минут, т. к. при однообразной деятельности резко ухудшается качество восприятия учебного материала и физическое самочувствие детей (в норме 4 -7 различных видов деятельности в течение урока);

– *индивидуально-дифференцированный подход* к учащимся на уроке с учетом психического, физического, эмоционального состояния учащихся;

– *использование методов,* способствующих активизации инициативы и творческого самовыражения учащихся. Например, предлагаемые нами ранее задачи на смекалку, как элемент авторского подхода к дифференцированному обучению в больнице [1];

– дифференциация «домашнего» задания с учетом уровня подготовки, творческих и физических возможностей учащихся. Разноуровневые задания необходимы, в том числе, и для оценки индивидуальных учебных возможностей школьников, а также для дальнейшего развития их общеучебных умений и навыков. Систематическое применение таких заданий позволит ученикам впоследствии самостоятельно решать, какие умения им необходимы в типовых учебных ситуациях, как осуществлять перенос знаний в новые условия. При этом развитие навыков самостоятельной работы осуществляется на уровне, характерном для каждого ученика [4];

## 2. Содержательные:

– подбор и систематизация материалов, способствующих мотивации учащихся на ведение здорового образа жизни, например, по темам: «Движение — это жизнь», «Чтобы не было беды» и т.п.;

– развитие творческих способностей учащихся через решение нестандартных задач, например, задач на смекалку. Несмотря на небольшое время, которое отводится на занятия для решения подобных заданий, в целом, мы считаем, что использование разного рода творческих задач, задач на смекалку, является ядром преподавания математики в больничных условиях [1].

Опыт работы по внедрению в обучение здоровьесберегающей технологии ведет к улучшению психологического климата на уроках, исчезает проблема учебной дисциплины. Именно благодаря использованию современных технологий оказывается возможным обеспечить наиболее комфортные условия каждому ученику, учесть индивидуальные особенности каждого ребенка, а, следовательно, минимизировать негативные факторы, которые могли бы нанести вред его психическому физическому здоровью. При комплексном использовании различных технологий, ориентированных как на развитие творческого потенциала, так и на сохранение здоровья учащихся, можно добиться хороших результатов в достижении поставленной нами цели.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Байкеева, Р. Я. Некоторые аспекты преподавания математики в малокомплектных классах при больнице / Р. Я. Байкеева // Тематический сборник. Проблемы и перспективы психологии и социальных технологий. / под ред. И. П. Волкова, – СПб., 2011., – с 47 – 48.
2. Епишева, О. Б. Интеграция инновационных подходов к обучению в математическом образовании: вопросы теории и практики: Коллективная монография / О. Б. Епишева, Е. Е. Волкова, В. Е. Гусева, С. В. Демисенова, Х.Х Кадралиева, В. В. Ключова, Т. В. Оленькова, Д. Ю. Трушников, Л. П. Шебанова, З. И. Янсуфина. // Под ред. О. Б. Епишевой. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. – 200 с.
3. Козлицкая И. В. Здоровьесберегающие технологии в начальной школе. Из опыта работы / И. В. Козлицкая. Электронный ресурс, размещено 05.09.2009: <http://www.openclass.ru/node/53973>
4. Палкина, М. В. Реализация принципов здоровьесберегающего обучения на уроках русского языка. / М. В. Палкина. Электронный ресурс. <http://nsportal.ru/shkola/korreksionnaya-pedagogika/library/realizatsiya-principov-zdorovesberegayushchego-obucheniya>

\* Школа № 123, структурное подразделение для обучения детей, находящихся на лечении в СПбГПМУ

## НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДОРОЖНОГО ПОВЕДЕНИЯ «ПЛАНИРУЮЩИХ ВОДИТЕЛЕЙ». ОПИСАНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ДИАГНОСТИКИ.

**Лобанова Ю. И.**

Нами (с помощью Лебедевой Н. Ю. и Комковой Л. В.) был разработан опросник, позволяющий оценивать пять характеристик стиля вождения [3, 4, 5, 7]. Подробнее в рамках данной статьи остановимся на шкале «Планирование-импульсивность».

Идея данной шкалы опросника частично возникла на основе наблюдения автора статьи за особенностями дорожного поведения водителей разных социально- психологических категорий, экспертных оценок самими водителями особенностей поведения других участников дорожного движения, а также связана с классическим представлением об индивидуальном стиле деятельности как системе способов, компенсирующих определенные слабые стороны типологических особенностей, в основе формирования которых лежит различное соотношение познавательной и исполнительской деятельности [1, 2, 6].

Отталкиваясь от той идеи, что у инертных основная ориентировочная деятельность осуществляется до выполнения, у подвижных – ориентировочная и исполнительская деятельность протекают параллельно (одновременно) [2], при разработке шкалы планирование- импульсивность мы старались продумать вопросы, благодаря которым можно было оценить роль и место ориентировочной деятельности в процессе вождения автомобиля. Например, в опроснике есть вопросы, касающиеся того, насколько вдумчиво относятся водители к знакомству с маршрутом, по которому им предстоит осуществлять движение, насколько хорошо они осведомлены относительно схем организации движения на отдельных перекрестках конкретных маршрутов, нуждаются ли они в дополнительной информации относительно условий, в которых они осуществляют дорожное движение.

Представим отдельные вопросы, вошедшие в шкалу «Планирование – импульсивность».

Вопрос № 2. Готовясь к поездке по незнакомому маршруту, вы:

а) изучаете карты и (или) обращаетесь к знакомым б) обращаетесь к знакомым (прежде всего по телефону, по ходу движения по новому маршруту) в) в основном, ориентируетесь по знакам, разметке и ситуации.

С помощью данного вопроса изучается желание, стремление водителей иметь как можно больше информации относительно дорожной среды в целом, схем организации дорожного движения, планирования своих действий в процессе

движения по маршруту. Предварительное знакомство с маршрутом, наличие четкого плана предстоящих действий, возможность опираться не только на процесс непосредственного восприятия дорожной обстановки, но и на информацию, хранящуюся в памяти и доступную в любой момент времени, минимизирует количество маневров на дороге, делает процесс движения более определенным, предсказуемым.

Вопрос № 10. Склонны ли вы двигаться чаще всего в средней полосе (при наличии такой возможности):

а) да, практически всегда б) часто в) не можете так сказать, поскольку все время перестраиваетесь или двигаетесь по левой полосе.

Этот вопрос оценивает установку водителя на минимизацию маневров, выполняемых в процессе движения.

Вопрос №14. Вы безусловно заблаговременно перестраиваетесь для выполнения соответствующего маневра:

а) практически всегда б) чаще всего в) по ситуации, могу сделать это (чаще всего так и поступаю) довольно внезапно.

Этот пункт соответствует дорожному поведению в соответствии с правилами дорожного движения, однако выполнить его должным образом можно только при имеющемся ясном представлении относительно маршруте движения.

Вопрос № 18. При начале движения с места на светофоре вы ориентируетесь:

а) на сигналы основного светофора, дополнительного (для пешеходов) и оценку дорожной ситуации б) на основной сигнал и оценку ситуации в) только на сигнал основного светофора.

Использование дополнительной информации позволяет водителю заранее начинать готовиться к необходимым действиям (в данном случае – к троганию с места), что сокращает время на их выполнение.

Вопрос № 38. Готовясь к поездке, вы прикидываете приблизительное время нахождения в пути и выезжаете, имея запас времени:

А) как правило, да б) когда как в) не просчитываю такие нюансы.

Стремление просчитывать время может быть связано с желанием соблюдать правила ДД (особенно в отношении скоростного режима и сигналов светофора), так как при дефиците времени пройти тот же маршрут можно только при выходе за данные ограничения.

Вопрос № 47. Предпочитаете ли вы пользоваться панорамным зеркалом заднего вида:

А) нет б) у меня и так хороший обзор в) да, предпочитаю.

Вопрос связан с попыткой оценить потребность, желание водителя иметь как можно большее количество информации для принятия решения относительно дорожной ситуации. Угол обзора панорамного зеркала существенно больше штатного.

Вопрос № 50. Проезжая участок дороги, где ведутся дорожные работы, склонны ли вы запомнить особенности организации схемы проезда на этом участке:

А) Нет, не придаю значения б) может быть, но скорее случайно в) да, стараюсь запомнить.

В данном случае речь идет вновь о стремлении конкретного водителя опираться на собственную память, использовать ее как как компенсаторный механизм, позволяющий восполнить недостаточно высокую скорость переключения внимания.

Подведем итогу и опишем некоторые особенности дорожного поведения, типичные для водителей с высоким уровнем «планирования». Исходя из полученных ранее результатов по апробации авторского опросника чаще всего это водители- профессионалы или водители-любители со специфическими индивидуально- типологическими или личностными особенностями, а именно обладающие инертностью нервных процессов и педантичной акцентуацией характера, а также обладающие недостаточно высокой скоростью переключения внимания [3, 4, 7].

Выводы:

1. Водителям, склонным к планированию, свойственно наличия желания, стремления иметь как можно больше информации относительно дорожной среды в целом, схем организации дорожного движения, планирования своих действий в процессе движения по маршруту.
2. У планирующих водителей есть установка в отношении минимизации маневров, выполняемых в процессе движения.
3. Таким водителям присуще стремление удерживать соответствие между собственным дорожным поведением и правилами дорожного движения
4. Оценка дорожной ситуации проводится водителями данного типа с извлечением максимального объема информации, разных аспектов и компонентов дорожной ситуации (как основной, так и дополнительной).
5. Планирующий водитель стремится прогнозировать, оценивать, просчитывать дорожную обстановку наперед, что отражается на специфике его пользования внутрисалонным зеркалом и боковыми зеркалами заднего вида.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Климов, Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е. А.Климов. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1969.- 278с.
2. *Климов, Е. А.* О роли подвижности нервных процессов в формировании индивидуального стиля трудовой деятельности ткачих-многостаночниц // Е. А. Климов. Тезисы докладов на I съезде Общества психологов СССР. — М.: Изд-е АПН РСФСР, 1959. Вып.1.
3. *Лобанова, Ю. И.* Возможности реализации индивидуального подхода в процессе обучения вождению /Ю. И. Лобанова, Л. В. Лебедева, Н. Ю. Лебедева//Человек и транспорт. Психология. Экономика. Техника:

Материалы 1 Международной научно- практической конференции, Санкт-Петербург. 14-16 сентября 2010г.- СПб.: Петербургский ун-т путей сообщения, 2010. –С.337-341.

4. Лобанова, Ю. И. Исследование компенсирующего влияния индивидуального стиля вождения на уровень аварийности водителей / Ю. И. Лобанова, Н. Ю. Лебедева //Вестник БПА «Проблемы и перспективы практической психологии и социальных технологий», вып.99, СПб 2010, С.68-73
5. Лобанова, Ю. И. Фактор индивидуализации процесса обучения в системе подготовки водителей ТС/ Ю. И. Лобанова, Л. В. Комкова, Н. Ю. Лебедева//Электронная версия сборника 9-ой международной конференции «Организация и безопасность дорожного движения в крупных городах», СПб, 23-24 сентября 2010г., С. 457-461
6. Теплов, Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М., 1961. – 250 С.
7. Lobanova, Ju., 2013. Psychological Factors Influencing Creation of Individual Driving Style Characteristics and Efficiency of Instructing on Practical Vehicle Driving/ World Applied Sciences Journal, 23(7), pp: 883-886.

\*Санкт- Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

**ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОМФОРТНОСТИ СРЕДЫ  
ПРОЖИВАНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВОСПРИЯТИЯ  
КОМФОРТНОСТИ СРЕДЫ ПРОЖИВАНИЯ ЖИТЕЛЯМИ В УСЛОВИЯХ  
СОВРЕМЕННОГО МЕГАПОЛИСА  
(Г.САНКТ-ПЕТЕРБУРГ И ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ).**

**Жлудова О. А.**

Трансформационные изменения, которые мы наблюдаем на территории стран бывшего СССР, затронули все сферы жизни социума – экономическую, политическую, социальную и культурную. Глобальность произошедших изменений «отпечаталась» в облике современного пространства России, кардинальным образом изменив облик пост-советских городов. Происходящие трансформации пространства, которые произошли на макро-уровне, вызвали распад Советского Союза и образование новых национальных государств и структур управления. Трансформации на микроуровне привели к изменению образа жизни населения пост-советского пространства и организации их среды проживания.

Исследования на микро-уровне произошедших изменений представляют огромную значимость как для научных, так и практических целей менеджмента и занимают центральное положение в разработке комплексного анализа и понимания общественных трансформационных процессов, исследований качества жизни, стратегии градостроительной политики современных российских городов,



механизмов регулирования рынка недвижимости и развития строительной отрасли т.п. Проблемы организации пространства и комфортности среды обитания тесно связаны и во многом определяются стратегиями выбора места проживания и восприятием качественных характеристик жилища, а также возможностью приспособления разных групп населения к новым, измененным социо-экономическим условиям.

Маркетинговые исследования крупных строительных компаний, действующих на рынке недвижимости Санкт-Петербурга, позволили определить основные тренды в изменении социокультурного и экономического уклада населения, а также выявить отличия в стратегиях взаимодействия с пространством частных домохозяйств, локализованных на территории современного российского мегаполиса (г. Санкт-Петербурга и Лен. области). Эти различия определяются и проявляются как в критериях выбора локализации и характеристик жилища, так и в практиках взаимодействия с ним. [3]

На уровне государства в целях повышения эффективности как федерального так и регионального и управления, актуальными остаются вопросы о том, являются ли стратегии развития российского мегаполиса (г. Санкт-Петербург) осознанными в русле идеологии устойчивого развития: расширение территории и присоединения новых земель (пригороды Лен. области), осмысленный выбор типов жилья для развития города и его пригородов, обеспечение комфортного проживания жителей, относящихся к разным социально-экономическим, политическим и демографическим группам населения. [4]

Предполагается, что наиболее продуктивными в разработке методологии и концептуальной схемы исследования стратегий и практик взаимодействия с пространством, будет применение методологического инструментария, разработанного в рамках концепций устойчивого развития (SustainableDevelopment), качества жизни (LifeQuality) и исследования домохозяйств (SustainableLivelihoodsApproach). Исследования, разработанные на основе этих подходов, фиксируют развитие процессов модернизации и изменения в области норм и ценностей сообществ [5].

Основная сложность исследований восприятия и ощущений комфортности среды обитания заключается в том, что изучению подлежат изменения, происходящие, по сути, на личностном уровне. Социальный и экономические аспекты этих изменений проявляются как следствие развития рыночных отношений и процессов урбанизации, которые трансформировали стратегии взаимодействия населения и пространства. Так, согласно оценкам аналитиков рынка недвижимости Санкт-Петербурга, при выборе жилья категории «элитное» у потребителей существенно изменились критерии выбора:

*«... на первое место при выборе жилья выходит не индивидуальные его качества (объем, богатство интерьеров и проч.), но коллективные – та самая жилая среда, заложенная в камни «философия жизни». [3]*

Одновременно эксперты отметили, что наблюдаемая «эволюция» критериев определения комфортности жилища в группе экономически активного населения произошла практически за двадцатилетний период, что соответствует периоду смены поколений («поколенческому шагу»).

В связи с этим, представляется, что исследование изменений в восприятии комфортности среды обитания могут быть проанализированы в контексте процессов урбанизации и трансформации когорт. Поэтому при изучении вопросов трансформации и приспособления стратегий поведения домохозяйств к условиям рыночной экономики необходимо сопоставить результаты исследования «пространственных» стратегий двух типов, выделяемых на основе двух когорт. Конструирование когорт предполагается осуществить на основе образа жизни. К первой когорте необходимо отнести акторов, стратегия взаимодействия с пространством которых формировалась в период плановой (советской) экономики. Типичные представители этой когорты выросли, социализировались и занимались активной трудовой деятельностью в период СССР время. Таким образом, можно предположить, что представители первой когорты усвоили определенные стандарты к условиям проживания и практики взаимодействия с пространством, и соответственно, будут иметь свои, типические критерии определения комфортности среды обитания. С точки зрения конструирования выборки для первой когорты к этой группе респондентов можно отнести жителей возрастной группы от 35 лет.

Ко второй когорте предполагается отнести представителей более молодой группы населения, которые родились в советское время, но до политического перелома (1989-1992 гг.). Несмотря на тот факт, что представители второй когорты не имеют (или имеют непродолжительный) опыт активной трудовой деятельности. И, поэтому, не представляют значительного интереса для исследователей потребительского поведения. Однако, представители второй когорты, по нашему мнению, были социализированы уже в условиях рыночной экономики, а соответственно, являются носителями отличных от представителей первой когорты стандартов, а именно рыночных стандартов к определению комфортности и организации пространства проживания. Возрастной диапазон этой группы составляет 20-35 лет.

Следует отдельно отметить, что действующие на сегодняшний день в сфере строительства стандарты в определении «жилья экономического класса» разработаны именно в логике, соответствующей первой когорте и абсолютно не учитывают субъективные характеристики восприятия среды обитания [1, 2]. Следовательно, можно говорить о том, что на сегодняшний день не существуют

действенного инструментария регулирования развития рынка недвижимости, так как существующий инструментарий сконструирован на модели поведения соответствующей только первой когорте акторов, действующих на российском рынке недвижимости.

Выявление и типологизация стратегии «взаимодействия» с пространством проживания акторов принадлежащих, к различным когортам (и в т.ч. различным группам владения и/или распоряжения недвижимым имуществом), позволит выявить проблематизируемый вопрос: произошли ли изменения в сфере восприятия комфортности среды обитания акторов и параметров определения комфортности проживания в условиях смены типов регулирования сферой недвижимости. Анализ трансформаций на микро-уровне, вызванных сменой ответственности возложенной на государство (как это было в советское время, когда собственность на недвижимость могла быть только государственной и, соответственно, параметры «комфортности» устанавливались нормативно и определялись объективными характеристиками самого объекта – жилья: площадь (кв. м), этажность, серия, материал, год постройки и проч.); к самостоятельности в определении домохозяйствами как «пространственной» стратегии (тип «самоорганизация»), так и определении параметров комфортности объектов недвижимости, в которых начинают доминировать субъективные оценки: критерии коллективной, общей безопасности и благоустроенности среды проживания. А, соответственно, преобладание социокультурных показателей в характеристиках, определяющих комфортность среды проживания. Таким образом, для достижения целей исследования необходимо провести процедуру «конструирования» когорт акторов, с соблюдением дифференциации на ценностном основании. Ожидается, что когорта возрастной группы от 35, доверяет скорее объективным характеристикам жилья, и предпочитает связывать комфортность среды проживания со сложившейся в советский период организацией пространства города – административными районами. В то время как вторая когорта, являясь более самостоятельной в определении комфортности жилья и полагающаяся на институты рыночной экономики, будет связывать качественные (субъективные) характеристики общей среды проживания, со стоимостью жилья и имидживыми атрибутами территории.

Сравнительный анализ когорт должен показать предположительно отличающиеся типы восприятия комфортности среды проживания, а также стратегии выбора объекта недвижимости в зависимости от различных экономических и социокультурных параметров пространства.

На основе обсуждаемого в этой статье типологического анализа, представляется возможным также определение концептов «жилье экономического класса» и «жилье класса комфорт» и разработка параметров их оценки. Подобного

рода исследования представляются особо актуальными в части разработки эффективно действующего инструментария регулирования рынка недвижимости.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации".
2. Приказ Мин. Регион. Развития РФ от 28 июня 2010 года N 303 «Об утверждении Методических рекомендаций по отнесению жилых помещений к жилью экономического класса».
3. *Сережина, В.* (директор управления аналитического маркетинга компании RVI) . Интервью 14.08.13. [www.kvadrat.ru](http://www.kvadrat.ru)
4. *Глазычев, В. Л.* Интервью 06.06.12. <http://spb30.ru/interviews/poslednee-interview-urbanista-vyacheslava-glazycheva>
5. *Шрадер, Х.* Экономическая антропология. / Х. Шрадер— СПб.: «Петербургское Востоковедение», 1999. —192с.(EthnographicaPetropolitana IV).

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

---

### АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЗНАНИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ<sup>2</sup>

**Оганян К. М.**

*В статье определена структура и характер взаимодействия отдельных компонент интеллектуальных ресурсов хозяйствующих субъектов, выявлены основные факторы, влияющие на развитие интеллектуальных ресурсов, способов управления ими и методы количественной оценки основных компонент интеллектуальных ресурсов.*

Организационное знание – это система, объединяющая интеллектуальные ресурсы, которыми обладают члены организации. Но так же, как функционирование мозга нельзя свести к работе отдельных клеток или нейронов, проявление организационного знания нельзя свести к функционированию интеллектуальных ресурсов работников.

Актуально становится, каким образом знания и информация существуют и функционируют в составе ресурсов организации.

Определим основные характеристики уровней организации деятельности, согласно концепциям С. Винтера[3], А.Н. Леонтьева [9] и в классификации DICW (табл. 1). Нижний, рутинный, уровень деятельности организации основан на повторении стандартизированных по формам и содержанию операций,

---

<sup>2</sup> Статья является результатом комплексной НИР на тему: «Методы и модели когнитивной экономики в информатизации корпоративного управления» (2010-2014 г.г.). По результатам научного исследования опубликовано: Оганян К.М. Модель формирования и динамика развития интеллектуальных ресурсов организации//Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Гуманитарные науки. Вып 4 (39), 2010. С. 124-131; Окладникова Е.А., Оганян К.М., Добрынин В.Н. Инновационные социальные технологии в управлении антикризисной социально-экономической деятельностью. Коллективная монография. СПб.: ИД «Петрополис», 2010. – 188 с.; Оганян К.М., Багрецов С.А. Интеллектуальные ресурсы организации: Методы и оценки управления/под ред. К.М. Оганяна. – СПб.: Петрополис, 2010. – 370 с.; Оганян К.М., Бойко С.В., Маргулян Я.А. Управление развитием социальной сферы региона: социологический анализ. Череповец: ИНЖЭКОН-Череповец, 2010. – 557 с.; Оганян К.М. Состояние исследований в области информационного обеспечения процессов управления ресурсами социального развития региона//Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Гуманитарные науки. Вып. 4 (31), 2009. С. 106-114; Оганян К.М. Модели воспроизводства интеллектуальных ресурсов организации. Вестник БПА, Вып. 98, 2010. с. 6-10.; Оганян К.М. Современные экономические социальной парадигмы. Санкт-Петербургский социологический ежегодник. СПб.: Изд-во СПбГУЭСЭ, 2010. – 207 с. С. 29-38; Оганян К.М., Багрецов С.А., Маргулян Я.А. и др Социальные технологии и управление человеческими ресурсами. Коллективная монография. - СПб.: СПбГИЭУ, 2013.

интенсивность которых меняется в зависимости от поступающей оперативной информации. Средний уровень организации деятельности передается в знании, позволяющем принимать стратегические решения при наличии в потоке внешней информации факторов, заставляющих скорректировать поведение. Высший уровень организации деятельности заключается в способности создания новых концепций поведения в условиях изменяющейся среды, для чего необходимо не просто наличие определенных знаний, но и приведение их к новому качеству целостного понимания причинно-следственных связей в рамках данного вида деятельности.

Таблица 1.

Уровни организации деятельности

|                | Уровни организации деятельности |                      |                |
|----------------|---------------------------------|----------------------|----------------|
|                | Высший уровень                  | Средний уровень      | Низший уровень |
| А. Н. Леонтьев | деятельность                    | действия             | операции       |
| Дж. Билленгер  | мудрость                        | знания               | Информация     |
| С. Винтер      | парадигмы                       | эвристики, стратегии | рутины         |

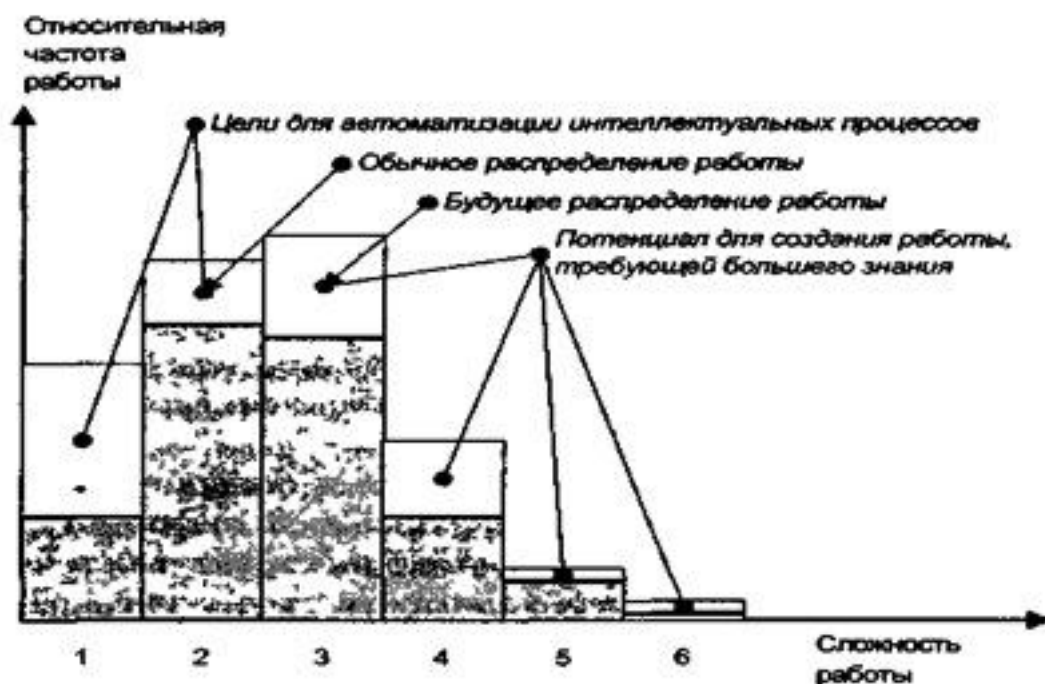
К. Виг классифицировал производственные и деловые процессы по сложности и частоте повторяемости и представил результаты в виде диаграммы [1] (рис.1). Из нее видно, что в структуре деятельности доминируют стандартные ситуации, связанные с незначительными изменениями по сравнению с привычными рутинными. На втором месте по частоте стоят ситуации, отличные от рутин, вызванные влиянием внешних факторов, которые можно предусмотреть исходя из устойчивых тенденций.

Обе эти группы, вместе взятые, составляют около двух третей всей деятельности организации. Рутинные операции занимают менее половины остатка, почти столько же, сколько и непредвиденные ситуации, которые вдруг выбиваются из рутинных под влиянием внешних факторов. Еще меньше приходится на полностью неожиданные ситуации, возникающие в рамках данной сферы деятельности и не связанные с рутинными изменениями. Наконец, мизерная часть ситуаций связана с так называемыми непредвиденными вызовами вне сферы данной деятельности.

Приведенные структурные параметры опровергают устоявшееся представление о доминировании рутинных операций в деятельности организации. Реально в ней преобладают действия и ситуации, несущие в себе элемент изменений, отклонений от стандартов вчерашнего дня. Однако большая часть этих изменений выражается первоначально через незначительные отклонения от стандартов и недооценивается традиционным менеджментом.

Все это позволяет предположить, что в большинстве случаев деловые процессы связаны с передачей информации, а знание присутствует лишь в более высоких структурах и часто запаздывает с осознанием необходимости

стратегических изменений в деятельности организации [5; 6; 7; 8].



- 1 - Рутинные (простые, повторяющиеся понятные);
- 2 - Логические или незначительные изменения стандартных ситуаций;
- 3 - Комплексные, однако ожидаемые изменения рутин, интегрируемые с внешними факторами;
- 4 - Непредвиденные вызовы (условия), но смешанные с рутинными и внешними факторами;
- 5 - Полностью неожиданные ситуации и нерутинные изменения, но внутри широкой сферы деятельности;
- 6 - Непредвиденные вызовы вне сферы деятельности.

Рис. 1. Сложность и частота повторяемости работы  
**Кодифицированное знание организации**

Особое место в структуре интеллектуальных ресурсов организации занимает кодифицированное знание. Оно может быть представлено в виде устных текстов и письменных документов, коллекций данных (базы данных, картотеки и т. д.), в символической (математический текст, программный код) и графической (графики, схемы и т.д.) форме. Для сохранения и передачи кодифицированного знания могут использоваться различные носители. Например, лекция может существовать не только в устной форме, но и фиксироваться в виде стенограммы, конспекта, записываться на аудио – и видеоносители, храниться в электронной форме.

Кодификация знания выполняет три основные функции: *креативную, коммуникативную и культурную.*

Во-первых, кодификация знания – это *креативный процесс*. По определению А. Яблонского, это этап творческого процесса, на котором вскрываются теоретические недочеты, логическая слабость аргументов или методологические недочеты эксперимента (Яблонский А., 1977) [12].

Во-вторых, кодификация знания имеет *коммуникативную* функцию, делая знания одного человека доступными другим людям. Наиболее ярко коммуникативная функция кодифицированного знания проявляется в процессе образования.

Третья функция кодификации знания – *культурная*. Благодаря кодификации знание сохраняется в памяти людей, организаций, общества.

Многообразие функций обеспечивает многообразие социальных ролей кодифицированного знания. Благодаря кодификации знание приобретает форму, в которой оно может стать объектом интеллектуальной собственности, товаром и капиталом. Особенности знания как экономического блага и объекта интеллектуальной собственности подчеркиваются Э. Дайсоном [4], считающим, что интеллектуальная собственность существует и как капитал, и как товар, который может быть тиражирован без одновременного использования.

Как тиражируемый товар интеллектуальная собственность существует в потенциально не ограниченном количестве, но имеет потенциально ограниченный спрос. Как капитал интеллектуальная собственность редка и уникальна, ее ценность в ее уникальности.

Превращение знания в капитал означает, что владение им позволяет получать от его использования регулярный доход. Можно сказать, что кодификация знания как момент его движения в качестве интеллектуального капитала ставит во главу угла креативную и коммуникативную функции. Фиксация идей, включение их в научный оборот оказываются здесь на первом плане [2; 10].

Кодификация знания как момент создания интеллектуального товара, ориентирующегося на те или иные потребности покупателя, выполняет наряду с коммуникативной культурную функцию.

Товары и услуги, создаваемые на основе кодифицированного знания (информационные), имеют ряд особых экономических и организационных характеристик.

Это, прежде всего, их уникальность. В условиях идеальных конкурентных рынков товары рассматриваются как гомогенные. Это свойство не характерно для информационных товаров или услуг или характерно для них в значительно меньшей степени.

Для информационных товаров и услуг свойственен чрезвычайно короткий жизненный цикл, начиная с момента введения товара на рынок до его выведения из него. Эта особенность объясняется давлением научно-технического прогресса, поскольку кодифицированное и представленное в виде продукта или услуг знание само представляет собой элемент научно-технического развития и текущего информационного потока жизнеобеспечения.

Стоимость интеллектуальной продукции существенно отличается от стоимости обычных товаров или услуг.



Для последних она определяется общественно необходимыми затратами труда, связанными с их воспроизводством. Для интеллектуальной продукции понятие воспроизводства трансформируется в понятие тиражирования уникального продукта.

Информационные технологии дают новые уникальные возможности для создания, хранения и использования знания. Однако далеко не все инновации, связанные с компьютерами и компьютерными сетями, затрагивают процессы, касающиеся интеллектуальных ресурсов, по существу. Во многих случаях они играют, хотя и важную, но вспомогательную роль [11].

Можно выделить два основных направления, по которым электронные технологии действительно вносят вклад в интеллектуальные процессы. Во-первых, это новые, более эффективные способы хранения и обработки больших массивов информации и знания, их сбора и распространения. Это базы данных, хранилища знаний, сайты WWW и т.п. Во-вторых, выполнение некоторых собственно интеллектуальных функций. Примером могут служить встроенные в Microsoft Word системы проверки орфографии и грамматики текста, экспертные системы, широко используемые в медицине, менеджменте и т. д. Особенность этих систем состоит в том, что в них знание не только хранится, но и функционирует автономно от их создателей, экспертов. Именно эти две группы электронных продуктов составляют главный компонент кодифицированного знания в составе интеллектуальных ресурсов организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Wiig, K.* Assessment of the State of Intellectual Capital in XY Corp./Working Paper, Knowledge Research Institute, Inc., 1999, № 3; Comprehensive knowledge management/Working Paper, Knowledge Research Institute, Inc., 1999, № 4.
2. *Багрецов, С. А.* Интеллектуальные ресурсы организации: Методы оценки и управления / С. А. Багрецов, К. М. Оганян; под ред. К. М. Оганяна. – СПб.: ИД «Петрополис», 2011.
3. *Винтер, С.* Методические принципы институциональных взаимодействий субъектов рынка как открытых «живых» систем в концепции информационного общества / С. Винтер. – М., СПб.: «Вольное экономическое общество России», 2004.
4. *Дайсон, Э.* Интеллектуальная собственность в Сети. Публикация 2.0 // Э. Дайсон. CompuTerraOnline №196, 1996.
5. *Данилин, А.* О проблематике управления знаниями // А. Данилин. Computerworld Россия № 31/1999.
6. *Друкер, П.* Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер — М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998.
7. *Заславская, Т. И.* Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. 2005. №3.
8. *Иванцевич, Д.* Человеческие ресурсы управления / Д. Иванцевич, А. Лобанов. – М., 2008.
9. *Леонтьев, А. Н.* Философия психологии / А. Н. Леонтьев. – М.: Издательство МГУ, 1999.
10. *Оганян, К. М.* Модели воспроизводства интеллектуальных ресурсов организации / К. М. Оганян. Вестник БПА. Вып.98 -2010.
11. *Экк, К. Д.* Знание как новая парадигма управления // К. Д. Экк. Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. 1998, № 2.
12. *Яблонский, А. И.* Модели и методы математического исследования науки /А. И. Яблонский–М., 1977

\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИНФЛЯЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**Бурова Н. В.**

В рамках командно-административной модели управления экономикой вопрос расчета, оценки и повышения производительности труда, по сути, был жестко регламентирован. Но переход «от модели государственного планирования и управления к управлению на основе рынка и самоорганизации социально-экономической среды вне плановых механизмов» [1, стр. 6], что привело к изменениям в осмыслении вопросов взаимосвязи между производительностью труда, функционированием рынка труда и мотивационными подходами.

Соотношение оплаты труда и его производительности в целом является одним из индикаторов сбалансированности экономики. Опережающее возрастание производительности труда по сравнению с менее значительным ростом заработной платы означает наличие в экономике и ее отдельных секторах источников финансирования расширенного воспроизводства. Обратная ситуация, с опережающим ростом заработной платы по сравнению с производительностью труда, свидетельствует о сужении источников развития экономики, возникновении в ней инфляционных процессов. С целью оценки степени сбалансированности экономики и перспектив ее развития, необходимо определить уровни и динамику развития производительности труда, заработной платы и инфляции.

В 2000-2008 гг. российский рынок труда переживал энергичный посттрансформационный подъем, который сопровождается ростом занятости, снижением открытой безработицы, ростом производительности труда и реальной заработной платы [2]. Анализ благоприятной картины осуществляется экономистами и учеными, как через осуществление опросов общественного мнения (например, опросов предпринимателей, выполненные в рамках «Российского экономического барометра» [3]), так и путем обобщения данных государственной статистики. Вместе с тем, финансовый кризис 2008-2010 гг. нашел отражение в резком изменении конъюнктуры на рынке труда – начались активные увольнения, затронувшие практически все предприятия всех отраслей экономики, за исключением розничной торговли, в которой отмечалась стагнация.

Но реальные успехи российской экономики можно оценить лишь на основе сопоставления занятости, оплаты труда и производительности. Под производительностью (продуктивностью) труда понимается максимальная отдача объема продукции с единицы вложенных затрат труда или трудовых ресурсов. Оценить уровень производительности можно при помощи двух подходов:

– сравнивая объем произведенной продукции (товаров, услуг) с количеством задействованных в ее производстве работников (или отработанных

человеко-дней, человеко-часов), получаем выработку 1 работника (за 1 чел.-день, 1 чел.-час) или прямой показатель производительности труда;

– сравнивая численность работников предприятия (вида деятельности, экономики в целом) с объемом выпущенной ими продукции (ВВП, ВРП, ВДС), получаем трудоемкость производства единицы продукции или обратный показатель производительности труда. В результате, производительность труда растет с ростом выработки и снижением трудоемкости.

При этом предполагается, что производительность регулируется оплатой труда. Оплата труда – вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу, без вычета налогов и других удержаний. Оплата труда есть основной мотив трудовой деятельности, с учетом изменения статусно-ролевых отношений на предприятии [4, стр. 73] и денежный измеритель стоимости рабочей силы. Реальная оплата труда это номинальная оплата труда, скорректированная на индекс потребительских цен, отражающая объем товаров и услуг, которые работник может приобрести на свою заработную плату при сложившемся уровне цен. Реальная оплата труда выступает одним из показателей уровня жизни населения. Насколько важным представляется анализ соотношения между производительностью и оплатой труда, свидетельствует хотя бы тот факт, что в условиях нерыночной (планово-административной) экономики данный анализ был обязательным элементом планово-экономической работы, как на уровне отдельных предприятий и отраслей, так и в целом по стране. В промышленно развитых рыночных экономиках этому соотношению также уделяется постоянное внимание.

Несмотря на неблагоприятное (обратное желаемому с точки зрения расширения воспроизводственного процесса) соотношение темпов роста производительности и оплаты труда в российской экономике последних лет, наличие роста обоих показателей свидетельствует об улучшении социально-экономического климата в стране, в сравнении с ситуацией первых лет становления рыночных отношений (1991-1994). Одним из объяснений этого является снижение инфляции, составлявшей 140% в 1999 г и не поднимающейся выше 112 %, начиная с 2003 г.

Инфляция – сложное многофакторное явление, характеризующее нарушение воспроизводственного процесса, присущее экономике, использующей бумажно-денежное обращение, и сопровождаемое ростом цен в настоящем периоде по сравнению с прошлым. По темпам выделяют:

– ползучую инфляцию, характерную для промышленно развитых стран (темп роста составляет по разным оценкам от 3 до 10 % в год);

– галопирующую инфляцию, – для развивающихся стран и стран с переходной экономикой (от 10-50 % до 200-300 % в год);

– гиперинфляцию (при темпах, превышающих 50% в месяц, если они сохраняются в экономике на протяжении полугода и более).

В 1992-2007 гг. российская экономика переживала в большей степени инфляцию предложения, чем инфляцию спроса. Из экономической теории известно, что инфляция спроса порождается избытком совокупного спроса, за которым по тем или иным причинам не успевает производство, когда денежная масса на руках у населения превышает товарную массу, что приводит к резкому росту цен на потребительском рынке. Такими были 1997-1998 гг., накануне финансово-денежного кризиса августа 1998 г. Другой причиной инфляции спроса может быть более значительный, по сравнению с производственными издержками, рост налогов и торгово-транспортных издержек. Инфляция такого рода постепенно распространяется и на производство. Основной причиной инфляции предложения является рост цен на любые статьи производственных издержек, чаще – на сырьевые ресурсы и энергоносители, реже – на оплату труда. В случае инфляции предложения, когда платежеспособность населения снижается, у предприятий возникают проблемы со сбытом продукции.

Другие факторы, воздействующие на изучаемое соотношение, определяются знанием методики расчета показателей производительности и оплаты труда.

Сопоставление динамики производительности труда и средней заработной платы осуществляется сравнением соответствующих индексов:

– Индекс производительности труда – как частное от деления индекса объема производства (конкретного вида экономической деятельности, ВРП или ВВП) на индекс занятости.

– Индекс реальной заработной платы возможен к расчету двумя способами и дает два разных показателя изменения реальной заработной платы. Индекс «производственной» реальной заработной платы есть частное от деления индекс номинальной заработной платы на индекс цен производителей промышленных товаров. Индекс «потребительской» реальной заработной платы есть частное от деления индекса номинальной заработной платы на индекс потребительских цен на товары и платные услуги населению. Первый индекс отражает изменения в цене труда с точки зрения предприятий, второй – изменения в покупательной способности платы за труд, с точки зрения работников.

Применение в анализе данных о динамике реальной заработной платы вызвано желанием учесть инфляцию, которая по-прежнему имеет место в экономике страны: она более высока в производственном секторе, чем в потребительском.

Таким образом, рост индекса производительности труда может объясняться такими факторами, как рост ВВП, ВРП или другого показателя объема произведенной деятельности; снижение числа занятых; либо, более значительный рост объема производства в сравнении с наблюдаемым ростом числа занятых на

этом производстве работников. Рост оплаты труда в реальном выражении может выступать результатом следующих изменений:

- более значительным ростом номинальной оплаты труда 1 работника по сравнению с наблюдаемой инфляцией;
- ростом реальной оплаты труда работников и снижением числа занятых в конкретном секторе экономики; и т.п.

Каждый из названных факторов оказывает влияние при анализе соотношения производительности и оплаты труда в отдельном секторе экономики или для отдельного субъекта РФ. Однако, нельзя забывать и о некоторой условности любого статистического показателя: например, известно, что индексы потребительских цен и индексы цен производителей промышленных товаров рассчитываются не по всем производимым товарам и оказываемым услугам, а по определенному кругу товаров-представителей, по динамике цен на которые признано возможным судить об изменении цен в целом, в производительном или потребительском секторах экономики.

Наблюдаемый в целом по экономике опережающий рост реальной заработной платы по отношению к росту производительности труда не является таковым в разрезе отдельных видов экономической деятельности.

В строительстве и торговле реальная заработная плата растет быстрее, чем производительность труда. Это объясняется, в первую очередь, значительной инфляцией в производительном секторе экономики. Кроме этого, высказываются и другие объяснения данной ситуации. В частности, быстрый рост реальной заработной платы, наблюдаемый в России, был связан с несколькими факторами: повышением общего уровня доходов и притока «нефтедолларов»; дефицитом квалифицированных работников, которые не могут быть заменены мигрантами; низким стартовым уровнем оплаты труда.

Говоря о региональных особенностях соотношения производительности и оплаты труда, необходимо анализировать динамику физического объема ВРП и числа занятых в экономике конкретного региона, а также учитывать территориальные различия в оплате труда и наблюдаемой инфляции. Существующее в настоящее время опережение прироста реальной заработной платы по сравнению с повышением производительности труда отражает происходящие восстановительные процессы в сфере распределения национального дохода, нарушенные в годы реформ и кризисов, и является признаком начинающегося посткризисного развития экономики.

Для того, чтобы данное развитие продолжалось, необходимо грамотное применение социально-управленческого подхода к мотивированию к труду. При этом, как отмечается, культура управления и применения социальных технологий повышения эффективности и производительности труда по-прежнему остаются на низком уровне [5, стр. 312-313]. Новые социальные технологии основаны на

принципах гуманизации труда [6, стр. 160-161] и справедливой оплаты труда [7] как компенсацию не только за проведенное на рабочем месте время, но, прежде всего, как вознаграждение за созданный за это время продукт.

Это требует применения новых социально-управленческих подходов и разработки социальных технологий вовлечения человеческого ресурса в повышение эффективности функционирования предприятия на основе роста производительности труда участников организационного процесса.

#### ЛИТЕРАТУРА

22. *Покровская, Н. Н.* Регулятивные механизмы в социальном управлении: структурирование социального пространства и динамика адаптационных стратегий. – СПб.: ЗАО «Гуманитарный фонд», 2011.
23. *Бурова, Н. В.* Тенденции российского рынка труда в зеркале статистики // *Личность и культура*. – 2008. – №4.
24. *Капелюшников, Р.* Производительность труда, реальная заработная плата, удельные издержки на рабочую силу // *Вестник общественного мнения*. – 2007. – №1.
25. *Покровская, Н. Н.* Статусно-ролевые отношения в современных российских организациях // *Социология власти*. – 2007. – № 4 – С. 72-78.
26. *Капица, С. И.* Нормативно-ситуационные основы проектирования социальных технологий управленческого консультирования // *Известия РГПУ им. А. И. Герцена*. 2009. № 96. – с. 309-316.
27. *Перфильева, М. Б.* Социологическое обоснование экономической эффективности регулирования социальных факторов организации // *Известия РГПУ им. А. И. Герцена*. – 2011. №140. – С. 153-162.
28. *Захаров, Н. Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // *Социологические исследования*. 2001. № 6. – С. 67-72.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## ПРОБЛЕМЫ БЮРОКРАТИЧЕСКОГО ГОСПОДСТВА В УПРАВЛЕНИИ

### **Дорошенко Н. Н.**

В настоящее время господство — это, прежде всего, управление. Господство предполагает взаимные ожидания того, кто приказывает и того, кто повинуется этому приказу, ожидая, что приказ будет иметь тот характер, который ими воспринимается. Самым чистым типом легального господства является господство посредством бюрократического штаба управления. Исходя из опыта, можно сказать, что чисто бюрократическое управление делами в чисто техническом отношении приближается к наиболее совершенному труду в смысле точности, постоянства, дисциплины, подтянутости и надежности, интенсивности и экстенсивности труда, в его формально универсальной применимости к любым задачам. Во всех этих смыслах оно является самой рациональной формой господства. [3]

Согласно М. Веберу, рационализация предполагает следующее:

в области экономической организации – организацию производства на основе бюрократии и калькуляцию прибыли посредством систематических бухгалтерских процедур;

в религии – развитие теологии интеллектуальной стратой, исчезновение магии и замену роли религиозных таинств личной ответственностью;

в области права – вытеснение практики выработки законов на основании произвольного прецедентного права практикой дедуктивного правового мышления на основании универсальных законов;

в политике – уход в прошлое традиционных норм легитимности и замену харизматического лидерства партийной машиной;

в области морали – большой акцент на дисциплине и воспитании;

в науке – снижение роли индивидуального новаторства при развитии практики коллективных исследований, координируемых экспериментов и при определении политики в области науки государством;

в обществе в целом – распространение бюрократии, государственного контроля и администрирования.

В 1900 г. Макс Вебер предложил нормативную модель, к которой организации должны стремиться. Бюрократия воплощает идеальный тип легального господства и формальной рациональности. Идеальный тип, есть «интерес эпохи», представленный в виде теоретической конструкции. Таким образом, идеальный тип не извлекается из эмпирической реальности, а конструируется как теоретическая схема. В этом смысле Вебер называет идеальный тип «утопией» [1]. В социальном отношении бюрократическое господство означает тенденцию к усреднению набора из числа наиболее профессионально квалифицированных в целях универсальности качеств.

Бюрократическая организационная система, характеризуется высокой степенью разделения труда, развитой иерархией управления, цепью команд, наличием многочисленных правил и норм поведения персонала и подбором кадров по их деловым и профессиональным качествам. Вебер назвал такую структуру «рациональной», поскольку предполагается, что решения, принятые бюрократией, имеют объективный характер.

Бюрократическое управление является самым рациональным в формально-техническом отношении, оно необходимо для личного или делового управления массами. В социальном отношении бюрократическое господство означает тенденцию к усреднению набора из числа наиболее профессионально квалифицированных в целях универсальности качеств.

Согласно М. Веберу, бюрократическая организация характеризуется: эффективностью, которая достигается за счет строгого разделения обязанностей между ее членами, что дает возможность использовать высококвалифицированных специалистов на руководящих должностях, а также строгой иерархизацией власти,

позволяющей осуществлять контроль за выполнением задания нижестоящими сотрудниками. Необходимо отметить также в данной системе формально установленную и чётко зафиксированную систему правил, обеспечивающих единообразие управленческой деятельности и применение общих инструкций к частным случаям в кратчайший срок [2].

Признавая эффективность бюрократии, Вебер выражал опасение, что ее неизбежное повсеместное развитие приведет к подавлению индивидуальности, утрате ею личностного начала. В послевеберовский период происходит постепенный переход от «рациональной» модели бюрократии к построению бюрократии как «естественной системы», включающей иррациональные, неформальные и личностные методы управления.

В области управления важное место занимает специализация и разделение труда, как и в производстве. Бюрократическое управление означает господство посредством знания – в этом состоит его специфически рациональный характер.

Существует применимый к любой организации процесс управления, заключающийся в реализации функций, которые должен выполнять всякий руководитель. Управление – процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей. Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен. Все руководители выполняют определенные функции, но это не значит, что большое число руководителей заняты выполнением одной и той же работы.

Большинство современных организаций представляют собой варианты бюрократии. Причина столь длительного и широкомасштабного использования бюрократической структуры состоит в том, что ее характеристики еще достаточно хорошо подходят для большинства промышленных фирм, организаций сферы услуг и всех видов государственных учреждений. Однако бюрократические структуры подвергались критике за их неспособность к внедрению новшеств и отсутствие достаточной мотивации сотрудников.

Во всех государственных структурах преобладает бюрократический аппарат управления, это приводит к тому, что организация утрачивает гибкость поведения, поскольку все возникающие здесь вопросы и проблемы решаются исходя из прецедентов. Сложность заключается во взаимодействиях между уровнями управления (обратная связь, инициативность), т.е. при осуществлении деятельности отсутствует демократизация управления.

Современная социология доказывает, что многие бюрократические организации работают не эффективно, и что направление их деятельности зачастую не соответствует модели Вебера. Новые правила делают организацию всё менее и менее гибкой, по-прежнему не гарантируя достаточного контроля над подчинёнными. Так в целом бюрократия становится всё менее эффективной и



обеспечивает лишь ограниченный социальный контроль. Таким образом, никакое господство не может быть только бюрократическим.

#### ЛИТЕРАТУРА

29. Вебер, М. Основные социологические понятия//Западно-европейская социология XIX-начала XX веков. М. Вебер. – М., 1996. – С. 455-491.
30. Социологическая энциклопедия в двух томах / Под ред. Г. Ю. Семигина, М., «Мысль», 2003 г., том I, с. 126.
31. Шпакова, Р. П. Легитимность политической власти: Вебер и современность.//Р. П. Шпакова. Советское государство и право № 3, 19.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО ТРУДА В ВУЗАХ РОССИИ

**Никитина Ю. Ю.**

Мотивация рассматривается, как правило, в качестве предмета экономико-управленческой деятельности и, соответственно, экономических научных дисциплин и менеджмента. В то же время, как показывает реальное функционирование организаций, социальный аспект в мотивационных механизмах играет ключевую, иногда критичную роль. В связи с этим, в современных социальных науках организации рассматриваются как динамичные развивающиеся объекты, в которых формируется и изменяется социальная реальность как своеобразная и единственная «совокупность явлений *sui generis*» [1, с. 5].

Поэтому говоря о формировании организационного поведения и о социальном управлении достижением целей организации вовлеченными в ее деятельность людьми, необходимо сразу же оговориться, что в дальнейшем выводы делаются, исходя из предпосылки социальности действий человека. В самом деле, практически любая целенаправленная активность человека является, по определению, социальной, поскольку а) направлена, т.е. сформирована и структурирована определенным образом в рамках действующих нормативных моделей [2, с. 196], и б) осуществляется ради достижения поставленных целей, которые, в свою очередь, формулируются в рамках принятой в обществе шкалы ценностей.

Социальное управление деятельностью (или направление активности) человеческого ресурса в организациях определяется постановкой перед ними целей, в достижении которых им предлагается участвовать.

В связи с этим, эффективное достижение целей высших учебных заведений, как и любых других организаций, определяется тем, насколько вовлеченные в организационный процесс участники, прежде всего, работники вузов, включены в

ценностно-нормативную и репрезентативную модель в системе высшего образования. Так, М. Вебер делает акцент на осознании смысла деятельности: «Действием» мы называем действие человека (независимо от того, носит ли оно внешний или внутренний характер, сводится ли к невмешательству или терпеливому приятию), если и поскольку действующий индивид или индивиды связывают с ним субъективный смысл. «Социальным» мы называем такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» [3, с. 603]. Таким образом, социальным поведением можно назвать совокупность социальных действий, т.е. совокупность действий, которые по предполагаемому смыслу соотносятся с действием других людей и ориентируются на него.

Эти действия предопределены объективным для каждого индивида характером тех отношений и ориентиров, которые установлены для него обществом [4] и формируют для него социальную реальность.

Специфика работы учреждений системы высшего профессионального образования заключается в том, что до последних десятилетий вопрос рентабельности вузов не только не поднимался, но и воспринимался как кощунственный. Это было связано с культурно-идеологическими основами системы высшего профессионального образования, которые рассматривались как 1) учреждения, формирующие личность, а потому стоящие несоизмеримо выше в иерархии ценностей в социальной системе, чем получение конкретных материальных результатов, 2) в модели общественного устройства, ориентированной на коллективизм и социалистическое развитие, цель общественного функционирования не связывалась напрямую с извлечением прибыли в каждой организации, но с успехом всего народа и с эффективностью народного хозяйства в целом. В связи с этим, прибыльность вуза, ставшая одной из задач учреждений высшего профессионального образования в рыночной экономике, с большим трудом преодолевает социокультурные препятствия, как с точки зрения репрезентативной модели, исключающей прибыльность из рассматриваемых понятий в принципе, так и с точки зрения ценностно-нормативной модели, ориентирующей работников вуза на задачи культурной трансмиссии и на соответствующие критериальные системы.

Переход системы высшего профессионального образования к рыночным принципам функционирования изменил и систему социального управления, включая систему мотивирования работников вуза, прежде всего, профессорско-преподавательского состава. Таким образом, социально-экономические трансформации российского общества поставили принципиально по-новому проблему вовлечения профессорско-преподавательского состава в деятельность вуза, поскольку содержание их деятельности и критерии оценки изменились по своей сути и стали разнородными.

Прежде всего, это связано с включением в цели системы высшего образования такого критерия, как соответствие потребностям «клиента», в данном случае, поступающего в вуз студента, который, теоретически, должен отражать потребности рынка труда. В действительности, потребности «заказчика» обучения (учащегося или его семьи) лишь опосредованно отражают конъюнктуру на рынке труда: в самом деле, рынку труда, возможно, инженеры более нужны, чем юристы и экономисты, тем не менее, система высшего профессионального образования ориентируется на спрос на образовательные услуги, который предъявляется не работодателями, а абитуриентами и их семьями, которые берут на себя оплату стоимости обучения или содержания студента во время его учебы.

Таким образом, двойственность задач вуза, в которых декларируется подготовка профессионалов для рынка труда, а в реальности, инструментами оценки успешности вузов в рамках системы индикаторов Министерства образования и науки РФ и рейтинговыми моделями, определяется в значительной мере спросом не на выпускников вуза, а спросом на сами предлагаемые вузом образовательные услуги – является лишь одним из примеров тех факторов, которые усложняют мотивационные процессы и в целом, социальное управление работниками системы высшего профессионального образования.

Другим примером может служить противоречие между тем пиететом, который, в культурной традиции, характеризует отношение общества и его представителей, в частности, учащихся, студентов, к агентам культурной трансмиссии, т.е. преподавательскому составу, и социально-экономическим положением современных работников высшей школы, низкий уровень обеспеченности которых стал сегодня предметом как общенародных анекдотов, так и выступлений главы государства по поводу планов о доведении оплаты труда преподавателей до уровня средней по региону. В рамках данного среза мотивационного комплекса важно также упомянуть новое явление в российской государственной политике, которое заключается в публикации доходов руководителей крупнейших российских вузов и их супругов, что позволяет преподавателям делать обоснованные сравнения между оплатой труда административного персонала вузов и профессорско-преподавательского состава, что, в соответствии с мотивационной теорией справедливости Дж. С. Адамса, приводит к снижению мотивации и сокращению трудовых усилий работников, расценивающих свои доходы как заниженные в сравнении с трудовыми усилиями других работников организации-работодателя.

Эти два примера демонстрируют актуальность и сложность мотивационных механизмов, которые определяют профессиональную деятельность работников учреждений высшего профессионального образования на современном этапе. Социальные отношения внутри организации возникают на основе повторяющихся

взаимодействий, направленных на воплощение общей цели или совместное осуществление некоторого этапа в процессе деятельности организации.

В условиях реорганизации и, в частности, в контексте закрытой организационной культуры, в которой работники получают недостаточные объемы информации от вышестоящего руководства, именно слухи начинают играть ключевую роль в мотивационных механизмах [5]. Можно сказать, что слухи определяют для рядовых работников организации и даже для руководителей низшего (линейного) звена, насколько они могут связывать свои личные карьерные перспективы с данным работодателем.

Так, проведенное исследование социальных последствий слияния ВУЗов на примере объединения СПбГУЭФ и СПбГИЭУ, показало, что 16,9 % опрошенных испытывают крайнюю нехватку информации, более половины (52,3 %) испытывают дефицит информации относительно конкретных изменений в процессе работы; лишь 30,8 % респондентов считают, что имеют достаточно информации по ключевым моментам объединения.

Как показали результаты исследования, эффектом реорганизации является снижение интенсивности трудовой деятельности: 55 % респондентов наблюдают снижение интенсивности своей деятельности, объясняя это недостатком информации необходимой для работы и неопределенностью в отношении занимаемой позиции (сокращение, перевод на другую работу); 34 % - работают в прежнем режиме; 11 % – работают с большей интенсивностью с целью сохранения занимаемой позиции или её улучшения. Это свидетельствует о том, что у профессорско-преподавательского состава возросла тревожность, ощущение опасности, препятствующие максимизации трудовых усилий.

Потребность в защите является важной причиной вступления людей в те или иные группы [6]. Хотя сегодня существование реальной физической опасности на рабочих местах достаточно редко, за исключением конкретных видов работ (МЧС и т.п.), тем не менее, угроза стабильности положения, в частности, в условиях реорганизации, может выступать мощным фактором самоорганизации и усиления позиций неформальных групп. Надо отметить, что защитная функция неформальной организации приобретает большее значение, когда начальству не доверяют, а это нередко происходит в условиях, когда руководство организации не доносит достаточно эффективно до сотрудников планы по реорганизации.

В подобных условиях недостаточной вертикальной коммуникации формируются устойчивые, интенсивные и насыщенные каналы общения и передачи информации на неформальном вертикальном уровне. Это связано с тем, что планирование личностно-профессионального развития для каждого из индивидов определяется в значительной мере теми перспективами, которые может ему предложить работодатель.

Более того, в российских условиях непрозрачного управления и унаследованных из советского опыта представлений о «номенклатуре» как группе людей, принимающих решения, не учитывая интересы «простого народа», в данном случае, низовых работников, возникают устойчивые слухи о том, что руководство намеренно скрывает от своих подчиненных определенную информацию.

В результате, одной из важных причин стремления сотрудников формировать неформальные группы и мотив принадлежности к неформальной организации становится доступ к неформальному каналу движения информации, слухам. Это удовлетворяет личностные потребности индивидов в психологической защите и принадлежности, но принадлежность к группе также обеспечивает более быстрый доступ к нужной для планирования и осуществления работы информации.

Тенденция к сопротивлению переменам и тенденция к сохранению укоренившихся стереотипов могут задерживать необходимую модернизацию процессов в организации. Однако подобное контрпродуктивное поведение часто является реакцией на отношение начальства к сотрудникам. Участники организационного процесса, не всегда обоснованно, считают, что к ним относятся несправедливо и отвечают своим поведением на то, что воспринимается как несправедливость. В связи с этим, прозрачность коммуникационных каналов и содержания передаваемой информации, повторяемость этой информации и доступность руководства для получения важной информации является одним из ключевых элементов успешного проведения реорганизации.

Такие случаи отрицательной реакции иногда мешают руководителям видеть многочисленные потенциальные выгоды от неформальных организаций. Поскольку для того, чтобы быть членом группы, надо работать в данной организации, преданность группе может перейти в преданность организации. Многие люди отказываются от более высокооплачиваемых должностей в других компаниях, потому что не хотят нарушать социальные связи, которые они приобрели в данной компании. Цели группы могут совпадать с целями формальной организации, а нормы эффективности неформальной организации могут превышать нормы формальной организации. Например, сильный дух коллективизма, характерный для некоторых организаций и порождающий сильное стремление к успеху, часто произрастает из неформальных взаимоотношений, произвольных действий руководства. Даже неформальные каналы связи могут иногда помогать формальной организации, дополняя формальную систему коммуникаций. Не находя способов эффективного взаимодействия с неформальными организациями или пытаясь подавить их, руководители часто упускают эти потенциальные выгоды.

Можно сделать вывод, что в условиях реорганизации и усиления сплоченности неформальной организации конформное поведение укрепляется,

поскольку индивиды стремятся удовлетворить одновременно потребность в принадлежности и в безопасности.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации важно использовать в рамках совершенствования мотивационных механизмов не только традиционные инструменты мотивирования персонала, но также применять более широкий спектр социально-управленческих методов, включая социально-психологические технологии поддержания или коррекции мотивационного комплекса сотрудников вуза.

#### ЛИТЕРАТУРА

32. Дюркгейм, Э. Социология: Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм. – М.: Канон, 1995. – 352 с.
33. Покровская, Н. Н. Социальные нормы как предмет социологического анализа: должное и действительное // Н. Н. Покровская. Журнал социологии и социальной антропологии. – 2007. – № 1. – С. 190-198.
34. Вебер, М. Основные социологические понятия // М. Вебер. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
35. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. / Э. Дюркгейм. Метод социологии. – М.: Наука, 1991. – 576 с.
36. Покровская Н. Н. Нормативная культура в регуляции экономического поведения / Н. Н. Покровская. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2006.
37. Капица, С. И. Особенности механизма социальной адаптации экономически активного населения к изменениям рынка труда // С. И. Капица. Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2009. № 114. – С. 314-320.
38. Социология и психология управления: Монография / К. М. Оганян и др.; под ред. К. М. Оганяна; СПбГИЭУ. – СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 259 с.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

## СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Бразевич С. С.**

Трансформация российского социума ставит перед управлением социальными процессами цели и задачи, значительно превышающие по своим масштабам, сложности и комплексности выполняемые ранее. Однако уровень управления не отвечает новым требованиям. Назрела необходимость не только в качественно новом переосмыслении социальных, управленческих технологий, обновлении методов управления, повышающих его эффективность, но и в формировании новой управленческой ментальности, социально-технологической культуры менеджера XXI века.

Переориентация парадигмы управления с естественно-научной на социально-гуманитарную предполагает изменение модели управленческого поведения: на смену вертикальной жесткой системе административных мер приходят гибкие управленческие технологии, реализующие социокультурные

механизмы регулирования человеческой деятельности, сочетающие прямое и косвенное воздействие на процессы самоорганизации, поддержание их в границах управляемости. Слепое копирование западных технологий управления, недооценка социокультурных традиций, национального менталитета и социального контекста их применения привели к непринятию идеи технологизации социального пространства в российском социуме, существенно затруднили системную трансформацию, реализацию выработанных сценариев социально-экономического развития общества.

Указанные причины определяют качественно новые требования к профессионализму, компетентности, уровню социально-технологической культуры менеджеров, которые проектируют и внедряют социальные технологии. Социокультурным механизмом организации практики управления являются социальные технологии, призванные соединить, организовать социальное пространство. По значимости, наукоемкости и трудоемкости они не менее масштабны и эффективны, чем технологии, применяемые на производстве. Социальные технологии могут быть исследованы, реконструированы и имплантированы в системы управления различных уровней с учетом социокультурных особенностей организационной среды.

Широкое распространение социальных технологий, которые могут рассматриваться как система знаний и действий, позволяющих оптимизировать человеческую деятельность «в условиях нарастающей взаимозависимости, динамики и обновления общественных процессов» [1, с.11], стимулируется логикой развития постиндустриальной цивилизации. Социальная технология как специфический вид деятельности характеризуется рациональным отношением к социальной действительности; делением процесса социального действия на внутренне взаимосвязанные этапы, фазы, операции; координированностью и поэтапностью действий, направленных на достижение искомого результата; рефлексивным отношением к действительности [2, с.39]. Вместе с тем, современные социальные технологии перестают быть жесткой и однозначной последовательностью управленческих действий, становятся гибкими и адаптивными.

Эффективность применения социальных технологий зависит от уровня профессионализма, компетентности, управленческой культуры менеджера, который непосредственно организует практику управления, поскольку социальные технологии, как и всякий набор инструментов преобразования общественных отношений, которые «будучи нейтральными, в содержательном отношении к намерениям субъекта и объекта социального управления, зависят от этих намерений в ценностно-целевом смысле» [3, с.6].

Возникает потребность в появлении качественно нового субъекта управления, способного к проектированию социальных отношений, к постановке

задач управления социальными системами различного класса, правильному выбору методов их решения с использованием современных информационных технологий, к разработке социальных технологий, призванных гармонизировать социокультурную среду, а также находить при ограниченных ресурсах оптимальное решение поставленной задачи. Все это составляет существо социально-технологической культуры.

Следовательно, современные субъекты управления должны обладать высокой социально-технологической культурой, под которой понимается паттерн базовых представлений, ценностей и технологий, определяющий качество организации менеджером познавательной и преобразовательной социальной деятельности, ориентированной на получение оптимального социального результата, повышение качества жизнедеятельности [4]. Это культура системного мышления и системного социального действия, характеризующаяся способностью посредством технологичной организации и самоорганизации деятельности, раскрытия потенциала (ресурсов) социальной системы и личности действовать рационально, конструктивно, инновационно, гуманно.

Социально-технологическая культура менеджера проявляется в принятии решений, выборе альтернатив. Именно в этом процессе интуитивные механизмы переработки информации (будь то знание здравого смысла А. Шюца, фреймы М. Мински или эвристики Д. Канемана и А. Тверски) [5] переплетаются с явными или неявными аналитическими операциями, определяющими его рациональность. Для понимания сущности социально-технологической культуры менеджера важна идея процедурной рациональности, поскольку она обосновывает не только эффективный подход к выработке управленческого решения, но и к оценке его качества до начала его воплощения в жизнь.

Конструктивистский анализ феномена «человек в обществе», учитывающий взаимосвязи между объективно-предметным социологическим реализмом и субъективно-ценностным социологическим номинализмом, позволяет с наибольшей полнотой судить как о деятельности менеджера, так и о той социальной среде, в которой протекает его социальная и профессиональная деятельность. Таким образом, в центре концепции социально-технологической культуры – сознание и поведение менеджера в общественной среде (макро-, мезо- и микроусловий).

Деятельностно-активистская трактовка организации реальных поведенческих практик социальных агентов дополняет концепцию идеей о том, что в ходе активного взаимодействия с миром менеджер своей практикой взаимодействий с другими и социальными институтами изменяет и институты, и изменяется сам.

Принцип социокультурного баланса между культурными и социальными компонентами деятельности как условия устойчивости общества позволяет



обосновать, что именно сквозь призму сложившейся системы ценностей менеджер воспринимает для себя значение того или иного объекта и выбирает соответствующий образ действия.

Интеграция субъективного и объективного начал деятельности (интенций и «правил и ресурсов» – Э. Гидденс) [6, с.21], учет потенциала социального действия (ресурсы и капитал) и составляющих социального контекста деятельности позволяют выделить в структуре социально-технологической культуры как интенциональную составляющую, так и объективную, задаваемую социальной средой.

Развитие указанной концепции в предметном поле социологии управления определяет социально-технологическую культуру менеджера как встроенный в управленческий процесс, сознательно конструируемый и направляемый социокультурный инструмент регулирования социальных отношений, сочетающий интересы участников совместной деятельности, их организацию и самоорганизацию, формальные и неформальные нормы, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей.

Социально-технологическая культура как система формирует у менеджера интегративное качество, не свойственное отдельно взятым уровням организации его деятельности, и обуславливает становление его как профессионала; выступает в качестве механизма и способа перехода от стихийно сложившегося уровня его компетентности к оптимальному посредством моделирования (проектирования, технологизации) управленческой деятельности.

На большинстве предприятий и во многих организациях современной России сосуществуют «патерналистско-коллективистская» организационная культура в подразделениях, отделах и «предпринимательская» – на уровне управления. Отличительной чертой социально-технологической культуры российского менеджмента является ориентация на отношения, а не на результат. Менеджеры среднего и низшего звеньев, непосредственно организующие работу людей и ориентированные на сохранение коллектива, предпочитают решать конфликты, связанные с нарушением трудовой дисциплины, используя неформальные технологии и методы. Вместе с тем, однозначная нормативная регуляция внутриорганизационных отношений, организационных технологий и четкая позиция высшего руководства по их поддержке повышают шансы успешного формирования социально-технологической культуры менеджера.

Процесс формирования социально-технологической культуры проходит в соответствии со следующими этапами [7]: первый этап – мотивационный, на котором формируются потребность и готовность к социально-технологической деятельности у менеджера как социальной установки; ценностно-смысловое отношение менеджера к содержанию деятельности и объекту ее приложения, личностной значимостью; эмоционально-волевая регуляция процесса и результата

деятельности как способность адекватно ситуациям социального и профессионального взаимодействия регулировать проявления социально-технологической культуры. Итогом этого этапа является осознанная рефлексия и ценностно-нормативная мотивация управленческой деятельности.

Второй этап - когнитивный, на котором формируются социально-технологические знания средств, способов, программ выполнения действий, решения социальных и профессиональных задач, аналитические механизмы обработки информации и принятия решений и социально-технологическое мышление.

Третий этап – деятельностный, на котором в деятельности формируются умения и навыки социально-технологической деятельности менеджера, социально-управленческие механизмы организации социального партнерства, социально-технологическая компетентность, приобретается опыт успешного применения и разработки социальных технологий, социально-технологический капитал.

Социально-технологическая компетентность представляет собой основывающуюся на знаниях интеллектуально- и личностно-обусловленную социально-профессиональную характеристику менеджера, которая позволяет ему для решения поставленной задачи или жизненной проблемы на высоком профессиональном уровне синтезировать имеющиеся и(или) осознанно генерировать инновационные технологии социальных действий с целью получения оптимального социального результата за счет выявления и использования скрытых резервов социальных систем [8].

Социально-технологический капитал менеджера – способность субъекта управления выстраивать социальные сети, ткань и технологию социальных отношений, объединять имеющиеся капиталы, резервы, комбинировать и координировать их. Он выполняет интеграционную функцию и включает способность и умение менеджера применять наиболее оптимальные способы управленческой деятельности на основе координации и объединения, имеющихся у него остальных видов и размеров капиталов, достигать поставленной цели [9].

В качестве механизма формирования социально-технологической культуры менеджера выступает взаимодействие институциональных, личностных средств и средств социальной сети. При управлении сложными социальными объектами субъект управления выступает только одним из субъектов самоорганизующегося процесса совместной деятельности людей, он оказывается сложным, развивающимся социальным образованием. Объект управления перестает быть только подчиненным и зависимым от субъекта индивидом, он сам становится субъектом, то есть формируются субъект-субъектные отношения социального взаимодействия управляющих и управляемых субъектов, появляется тринитарная цепочка «управление – соуправление – самоуправление».

Управленческое воздействие происходит в определенном социальном контексте, для эффективного управления необходим анализ социокультурного поля и социальных детерминант формирования и развития социально-технологической культуры менеджера. Управление в сложных социальных системах «работает» в относительно узком диапазоне управляемости, задающем технологический коридор управленческого воздействия, приемлемого с точки зрения функционирования и развития социального субъекта.

Система управления формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера должна обладать гибкостью, динамичностью, а также свойствами эффективной адаптации к социальной среде и особенностям социального субъекта, основываться на методологии мягкого управления. Формальные алгоритмы адаптации, разработанные в кибернетике, теории управления, принятия решений для проектирования системы управления формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера не всегда возможны, это должны быть эвристические алгоритмы, предполагающие интерактивность субъект-объектного и субъект-субъектного управленческого взаимодействия.

Таким образом, концептуальное осмысление социально-технологической культуры менеджера и принципов построения системы управления ее формированием и развитием открывает новое направление в исследовании социальных аспектов эффективности управления и создает широкие возможности для дальнейших междисциплинарных научных исследований.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Дятченко, Л. Я.* Социально-технологическая культура как универсальное основание эффективной общественной практики в XXI столетии // Л. Я. Дятченко. Социально-технологическая культура как феномен XXI века: материалы Международной научно-практической конференции. Часть 1. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. С.11.
2. *Марков, М.* Технологии и эффективность социального управления / М. Марков. – М.: Прогресс, 1982. – 226 с.
3. *Бабинцев, В. П.* Социальные технологии в управлении: аксиологический аспект исследования // В. П. Бабинцев. Современные технологии в социальном управлении: Сб. науч. тр. Вып. 2. – Белгород, 2004. – 236 с.
4. *Бурмыкина, И. В.* Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера: Монография / И. В. Бурмыкина. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. – 378 с.
5. *Шюц, А.* Избранное: Мир, светящийся смыслом. – М.: РОССПЭН, 2004. – 1056 с.; Мински М. Фреймы для представления знаний. – М.: Мир, 1979. – 151 с.; Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы // Психологический журнал. 2003. Т.24. № 4. С. 31-42.
6. *Giddens, A.* The constitution of society: Outline of the theory of structuration. – Cambridge: Polity Press, 1984.
7. *Бабинцев, В. П.* Формирование социально-технологической культуры и социально-технологического мышления как условие развития профессиональной компетентности менеджеров // В. П. Бабинцев, Ж. А. Шаповал. Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 6. С.91-96.
8. *Дятченко, Л. Я.* Проблема социально-технологической компетентности личности в социологии // Л. Я. Дятченко, В. П. Бабинцев, Ж. А. Шаповал. Современные наукоемкие технологии. 2010. № 11. С. 78-82.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 3D-МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА КОМПАНИИ

**Капица С. И.**

Управление в стиле 3D – менеджмента реализуется в пространстве трех осей:

- Цели (желаемые результаты работы компании).
- Ресурсы (материальные и нематериальные).
- Временная перспектива (краткосрочная и долгосрочная).

Это пространство можно представить в виде куба, в котором грани (плоскости) отражают согласованность между отмеченными изменениями организационного процесса [3]:

стратегическое видение перспектив развития организации и целеполагание с учетом сроков воплощения и достижения сформулированных целевых показателей и задач (формирование концептуально-целевого каскада) происходит в плоскости «цели – перспектива»;

согласование воспроизводства и развития ресурсов во времени, планирование источников, необходимых для целевого развития организации ресурсов и социально-технологического подхода к устойчивому развитию, с учетом развития человеческого капитала организации происходит в плоскости «ресурсы-перспектива»;

аллокация ресурсов для реализации целей и решения поставленных задач, происходит в плоскости «цели - ресурсы».

Традиционная управленческая наука хорошо решает проблемы в последнем поле деятельности: с данной проблематикой работают операционный менеджмент, экономика труда и ряд других отраслей социально-экономического знания.

В отличие от традиционного менеджмента, в данном материале предлагается обратить внимание на ту «плоскость» пространства, в которой разворачиваются организационные процессы – концептуально-целевой каскад во временной перспективе и развитие интеллектуального и человеческого капитала.

Для развития этих измерений деятельности организации может быть предложена социальная технология, разработанная на основе авторского подхода управления компанией как проектом [4].

Допустим, у собственника или руководителя компании есть целостное Видение роли бизнеса, – то есть, понимание того, ЧТО его компания (холдинг) привнесет в мир. В менеджменте это принято называть миссией. Например, молодой Билл Гейтс, предлагая программное обеспечение для компьютеров IBM, декларировал свою мечту: «Персональный компьютер на каждом рабочем столе в каждом доме» [2]. Для реализации видения необходимо выработать Концепцию - интегральное, лаконичное вербальное обозначение вектора направления движения бизнеса. На основе концепции выстраивается Проект. У одной компании должен быть единый проект, охватывающий все сферы деятельности: от производства (услуг) до их реализации и дальше. Проектом мы будем называть системное командное достижение искомого экономического результата, прохождения очередной точки на большом Пути развития компании, в ходе реализации видения лидера [4]. Проект – это участок пути длиной в один год, который пройдет компания по Пути своего развития на рынке, приближаясь к Видению лидера (собственника, акционеров).

В таком проекте вся деятельность компании основана на результатах работы созданных менеджерами команд исполнителей. В рамках проекта можно дробить задачи на мероприятия, действия и т.д. А все точки «стыковки» работы отделов следует относить к зонам коллективной ответственности смежных исполнителей. Иначе говоря, в 3D-менеджменте Проект позволяет эффективно и комплексно решать задачи, выделенные из Видения (или построенной на её основе Концепции) и детально проработанные топ-менеджментом на предмет получения прибыли.

Работу над проектом компании выполняет команда. Для 3D-менеджмента нужна сформированная и должным образом обученная команда. Команда обеспечивает «стыковку» не только департаментов, отделов, но теперь уже и руководителей этих подразделений, и сотрудников между собой. Таким образом, управление компанией по принципу управления проектами, позволяет объединить все текущие и стратегические задачи (в проект) и исполнителей (в команды), уменьшая число зон «стыковок», за которые ранее никто не отвечал. Организованная таким образом работа позволяет существенно активизировать деятельность сотрудников, повысить эффективность процесса получения конечного результата, снизить производственные риски.

В классическом менеджменте под проектом понимают решение отдельной задачи, которую одному человеку решить не под силу, а потому нужны услуги смежных служб, которые будут участвовать в решении задачи.

3-d менеджмент предлагает увидеть всю деятельность компании как проект, а значит, речь не идет об оказании услуг разными отделами друг другу – напротив, участники бизнес-процесса действуют вместе как один организм, воплощая общую цель, в которой (хотя и по разным причинам) заинтересованы все без исключения.

В такой ситуации у каждого элемента компании есть свои функции в реализации всего бизнес-проекта:

руководитель (вместе с топ-менеджерами) решает задачи стратегического планирования;

линейные управленческие звенья формируют механизмы и планируют процессы осуществления задач, мотивируют работников и согласуют действия отделов, отслеживают достижение целевых результатов, решают неожиданные проблемы и отклонения;

специалисты – воплощают поставленные цели и осуществляют запланированные процессы.

Таким образом, компания вся целиком воплощает Видение лидера (владельца, Совета директоров или генерального директора).

Концепция может иметь конкретные показатели, параметры, такие как финансовые индикаторы объемов продаж, доли рынка и т.п. Но важно, что такие показатели не являются основными – они лишь отражают отдельные проекции Видения, его содержания и воздействия на общество и мир в целом.

Получив концепцию, топ-менеджмент может начать формировать единый проект и подпроекты так, чтобы в них участвовали все подразделения компании.

Проекты могут называться соответственно тем целям, с которыми работает компания. Различные продуктовые линейки и сервисы могут являться подпроектами внутри большего проекта. Таким образом компания, создающая несколько продуктов, имеет также каскад производственных подпроектов. Другими словами проект или подпроекты будут формироваться под производственный цикл компании, независимо от того, какие продукты или услуги она предлагает или производит.

Цели проекта можно вывести исходя из тех результатов, которые намечены в концепции развития фирмы.

Если поставленным перед топ-менеджментом результатом является увеличение прибыли на 10, 100 млн., 1 млрд., то задача подпроектов - определить, и спланировать процессы, которые позволят получить такие цифры. Это могут быть как имеющиеся или усовершенствованные технологические процессы, так и конструирование и запуск новых. Может быть, чтобы выйти на этот результат, будет необходимо их сочетание или разработка новых схем.

Команде топ-менеджеров необходимо произвести экономические расчеты, чтобы выверить «ингредиенты» результата.

Итак, исходя из поставленного результата, можно вывести цели проекта. Реализация целей проекта предполагает разбивку на ряд задач. Конечно, то же самое подразумевается и с целями подпроектов. Таким образом, одна концепция может породить несколько проектов, реализующих каждый свои цели и выполняющих целый список задач.

## **Формирование концептуально-целевого каскада**

Формирование концептуально-целевого каскада – это необходимый компонент стратегического планирования (проектирования), выполняемого топ-менеджментом компании.

Зонами «стыковки» – разграничения полномочий топ-менеджмента с вышестоящим органом (Совет Директоров, собственник) является Концепция, а с нижестоящим звеном: цели – задачи. Именно здесь, по наблюдениям, чаще всего возникают проблемы.

Одни руководители легко ставят цели сотрудникам, не уделяя должного внимания формированию «каскада» задач.

Другие же руководители сосредотачивают внимание сотрудников на желаемом результате (говоря о цифрах, сравнениях – например, увеличить показатели в 2 раза) вместо постановки целей.

Руководителю стоит обратить внимание на то, чтобы каждая цель или задача была отражена в соответствующем результате и наоборот: так, чтобы задачи компоновались с соответствующими результатами.

Таким образом, каскад целей – задач может сопровождаться графиками получаемых результатов и служить дополнительной проверкой эффективности выбранного пути [5, стр. 32]. Глядя на эти графики, руководитель всегда может задать себе и подчиненному следующие вопросы:

Действительно ли выполнение этих задач приведет к намеченным результатам?

Какие из задач можно усовершенствовать, скорректировать, изменить с тем, чтобы они точно привели к планируемому результату?

То есть цифры результата каждой нижестоящей цели (задачи) говорят о том, что мы хотим получить, являясь производными от результата всего Проекта.

Социально-технологические инструменты 3-d –менеджмента включают в себя 4 компонента:

1. Перевод управления компанией на управление проектами.
2. Концептуально – целевой каскад. Его наглядное изображение.
3. Формирование параллельных связей: проект – результат, цель – результат, задача – результат.
4. График планирования промежуточных результатов, соответствующих целям и задачам.

Другими словами разделение понятий «цель» и «результат» помогают с одной стороны лучше понять:

что собственно мы хотим получить на каждом этапе работы (результат, вопрос «ЧТО?») и

какая стратегия, последовательность шагов будет наилучшей для этого (вопрос «КАК?»).

В связи с этим, формируются два документа:

карта концептуально-целевого каскада и график соответствующих результатов.

С другой стороны, когда оба документа связаны показателями, согласованными во времени, они служат превосходным инструментом для прогнозирования и мониторинга текущей ситуации по принципу: план / факт.

Таким образом, руководитель создает «Дорожную карту» проекта, которой можно будет пользоваться в дальнейшем, чтобы сориентироваться на «местности».

Следующий каскад – «цель – мероприятия» – находится в ведении менеджера среднего звена. Задача вышестоящего руководителя обучить его разбивке целей на задачи, задачи на подзадачи, подзадачи на мероприятия. Конечно, каждый элемент каскада будет сопровождаться соответствующим «Результатом».

Каждому элементу каскада устанавливаются сроки, ответственные, необходимые ресурсы : материальные и нематериальные. Вместе с тем понимание того, как проект будет реализован, приходит лишь с составлением третьего каскада «мероприятия – действия» – это микро-каскад специалиста. Этот каскад находится в ведении специалиста и обучить его этому призван менеджер среднего звена. Естественно, в добавлении к этому каскаду так же является уместным выделить желаемые результаты и построить график достижения результатов.

Собрав необходимые составляющие, руководители получают необходимый материал для работы по оптимизации и утверждению планов деятельности компании.

После того, как планы согласованы и утверждены, они становятся единым документом для всей компании на год. Менеджеры компании составляют свои планы работы, исходя из своей зоны ответственности. Топ-менеджментом составляется и намечается план совещаний на год с указанием ответственных так, чтобы на каждом совещании рассматривался тот или иной аспект проекта.

Авторский подход позволяет предложить современным российским предприятиям эффективную социальную технологию развития N-мерного подхода к организационному процессу и пространству работы, позволяющего максимально эффективно и рационально [6] достигать поставленных целей организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

Бранский В.П., Оганян К.М. Исследование взаимодействия экономической, политической и социокультурной самоорганизации / В. П. Бранский, К. М. Оганян // Вестник ИнжЭкона, серия «Гуманитарные науки. – Вып. 1 (14). – 2007. – с. 38-47.

Гейтс Б. Робот в каждый дом // журнал «Информатика». – 2007. – № 21. URL: <http://inf.1september.ru/article.php?ID=200702106>.

Капица С.И. Решения 3D-менеджмента для управления компанией: 15-летний опыт управленческого консультирования. / С. И. Капица – СПб.: ЗАО «Гуманитарный фонд», 2008. – 132 с.

Капица С.И. Управление компанией по принципу управления проектами: 15-летний опыт управленческого консультирования. / С. И. Капица – СПб.: ЗАО «Гуманитарный фонд», 2009. – 108 с.



Покровская Н.Н. Ресурс времени в трудовых отношениях (график работы и нормативная культура работников) / Н. Н. Покровская // М.: журнал «Труд и социальные отношения». – 2008. – №1. – С. 31-37.

Покровская Н.Н. Рациональность экономического поведения / Н. Н. Покровская // СПб.: Известия РГПУ: Серия «Общественные и гуманитарные науки». – 2007. – №12. – С. 128-137.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

## ПРОЕКТНАЯ КОМАНДА КАК ФОРМА КОЛЛЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Перфильева М. Б.**

Сегодня, в эпоху сильнейшей конкуренции, динамичного изменения внешней среды и появления все новых технологий, важным ресурсом эффективного функционирования организаций является персонал. Квалификация работников, их активность, гибкость, способность работать в команде во многом определяют конкурентоспособность предприятия, а также возможности его развития. Эффективным способом решения сложных задач и обеспечения высоких результатов сегодня является командная работа, которая позволяет вывести групповое взаимодействие на новый уровень.

Ключевой структурой организации является управленческая команда, которая определяет деятельность организации и задает корпоративный настрой. Специалисты оценивают команду как организационную форму коллективного управления, которая в условиях неопределенности и дефицита ресурсов, в том числе времени, позволяет изменить качество рабочей силы, минимизировать время принятия управленческих решений, повысить их качество, повысить мотивацию сотрудников [1, С.453-454].

Особенности внешней организационной среды и характер решаемых задач определяют специфику деятельности управленческой команды. Глобализация, информатизация всех сфер общественной жизни, динамичные изменения рыночной среды, возрастание роли партнерских отношений в сфере профессиональной деятельности определили формирование такого типа группового взаимодействия в организациях, как проектная команда. Название команды отражает основное содержание ее деятельности - проектирование новых подходов, решений, видов деятельности. Такие команды появляются не под жестким влиянием обстоятельств, а, напротив, для влияния на обстоятельства - либо для упреждения возможного проявления неблагоприятных условий, либо создания благоприятных условий для деятельности организации.

Изначально ближайшей окружающей средой проектной команды является организация, в которой эта команда, как правило, искусственно под конкретную задачу и создается. Поэтому на начальном этапе деятельности команда имеет дело с благоприятной средой. Задача команды – определить характер внешней среды и,

используя потенциал этой внешней среды, направить деятельность организации к высоким результатам. Главным видом деятельности проектной команды становится интеллектуальный поиск. Команда сама определяет, какие ресурсы ей понадобятся для решения задач. Ограничителем выбора выступает принцип результативности.

Творческий поиск, как главный вид деятельности такой команды, нуждается в свободе самовыражения, а отсюда стремление членов команды исключить формализм во взаимоотношениях. С другой стороны, свобода самовыражения не нуждается в авторитетах, т.к. авторитет может ограничивать самовыражение.

Вместе с тем творческий поиск только начальный этап работы проектной команды. После того, как выработаны основные идеи, наступает второй этап – превращение идей в технологии. На этом этапе имеет место четкое распределение обязанностей между членами команды с учетом актуальной компетентности и перспективы компетентного роста каждого участника. Члены команды получают задание не только в рамках актуальной компетентности, но и в соответствии с тем, что этот человек должен освоить, решая задачу проекта (компетентностный рост). Любое новое всегда создается на базе отлаженных и проверенных методов. Отступление от апробированных способов увеличивает риск просчетов в проекте. Поэтому главным продуктом второго этапа является документ, четко описывающий регламент процессов при внедрении разработанного проекта, опирающийся на апробированные методики.

Третьим этапом работы проектной команды является – внедрение проекта (инновация). На данном этапе:

- ответственность за эффективность ложится на плечи каждого члена команды именно потому, что их работа нуждается в определенной автономности;
- инновация – является неотъемлемой частью выполняемого задания члена команды;
- процесс осуществления внедрения включает в себя и собственное обучение членов команды;
- результат измеряется не столько количественными показателями, сколько качественными. [2; С.115]

Проектная команда следует системе норм организации, но ее особенностью является продуцирование и апробация как поведенческих норм, так и технологических (т.к. идея только тогда становится инновацией, когда превращается в строгий план или методику). Главный принцип деятельности проектной команды можно определить как «свободный поиск», призванный найти новое и определить способы его достижения. Но после того, как путь определен, разрабатывается строгая технология деятельности.

На первом этапе существования проектной команды деловое взаимодействие носит исключительно личный характер и представляет систему горизонтальных

деловых взаимосвязей, основанных на стремлении к взаимопомощи, взаимоподдержке и что особенно важно к взаимообучению, что не исключает стремления членов команды к первенству и существующей между ними деловой конкуренции при поиске решений.

На стадиях осуществления решения горизонтальные деловые взаимосвязи между членами команды становятся нормативными. Формализация горизонтальных связей повышает производительность проектной команды. При осуществлении решения требуется кооперация членов команды, а не конкуренция. Важное условие осуществления делового взаимодействия - строгий порядок движения информации как по вертикали (сверху вниз и снизу вверх), так и по горизонтали. В этот период деловые отношения в команде постоянно изменяются, создаются новые зоны ответственности или изменяется набор компетенций.

Изменение задач, стоящих перед командой, равно как и среды организации, может обусловить трансформацию проектной команды в другой вид командного взаимодействия.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд. — М: ЮНИТИ, 2002.
2. Экономика, основанная на знаниях. / Под общей ред. А.Л. Гапоненко. — М: РАГС, 2006.

\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ФИЛИАЛА СПбГЭУ В г. ЧЕРЕПОВЦЕ

**Бойко С. В.**

На основе методики и инструментария социологического исследования (СИ), проводимого кафедрой социологии СПбГЭУ (головной исполнитель) для определения конкурентоспособности выпускников СПбГИЭУ, СПбГУЭФ, СПбУСиЭ нами по поручению кафедры в ноябре-декабре 2012 года под руководством директора филиала В.И. Хавроничева было проведено социологическое исследование для выпускников филиала СПбГЭУ в г. Череповце.

Поскольку инструментарий СИ был разработан головным исполнителем, в состав соисполнителей были включены только С. В. Бойко (ответственный исполнитель) и Б. В. Панов (соисполнитель).

В качестве анкетеров и субъектов первичной обработки анкет были привлечены студенты группы ЭУО-10, уже освоившие дисциплину «Социология»: Арефьева Евгения, Максимова Анна, Никулин Денис, Паршукова Инга, Филатенкова Евгения и Чуркин Олег.

Аналитическое социологическое исследование проводилось на базе выпускников групп ФКО, ФКС, ЭУО, ЭУС, ЭУП, конкурентоспособность которых явилась объектом исследования.

Факторы, определяющие высокую конкурентоспособность выпускников вузов, рассматривались нами как предмет исследования.

Целью исследования являлся анализ профессиональной, личностной, социальной конкурентоспособности выпускников филиала на основе использования разработанного кафедрой социологии СПбГЭУ комплекса социальных индикаторов.

Для реализации цели исследования были интерпретированы определенные головным исполнителем задачи:

1. проанализировать факторы, определяющие высокую конкурентоспособность выпускников ФКО, ФКС, ЭУО, ЭУС, ЭУП;
2. выделить профессиональные, личностные, социальные индикаторы конкурентоспособности выпускников ФКО, ФКС, ЭУО, ЭУС, ЭУП;
3. определить механизмы формирования профессиональной, личностной, социальной конкурентоспособности выпускников ФКО, ФКС, ЭУО, ЭУС, ЭУП;
4. провести сравнительный анализ показателей конкурентоспособности
  - а) выпускников специальности «Финансы и кредит» и специальности «Экономика и управление на предприятии»;
  - б) выпускников очного и заочного (полного и сокращенного срока обучения);
5. выявить ценностные ориентации выпускников, определяющие их жизненное кредо и поведение на рынке труда.
6. разработать рекомендации по формированию системы мер, обеспечивающей высокую конкурентоспособность выпускников ФКО, ФКС, ЭУО, ЭУС, ЭУП.

Для выполнения поставленных задач была использована соответствующая методика головного исполнителя, включающая в себя следующие процедуры:

- определение методов сбора социологической информации,
- обоснование вида и объема выборочной совокупности,
- разработка социологического инструментария для каждого из используемых в исследовании методов сбора социологической информации,
- определение методов сбора и анализа полученной информации.

Для выполнения поставленных в исследовании целей и задач мы использовали такой метод сбора информации как анкетирование (выпускников 2013 года групп ФКО, ФКС, ЭУО, ЭУС, ЭУП). Условные обозначения групп следующие: ФКО – студенты очного обучения специальности «Финансы и кредит»; ФКС – студенты заочного сокращенного срока обучения (3 г., 6 мес.) специальности «Финансы и кредит»; ЭУО – студенты очного обучения

специальности «Экономика и управление на предприятии»; ЭУС – студенты заочного сокращенного срока обучения (3 г., 6 мес.) специальности «Экономика и управление на предприятии»; ЭУП – студенты заочного полного срока обучения (5 лет, 6 мес.) специальности «Экономика и управление на предприятии».

Генеральную совокупность представляли студенты выпускных курсов специальности «Финансы и кредит» и специальности «Экономика и управление на предприятии» в количестве 480 чел. Выборочная совокупность – сплошная – 280 чел. (60 % генеральной совокупности). Используемая выборочная совокупность обладает статистической репрезентативностью, что гарантирует достоверность полученных эмпирических данных.

Распределение опрошенных.

По группам: *ФКО* – 34 чел. (14 %); *ФКС* – 54 (22 %); *ЭУО* – 36 (14 %); *ЭУС* – 66 (27 %); *ЭУП* – 57 (23 %).

По форме обучения: *Очная* (очники) – 70 (28,3 %); *Заочная* (заочники) – 71,7 %.

По специальности: *Финансы и кредит* – 88 чел. (36 %); *Экономика и управление на предприятии* – 159 (64 %).

По полу: *Муж.* – 65 (26 %); *Жен.* – 180 (73 %); *Нет данных* – 2 (1 %)

По возрасту: *до 25 лет* – 163 (66 %); *26-35 лет* – 53 (21 %); *старше 35 лет* – 7 (3 %); *не указали возраст 24 респондента* – (10 %).

По месту постоянного проживания:

*Местные* – 196 (79 %); *Иногородные* – 48 (20 %); *Нет данных* – 3 (1 %).

Головным исполнителем были выделены индикаторы, которые позволяют определить системы внутренних и внешних факторов, определяющих:

- 1) уровень конкурентоспособности выпускника вуза;
- 2) ценности, определяющие представления выпускника вуза о своей конкурентоспособности на современном рынке труда.

Именно эти два уровня показателей позволили нам сформировать следующие блоки вопросов анкеты.

*1. Оценка уровня конкурентоспособности выпускника филиала:*

первый блок анкеты содержит вопросы, касающиеся уровня общекультурной и профессиональной подготовки выпускников к предстоящей профессиональной деятельности;

второй блок – вопросы, касающиеся уровня практической подготовки для уверенного поведения на рынке труда;

третий блок – вопросы, касающиеся уровня самооценки своих компетенций для уверенного выхода на рынок труда.

*2. Анализ ценностей, определяющих представления выпускника вуза о своей конкурентоспособности на современном рынке труда:*

первый блок анкеты содержит вопросы, касающиеся мотивации реализации трудовой карьеры на рынке труда;

второй блок – вопросы ценностных социальных ориентациях у выпускников филиала;

третий блок – вопросы оценки качества учебного процесса в Университете и Филиале.

В результате анализа результатов анкетного опроса были получены сведения о показателях конкурентоспособности выпускников филиала на рынке труда г. Череповца.

1. Достаточно высокая оценка своих знаний видимо дает уверенность большинству выпускников достаточно уверенно чувствовать себя на рынке труда. Вместе с тем в образовательной практике в филиале есть резервы для ее совершенствования.

- Необходимо, используя передовой педагогический опыт, шире внедрять современные педагогические технологии.

- Видимо следует больше внимания уделять реализации компетентностного подхода в педагогической практике.

- Следует ускорить внедрение балльно-рейтинговой оценки студентов, позволяющей более полно оценивать их качество знаний и компетенций, способствовать самооценке студентами их профессионального роста

2. Следует отметить, что основная часть студентов не видят важность научной работы для своей будущей деятельности, а это все-таки снижает уровень их креативности. Об этом свидетельствует их низкая оценка своей креативности.

- Следует рекомендовать ППС и администрации филиала больше обращать внимание на необходимость перманентного научного и профессионального роста студентов, больше вовлекать их в научную работу, формировать интерес к науке на ранних этапах обучения студентов.

- Необходимо:

- во-первых*, чтобы каждая контрольная и особенно курсовая работа превращалась в мини научное исследование;

- во-вторых*, дипломное проектирование должно стать научным исследованием экономических проблем региона и города и иметь практическое значение;

- в-третьих*, шире привлекать студентов как очного, так и заочного обучения, к научно-исследовательской работе, проводимой в масштабах кафедр, филиала и университета.

3. Несмотря на собственную достаточно высокую оценку своих практических навыков, будущие специалисты могут испытывать определенные затруднения в работе, связанные с информационной, языковой и практической

подготовкой, на что следует обратить внимание в нашей образовательной деятельности.

4. Обучение в филиале значительно влияет на повышение общекультурного и профессионально-культурного уровней мировоззрения обучаемых. Общеобразовательные и профессиональные показатели интеллектуального роста студентов повысились. Это дает основание заявить, что выпускник способен уверенно чувствовать себя на рынке труда.

Вместе с тем, необходимо в процессе преподавания дисциплин больше ставить и реализовывать цели формирования общей гуманитарной и профессиональной культуры.

5. Позитивное решение устройства на работу может заключаться *во-первых*, в более тесной связи с будущими работодателями на ранних этапах обучения,

*во-вторых*, в постоянной информации о запросах рынка труда,

*в-третьих*, в создании банка данных на студентов (особенно на выпускных и предвыпускных курсах), как по инициативе администрации филиала, так и студенческого Совета.

6. В основном полученные во время обучения в филиале знания существенно повысили самооценку студентов. Однако можно и нужно направить учебно-воспитательную работу на дальнейшее повышение уверенности в своих силах у студентов.

- Следует больше внимания уделять практической работе студентов на предприятиях по избранным направлению и специальности.

- Есть необходимость и возможность дальнейшего усиления работы по формированию высокой гражданской позиции в предстоящей профессиональной деятельности.

7. Выпускники обладают реальными ценностями и качествами, позволяющими им успешно входить на рынок труда и обладать должной конкурентоспособностью.

Однако удивляет низкий показатель возможности работы по профилю подготовки в вузе (всего 2,4 %); а студенты-очники дали нулевой показатель по этой переменной.

Видимо целью получения диплома о высшем образовании явилось, в первую очередь, наличие самого диплома, дающего возможность получить более высокооплачиваемую работу.

Стоит задуматься о слабости учебно-воспитательной работы по привитию любви к своей специальности, формированию чувства профессионального патриотизма.

8. Настораживает тот факт, что только половина респондентов в качестве очень важных назвала принцип *соблюдения нравственных норм поведения*. Вполне

возможно, что для остальных этот принцип или не очень важен, или используется по ситуации. Иначе говоря, прагматичность у значительного количества выпускников превалирует над нравственностью. Это может свидетельствовать о недостаточном внимании к формированию нравственности в учебном процессе и внеучебной работе.

9. Среди качеств, сформированных выпускниками в большей степени отмечены такие как, *ответственность, дисциплинированность, добросовестность в работе*. В то же время, самый низкий рейтинг по уровню сформированности получили такие качества, как *способность генерировать (подавать) идеи, настойчивость в преодолении трудностей, толерантность, настойчивость в преодолении трудностей*.

10. Мотивация выпускников к конкурентной борьбе на рынке труда достаточно высокая. Она лично ориентирована и обращена на свои возможности.

- Однако можно сказать, что работодатели зачастую не могут предоставить оплату труда соответствующую первоначальным запросам выпускников; их необходимо готовить к определенным ожиданиям роста зарплаты.

- Выпускники сомневаются в реальной помощи государственных органов при обеспечении их достойной работой. Они готовы заниматься предпринимательской деятельностью, но опасаются коррупции, препятствующей честному ведению бизнеса.

- Респонденты недостаточно владеют знаниями о состоянии рынка труда г. Череповца.

- Также они негативно настроены к деятельности профсоюзов, или не имеют сведений об их возможностях.

11. Выпускники высоко оценивают характеристики ИНЖЭКОНа, его имидж в образовательном пространстве, позволяющие повысить конкурентоспособность его выпускники.

12. Следует рекомендовать ППС и администрации филиала больше обращать внимание на необходимость повышения своего профессионального мастерства, используя передовой зарубежный и российский педагогический опыт.

- Необходимо чаще проводить перманентные научно-практические семинары для ППС, направлять преподавателей с целью обмена опытом и повышения квалификации, использовать возможности магистратуры, аспирантуры, докторантуры и соискательства.

- Нет необходимости говорить о важности участия ППС филиала в различного рода международных, общероссийских и региональных конференциях, участия в публикациях в журналах, рекомендованных ВАК и имеющих высокий индекс цитирования.



Результаты исследования могут быть использованы в образовательной практике филиала и других вузов г. Череповца.

Предлагается провести трендовое аналитическое социологическое исследование выпускников филиала СПбГЭУ в г. Череповце в 2014 году на основе использования разработанного и апробированного материала.

\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет

# ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕАЛИЗАЦИИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

---

## ПРИЧИНЫ ОБОСТРЕНИЯ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В САНКТ- ПЕТЕРБУРГЕ

**Верминенко Ю. В.**

В современном мире проблема обострения национальных отношений стоит наравне с такими глобальными проблемами как, например, мировой терроризм, ухудшение экологии, угроза ядерной войны и т.д. Особенно остро проблема обострения национальных отношений проявляется в многонациональных государствах или в тех, где сферы влияния стремятся поделить две наиболее многочисленные национальности. Что касается России, то в силу её экономических потребностей, на её территории увеличилось число легальных и нелегальных мигрантов. Это способствует возникновению конфликтов на национальной почве между приезжими и местным населением. Мы провели эмпирическое социологическое исследование, целью которого являлось изучение межнациональных отношений и анализ причин их обострения в Санкт-Петербурге и Ленинградской области [1]. Объектом данного исследования послужило местное население и мигранты в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, а предметом – межнациональные конфликты между ними. В качестве теоретико-методологической базы исследования был взят конфликтологический подход. Методика исследования включала последовательную реализацию процедур разработки методов сбора информации, обработки и анализа полученных данных. Для сбора информации мы использовали метод опроса (анкетирование). Структура анкеты состояла из трех частей: введения, основной части и паспортной. Во введении мы включили обращение к респондентам, в котором обозначили тематику и цель нашего исследования, а также указали на способ заполнения анкеты. Основная часть анкеты содержала вопросы, сформулированные в результате операционализации эмпирических индикаторов, выделенных нами в процессе системного анализа объекта исследования и указанных в теоретико-методологической части программы исследования. Каждому вопросу соответствовал определенный эмпирический индикатор. Нами использовались закрытые и полужакрытые вопросы. Логика вопросов соответствовала логике

решения исследовательских задач, указанных в теоретико-методологической части программы исследования. Раздел паспортной информации в нашей анкете включал вопросы, используемые для измерения социально-демографических характеристик респондентов, необходимых для более тщательного и корректного анализа полученных первичных данных. Инструкция анкетеру включала рекомендации и требования по проведению опроса, которых анкетеры должны были придерживаться. Использовалась квотная выборка, объем которой составил 600 человек. Социологический инструментарий прошел успешную апробацию в процессе пилотажного исследования.

Результаты проведенного исследования позволили сделать нам следующие выводы. Проблема обострения межнациональных отношений очень актуальна в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Она вошла в пятерку наиболее злободневных социальных проблем, по мнению опрошенных респондентов. Причин обострения межнациональных отношений довольно много. Одной из главных остается мнение о том, что приезжие других национальностей являются причиной снижения количества рабочих мест для коренного населения. Также бытует мнение о том, что культура другой национальности оказывает пагубное влияние на местную культуру, в результате чего она в конечном итоге видоизменяется и сливается с первой. В целом ответы респондентов давали основания говорить о низком уровне этнической толерантности населения Петербурга и Ленинградской области по отношению к мигрантам. Отметим, что большинство опрошенных заявили, что довольно часто становились свидетелями межнациональных конфликтов. Результаты опроса показали, что старшее поколение наиболее терпимо к лицам другой национальности, а жители Санкт-Петербурга настроены по отношению к ним более дружелюбно, чем население Ленобласти. Подавляющее большинство респондентов считает пропаганду уважения разных наций друг к другу и ужесточение наказания за развязывание межнационального конфликта главными возможными путями решения проблемы. Считаем, что следует вырабатывать определенные меры по решению проблемы обострения межнациональных отношений в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, уделив пристальное внимание профилактике мигрантофобии и формированию толерантного сознания как у местного населения, так и у самих мигрантов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Верминенко, Ю. В.* Конструирование социальных проблем в современном российском обществе: монография. / Ю. В. Верминенко - СПб.: СПбГИЭУ, ООО «Книжный Дом», 2012.
2. *Солдатова, Г. У.* Психология межэтнической напряженности. / Г. У. Солдатова - М., 1998
3. *Стефаненко, Т. Г.* Методы этнопсихологического исследования. / Т. Г. Стефаненко, Е. И. Шлягина, С. Н. Ениколопов - М.: Изд-во МГУ, 1993

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

## ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ МИГРАНТОВ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В РЕГИОНЕ

**Акопян В. К.**

Формирование рыночных отношений в российском обществе, трансформация различных сторон его жизни привели к активизации разнообразных форм экономического поведения, как отдельных субъектов, так и целых социальных общностей. Одной из таких социальных общностей выступают мигранты, вынужденные в силу определенных негативных факторов, функционирующих в странах их проживания, мигрировать в Россию. В нашей стране последствия экономических реформ сказались в меньшей степени, позволив иметь качество жизни своих граждан более высоким, чем в большинстве стран СНГ.

В современных условиях экономическое поведение мигрантов оказывает противоречивое влияние на экономические и социальные процессы в регионах. Миграция, в целом, позитивно влияет на развитие производственных процессов, обеспечивая экономику необходимым человеческим капиталом, снижая уровень издержек на производство валового внутреннего продукта (ВВП), стимулируя уменьшение уровня цен в национальной экономике. Предпринимателям выгоден импорт иностранной рабочей силы, поскольку это позволяет им в известной степени сдерживать темпы роста заработной платы своих рабочих. Кроме этого, возникновение рынка труда мигрантов стало действенным фактором, оказывающим существенное влияние на структуру занятости населения регионов.

В тоже время, использование дешевого иностранного труда замедляет модернизацию производства и переход ее на инновационные пути развития. Мигранты, и в первую очередь нелегальные, предоставляют несправедливые конкурентные преимущества предприятиям, которые их нанимают, по сравнению с предприятиями, которые не используют труд мигрантов. В России идет процесс формирования разделения труда на основе национальной сегрегации работников, который характерен для других государств-реципиентов [2].

Между мигрантами и принимающей средой постоянно увеличивается социальная дистанция, которая приводит к социальным взрывам в различных регионах страны. Местное население повсеместно заявляет о желании изолироваться от мигрантов, оградить себя от тесных межличностных коммуникаций с ними. Этнические мигранты, приезжающие в Россию, тоже не проявляют активного желания к интеграции и не спешат «раствориться» в российской социокультурной среде, а, наоборот, конструируют и поддерживают свою этническую идентичность. Такое обоюдное стремление к обособлению и

изоляции негативно влияет на все сферы жизнедеятельности российского общества.

В целом, экономическое поведение мигрантов отличается специфическим экономическим мышлением, направленным не на получение прибыли, а на получение определенного вознаграждения в качестве результата своей деятельности, определяемого исходя из собственных оценок доходов и затрат. Таким образом, монетарное поведение мигранта является его ведущей составляющей экономического поведения, наряду с трудовым поведением, играя системообразующую роль в актуализации сознания и поведения личности.

Многие мигранты сталкиваются с проблемой трудоустройства, поскольку региональный рынок труда не позволяет им трудиться по полученной специальности. По имеющейся профессии трудятся менее половины квалифицированных работников финансово-экономической сферы, образования, здравоохранения, инженерных кадров. Скрытая безработица негативно влияет на положение мигрантов на рынке труда, снижая их профессиональный уровень по отношению к местным специалистам и усиливая конфликтогенный потенциал взаимодействия.

В отличие от работников принимающей стороны, размер заработной платы достаточно слабо зависит от возраста, стажа, квалификации и образовательного уровня мигрантов. В тоже время, прослеживается определенная зависимость от временных параметров и пожеланий мигрантов. Те работники, кто хочет работать в России недолго, до одного года, имеют заработную плату зачастую выше, чем те, кто хотел бы остаться в России на постоянное место жительства.

Трудовое поведение мигрантов характеризуется высокой интенсивностью, поскольку протекает в условиях преобладания неформальной занятости и нарушением трудовых прав мигрантов (отсутствием официальных договоров с работодателем, оплаты больничных листов, несправедливой оплатой и увольнениями). Формирование и закрепление негативных практик невыполнения работодателями своих обязательств перед работниками-мигрантами приводит к деформации института контракта на российском рынке труда, что противоречит интересам, как самих мигрантов, так и интересам широких слоев населения принимающего сообщества.

Значительное влияние на экономическое поведение мигрантов оказывают этнические ресурсы, которые основаны на идентификации человека с определенным этническим сообществом [1]. Использование этнических ресурсов позволяет мигрантам не только найти работу, жилье, решить бытовые проблемы, но также определить их экономические стратегии. Причем, эти стратегии позволяют сформировать социальные и экономические сети, основанные на общем доверии и этнической идентичности.

Экономическое поведение мигрантов связано с их определенными социально-экономическими и демографическими характеристиками. Как правило, мигранты отличаются заметным преобладанием мужчин трудоспособного возраста во всех этнических потоках, за исключением потоков из восточноевропейских государств, повышенной трудоспособностью, невысоким уровнем образования, готовностью к перенесению трудностей, связанных с бытовыми неудобствами. Однако, анализ показывает, что потоки мигрантов из различных стран СНГ существенно отличаются качественными характеристиками. Так, например, большинство мигрантов из республик Армении, Белоруссии, Украины формируются в основном из представителей средних и старших возрастных групп (от 25 до 55 лет), достаточно свободно говорят на русском языке, как правило, имеют среднее, средне-техническое или высшее образование, являются достаточно квалифицированной рабочей силой в своей стране. Многие из этих представителей можно отнести к средним по благосостоянию слоям населения. В то же время, большинство мигрантов из республик Средней Азии отличается более молодым возрастом, низким уровнем образования, недостаточным знанием русского языка, что выступает языковым барьером при интеграции мигрантов в жизнь принимающего сообщества, отсутствием какой-либо специальности.

Миграция оказывает влияние на состояние брачности, рождаемости и смертности населения региона, т.к. происходит изменение половой и возрастной структуры населения, трансформируются нормы и ценности демографического поведения, изменяется состояние здоровья переселенцев и местного населения региона.

Практика показывает, что большинство мигрантов, получивших вид на жительство или гражданство и ставших полноправными членами российского общества, трудоустраиваются, пополняют трудовой и интеллектуальный потенциал, омолаживают структуру населения. Они начинают производить материальные ценности, оказывать услуги населению (врачи, учителя, работники сферы обслуживания и т.п.). Многие мигранты организуют собственный бизнес, который способствует образованию новых рабочих мест и развитию социальной инфраструктуры, поскольку создается мультипликативный эффект занятости, связанный с появлением новых рабочих мест в основном производстве, требующих создания дополнительных мест в обслуживающих отраслях. Такой эффект позволяет дополнительно вовлекать в производственную сферу и сферу услуг местные трудовые ресурсы, что приводит к росту их доходов, уровня и качества жизни, что в свою очередь стимулирует вложения в развитие экономики.

Значительное влияние миграция оказывает на социальную структуру населения региона, мобильность различных социальных групп, этнический состав, его размещение и расселение. Активная социальная мобильность населения положительно воздействует на региональные рынки труда, сокращая количество

безработных граждан, способствует освоению новых территорий, повышает качество жизни и улучшает социальную структуру населения, уменьшая его диспропорциональное состояние. Использование неквалифицированной рабочей силы мигрантов дает возможность местному населению заниматься более интеллектуальным трудом.

Отрицательные социальные последствия нелегальной миграции связаны с расширением поля девиантного поведения мигрантов и их окружения, приводящего к ухудшению криминогенной обстановки и обострению региональных социально-политических конфликтов. Низкий образовательный, квалификационный уровень мигрантов, их нежелание изучать историю, национальные особенности и культуру страны проживания, клановый образ жизни и стремление перенести национально-культурные условия жизнедеятельности на местный уровень, приводят к увеличению масштабов преступности, совершаемой как самими мигрантами, так и на межнациональной почве, распространению расистских проявлений и дискредитации образа мигранта в глазах местного населения.

Таким образом, экономическое поведение мигрантов оказывает противоречивое воздействие на экономические и социальные процессы, происходящие в российских регионах. В этих условиях необходима выработка долговременной миграционной политики, систематизирующей положительный опыт нашей страны и ведущих государств мира по решению системообразующих миграционных проблем.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Light. I. Ethnicity and Business Enterprise in: Stolarik, Mark and Murray Friedman. Toronto: Associated University Presses, 1986.
2. *Оганян, К.М.*, Ценностные ориентации в трудовом поведении и кросс-культурное исследование трудовой миграции / К. М. Оганян, А. К. Саакян, Н. Н. Покровская // Ереван: EDIT PRINT, 2012. - 372 с.  
\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

## ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК НАУЧНОЕ ПОНЯТИЕ, ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ЦЕННОСТЬ И СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

**Микляев В. А.**

Сегодня, когда проявления различных форм насилия, нетерпимости, ксенофобии, экстремизма и терроризма стали яркой чертой современной общественной жизни, научное сообщество вынуждено вернуться к проблеме толерантности. Социальные и политические практики, языки, правовые системы и верования человечества привносят с собой множество различных исторических

коннотаций и культурных контекстов в понимание толерантности. Не случайно феномен толерантности признан учеными междисциплинарным объектом социокультурных исследований. Если обратиться к генезису самого принципа толерантности, то известно, что он сформировался в рамках западноевропейской культуры. Термин «толерантность» как дозволение, уступка сначала только в вопросе религиозной свободы, как допущение иного, появляется в Европе уже во второй половине XVI века. В русский язык слово толерантность окончательно вошло и получило широкое распространение в современном речевом употреблении лишь в конце XX века - после принятия специальной Декларации на Генеральной конференции ЮНЕСКО в 1995 году. В этом же году перевод Декларации на русский язык с английского "Declaration of Principles on Tolerance" был зарегистрирован как "Декларация принципов терпимости".

В начале третьего тысячелетия в России была разработана Федеральная целевая программа «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе (2001-2005 гг.)», ориентированная на дальнейшее развитие гуманистических и интернационалистских традиций воспитания подрастающего поколения в стране. В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» отмечено, что переход к постиндустриальному информационному обществу, расширение масштабов межкультурного взаимодействия подчеркивает особую значимость коммуникативности и толерантности. Вместе с тем в отечественной науке до сих пор не дано однозначного определения понятия «толерантность». В отечественных научных исследованиях часто используются как взаимозаменяемые понятия «толерантность» и «терпимость». Существуют разнообразные исследовательские подходы к понятию толерантности, которые порождают широкий спектр определений, существенно отличающихся друг от друга, а иногда и диаметрально противоположных, которые объективно существуют вследствие социокультурных различий во взглядах и убеждениях их авторов, многочисленности контекстов употребления данного понятия.

На наш взгляд, задача методологического анализа концепта "толерантность" и как понятия, и как ценности, и как социальной технологии требует осознания прагматической специфики социальных и гуманитарных наук, прежде всего, таких как этика, экономика, социология, политология, культурология, юриспруденция, коммуникалогия, а также – выявления степени их "родства" не только между собой в рамках особого вида научного познания или с естественными науками, родство с которыми постоянно дискутируемо, но и с техническими науками, традиционно изучающими возможности проектирования, конструирования, эксплуатации, реконструкции, ликвидации объектов искусственной реальности и управления ими.

Для прагматических наук характерны особые понятия, понятия-ценности, а не понятия-описания. «Следует рассмотреть все диктуемые некоторым



понятием следствия, которые будет иметь предмет этого понятия. - разъяснял суть прагматизма один из его основоположников Ч. Пирс. – Причем те, что согласно этому понятию будут иметь практический смысл» [2, стр.145] То, что Пирс называл понятием, есть ценность, мотивирующая людей на достижение некоторых целей. В естествознании, исходя из понятий-дискрипций и представления о причинно следственной связи явлений, можно описывать различные состояния природных систем. В социально-гуманитарном научном познании, руководствуясь ценностями и представлением о мотивациях как динамических истоках поведения людей, исследователи объясняют не только наличие и возможность различных целей, но и их альтернативность и упорядоченность по критерию эффективности достижения. Прагматическая теория (этическая, к примеру) всегда учитывает феномен цели, ибо содержательный разговор о ценностях предполагает рассмотрение целей. «Всё, что сделала или может сделать этика, состоит не в определении безусловных обязанностей, а в указании того, какая из *нескольких* альтернатив, возможных в *данных* условиях, приведет к лучшим последствиям» [1, стр.67] Здесь важно подчеркнуть, что важна оценка не только последствий реализации выбранной альтернативы, но и форм, способов и условий организации деятельности и взаимодействия социальных субъектов по её реализации, иначе говоря, важна оценка примененных социальных технологий.

Такой подход к социальной деятельности и всем её феноменам всесторонне обоснован в трудах социологов, составляющих ядро научной школы «Социальные технологии и современное общество», действующей с 1995 года в Санкт-Петербурге под руководством доктора философских наук, профессора К. М. Оганяна. В полном соответствии с принципами прагматизма теория социальных технологий требует: после осмысления вопросов о качественной и количественной определенности изучаемого общественного явления ставить и обосновывать вопрос о том, «каким образом и в какой последовательности возможны специфические операции с результатами познавательной деятельности» [3, стр.29]. Исходя из того, что теория социальных технологий моделирует «не отдельные социальные процессы, а социальную жизнь в целом» (3, стр.28) можно рассматривать толерантность как практическую реализацию социального интеллекта и инновационную форму социального творчества, раскрывая содержание концепта толерантности в трёх важнейших аспектах. Во-первых, как системное целеполагание, основанное на комплексном исследовании социокультурных фактов, упорядочиваемых императивами истинности, ценности и технологичности. Во-вторых, как реализацию социальной энергии людей, их способностей и желания достигать поставленных целей определенным образом, в данном случае, с учетом и уважением универсальных прав Других (личностей, этносов, классов, рас, культур и т.д.). В-третьих, как систему гуманистических требований к материалу, инструментам, операциям и самому человеку с точки

зрения искусства и мастерства социальных преобразований, включая его демографические, психофизиологические, профессиональные, политико-правовые и социокультурные характеристики. Такой подход к определению содержания толерантности в значительной степени реализован в международных правовых документах.

Декларация принципов толерантности (подписанная 16 ноября 1995 г. в Париже 185 государствами-членами ЮНЕСКО, включая и Россию), изначально придала понятию «толерантность» ценностный и социально-прикладной характер. Под толерантностью предложено понимать: уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, форм самовыражения и проявления человеческой индивидуальности; отказ от догматизма, от абсолютизации истины и утверждение норм, установленных в международно-правовых актах в области прав человека. Ей способствуют знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Толерантность — это добродетель, которая делает возможным достижение мира и способствует замене культуры войны культурой мира.

В Декларации, во-первых, обозначена та объективная структура социальных связей (гармония в многообразии), которая выступает ресурсом получения выгод (экономических, политических, культурных и т.д.) коллективными и индивидуальными социальными агентами. Во-вторых, указана непосредственная ценность толерантности как продукта духовного производства, индивидуальных и корпоративных практик, выступающего средством достижения групповой солидарности (добродетель). В-третьих, показано, что толерантность непременно выступает в форме социальных или гуманитарных (в частности, педагогических, воспитательных) проектов и технологий (в том числе, образовательных) ненасильственного разрешения проблем. Декларация совершенно определенно ориентирует на то, что толерантность не следует отождествлять с равнодушием, безразличием и всепрощением. Это скорее отказ от навязывания своих взглядов и преследования инако (мысли, верования, действия, переживания, выбора и т.п.), инаковости других. Толерантность — не уступка, снисхождение или потворство, а, прежде всего, активное отношение, формируемое на основе признания универсальных прав и основных свобод человека.

В научном социогуманитарном знании теория толерантности является прагматической, а не позитивной или нормативной. Для прагматических наук специфична особая концепция истины. Как научный феномен истина вообще знаменует собой согласованность трех уровней науки: языкового, ментального и фактуального. Требование синтаксической истины не допускает отхода от аксиоматически выводного знания. Регулятив семантической истины настаивает на описании связи свойств и состояний и имеет дело с причинной детерминацией начальными состояниями конечных состояний. Концепция прагматической истины

не терпит отхода от объяснения ценностно-целевых поступков социальных агентов. Следовательно, признание прагматически истинным концепта «толерантность» возможно при выполнении следующих условий: а) концепт «толерантность» входит в состав научной теории (к примеру, теории социального действия, теории социальных технологий), б) социальная реальность множественна, социальные субъекты дифференцированы, а социальные отношения структурированы - есть объективная основа толерантности; в) «толерантность» объясняется как ценностно-целевой феномен; г) «толерантность» фиксирует эффективную цель и технологии её достижения.

В социально-гуманитарных науках господствует и особый метод (прагматический, а не семантический), требующий не просто правильного, истинного вывода из совокупности фактов, обоснованного решения научной проблемы, но таких теоретических выводов, которые непременно выступают в форме социальных или гуманитарных проектов и технологий и придают смысл поступкам социальных, экономических, политических и т.д. агентов. Таким смыслом реализации толерантности как социальной технологии является воспитания чутких и ответственных граждан, открытых восприятию других культур, способных ценить свободу, уважать человеческое достоинство и индивидуальность, предупреждать конфликты или разрешать их ненасильственными средствами. Как подчеркивается в Декларации, политика и программы в области образования должны способствовать улучшению взаимопонимания, укреплению солидарности и терпимости в отношениях, как между отдельными людьми, так и между этническими, социальными, культурными, религиозными и языковыми группами, а также нациями.

Таким образом, функционирование феномена толерантности, как особой системы общественных отношений, а именно – отношений признания множественности в социальном бытии (понятие), и, как человеческого, интеллектуального, символического ресурса (ценность), должно обеспечивать технологически эффективное разрешение проблем всестороннего развития личности, роста качества жизни всех слоев населения и устойчивого, безопасного развития социума в региональном и глобальном масштабах (социальная технология).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мур, Дж. PRINCIPIA ETHICA / Дж. Мур// Природа моральной философии. М., 1999.
2. Пирс, Ч.С. Начала прагматизма / Ч. С. Пирс – СПб., 2000.
3. Социальные технологии управления обществом: региональный уровень /под ред. Я. А. Маргуляна. – СПб.: Издательство СПбАУЭ, 2010.

\*Санкт-Петербургский государственный экономический университет

### АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ОБЪЕДИНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИНФРАСТРУКТУР ПОДДЕРЖКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ СЛИЯНИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

**Газуль С. М.**

В последнее время в мире и в России наблюдается тенденция к укрупнению, объединению высших учебных заведений и всемерному использованию активных методов обучения. Основной направленностью таких тенденций является достижение синергетического эффекта. В 2012 году ректор СПбГУЭФ И.А.Максимцев выступил с заявлением, что объединение Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов и Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета может произойти только при совпадении трех факторов: «Во-первых, нужно официальное решение Минобрнауки об этом объединении учредителя двух вузов. Во-вторых, эффект от объединения должен быть бóльшим, чем от работы каждого в отдельности. Это не может быть объединение просто потому, что все объединяются. И наконец, нужно понимание всеми необходимости этого процесса. Кроме того, международный опыт показывает, что есть различные формы объединения, и это тоже нужно учитывать» [6].

По нашему мнению, это выступление обозначило основные цели объединения Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов и Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета. Некоторые из этих целей невозможно достичь без внедрения эффективной объединённой системы информационной поддержки деятельности укрупненного вуза. Например, для достижения второй цели, необходима соответствующая информационная инфраструктура поддержки основных бизнес-процессов вуза. В период подготовки слияния вузов в результате опроса руководителей подразделений, была выявлена острая проблема: на каждой из площадок сложилась своя развитая информационная инфраструктура, однако, возможность синхронизации данных между системами площадок Института Экономики и Института Управления затруднена до сих пор.

Также, на сегодняшний день существует тренд к применению в учебном процессе высших учебных заведений активных методов обучения (АМО). На уровне информационной системы эта тенденция требует наличия совместного образовательного пространства, например для организации совместной работы в

реальном времени на географически распределённых площадках. Различают следующие виды активных методов обучения (рис. 1), в результате анализа, мы выделили те группы, которые могут быть автоматизированы. Проектируемое по нашей методике решение, благодаря своей архитектуре на обоих уровнях позволит реализовать распределённые сервисы для пользователей. Например, мы проектируем функционал для организации активных методов обучения. Сегодня в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете на базе института управления существуют специализированные аудитории для организации активных методов обучения. Такие аудитории удобны, для проведения командных игр, однако для проведения разных игр иногда требуется быстро физически перестраивать оборудование аудиторий, что часто бывает неудобно и просто невозможно.

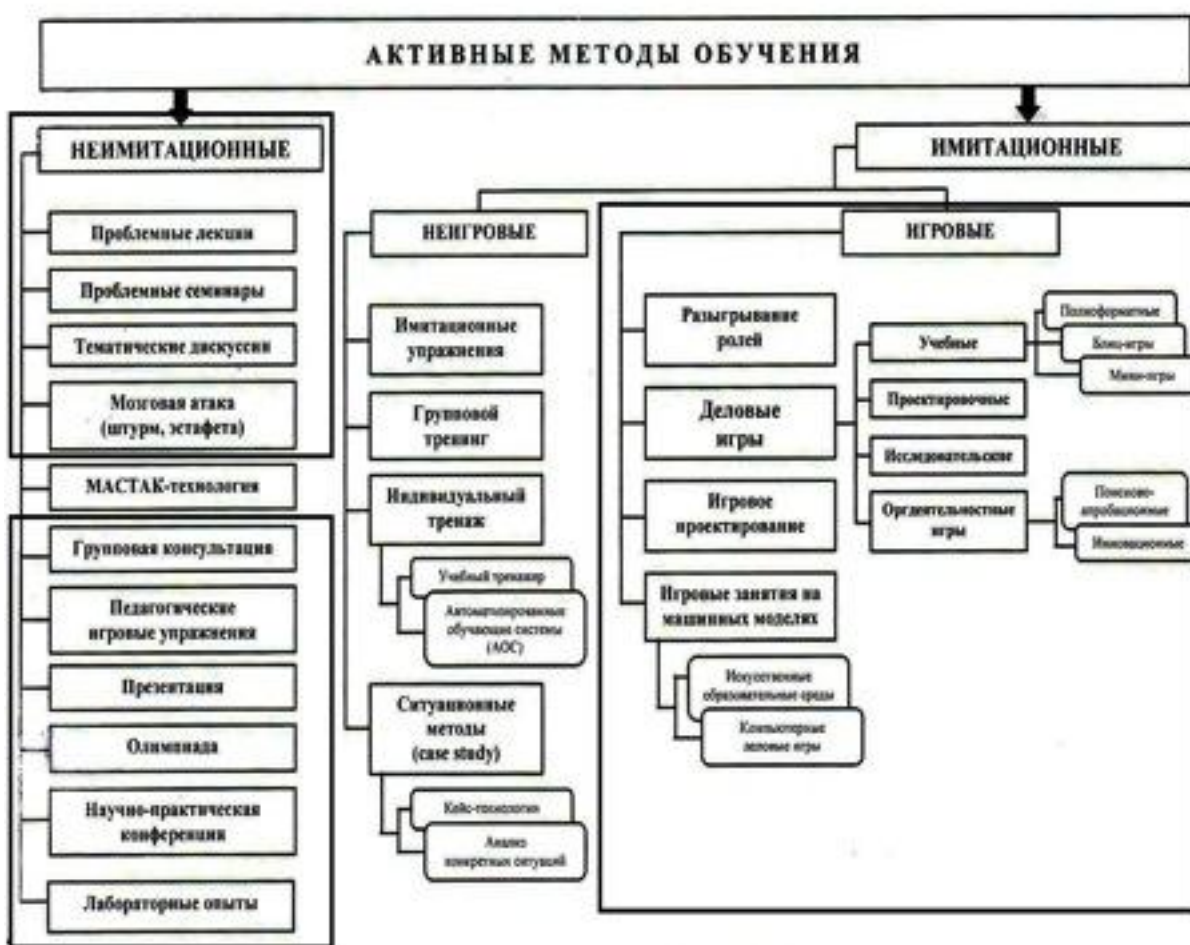


Рис. 1. Виды активных методов обучения

Модуль «АМО» в проекте разрабатываемой нами системы позволит использовать активные методы обучения, без специально оборудованных лабораторий, что будет актуально для ряда учебных заведений. Более того, модуль позволит организовать распределённую работу.

Очевидно, что на первом этапе объединения вузов перед объединенной инфраструктурой должна стоять задача интеграция управления и синхронизации данных между площадок. В рамках информационного обеспечения образовательного процесса вуза, которое мы исследуем, такая задача может решаться как на уровне факультетов, так и на уровне образовательного решения.

Однако интеграция разнородных и распределенных данных не в состоянии разрешить все вопросы управления образовательным процессом. В соответствии с процессным подходом наибольшую ценность представляют не сами по себе данные, а использование информации в тех или иных бизнес-процессах университета. В самых современных ИС принято рассматривать за «атомарную» единицу не данные в «чистом» виде, а некоторый сервис, соответствующий какому-то элементарному бизнес-процессу. В частности, такой сервис может просто выдавать какие-то данные, являясь аналогом «атомарной» единицы классических ИС [1].

В настоящее время при формировании информационной инфраструктуры предприятия, при проектировании и реализации КИС всё чаще применяется *сервис-ориентированная архитектура (Service-Oriented Architecture — SOA)*. Это такая архитектура ИС, в которой система строится из набора гетерогенных слабосвязанных компонентов (сервисов). SOA понимается как парадигма организации и использования распределенного множества функций, которые могут контролироваться различными владельцами [1].

Тенденция последних лет в сфере ИТ – перенос сервисов в «вычислительные облака», так называемые «облачные технологии» позволяют решить такую проблему [7, 8]. Облачные ресурсы («публичное облако») – это пул информационных ресурсов, физически расположенные на внешней площадке, например у компании-хостера, с тарификацией за оказание услуг по объёму фактического потребления ресурсов, обеспечением достаточной отказоустойчивости ресурсов. Напротив, частное облако, это пул информационных ресурсов, находящихся внутри университета, построенный по принципу публичного облака, с обеспечением максимальной отказоустойчивости ресурса. Расчет расходов на поддержку пула производится по фактически потреблённым объёмам ресурсов и накладных расходов на обслуживание информационных подсистем.

В работах [2-4] авторы предлагают гибридное решение, которое соединяет в себе черты классической информационной инфраструктуры, частного и публичного облака. Такое решение может быть частично расположено внутри университета, частично в публичном облаке. Более того, инфраструктура, расположенная внутри университета, может строиться как с использованием только серверных технологий, так и с использованием виртуализации и в виде частного облака (рис. 2).

Предложенная авторами методика перехода к гибридным решениям позволяет постепенно создать гибкое, конфигурируемое единое информационное пространство. Такое решение должно обеспечить не только синхронизацию данных, но и заложить фундамент для новой системы, в которой будут отсутствовать дублирующиеся элементы. В конечном итоге, это приведёт к снижению затрат на поддержку и сопровождение новой информационной инфраструктуры объединённого вуза.

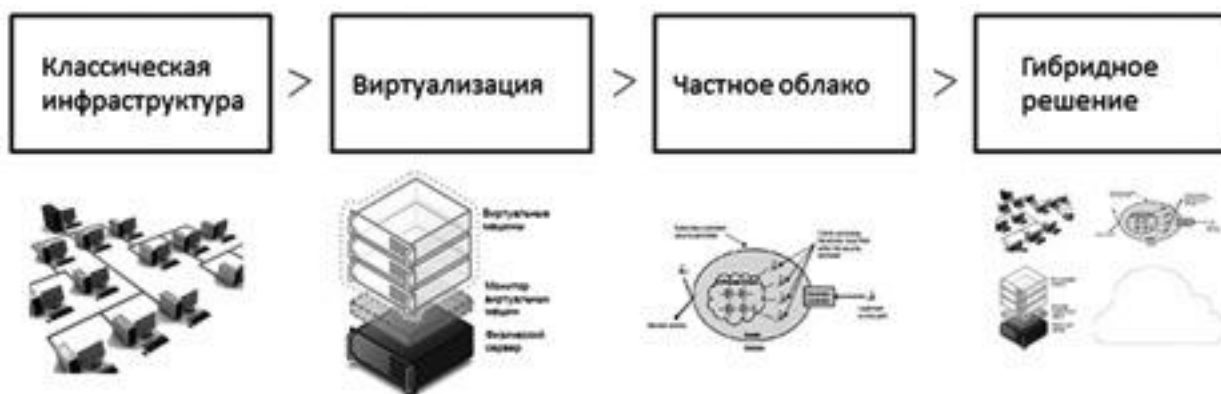


Рис. 2. Методика перехода к гибридным решениям

Такая методика предполагает следующие шаги к созданию новой системы. Перед первым этапом мы предлагаем построить классификацию ИТ-ресурсов университета по признаку их важности обеспечения основных бизнес и образовательных процессов ВУЗа и частоты использования (табл. 1).

Таблица 1.

Классификация и стратегия развития ресурсов университета

| Частота использования | Уровень важности   |  |  |                             |
|-----------------------|--|--|--|-----------------------------|
|                       | Низкий   | Средний  | Высокий  | Критичный                   |
| Низкая                | Виртуализация и перенос в публичное облако на платформу IAAS | Виртуализация и перенос в публичное облако на платформу IAAS | Виртуализация, и создание частного облака                                    | Классическая инфраструктура |
| Средняя               | Виртуализация и перенос в публичное облако на платформу IAAS | Виртуализация  | Виртуализация, и создание частного облака                                    | Классическая инфраструктура |
| Высокая               | Виртуализация, работа в виртуальном пуле серверов            | Виртуализация, и создание частного облака                    | Виртуализация, и создание частного облака, с обеспечением отказоустойчивости | Классическая инфраструктура |

Классификацию необходимо производить исходя из критичности и уровня нагрузки на ресурс. Например, ресурс, на котором располагается сервис дистанционного обучения, следует отнести к критически важным, с высокой нагрузкой.

Для построения таких ресурсов мы рекомендуем использовать классическую инфраструктуру. С одной стороны, в виду высокой нагрузки, расходы на оплату фактически потреблённых ресурсов облачной платформы сильно возрастают, с другой стороны, университет сталкивается с угрозами информационной безопасности [3] и не может полностью, физически контролировать работу серверов, что недопустимо для критически важного ресурса.

В то время как ресурсы низкой важности, с низкой и средней степенями нагрузки можно расположить в публичном облаке. Это позволит освободить сервера в университете для более важных сервисов, с большим уровнем нагрузки.

Для планирования работ по интеграции информационных ресурсов необходимо провести обследование ситуации «Как есть» на каждой из площадок объединяющегося университета. Нами были разработан ряд анкет для проведения такого обследования, в которых максимально отражены аспекты интеграционной деятельности. Для примера на рисунках 3, 4 и 5 показаны образцы таких анкет. Первая анкетa предназначена для персонала поддержки информационной системы (рис 3, 4). Цель этой анкеты — изучить состояние «Как есть» информационной системы каждой из площадок на инфраструктурном уровне. Вторая анкета предназначена для пользователей информационных подсистем обеспечения образовательного процесса. Таким образом, исследование ситуации «Как есть» информационной инфраструктуры каждой из площадок проводится на нескольких уровнях – в данном случае, на инфраструктурном и пользовательском. После исследования ситуации «Как есть» и составления классификации информационных ресурсов каждой из площадок, можно начинать процесс формирования объединённой инфраструктуры.

Мы выделяем следующие ключевые этапы её формирования, перечисленные ниже. Первый этап: переход к виртуализации второстепенных ресурсов. По нашему мнению, переносить на виртуальную платформу стоит все серверные ресурсы, кроме серверов баз данных и критически важных серверов. В таблице 1 приведены оптимальные стратегии развития существующей инфраструктуры университетов.



**Анкета обследования Информационной Системы ВУЗа**  
(Анкету следует заполнить сотрудникам, осуществляющим поддержку системы)  
Укажите программное обеспечение, использующееся для автоматизации процесса

|  |    |       |        |       |        |       |         |       |                     |          |     |                |  |  |
|--|----|-------|--------|-------|--------|-------|---------|-------|---------------------|----------|-----|----------------|--|--|
|  | IC | PLAVE | ПАКЕТЫ | МФИНН | МНОТЭК | ГЭССТ | ФОРМОВА | SCALA | Oracle Applications | Platinum | SAP | Другое укажите | Уровень автоматизации процесса по шкале на листе 4 | Есть ли пользователи, осуществляющие поддержку системы |
|--|----|-------|--------|-------|--------|-------|---------|-------|---------------------|----------|-----|----------------|--|--|

**Управление учебным процессом**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Ведение личных данных студентов                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Подготовка и ведение учебных планов                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Мониторинг учебного процесса                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Планирование учебной нагрузки преподавателей           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Учет фактической учебной нагрузки                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формирование учебной документации по учебному процессу |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формирование отчетности по учебному процессу           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Управление научными исследованиями**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Управление научными темами             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Сбор и консолидация научной отчетности |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Бюджетирование научных тем и грантов   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Другое                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Анкета обследования Информационной Системы ВУЗа**  
(Анкету следует заполнить сотрудникам, осуществляющим поддержку системы)  
Укажите программное обеспечение, использующееся для автоматизации процесса

|   |  |     |  |
|---|--|-----|--|
| Название ВУЗа   | Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет |     |  |
| Фамилия, Имя, Отчество контактного лица                           |  |     |  |
| Должность   |  |     |  |
| Служебный телефон   |  |     |  |
| Численность штатного персонала ВУЗа, осуществляющего поддержку ИС |  | чел |  |

Работает ли каждая операционная система, представленная в таблице, указав количество рабочих станций в ВУЗе с данной операционной системой

Если данная операционная система не используется - поставьте прочерк.

|                       |   |  |
|-----------------------|---|--|
| Операционная система  | Количество рабочих станций с данной операционной системой |  |
| WINDOWS 98—ME         |   |  |
| WINDOWS 2000—XP       |   |  |
| WINDOWS 7             |   |  |
| WINDOWS 8             |   |  |
| OS/2                  |   |  |
| MAC OS                |   |  |
| UNIX (LINUX, SOLARIS) |   |  |

|                           |     |    |
|---------------------------|-----|----|
| Наличие локальной сети    | Нет | Да |
| Сеть с удаленным сервером | Нет | Да |

Работает ли каждая операционная система, представленная в таблице, указав количество серверов в сети ВУЗа с данной операционной системой

Если данная операционная система не используется - поставьте прочерк.

|                       |  |  |
|-----------------------|--|--|
| Операционная система  | Количество серверов в сети ВУЗа с данной операционной системой |  |
| WINDOWS NT-2008-2012  |  |  |
| UNIX (LINUX, SOLARIS) |  |  |
| NovellNetware         |  |  |
| Другое (укажите)      |  |  |

Отметьте галочкой системы управления базами данных, используемые в ВУЗе

|           |  |
|-----------|--|
| MS-SQL    |  |
| ORACLE    |  |
| INFORMIX  |  |
| SYBASE    |  |
| My SQL    |  |
| BEIWE     |  |
| DBF       |  |
| MS ACCESS |  |
| PROGRESS  |  |

**Анкета обследования Информационной Системы ВУЗа**  
(Анкету следует заполнить сотрудникам, осуществляющим поддержку системы)  
Укажите программное обеспечение, использующееся для автоматизации процесса

Рис. 3. Анкета для персонала поддержки ИС

**Анкета обследования Информационной Системы Вуза**  
(Анкету следует заполнить сотрудникам, осуществляющим поддержку системы)

|   | ИС | Парус | Галактика | Иригон | Иногуэ | КЭСТ | Формоса | SCADA | Oracle Applications | Рейтинг | SAP | Другое укажите | Уровень автоматизации процесса по шкале на листе 4 | Если не по-лучится собственная или другая программа укажите среду разработки по номеру в таблице на листе 4 |
|---|----|-------|-----------|--------|--------|------|---------|-------|---------------------|---------|-----|----------------|--|---|
| <b>Управления документооборотом</b>   |    |       |           |        |        |      |         |       |                     |         |     |                |  |   |
| Организация единого хранилища электронных документов                                |    |       |           |        |        |      |         |       |                     |         |     |                |  |   |
| Упорядочение и классификация хранимых документов                                    |    |       |           |        |        |      |         |       |                     |         |     |                |  |   |
| Разграничение доступа к документам в зависимости от полномочий пользователя         |    |       |           |        |        |      |         |       |                     |         |     |                |  |   |
| Организация маршрутов прохождения документа между исполнителями с учетом должностей |    |       |           |        |        |      |         |       |                     |         |     |                |  |   |

**Шкала для оценки уровня автоматизации процесса**

|   |          |
|---|----------|
| Процесс не автоматизирован, информационно-коммуникационные технологии не используются   | <b>1</b> |
| Слабый - используются простейшие офисные программы  | <b>2</b> |
| Средний - используются прикладные проблемно-ориентированные пакеты на уровне локальных сетей подразделений                        | <b>3</b> |
| Хороший - используется прикладные проблемно-ориентированные пакеты на уровне локальной сети вуза                                  | <b>4</b> |
| Высокий - используются интегрированные корпоративные системы управления на уровне локальной сети вуза с выходом в глобальные сети | <b>5</b> |

**Таблица выбора среды разработки**

|        |          |
|--------|----------|
| Basic  | <b>1</b> |
| C#     | <b>2</b> |
| Delphi | <b>3</b> |
| C++    | <b>4</b> |
| Oracle | <b>5</b> |
| Java   | <b>6</b> |

Рис. 4. Анкета для персонала поддержки ИС (продолжение)

**Анкета обследования Информационной Системы Вуза**  
(Анкету следует заполнить сотрудникам, соответствующих подразделений ВУЗа)

|   |   |
|---|---|
| Название ВУЗа                           | Санкт-Петербургский государственный экономический университет |
| Фамилия, Имя, Отчество контактного лица |   |
| Должность                               |   |
| Служебный телефон                       |   |

Оцените уровень автоматизации процесса и удобство использования программы

|  | Уровень автоматизации процесса по шкале на листе 2 | Оцените удобство использования программы по пятибалльной шкале: от 1-неудовлетворительно до 5-отлично |
|--|--|---|
| <b>Управление учебным процессом</b>                        |  |   |
| Ведение личных данных студентов                            |  |   |
| Подготовка и ведение учебных планов                        |  |   |
| Мониторинг учебного процесса                               |  |   |
| Планирование учебной нагрузки преподавателей               |  |   |
| Учет фактической учебной нагрузки                          |  |   |
| Формирование необходимой документации по учебному процессу |  |   |
| Формирование отчетности по учебному процессу               |  |   |

|   | Уровень автоматизации процесса по шкале на листе 2 | Оцените удобство использования программы по пятибалльной шкале: от 1-неудовлетворительно до 5-отлично |
|---|--|---|
| <b>Управление научными исследованиями</b> |  |   |
| Управление научными темами                |  |   |
| Сбор и консолидации научной отчетности    |  |   |
| Бюджетирование научных тем и грантов      |  |   |
| (другое)                                  |  |   |

**Шкала для оценки уровня автоматизации процесса**

|  |          |
|--|----------|
| Процесс не автоматизирован, операции выполняются вручную   | <b>1</b> |
| Слабый - используются простейшие офисные программы   | <b>2</b> |
| Средний - не все требуемые функции автоматизированы, часть операций выполняется вручную или с использованием простейших офисных программ | <b>3</b> |
| Хороший - автоматизирована большая часть функций, программа интегрирована на уровне локальной сети подразделения                         | <b>4</b> |
| Высокий - используются интегрированные корпоративные системы управления на уровне локальной сети вуза с выходом в глобальные сети        | <b>5</b> |

Рис. 5. Анкета для пользователей ИС

Второй этап: аренда внешней IAAS платформы и перенос в облако ранее созданных виртуальных ресурсов. Необходимо перенести дублирующиеся ресурсы. Такой подход позволит реализовать проект миграции к выбранной результирующей системе от двух дублируемых. Это может быть как одна из систем, с переносом данных из другой, так и абсолютно новая система на другой платформе. Как правило, проекты миграции реализуются с помощью привлечения каких-либо открытых стандартов разметки, например, xml.

Третий этап: конфигурация сложившегося на предыдущих этапах гибридного решения. Третий этап предполагает, что объединённый университет избавился от дублируемых ресурсов на предыдущем этапе. Проблемы третьего этапа должны, по мнению авторов, сводиться лишь к проблемам конфигурации

Очевидно, что при использовании гибридного решения, для передачи данных придется использовать открытые каналы передачи данных, в частности сеть Интернет. В связи с этим возникает ряд угроз, которые были подробно рассмотрены в нашей статье [3]. Мы рекомендуем, по возможности, использовать защищенные протоколы для передачи данных.

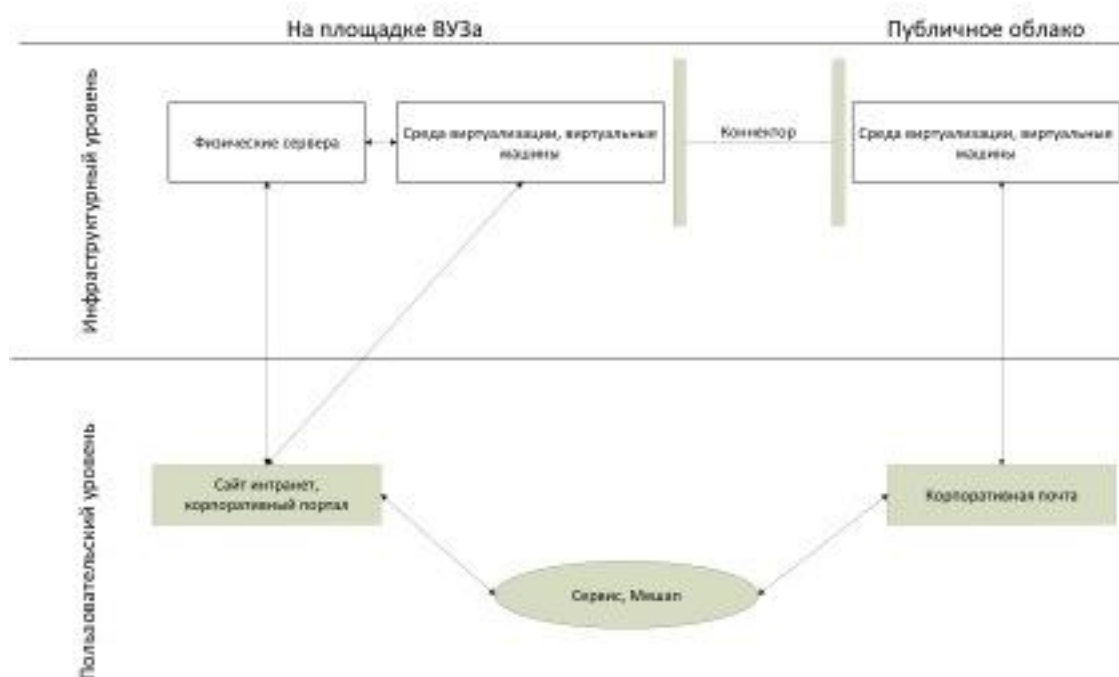


Рис. 6. Архитектура системы, построенной по разработанным рекомендациям

Предложенная архитектура гибридной информационной системы позволит в полной мере использовать преимущества сервис-ориентированной архитектуры, обеспечивая доступ к информационным ресурсам на пользовательском уровне, как к сервисам. В динамике, это позволит создавать общие и персональные мешап-решения, конфигурируемые по набору модулей системы, покрывающие определённые потребности того или иного структурного подразделения вуза (рис. 6).

Как объект, мешап — это Web-объединенный пользовательский ресурс, который создаётся в результате объединения и последующего конфигурирования доступных в сети сторонних ресурсов (вне зависимости от способа их получения) и вносящий вклад путём предоставления своих данных, функциональности или пользовательских представлений [5]. Все это позволяет в полной мере использовать возможности сервис-ориентированной архитектуры реализации ресурсов на уровне пользователей. С другой стороны, система является полностью конфигурируемой, а критически важные ресурсы находятся на площадке университета. Примером такого решения в высшем учебном заведении может служить ресурс, объединяющий базу данных деканата в одном фрейме, почту в другом, и доступ к общей папке в третьем. Более того, ресурс, построенный по такому принципу – становится доступным для конфигурирования непосредственно пользователем.

Рассмотренные выше технологии, а также подходы позволяют эффективно развивать информационную инфраструктуру высшего учебного заведения, в период слияний и объединений. При грамотной реализации, рассмотренные подходы позволят воспользоваться объединением, как предпосылкой к созданию эффективной, современной гибридной информационной системы. Итогом такой работы становится возможность обеспечения функционала совместной работы для пользователей в условиях их географической распределённости, работы с ресурсами университета, как с сервисами, использование активных методов обучения в образовательном процессе.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1) *Граничин, О.Н.* Информационные технологии в управлении. Учебное пособие / О.Н. Граничин, В.И. Кияев — 2-е изд. — СПб.: изд-во ВВМ, 2012 — 354 с.
- 2) *Кияев, В.И.* Виртуализация средствами Hyper-V Server: путь к частному облаку / В.И. Кияев, С.М. Газуль // Сборник докладов «Россия в поисках новой модели взаимодействия государства и рынка». — СПб.: СПбГЭУ, 2013. — С. 192-193.
- 3) *Кияев, В.И.* Облачные вычисления: задачи и реалии информационной безопасности / В.И. Кияев, С.М. Газуль // Сборник научных статей «Информационные технологии в экономике, управлении и образовании». (грант РФФИ № 11-07-13452-офи\_г от 13 июля 2011 г.). — СПб.: СПбГУЭФ, 2011. — С. 183-190.
- 4) *Кияев, В.И.* Активные методы обучения: гибридные решения для сопровождения и поддержки образовательных процессов / В.И. Кияев, С.М. Газуль // Информационные технологии в бизнесе. Сборник научных статей 8-й международной научной конференции. 19-20 июня 2013 г. Санкт-Петербург. Conference of St.-Petersburg State University of Economics. Information Technology in Business / Под ред. Проф. В.В. Трофимова, В.Ф. Минакова. — СПб.: Изд-во Инфо-да, 2013. — С. 164-173.
- 5) *Koschmider, Agnes.* Elucidating the Mashup Hype Definition, Challenges, Methodical Guide and Tools for Mashups / Agnes Koschmider, Victoria Torres, Vicente Pelechano.— 2009.
- 6) Председатель Совета ректоров вузов Санкт-Петербурга, ректор НИУ ИТМО В. Васильев, ректор ФИНЭК И. Максимцев, председатель петербургского отделения Российского студенческого союза В. Воробьев – о процессе объединения вузов Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс] // Сайт Санкт-Петербургского

государственного университета профсоюзов: [сайт]. — 2012. Режим доступа: <http://www.gup.ru/events/spbrector/detail.php?ID=162756>

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет, институт экономики.

## ЗНАЧЕНИЕ НАУЧНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖМЕНТ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

**Колоколова А. А., Позднякова Ю. С., Приходько А. Н., Тугутова И. А.**

Во многих современных технических вузах, на сегодняшний день, реализуются направления подготовки экономической и управленческой направленности. Для бакалавров направления подготовки менеджмент в техническом, в нашем примере строительном, вузе учебным планом не предусматривается изучение дисциплин связанных с техникой, технологией и другими особенностями организации и проведения строительного производства. Если рассматривать функции руководителя на производстве, то очевидно, что их реализация не может осуществляться без основных знаний по техническим основам этого производства. Научно-исследовательская работа в высших учебных заведениях в целом несет важнейшую задачу развивать и углублять навыки исследовательской деятельности у студентов на разных этапах обучения. Для ликвидации пробелов в технических знаниях студентов экономических и управленческих направлений подготовки эффективным методом может явиться привлечение их к научно-исследовательской работе.

В рамках «Конкурса грантов СПбГАСУ–2013» для студентов и молодых ученых студенты Колоколова А.А., Позднякова Ю.С. и Тугутова И. А., обучающиеся на втором курса направления подготовки менеджмент Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета в 2013 году выиграла конкурс с работой «Систематизация экологических требований и энергоэффективных мероприятий в жилищном строительстве» в разделе конкурса (Экологические требования в жилищном строительстве или энергосбережение при создании и эксплуатации объектов недвижимости). Для студентов этого направления подготовки в учебном плане не предусматриваются дисциплины посвященные изучению вопросов повышению экологичности и энергоэффективности техногенной среды, что может оказаться, в связи с чрезвычайной актуальности этих вопросов, очень важным для руководителей в области строительства.

В ходе научно-исследовательской работы студентами были выполнены следующие исследования:

- сводный анализ взаимодействия органов государственного регулирования, управления и контроля в области экологии, энергоэффективности и применения альтернативных источников энергии [4, 5, 9];

- сравнительный анализ законодательных, подзаконных, правовых и нормативно-технических документов в области экологии, энергоэффективности и применения альтернативных источников энергии [3; 7, 8];

- систематизация всех основных нормативно-технических документов по заданной теме в сводную таблицу.

По результатам исследовательской работы студентами было выявлено, что во всех трех областях существует достаточно обширная нормативно-правовая документация. Однако недостаточно разработана нормативно-техническая база в области энергоэффективности и применения альтернативных источников энергии в виде СНиПов и т.д.

Был сделан вывод: не зависимо от того, что перечень документов по экологии велик, к сожалению, до сих пор не разработаны принципы и методы экологической безопасности в сфере жилищного строительства, отсутствует система критериев по оценке экологичности зданий и сооружений, по оценке степени экологической безопасности стеновых и отделочных строительных материалов, используемых в процессе строительства, реконструкции и эксплуатации жилых домов.

Анализ и систематизация всех экологических требований и энергоэффективных мероприятий в жилищном строительстве показал, что необходимо совершенствование нормативно-технической базы в области экологии, энергоэффективности, применения альтернативных источников энергии, а также, разработка комплексных мероприятий, позволяющих одновременно улучшить экологическую безопасность, энергоэффективность путем внедрения альтернативных источников энергии и др. методов.

Студенты в работе констатировали, опираясь на анализ источников [1, 2, 6], что практически всегда энергетика выступала разрушителем экологического равновесия (сразу или через много лет), создавала экологические проблемы, которые не разрешены до сих пор или не будут решены уже никогда.

Задача энергосбережения и экологические проблемы многоаспектны и требуют совместного решения. Современное энергосбережение – это не только уменьшение энергетических потерь, но и снижение вредных выбросов в окружающую среду, использование нетрадиционных, альтернативных и возобновляемых источников энергии.

По результатам исследования был также сформулирован вывод о необходимости разработать комплексы сберегающих энергетически эффективных мероприятий с учётом экологичности с дальнейшим их применением в жилищном строительстве.

По результатам научно-исследовательской работы студентов можно сказать, что сделанные ими выводы и проведенные самостоятельно, и под руководством преподавателя, исследования характеризуют возросшую исследовательскую компетенцию студентов, а также значительное углубление их знаний в исследуемой области. Также в процессе научной работы у студентов формируется способность самостоятельно формулировать выводы из проанализированных исследований других авторов, обрабатывать и компилировать научные тексты. Также важным навыком можно считать научение студентов в области поиска и использования имеющейся литературы и периодических изданий по интересующей их теме.

Следовательно, научно-исследовательская работа, важна для студентов управленческих направлений подготовки, так же как и для других, что очевидно и отмечается многими авторами. Также можно отметить, что важна научная работа и в области получения студентами компетенций, знаний, умений и навыков в профессионально значимой тематике, связанной со спецификой технического вуза, в котором они обучаются, что в будущем может послужить им для профессиональной специализации и при трудоустройстве.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Калашиников Н.П.* Альтернативные источники энергии. – М.: О-во «Знание», 1987.
2. *Передельский Л. В., Приходченко О. Е.,* Строительная экология: учеб.пособие. / Л. В. Передельский; Ростов н/Д – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 320 с.
3. Приказ Минэнерго № 182 от 19 апреля 2010г.
4. Сайт Министерства Энергетики Российской Федерации [режим доступа: <http://minenergo.gov.ru/activity/vie/>]
5. «Современные аспекты энергоэффективности зданий в России»: пособие для региональных органов власти, – 2011. – Режим доступа: <http://energosber.info/articles/building/75209/>.
6. *Твайделл Дж., Уэйр А.* Возобновляемые источники энергии: Пер. с англ. – М. Энергоатомиздат. 1990. – 392 с.
7. Федеральный закон № 261-ФЗ "Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 23 ноября 2009 года.
8. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 13 ноября 2009 года № 1715-Р.
9. «Энергоэффективность и энергосбережение»: научное сообщество. Режим доступа: <http://www.solex-un.ru>.

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## ИННОВАЦИОННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНАХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

**Клименко К. А.**

Одной из актуальных и значимых проблем социальной работы в 21 веке, является проблема эффективной социальной защиты и поддержки различных групп населения.



Для решения этих и других проблем социальной защиты, государством ведется работа по внедрению социальных программ с использованием инновационных технологий. Использование инноваций должно не только приблизить социальные услуги к населению, повысить качество предоставляемых услуг, но и оптимально удовлетворить потребность населения в этих услугах, и именно поэтому система соцзащиты нуждается в модернизации. Примеры конкретных учреждений социальной защиты населения в некоторых городах России, указывают на то, что модернизация органов социальной защиты населения в последние годы набирает обороты. Хотелось бы рассмотреть этот вопрос на конкретном примере учреждения « Центр социальной защиты населения по городу Волжскому».

За последние 5 лет в учреждении были внедрены следующие инновационные технологии:

1) В 2008 году произошла интеграция специалистов по следующим отделам: отдел социальных выплат, отдел детских пособий, бухгалтерия, отдел ветеранов, инвалидов и пожилых людей, сектор клиентской службы. Данное преобразование положительно отразилось на работе специалистов, а также заметно сократило количество жалоб от клиентов. Во-первых, профильные отделы больше не работали напрямую с населением (за исключением сложных случаев), а обрабатывали полученные документы, назначали меры социальной поддержки, вносили изменения и устанавливали правовой статус. Во-вторых, приемом граждан, их консультированием занимался специально созданный для этого сектор клиентской службы.

2) В 2009 году был введен в систему работы учреждения новый программный комплекс, состоящий из программ: «Социальный регистр населения», «Электронная очередь», «Социальная защита населения», «Физические лица», «Электронный журнал». Суммарный программный комплекс дал возможность облегчить сбор документов гражданами, так как предыдущие их обращения и некоторые документы уже зафиксированы в базе данных. Улучшилась систематизация и обработка данных, а также стало возможным выявлять определенные изменения льготников.

3) В 2010 году программа «Электронная очередь» прошла оптимизацию, в нее были внесены дополнительные функции:

– Режим объединения времени приема в случае записи на прием по нескольким видам социальной помощи;

– Режим «желает ждать» для посетителей, получивших отказ в постановке в очередь из-за превышения объемов по обслуживанию и желающих попасть на прием в освободившееся время в случае опоздания других посетителей или досрочного приема клиентов;

– Возможность осуществлять предварительную запись на прием социальных работников по заявке ГУСО «Волжский комплексный центр социального обслуживания населения» и общественных организаций.

4) С сентября 2010 года началось апробирование современной технологии управления в социальной сфере – модели «Одно окно», которое впоследствии было официально принято с 1 января 2011 года.

Принятие данной технологии обеспечило следующие положительные моменты:

- минимизирован объем документов для клиентов;
- произошла универсализация специалистов по работе с клиентами;
- позволило экономить время на прием;

5) В 2013 году началась подготовка для внедрения новой инновационной технологии по приему глухонемых граждан. Она подразумевает установку приспособления (в зале, где ведется прием граждан), улучшающего действие слухового аппарата глухонемого посетителя. Также, глухонемые посетители, по средствам программы skype, смогут получить помощь сурдопереводчика, в момент приема в органах социальной защиты населения.

Внедрение комплекса социальных технологий в учреждение «Центр социальной защиты населения по городу Волжскому» положительно отразилось на производительности труда и сокращению жалоб со стороны клиентов организации, что позволяет констатировать положительный результат от процесса технологизации в данном учреждении.

Справедливо будет заметить, что комплекс принятых технологий не является завершенным, и с каждым годом он совершенствуется, в зависимости от потребностей посетителей.

В завершении, логичным было бы предложить в дальнейшем, разработать технологию по работе со слепыми посетителями органов социальной защиты населения, и облегчить процесс их взаимодействия с данным учреждением.

#### ЛИТЕРАТУРА

39. *Бразевич, С.С.* Социальные технологии в системе управления человеческими ресурсами: Коллективная монография / С.С. Бразевич, К.М. Оганян. - СПб.: СПбГИЭУ, 2011.
40. *Оганян, К.М.* Социология и психология управления: Психологический тренинг: теория и практика. Учебное пособие. / К. М. Оганян - СПб.: Бизнес-пресса, 2008. - 240 с.
41. *Окладникова, Е.А.* Инновационные социальные технологии в управлении антикризисной деятельностью социальной сферы / Е.А. Окладникова, К.М. Оганян. - СПб.: Петрополис, 2010.
42. *Руднева, М.Я.* Технологии с различными группами населения. Учебное пособие / П.Д. Павленюк, М.Я. Руднева. - ИНФРА-М, 2009.
43. Технологии социальной работы. Учебник / под ред Е.И.Холостовой. - М., 2001
44. *Хохлова, М.М.* Значение информационных технологий в функционировании и развитии социальной сферы региона/ М.М. Хохлова, //Социальные технологии, исследования. – М.: 2009.
45. *Чагин, К.Г.* Новые технологии управления в сфере социальной помощи и социального обслуживания населения / К.Г. Чагин // Журнал исследований социальной политики. - 2005. - Т. 3.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.

**Потапова Н. С.**

Проблема управления креативными, творческими людьми в России отнюдь не только тенденция популизма идей западного сообщества менеджеров, обсуждаемая только на уровне «высокой теории». Как утверждает Ричард Флорида – автор нашумевшей книги «Креативный класс: люди, которые меняют будущее»:

«... Процесс перехода от власти машины к власти интеллекта не может быть легким. ... Согласно мнению экспертов, оценивая российскую социальную среду по самым строгим критериям, в России сейчас около 13 млн. представителей креативного класса, т. е. ей принадлежит второе после США место в мире по абсолютному числу работников, занятых в креативных профессиях. По проценту от общей рабочей силы это ставит ее на 16-е место.»[1, с 10]

Экономическое поведение фирм является функцией от экономического поведения ресурсов, которые они используют. Если фирма задействует только ресурсы с одинаковым экономическим поведением, то экономическое поведение фирмы будет очевидным и четко распознаваемым. Поскольку существуют три типа экономического поведения — убывающая предельная отдача, возрастающая предельная отдача и предельная отдача сетевой экономики — рассматривая эти три типа экономического поведения фирм (под поведением подразумевается логика создания ценности), основным критерием будут ресурсы и результаты организации. Рассматривая инструменты креативного менеджмента [1, с. 21], логично будет вывести на приоритетное место интеллектуальный ресурс, который позволяет объединять достижения менеджмента в разнообразных областях деятельности, нестандартно использовать информацию, технологию и другие виды ресурсов, принимать на этой основе новые, оригинальные решения, способствующие налаживанию прогрессивных взаимосвязей между внешней и внутренней средой, а также формированию этой среды. [1]

Согласно, Стивену Пайку интеллектуальный капитал организации формируется на основании трех составляющих: отношенческие ресурсы, организационные ресурсы, человеческий ресурсы.

Изначально хотелось сделать акцент на том, что человеческие ресурсы имеют отношение ко всем ресурсам, воплощенным в конкретных людях, работающих в организации или связанных с ней таким образом, что организация получает возможность использовать эти ресурсы. В этом случае, конкретная организация должна будет соблюдать требования полноты, различимости, независимости и адекватности. В итоге, результатом акцентирования внимания на человеческие ресурсы станет функция шести ключевых параметров: сфера

деятельности, в которой работает организация; логика создания ценности, которой следует организация; ценность, которую пытается генерировать организация; правовая форма организации и природа ее собственников; размер организации; возраст организации [3, с. 77].

Если говорить о логике создания ценностей, где главным будут отношенческие ресурсы, то возникает цепочка, в которой охватываются отношения, существующие у организации с другими организациями и лицами вне ее самой и влияют на способность организации создавать ценность. В этом случае процесс создания ценности в целом имеет четкие начало и конец. Такой тип создания ценности полагается на стандартизированные процессы, повторение и массовое производство (экономия от масштаба). Таким образом, ресурсы, составляющие основу конкурентного преимущества в организациях такого типа, начиная с определенной стадии будут демонстрировать убывающую предельную отдачу [1, с 37].

Эта логика естественным образом создает стремление к экономической эффективности (в этом случае эффективность находится в фокусе внимания руководства), а следовательно, основные усилия направлены на попытку снизить транзакционные издержки (которые связываются с эффективностью). Классическими представителями первой категории являются производственные предприятия. В случае, если эти предприятия терпят крах, причиной является не то, что они неэффективны, а то, что они нерезультативны, т.е. очень дешево производят никому не нужные товары.

Такой тип экономического поведения как, возрастающая предельная отдача предполагает, что приоритетными ресурсами будут организационные ресурсы. Согласно Лейфу Эдвинссону, это «те ресурсы, которые остаются в организации, когда работники покинули здание, но которые вы не можете обнаружить в балансовом отчете» [4, с. 38]. Эти ресурсы воплощают ту часть накопленных знаний, которая не связана непосредственно с человеком, а была создана организацией и ее поставщиками, вносящими свой вклад в создание ценности. Иначе говоря, это разработанные структуры, системы и другие инструменты, которые организация использует в работе. Такие ресурсы принадлежат организации или контролируются ею и требуют постоянных и продуманных инвестиций в свое развитие.

Как и в случае с организационными ресурсами, конечным результатом станет функция шести ключевых параметров. Операции, выполняемые в соответствии с этой логикой, последовательны и зациклены. В данном случае можно говорить, что такой тип создания ценности полагается на способность постоянно перекомпоновывать существующий портфель ресурсов для решения совершенно новых проблем (экономия от совмещения). Таким образом, ресурсы, составляющие основу конкурентного преимущества в организациях данного типа,

должны начиная с определенной стадии демонстрировать растущую предельную отдачу. Это означает, что денежные или материальные ресурсы никогда не смогут стать основой для конкурентного преимущества в организациях, следующих логике создания ценности. Эта логика стремится к результативности, а следовательно, основные усилия направлены на попытку снизить координационные издержки.

Для организации, которая следует такому пути поведения, имеет характерную особенность - восприятие симптомов неэффективности как признаки нерезультативности. Именно потому такая организация чаще всего решает такую проблему методами борьбы с нерезультативностью, углубляя тем самым изначальную проблему. Но используя инструменты креативного менеджмента, организация способна решать важные задачи не дорогостоящими средствами (как это было бы логично, следуя по пути возрастающей предельной отдачи), а задействовать креативные методы и технологии, что в конечном счёте позволит, покупателю приобрести получившееся в результате решение.

Ещё одним из важнейших типов тип экономического поведения является предельная отдача сетевой экономики. Этот тип создания ценности опирается на удержание сетевых экономических ресурсов в точке максимальной предельной отдачи. Таким образом, ресурсы, составляющие основу конкурентного преимущества в организациях данного типа, должны демонстрировать сетевое экономическое поведение, вследствие чего только отношенческие и организационные ресурсы могут служить основой конкурентного преимущества. Внутренним двигателем этой логики не является ни стремление к эффективности, ни стремление к результативности [4, с. 40].

Интересная характеристика, имеющая отношение к данной логике, состоит в том, что для оптимизации общей результативности и эффективности подразделения крупных организаций должны следовать той логике, которая больше подходит для достижения цели. Это может быть и цепочка создания ценности, и мастерская создания ценности.

Изучение инструментов, распространенных в современном креативном менеджменте, позволяет сделать вывод о том, что большинство этих технологий основываются на формировании организационной среды, способствующей актуализации творческой деятельности. А также представляют собой некую комбинацию уже известных технологий управления персоналом и организационным развитием.[1] Тип экономического поведения фирм, определяя логику создания ценности, в большей степени основывается, на какой - либо одной из составляющих интеллектуального капитала: отношенческих ресурсах, организационных ресурсах, человеческих ресурсах.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ричард Флорида, Креативный класс: люди, которые меняют будущее, М., «Классика-XXI», 2007 г.

2. Jane Henry , Creative Management and Development Third Edition - Great Britain by The Cromwell Press Ltd, Trowbridge, Wiltshire, 2006
3. Йоас Ханс «Креативность действия»/пер.с нем.-СПб.:Алетейя, 2005. – с.320
4. Руус Й., Пайк С., Интеллектуальный капитал: практика управления. – пер.с. англ. Под ред. В.К. Дерманова. с. 436
5. Смирнова, Н.В. Креативный менеджмент как технология повышения эффективности коммуникационной деятельности современной организации/ Смирнова Н.В.//Север промышленный — 2010 — № 5 — Библиогр.: с.94

\* Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

## ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТА НА СОЦИАЛИЗАЦИЮ МОЛОДЕЖИ

**Марабян А. В.**

В современной жизни общества Интернет занимает важное место. Распространение сети Интернет идет очень высокими темпами. Количество пользователей Интернетом стремительными темпами растет, следовательно, увеличивается и роль Интернета в социализации его пользователей, большая часть, которого являются молодые люди.

Любая информация, идущая через Интернет, мгновенно проникает в сознание молодых людей и формирует в нем различные мнения, установки, социальные стереотипы, с помощью которых каждый индивид в обществе формирует свое отношение, как к воспринимаемой информации, так и к окружающей его действительности. На основе полученного материала, человек вырабатывает свою точку зрения по поводу того или иного социального явления.

Социализация человека осуществляется в процессе его взаимодействия с многочисленными и многообразными факторами, организациями, группами и агентами, которые способствуют формированию личности, способной принимать решения, противостоять внешнему давлению и т.д.

Социализация молодежи в Интернете осуществляется в первую очередь посредством общения. В Интернете молодой человек получает возможность общения с безграничным количеством людей и групп по интересам, имеет возможность общаться с всевозможными типами личностей, обмениваться мнениями и обсуждать интересующие его вопросы.

Общение посредством Интернета обладает следующими характеристиками [1, с. 11 - 40]:

- «анонимность общения. В Интернете анонимность общения дает возможность молодому человеку конструировать свою идентичность по своему выбору, то есть, ему предоставляется возможность не просто создавать о себе впечатления по своему выбору, но и быть тем, кем он захочет. Вследствие подобной анонимности проявляется некоторая безответственность участников

общения. Молодой человек в сети может проявлять большую свободу высказываний и поступков, так как риск разоблачения и отрицательной оценки в свою сторону окружающими минимален.

- добровольность и желательность контактов. Пользователи могут добровольно завязывать и прерывать контакты.

- в Интернете теряют свое значение невербальные средства общения. Несмотря на это, при помощи «смайликов» можно выражать свои чувства, физическое отсутствие во время общения приводит к тому, что чувства можно не только выразить, но и скрывать. В результате теряет свое значение целый ряд барьеров общения, что связано с внешними характеристиками партнеров по коммуникации: их возрастом, полом, внешней привлекательностью, социальным статусом.

- стремление к ненормативному поведению. Пользователи представляют себя с иной стороны, чем в условиях реальной социальной нормы, проигрывают не реализуемые вне сети роли.

- пространственно – временная неограниченность коммуникации».

Влияние Интернета на социализацию молодежи может быть как позитивным, так и негативным.

Основные позитивные аспекты следующие:

- расширение круга общения;
- расширение возможности жизненного и профессионального самоопределения личности;
- преодоление коммуникативного дефицита;
- расширение возможностей для творческой самореализации;
- повышение информированности в обсуждаемых вопросах [3].

Один из самых важных и актуальных негативных сторон коммуникативного применения Интернета можно считать интернет – зависимость. Ухудшение межличностных отношений в реальности ведет к интернет – зависимости. «Депрессивные больные, которые больше других нуждаются в социальной поддержке, пользуются Интернетом, чтобы преодолеть трудности межличностного взаимодействия в реальности» [2, с. 24-29]. Подобное общение способно целиком затягивать субъекта, не оставляя ему ни времени, ни сил на другие виды деятельности. В наиболее широком смысле к проявлениям зависимости от Интернета относят не только зависимость от общения, но и привязанность к азартным играм, интернет магазинам и аукционам. По сравнению с другими видами зависимостей, интернет- зависимость в меньшей степени вредит здоровью человека, но активно влияет на эффективность функционирования в реальном социуме. Интернет – зависимость молодежи является общей социальной проблемой современного общества, в результате чего страдают молодые люди, их родные, и общество в целом.

В заключение можно сказать, что Интернет играет существенную роль в социализации современной молодежи. Она может быть двойственной – и позитивной, и негативной. Однако негативное влияние имеет место в меньшей степени, чем позитивное. Ведь с помощью интернета мы можем получить много информации, общаться с людьми, которые очень далеки от нас, найти новых друзей и т. д. Но не надо посвящать на это большую часть своего времени. Нужно оставить время на общение в живую. Поговорить со своими друзьями и близкими, найти новых друзей в реале, погулять, заниматься спортом и т. д. Ведь тогда мы в меньшей степени подвергаемся риску быть жертвами негативных воздействий от Интернета.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Войскунский, А.Е.* Феномен зависимости от Интернета / А.Е. Войскунский // Гуманитарные исследования в Интернете. - М., 2007.
2. *Янг, К.С.* Диагноз – интернет-зависимость / К.С. Янг // Мир Интернет. - 2000.- № 2.
3. <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=7248>

\*Санкт – Петербургский государственный экономический университет

## ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ИНОГОРОДНИХ СТУДЕНТОВ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

**Алирзаева М. М.**

Изучение данной проблемы, а именно получение высшего образования студентов за границей или в столичных городах, на сегодняшний день является одной из немаловажных. Актуальность данного вопроса заключается в том, что процесс получения высшего образования за рубежом или в столичных городах повышает мобильность, коммуникабельность, самостоятельность, а в некоторых случаях это перспективы знания иностранного языка, что в свою очередь делает будущего специалиста более конкурентоспособным на рынке труда.

Однако вместе с этим данное явление сталкивается с определенным рядом проблем, такими как переезд в новую страну (город), проживание в общежитие, знакомство с другой культурой, включение в новый учебный процесс, новый коллектив, другие погодные условия, другие часовые пояса, проблемы бытового характера и т.д. А самое главное не стоит забывать, что каждый студент, только поступив в вуз, сталкивается с новой обстановкой во время освоения новой социальной роли и адаптации к новым условиям деятельности.

Процесс адаптации студентов в вузах непосредственно связан с социальными изменениями в современном обществе различных аспектов жизнедеятельности. Главными компонентами адаптации являются новая социальная среда, новый коллектив, система учебных отношений и новая роль,



которые оказывают положительное и отрицательное влияние на процесс приспособления студентов. Процесс адаптации студентов имеет свои механизмы и осложнения [2].

В психолого-педагогической литературе адаптация трактуется как многосторонний динамичный процесс, обусловленный взаимодействием психологических, социально-психологических, субъективных и объективно-социальных факторов. Адаптация связана с трудностями принятия новых норм, установления и поддержания определенного статуса в новом коллективе. Сам процесс адаптации предполагает осознание статуса, ролевого поведения в системе межличностных отношений. Следует определять адаптацию как процесс включения студента в новую среду [2].

Признаками неуспешной адаптации являются снижение работоспособности, усталость, сонливость, головные боли, доминирование подавленного настроения, возрастание уровня тревожности, заторможенность или, напротив, гиперреактивность, сопровождающаяся нарушениями дисциплины, систематическое невыполнение домашних заданий, пропуски занятий, отсутствие мотивации учебной деятельности. От того, как долго по времени происходит процесс адаптации, зависят текущие и предстоящие успехи студентов.

Одним из немаловажных этапов, которого не избежать, учась в ВУЗе, как известно, является знакомство и общение с новым коллективом. Процесс адаптации учащихся в новом для себя коллективе зависит от обстановки в группе, от ее психологического климата, от того, насколько интересно, комфортно, безопасно чувствует себя учащийся во время уроков, в ситуациях взаимодействия с товарищами и педагогами.

Не стоит забывать, что иностранным и иногородним студентам, приходится не только адаптироваться ко всем стандартным изменениям в условиях их жизни, связанных с поступлением в вуз, так ещё перед ними возникает непростая проблема проживания в студенческом общежитии или в снимаемой квартире (комнате).

Здесь человек учится самостоятельности в широком понимании этого слова. Ведь рядом нет ни родителей, ни привычной обстановки. И не остается другого выхода, как самому принимать решения по тому или иному случаю и быть ответственным за эти решения. Самому отвечать за поступки, слова и действия. Самому выстраивать отношения с новыми людьми: как правило, комнаты комплектуют без учета личностных качеств человека, без учета его темперамента и характера. Надо жить в одной комнате с людьми, о существовании которых ты никогда и не подозревал, налаживать с ними контакт, выстраивать отношения. Не зря говорят: общение - это одно, а жизнь под одной крышей - совершенно другое. Ведь все мы разные, каждый создает свой микроклимат, у каждого свои привычки

и особенности: свое понимание порядка, выстраивание личной жизни, по-своему готовит, убирает и все остальное [1].

Постановка проблемы научного анализа студенчества в целом, выступающего в качестве особой социально-психологической и возрастной категории, принадлежит психологической школе Б.Г. Ананьева. В исследованиях Б.Г. Ананьева, Н.В. Кузьминой, Ю.Н. Кулюкина, А.А. Реана, Е.И. Степановой накоплен определенный эмпирический материал проведенных наблюдений, результаты экспериментов и теоретических обобщений по этой проблеме [1].

Подводя итоги, ссылаясь на эмпирический материал выше приведенных исследователей, можно утверждать, что полноценное становление социально компетентной личности возможно лишь при реализации воспитательной работы, проводимой в высшем учебном заведении, в его общежитиях.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Бовкун, В. В.* О воспитании чувства ответственности у студентов, проживающих в общежитии / В. В. Бовкун // Воспитательная работа с учащимися в современных условиях: концепция, проблемы, организация: Тез. докл. науч. - практ. Конф. - М. - 1997.
2. *Радугин, А.Л.* Социология / А.Л. Радугин, К.А. Радугин. - Москва: Владос, 1995.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Бобова А. С., Акимова Е. П.**

Вопросы организации и нормирования труда являются актуальными на сегодняшний день для предприятий и организаций и затрагивают важные моменты в формировании эффективной работы коллектива. Дисциплина «Организация и нормирование труда» позволяет разрешить эти вопросы и расширить кругозор студентов, обучающихся по направлению подготовки 080100 – Экономика, профиль – Экономика труда, квалификация – бакалавр в СПбГЭУ.

Цель дисциплины - изучение теории, методологии и практических навыков организации и нормирования труда при решении конкретных задач управления и организации производства.

Основные задачи дисциплины:

- изучение сущности и значимости трудового процесса в организации и нормировании производства, а также овладение практическим опытом при анализе трудовых процессов на конкретных примерах;

- изучение понятий «условия труда», «режимы труда и отдыха», «дисциплина труда», их характеристика;

- изучение понятия «рабочее место», структуры производственной операции. Умение студентом правильно структурировать трудовые операции на приемы, трудовые действия и трудовые движения на конкретных практических примерах;

- изучение структуры трудовых процессов и норм труда, а также классификации затрат рабочего времени и системы норм и нормативов труда. Овладение студентом навыков правильно оценивать эффективность использования рабочего времени, выявлять величину и причины потерь и нерациональных затрат труда и разрабатывать мероприятия по их устранению;

- изучение методов нормирования труда, методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Овладение студентом практического опыта при анализе структуры рабочего времени, структуры операций методами фотографии рабочего времени, хронометража, методом моментных наблюдений.

- исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени, умение студентом формировать проекты рациональной организации труда с учетом его конкретных организационно-технических условий предприятия, его технической оснащенности, условий труда и других значимых факторов, разрабатывать систему норм и нормативов по труду для предприятия.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать нормы труда и нормативы по труду, показатели эффективности использования рабочего времени;
- способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для исследования трудовых процессов, оптимизации трудовых процессов и норм труда;
- способен выбрать инструментальные средства для обработки результатов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;
- способен критически оценить предлагаемые варианты организации труда и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических исследований;

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- систему основных понятий и терминов, основополагающих идей и принципов теории организации и нормирования труда;
- основные теории управления трудовым процессом;

- используемые на практике и перспективные системы организации и нормирования труда на предприятиях;
- теорию и методы исследования и оптимизации трудовых процессов и норм труда;
- методы разработки норм и нормативов по труду.
- Уметь:
- использовать источники экономической, организационно-технологической, психофизиологической, социальной и управленческой информации для обоснования эффективной организации и норм труда;
- исследовать эффективность использования рабочего времени на предприятиях;
- проектировать рациональные трудовые процессы на предприятиях;
- разрабатывать комплекс организационных мероприятий по повышению эффективности труда;
- разрабатывать нормы и нормативы по труду;
- применять современные информационные системы для проведения работ по организации и нормированию труда.
- Владеть:
- современными методиками исследования трудовых процессов и оптимизации норм труда;
- навыками проектирования рациональной организации труда;
- методиками расчета норм труда для различных производственных процессов и предприятий непромышленной сферы;
- методиками анализа уровня организации труда и качества применяемых на предприятиях норм труда, методов их пересмотра.

Дисциплина «Организация и нормирование труда» охватывает следующие актуальные вопросы:

1. Основные направления и виды деятельности по совершенствованию организации труда. Проблемы организации труда на современном этапе.
2. Виды и границы разделения труда на предприятии, задачи их совершенствования и социально-экономическая эффективность. Критерии оценки рациональности форм разделения труда. Организационно-технические и социальные предпосылки и направления развития коллективных форм организации труда.
3. Понятие, разновидности и структура производственного и трудового процесса.
4. Задачи рациональной организации рабочих мест: специализация, оснащение, пространственная планировка и обслуживание.
5. Содержание типового проекта, факторы его эффективности.

6. Сущность цели, задачи и направления аттестации рабочих мест; оценка организационно-технического и эргономического уровня организации рабочего места. Задачи и направления рационализации рабочего места и ее социально-экономическая эффективность.

7. Основные направления улучшения условий труда и их социально-экономическая эффективность. Режим труда и отдыха. Основные рекомендации по его рационализации.

8. Особенности применения современных технических средств для изучения затрат рабочего времени.

9. Современные методы разработки нормативов по труду. Понятие оптимизации и комплексного обоснования норм труда с учетом взаимосвязи технических, организационных, экономических, психофизиологических факторов.

10. Характеристика методов нормирования труда: аналитически-исследовательские и аналитически-расчетные методы, опытно-статистические методы нормирования, их недостатки. Хронометраж, его назначение и этапы проведения. Фотография рабочего времени, разновидности, назначение и методика проведения. Расчет показателей использования рабочего времени. Применение современных технических средств для изучения затрат рабочего времени.

11. Управление работами по организации труда на предприятии. Комплексное проектирование и внедрение мероприятий по оплате труда.

12. Особенности нормирования труда работников, занятых обслуживанием производства.

13. Организация работы по нормированию труда, анализ состояния нормирования труда на предприятии.

В проведении курса предполагается применение инновационных технологий и тенденций обучения, которые способствуют развитию навыков командной работы, способности к межличностной коммуникации, побуждают к принятию самостоятельных решений, развивают лидерские качества, преподавание дисциплины происходит в форме авторского курса.

Подобное проведение занятий невозможно без применения активных методов обучения (АМО). Отличительные особенности, применяемых АМО:

- активизация мышления студентов, посредством постановки перед ними конкретных целей и задач;

- высокая степень самостоятельности работы и вовлеченности группы в учебный процесс, характеризующаяся непрерывной интенсивностью мыследеятельности;

- индивидуальная творческая разработка решений, высокая степень мотивации;

- интерактивный характер взаимодействия всех участников учебного процесса, свободный обмен взглядами и мнениями о способах преодоления, поставленной проблемы.

Проблемное обучение реализуется путем активной коммуникации и взаимодействия обучающихся между собой в процессе работы по поводу проблемно изложенной тематики занятия, стимулирующими познавательную деятельность студентов. «Проблема» формулируется преподавателем на основе исторического опыта науки, экономической и социальной практики, а также в разрезе будущего профессионального направления деятельности студентов. В данном случае понятие «проблемное» занятие подразделяется на две составляющие: «проблемная» лекция и «проблемный» семинар.

Основной особенностью «проблемности» лекции является наличие в лекции самой сути темы, представленной в виде некоторого вопроса, требующего решения и познания, т.е. собственно «проблемы» занятия. Материал, преподносится преподавателем проблемно, а именно, ставятся вопросы или задачи, для которых в процессе занятия показываются методы анализа и способы решения. Студенты, наблюдающие в процессе занятия за поиском решения, имеют возможность сформировать свое личное отношение к использованным подходам работы и прослушанному материалу.

«Проблемный» семинар отличается активным участием обучающихся в решении поставленной на занятии проблемы и в процессе ее обсуждения. В данном случае функция преподавателя заключается в подаче импульса к поиску, познанию и в контроле за процессом разрешения, поставленной перед студентами проблемы.

Для проведения подобных занятий допускается использование Case study, т.е. методов ситуационного анализа. Анализ конкретных примеров предполагает изучение студентами проблемы, как комплекса фактов и данных, характеризующих какой-либо процесс, имевший место в реальной практике. Кейс-технология состоит из изучения данных, анализа их совокупности, поиска способов решения и экспертной критике проведенной работы, основывающейся на накопленном опыте и проверенной прикладными способами. В этом случае кейс рассматривается, не только как разновидность экономической, но еще и производственной ситуации, разработанной преподавателем для анализа и оценки студентами. Подобный подход позволяет более точно связать, изучаемую теорию с реальной практикой и знаниями, требующимися на производстве специалистам.

Методическое обеспечение проблемных лекций и семинаров может состоять из перечня «проблемных» вопросов для изучения; наглядных пособий и данных, в том числе мультимедийных и раздаточных материалов. Отличительной особенностью таких материалов является иллюстрация не только теоретических принципов и догм, но и фактографических сведений и данных, отражающих реальную экономическую практику. Кроме того, на занятиях следует использовать

подборки актуальных информационных статей, анализирующих современную ситуацию в рамках дисциплины; материалы для чтения; перечни информационных источников, рекомендованных преподавателем к изучению для углубления знаний в рамках той или иной проблемы. Также проведение занятия должно сопровождаться обсуждением в рамках дискуссии различных «проблемных» вопросов дисциплины, причем со способами организации подобных дискуссий студентов необходимо ознакомить заранее, так как некоторые виды дискуссионных обсуждений требуют дополнительной самостоятельной подготовки со стороны студента. Обязательно также наличие широкого перечня индивидуальных и групповых практических заданий с требованиями и рекомендациями по их выполнению, как для текущей аудиторной или самостоятельной работы, так и для контроля, приобретаемых в процессе обучения знаний.

Далее нами будут даны методические указания к самостоятельной работе студентов по изучению дисциплины. В качестве примера «проблемного» занятия нами был выбран семинар, посвященный изучению затрат рабочего времени методом фотографии рабочего дня на предприятиях.

Целью работы является закрепление знаний по изучению рабочего времени путем проведения фотографии рабочего дня (ФРД), которая нашла широкое применение на предприятиях. Лабораторная работа включает изучение теоретических основ обработки ФРД, составления фактического баланса рабочего времени, расчета коэффициентов, характеризующих фактическое использование рабочего времени. При проектировании нормативного баланса рабочего дня студент должен самостоятельно определить время на отдых по факторам утомляемости, используя действующие в РФ нормы времени на отдых и научиться выполнять сопоставительный анализ фактического и нормативного балансов, с целью, определения возможных резервов роста производительности труда работников, за счет лучшего использования рабочего времени.

Задание (вариант) по лабораторной работе предусмотрен индивидуально для каждого студента. Отчет оформляется в письменном виде соответствии с данными методическими указаниями. Последовательность выполнения работы:

1. Заготовить наблюдательный лист, вписать данные своего варианта и определить продолжительность в мин. каждого вида работ.
2. Произвести индексацию записей выполненных работ.
3. Составить фактический баланс рабочего дня и рассчитать коэффициенты, характеризующие фактическое использование рабочего времени.
4. Разработать организационно-технические мероприятия по устранению причин потерь рабочего времени и непроизводительных затрат рабочего времени.
5. Составить нормативный баланс рабочего дня.
6. Провести сопоставительный анализ данных фактического и нормативного балансов рабочего дня с целью выявления резерва рабочего времени.

7. Рассчитать возможное повышение производительности труда на изучаемом рабочем месте.

8. Сформулировать вывод.

Методика выполнения работы:

Обработка данных ФРД проводится в следующем порядке:

1. определяется продолжительность в мин каждого вида работы или простоя путем вычитания времени предыдущей записи текущего времени из последующей. Продолжительность первой записи работы определяется вычитанием из времени его окончания времени начала наблюдения;

2. производится анализ выполненных работ, имеющих простоев по различным причинам и отнесение их к определенным категориям рабочего времени, то есть с помощью специальных обозначений производится индексация каждой записи.

Индексацию необходимо производить, пользуясь принятыми в промышленности обозначениями;

3. составить фактический баланс рабочего дня. Он строится путем суммирования продолжительности одноименных индексов. Цель составления фактического баланса заключается в том, чтобы в наглядной форме представить фактическую структуру и содержание рабочего времени за период наблюдения. Фактический баланс рабочего дня оформляется по установленной форме.

В отдельных случаях из-за особенностей трудовых функций, в частности, операторов по обслуживанию технологических установок фактический баланс рабочего дня строится не по категориям рабочего времени, а по видам выполняемых работ из-за различия работ, относящихся к оперативному времени;

4. с целью устранения выявленных причин потери рабочего времени и непроизводительных затрат разрабатываются организационно-технические мероприятия. На предприятиях устанавливаются сроки внедрения мероприятий на рабочих местах, утверждаются ответственные за выполнение;

5. с учетом ликвидации потерь и непроизводительных затрат рабочего времени проектируется нормативный баланс рабочего дня.

При проектировании нормативного баланса затраты времени на подготовительно-заключительные работы принимаются на основании действующих норм. Время на отдых должно быть определено студентом самостоятельно на основании действующей методики, разработанной научно-исследовательским институтом труда, в зависимости от факторов утомляемости на данном рабочем месте. Время на личные надобности по норме составляет 10 мин. на смену;

6. для выявления резерва рабочего времени в результате устранения причин потерь рабочего времени проводится сопоставительный анализ данных фактического и нормативного балансов рабочего времени;



7. на основе произведенного анализа и расчетов выявляется возможное повышение производительности труда на изучаемом рабочем месте.

8. Делается вывод по проделанной работе.

Методические рекомендации преподавателю по дисциплине.

Дисциплина относится к профессиональному циклу экономических предметов и входит в профиль «Экономика труда»; ее изучению предшествуют дисциплины базовых общеэкономических направлений курса «Экономика труда». Одновременно с учебной дисциплиной изучаются такие взаимосвязанные с ней такие, как трудовое право, аудит и контроллинг персонала, управление человеческими ресурсами, антикризисное управление трудом.

При изложении материала учебной дисциплины, преподавателю следует обратить внимание, во-первых, на то, чтобы студенты получили определенное знание о персонале организации при изучении других учебных дисциплин, во-вторых, необходимо избегать дублирования материала с другими учебными курсами, которые студенты уже изучили либо которые предстоит им изучить. Для этого преподавателю необходимо ознакомиться с учебно-методическими комплексами дисциплин, взаимосвязанных с читаемой дисциплиной.

Реализация программы учебной дисциплины предусматривает использование разнообразных задач и методов, основанных на принципах развивающегося образования и создания образовательной среды.

Преподаватель должен четко дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, представить студентам основное ее содержание в сжатом, систематизированном виде.

В учебном процессе используются активные формы обучения, опирающиеся на творческую деятельность студентов, активизируют их познавательную деятельность, дают студентам возможность выступить соавторами инновационных идей и разработок, приучают их самостоятельно принимать оптимальные взвешенные решения и способствуют самореализации обучающихся.

В аудиторной работе со студентами предполагается проведение лекций, лекций-бесед, кейсов, тестирования, зачета.

Лекции читаются преподавателем, который при раскрытии вопросов темы опирается на знания студентов, полученные из предшествующих учебных дисциплин, в том числе по первому высшему профессиональному образованию. Преподаватель должен излагать учебный материал с позиций междисциплинарного подхода, давать четкие определения понятийного аппарата, который используется при изучении дисциплины.

Лекция-беседа предполагает непосредственный контакт преподавателя со студентом во время занятий. В начале лекции-беседы и в ходе ее проведения преподаватель задает студентам вопросы, которые предназначены для выявления мнений, уровня осведомленности студентов по рассматриваемым темам, степени

их готовности к восприятию последующего материала. Преподавателю необходимо использовать предложенные вопросы для обсуждения, поскольку это активизирует работу студентов, позволяет эффективно использовать аудиторное время.

В учебном процессе также используются кейсы – описание ситуации, способ усвоения в основном уже имеющихся знаний посредством разбора предложенной ситуации. Кейс ставит студентов в условия, когда они не могут оставаться пассивными, а располагают реальными возможностями обменяться своим опытом и знаниями в ходе дискуссий различных направлений и форм. За ходом и способом проведения научных и практических дискуссий отвечает преподаватель.

В ходе учебного процесса также нельзя забывать о самостоятельной работе студентов, необходимой для закрепления полученных знаний. Самостоятельная работа может выражаться в домашнем практическом и аналитическом задании или, к примеру, подготовке устных сообщений и дискуссионных вопросов. Контроль за качеством выполненной работы можно осуществить при помощи опроса или тестирования. Степень освоения студентами научной терминологии и речи в целом возможно оценить в их устных сообщениях, докладах и дискуссиях, передающих их способность к грамотному донесению информации, формулировки своих мыслей, ораторскому искусству и пр. Письменные работы обучающихся показывают уровень владения студентами научным стилем изложения, расположенность их к точному, логичному, полноценному и в тоже время лаконичному донесению информации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Генкин, Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 2-е изд.- М: Норма, 2010
2. Организация и нормирование труда. Учеб. пособие для вузов / под ред. В.В. Адамчука. - М.: Финстатинформ, 2009.
3. *Бычин, В.Б.* Нормирование труда / В. Б. Бычин, С.В. Малинин; под ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Изд-во. Рос. экон. акад., 2008.
4. *Пашуто, В.П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П. Пашуто - Учебно-практическое пособие. – М.: Кнорус, 2007.
5. *Жулина, Е.Г.* Нормирование труда в зарубежных странах. / Е.Г. Жулина. – М, 2007.
6. *Архангельский, Г.* Управление рабочим временем / Г. Архангельский – М., 2006
7. *Рофе, А.И.* Организация и нормирование труда. / А.И. Рофе - М.: МИК, 2006
8. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов. / Под ред. Одегова Ю.Г. - М. : Изд. «Экзамен», 2006.
9. *Бартунаев, Л.Р.* Нормирование труда в России : сущность, состояние, пути совершенствования. / Л.Р. Бартунаев. - М., Изд. РАГС, 2006

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## THE PARADIGM OF INSURANCE COMPANIES ON THE CURRENT FINANCIAL MARKET

### СТРАХОВЫЕ КОМПАНИИ КАК ПРИМЕР НЕБАНКОВСКИХ ФИНАНСОВО- КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ

**Ефимова А. А.**

Развитие небанковских финансово-кредитных учреждений обусловлено потребностью к широкому доступу населения к финансовым услугам. Более того, развитие данного сектора экономики повышает конкурентоспособность и диверсификацию финансового сектора страны. В статье рассматривается конкурентоспособность страховых организаций в условиях современного рынка финансовых услуг, анализируются условия функционирования и тенденции развития страховых организаций как финансовых посредников в мобилизации денежного капитала населения. Последнее десятилетие страховой бизнес претерпевает значительные изменения. Во-первых, возрастающее влияние конкуренции на рынке страховых услуг заставляет страховые организации получать специализированные страховые ниши. Во-вторых, страховой бизнес все больше интегрируется в качестве института финансового посредничества. В-третьих, страховые компании, объединяя как страховую, так и финансово-посредническую деятельность, начинают оперировать на качественно новом уровне. В статье уточняется понятие и содержание финансового посредничества, раскрывается специфика двойственной природы страховых компаний в качестве примера небанковской финансово-кредитной организации.

With the growing demand for property ownership, small-scale investment, and saving for retirement came a growing need for housing finance, contractual savings, insurance services, pensions plans management and asset management. The development of non-banking financial institutions (NBFIs) leads to the benefits from broader access to financial services and a more competitive, diversified financial sector. The growth of NBFIs promotes competition by introducing new industries that challenge the services and capacity of banks. NBFIs play an important role in a balanced and diversified financial sector that is relatively strong and stable. [5, 13, 234]

The role of NBFIs as effective financial intermediaries has been well recognised as they have corresponding ability to take quicker decisions, assume greater risks, and customize their services and charges more according to the needs of the clients. The distinction between banks and non-banks has been gradually getting vague because both the segments of the financial system engage themselves in many similar types of

activities. [6, 15, 202] Banks, insurance companies and capital market players take centre stage and permanently, NBFIs attract public attention only during times of crisis. [8, 23]

NBFIs can add to economic strength to the extent they enhance the resilience of the financial system to economic shocks. A well developed and properly regulated NBFI sector is thus an important component of broad, balanced, efficient financial system that spreads risks and provides a sound base for economic growth and prosperity. [2, 354]

This study focuses on the analysis of the activity of insurance companies and their role as a non-banking financial institution in the conditions of the current financial market. Over the past decade, the insurance business all over the world undergoes significant changes. First, as a result of increasing competition tends to yield specialized insurance organizations directly to the insurance market. Secondly, the insurance business is working closely with the other institutions of financial intermediation. Third, insurance companies, combining their activities insurance and financial intermediary functions are transformed into a qualitatively new market, starting in the service of their clients to go beyond a purely insurance operations. [1, 12, 16, 115]

Under current conditions, feeling the impact of globalization and internationalization, Russian insurance companies are integrating into the global financial intermediation. The tightening of the conditions of competition, the need for the introduction of financial innovations require Russian insurance companies creative approach to the analysis of the business environment of the domestic market. [7, 536, 539] Russia has to go through a path in a short time evolution of financial intermediation, which in developed countries has been stretched for hundreds of years. Therefore, on the one hand, it is necessary to summarize the positive experience of the insurance companies of the developed countries in the system of financial intermediation, and on the other, should be considered historical, cultural, regional, and other aspects of the formation and development of the insurance business in modern Russia.

The scientific novelty of the research is to develop a theoretical basis for the functioning of insurance companies as financial intermediaries and identifying the conditions for the effective implementation of the facilitation Russian insurance companies. To understand the role of non-bank financial institutions in the conditions of the current financial market taking as example insurance company it is important to make several analysis. The first is to refine the concept and content of financial intermediation, which should be viewed as a complex activity of financial intermediaries involved in the movement and the creation of value by means of the double-exchange debt claims and liabilities generating and processing information. Second is to disclose the specifics of financial intermediation of insurance companies, which is the dual nature of their financial intermediation activities, manifested through a set of core (insurance) and acquired (mediation) functions and is an activity about the movement of capital accumulated by, depending on the action of risk, and in the implementation of investment activities. Then identified and investigated features of financial intermediation activities

of insurers in each stage of the evolution of financial intermediation. It is established that at the present stage of intermediary activities of foreign insurance companies has a high degree of functional integration with other financial intermediaries. [4, 153]

The study of the nature and essence of financial intermediation, based on the study of the basic concepts of the "theory of financial intermediation", allowed to determine the necessity of the existence of financial intermediaries, and to reveal their economic role, which consists in the ability to carry out the transformation of their capital, time and risk between savers and investors, by quantifying and a qualitative transformation of the resource settings, risk diversification and reducing information asymmetries. Analysis of changes of subject content and form of interaction of financial institutions in the development of the main stages in the evolution of financial intermediation, allowed to find out that the need for financial intermediaries in the macroeconomic aspect due to their role in ensuring the continuity of the movement of capital, establishing effective relationships between market participants, through their implementation of mediation on different stages of economic development. [3, 121]

We are of the view that the functions of the insurance companies need to be considered on the basis of the unity of the two parts of their content, the first of which is determined by their natural (primary) purpose connected with the redistribution of risk and compensation for damage caused by the occurrence of insured events, and the second is due to their activity as intermediary institutions to the money market and capital.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Bakker, M.-R.* Development of Non-bank Financial Institutions and Capital Markets in European Union Accession Countries. World Bank / M.-R. Bakker, A. Gross. – 2004.
2. *Beloglasova, G.N.* Banks. G.N. Beloglasova, L.P. Krolivetskaia. – 2010.
3. Progress report on implementation of EU legislation in Accession Countries, November 11th. – European Union Insurance Comitee, 2003.
4. *Kiduel, D.* Financial institutions, money / D. Kiduel, R. Peterson, D. Blekyel. - 2000.
5. *Gukov, E.* Banks and non-banking financial institutions and their activity / E. Gukov. – 2005. – 491 с.
6. *Gukov, E.* Money. Credits. Banks. Stocks / E. Gukov. – 2011. – 310 с.
7. *Alpatov, G.* Money. Credits. Banks / G. Alpatov, Y. Bazulin, – 2006. – 624 с.
8. *Shahov, V.* Insuarance / V. Shahov. – 1997. – 311 с.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## МЕЖДУНАРОДНИЯ СЕКЦИЯ

---

Международная секция БПА представляет статью доктора социологических наук, профессора, заведующего кафедрой теории и истории социологии Ереванского государственного университета (ЕГУ) А. К. Саакяна и кандидата экономических наук, зам. председателя представительства Республики Дагестан в Санкт-Петербурге Н. А. Гасанова

### СОВРЕМЕННЫЕ ЗАДАЧИ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

**Саакян А. К., Гасанов Н. А.**

В течение последних десятилетий произошли глубинные трансформации организации общественной жизни: институциональные основы экономической жизни продемонстрировали значимость идеологической «надстройки». В информационной войне пропаганд более квалифицированные и компетентные в рекламно-коммуникационной деятельности корпорации частного капитала, наработавшие значительный опыт продажи, показали более высокий уровень эффективности, чем социалистическая идеология. В результате, труд из творчества и высшего способа проживания жизни превратился в товар на рынке, равновесная цена на который достигается в жестком противостоянии работника и работодателя, с применением всех возможных методов взаимного давления.

Таким образом, в течение последних двух десятилетий социология труда на постсоветском пространстве пережила достаточно глубинное изменение своего предмета: из «первого основного условия всей человеческой жизни» труд превратился в ресурс, приобретаемый капиталом на рынке. Труд понимается в общественных науках двойственно:

- как процесс целесообразной деятельности людей в национальной экономике и на конкретном предприятии;
- как экономический ресурс общества, который может выступать в качестве товара на соответствующем рынке.

Труд предполагает определенную общественную форму, определенные взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности. Поэтому история цивилизации, история человека отражает не только эволюцию орудий и способов труда, но и непрерывное изменение отношений между самими людьми в процессе трудовой деятельности.

Социология изучает труд как социально-экономический процесс и связанные с ним отношения в группах разного уровня, от малых групп до общества в целом. Основными элементами предмета социологии труда является взаимодействие работников со средствами производства (предметы и средства труда), трудовое взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными).

В ходе осуществления трудового процесса не только создаются материальные и духовные ценности, но и сам человек раскрывает свои способности, приобретает полезные навыки, пополняет и обогащает знания, реализует потребности в общении и в созидании. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Отсюда в социологии труда возникает противоречивый вопрос: является ли предпринимательское поведение – как последовательная логика действий в рамках созидательного творческого процесса создания ценностей – предметом социологии труда и трудовым поведением? Можно дать двойственный ответ: с одной стороны, безусловно, в рамках экономической подсистемы общества, по Т. Парсонсу, предпринимательский труд играет такую же роль, как и труд работников, которых он вовлекает в бизнес-процессы для создания ценностей. С другой стороны, предпринимательство состоит в том, чтобы использовать труд как один из ряда ресурсов для производства ценностей. Таким образом, можно обнаружить, что деятельность предпринимателя расслаивается на два элемента: с одной стороны, она, безусловно, включает в себя целенаправленную трудовую активность по преобразованию природы и созданию ценностей в форме, пригодной для удовлетворения потребностей человека; с другой, она состоит в над-трудовой активности по комбинированию ресурсов в бизнес-процессе.

Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. В узком смысле социология труда изучает поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных факторов.

Цель социологии труда ориентирована на исследование социальных явлений, процессов и структур, возникающих в трудовой деятельности. Если в советской науке основной целью социологии труда являлся вопрос регулирования самой трудовой деятельности, содержания труда и, прежде всего, горизонтальных социально-трудовых отношений, то в рыночной экономике к этой цели добавляется решение вопросов вертикальных внутриорганизационных взаимодействий и отношений между трудом и капиталом на уровне государства: отношения

социального партнерства, участие государства в коллективных переговорах и обеспечение национальных интересов в рамках формирования организационных отношений на частных предприятиях; вопросы мотивации труда, включая различные этапы (например, мотивация на начальном этапе работы, в ходе реорганизации, на этапе увольнения); проблема эффективности труда в условиях инновационной экономики.

С введением в советскую социально-экономическую модель элементов рынка (понятие прибыли, частного предприятия, наемного труда), начиная с «перестройки» 1985-1986 гг., парадоксальным образом оказалось актуальным изучение не только экономических вопросов, но и необходимость понимания и осмысления новых отношений, возникающих в условиях труда не на благо народа, а ради извлечения прибыли для частного собственника. В 1987 г. в вузах специальность «экономика труда» была преобразована в «экономическую и социологию труда», что свидетельствовало о признании того факта, что без социального знания, без социологии уже немислим эффективный процесс управления в трудовом коллективе.

В результате, социология труда сегодня ставит целью разработку рекомендаций по урегулированию и управлению, прогнозированию и планированию социально-трудовых отношений, направленных на создание благоприятных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов. Американские социологи Р. Парк и Э. Берджес выделяют в предмете социологии труда такие процессы, как кооперация, конкуренция, приспособление, конфликты, ассимиляция, амальгамизация.

В современном обществе задачи социологии труда включают в себя:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, коллектива организации, осуществляющего бизнес-процесс;
- анализ рынка труда как регулятора перераспределения трудовых ресурсов, в том числе, их мобильности, включая миграцию и профессионально-квалификационную структуру;
- поиск путей оптимальной реализации трудового творческого потенциала современного работника, его креативных способностей в инновационной экономике;
- поиск путей оптимального сочетания моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка;
- изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых споров, конфликтов.
- Определение эффективной системы социальных гарантий, защищающих работников.



Можно утверждать, что задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности.

В целом социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей деятельности, с другой стороны, способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда. Трудовая деятельность всегда вплетена в конкретные социально-экономические условия, связана с определенными социально-профессиональными и квалификационными группами, локализована во времени и пространстве. Социология труда в инновационной экономике изучает механизмы включения человека в трудовую деятельность, ценностные ориентации, мотивы, удовлетворенность трудом, социальные установки, в том числе, с учетом виртуализации и информатизации экономической деятельности в целом и трудового поведения в частности.

В современных условиях два основных фактора наиболее полно характеризуют содержание труда: соотношение физических и умственных нагрузок в содержании труда, что является важным фактором привлекательности рабочего места для работника; и соотношение исполнительных и распорядительных функций, что связано не только с профессиональной квалификацией, но и потребностью работников участвовать в выработке управленческих решений, в постановке целей и выборе путей их достижения. Искусство управления состоит в том, чтобы помочь исполнителям выбрать нужное решение, используя делегирование части управленческих функций не только для разгрузки руководителя, но и для мотивации работника.

Социология труда сегодня сталкивается с новым отношением работника к труду: если в советской социологии отношение основывалось на множестве факторов, но все они формировались вокруг центрального социального института – трудового воспитания, которое начиналось задолго до школы и проходило как в детском саду, так и в ходе социальных взаимодействий с момента рождения человека. Единообразная картина мира в рамках единой идеологии включала в себя труд как ключевое ядро, он однозначно провозглашался фундаментальной ценностью и смыслом жизни советского человека. В либеральной рыночной экономике пост-перестроечного периода при отсутствии единой идеологии постепенно рухнула и система трудового воспитания, элемент социализации человека как субъекта труда.

Отношение к труду определяет заинтересованность в нем, осознанность потребности в труде, стремление к реализации своего творческого потенциала. Отношение к труду представляет собой сложное социальное явление, включающее три основных элемента:

- Мотивы и ориентация трудового поведения;
- Реальное и фактическое трудовое поведение;

- Оценку работниками трудовой ситуации.

Важной задачей современной социологии труда выступает эффективная организация деятельности трудового коллектива, социальной общности людей, объединенной совместной трудовой деятельностью. Приходится учитывать, что в производственном коллективе современный человек не только работает, но и реализует свои социальные, бытовые, культурные, рекреационные потребности. Эта многофункциональность требует значительных материальных затрат, но повышает эффективность использования трудового ресурса: в таком коллективе снижается текучесть кадров, лучше сохраняется здоровье работников, повышается их профессиональная квалификация, улучшается отношение людей к трудовым обязанностям.

В условиях рыночных реформ, экономического кризиса наблюдается тенденция снижения численности трудовых коллективов. Опыт показывает, что они лучше выживают и эффективней ведут свою деятельность. В сельском хозяйстве численность трудовых коллективов во многом зависит от природно-географической зоны, специализации хозяйства, плотности расселения, транспортных коммуникаций и других факторов. Важно также иметь представление и о времени организации трудового коллектива: для новых, формирующихся, трудовых коллективов, как правило, характерны молодежный, чаще всего многонациональный, состав, повышенное движение кадров. Совсем другие черты присущи сложившимся трудовым коллективам. Мобильность участников трудового коллектива зависит от потребностей работников и от возможностей, которые предоставляет им скорость роста предприятия: нередко именно молодое растущее предприятие является предпочтительным работодателем для работника, если он стремится к быстрому карьерному росту. В то же время, для работника, в системе ценностей которого стабильность занимает высшие позиции, предпочтительнее будет достаточно давно работающее на рынке предприятие со стабильной численностью и структурой.

Сейчас все большее распространение получают временные коллективы, особенно в науке, сезонные коллективы, вахтовые коллективы. Последние имеют значительное распространение у геологов, нефтяников, строителей. Причем большая часть членов таких коллективов проживает в других регионах страны и работает в так называемом вахтово-экспедиционном режиме.

Отдельный предмет социологии труда сегодня представляет стремительно растущая группа свободных профессионалов (фри-лансеров), которые лишь в малой степени участвуют в коллективных процессах на предприятии и мотивированы, прежде всего, возможностями самостоятельной организации собственной трудовой деятельности и достигательскими мотивами.

В современной социологической теории понятие «трудовой коллектив» начинает заменяться понятием «трудовая организация». Под трудовым

коллективом понимается объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность, а понятие «трудовой организации» подразумевает структурированную группу людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели (целей); это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.

Каждой трудовой организации присуща своя трудовая среда. Под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает физические факторы — воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т. д. и технико-технологические факторы — это средства труда, предметы труда и технологический процесс. Социальную трудовую среду образуют отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности.

Трудовая организация имеет специфическую социальную структуру. Социальная структура трудовой организации определяется ее составом и сочетанием в ней различных социальных групп. Она подразделяется на функционально-производственную структуру (выделены группы, имеющие специфические функции); профессионально-квалификационную структуру (группы различаются по профессионально-квалификационным признакам); демографическую структуру (состав по возрасту и полу). В трудовой организации происходят прогрессивные и регрессивные изменения.

Процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности включают в себя следующие основные аспекты:

- прогнозирование потребности в кадрах
- подбор и расстановку кадров
- стабилизацию коллектива, социальной организации
- процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива
- использование трудового потенциала
- удовлетворение первичных жизненных потребностей
- развитие социально-производственной инфраструктуры
- развитие социально-бытовой инфраструктуры
- удовлетворение духовной потребности
- удовлетворение трудовых и гражданских прав
- участие трудящихся в управлении делами коллектива

Социология уделяет особое внимание вопросу улучшения условий труда. В цивилизованном обществе придается этому большое значение. Условия труда — совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда. Условия труда оказывают огромное влияние на отношение человека к труду, морально-

психологический климат коллектива и его стабильность. Со временем условия труда претерпевают принципиальные изменения, что тесно связано с сокращением доли тяжелого, ручного и физического труда и работ, выполняемых в неблагоприятных условиях. По мере освобождения рабочего от непосредственного воздействия на предмет труда обеспечивается большая безопасность работы, но появляющиеся новые производства, технологические процессы, виды энергии, вещества, материалы, увеличивающиеся мощности и скорости рабочих машин и оборудования могут оказать неблагоприятное влияние на человека.

В рекомендациях МОТ указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, основная активная жизнь человека проходит на работе. Находясь на работе, человек затрачивает комплекс жизненных сил не только на достижение определенных результатов труда, но и на реакцию организма, связанную с условиями труда. При неблагоприятных условиях труда эти затраты жизненных сил достигают значительных размеров. Следовательно, от продолжительности рабочего времени и от условий труда зависят не только его результат, но и такие факторы, как общая продолжительность жизни, состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др. Не случайно выдающиеся деятели человечества во все времена обращали внимание на продолжительность рабочего дня и условия труда, при которых протекает трудовая деятельность человека.

Глубокое изучение влияния новых технологий, химических, биологических и иных веществ и видов энергии на организм человека и обеспечение его полной безопасности становятся важнейшими задачами науки и практики. Новые, более высокие требования предъявляются и к работникам, занятым на высокотехнологичных производствах. От них требуются повышенное внимание, оперативное мышление, быстрота и точность реакции. Возрастает нервно-эмоциональное напряжение. Наряду с этим при неполной механизации и автоматизации производства еще сохраняется много операций и работ малосодержательных и монотонных, отрицательно влияющих на работоспособность человека.

Приоритетным направлением в работе по дальнейшему улучшению условий труда должно стать создание безопасных технологических процессов, машин и оборудования, эффективных форм организации труда и производства, исключающих вредные воздействия на организм человека. Главными должны стать профилактические меры технологического характера, поскольку они влияют на причины неблагоприятных условий труда.

Необходимы единая научно-методическая основа установления льгот и компенсаций и объективная оценка реального воздействия условий труда

на работоспособность и здоровье человека. Однако главным при решении этих задач должен быть не столько экономический эффект, сколько социальный.

В период социальных преобразований приобретает важнейшее значение социальная защита работников. Система социальной защиты — это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования: трудоспособным гражданам за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям — за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума. Социальная защита предполагает систему мер законодательного, социально-экономического и морально-психологического характера, благодаря которым создаются условия, обеспечивающие социально возможное в данных условиях развития общества качество жизни. В обществах, находящихся в условиях трансформации, социальная защита требуется целым слоям населения, пенсионерам, молодежи, не адаптированным к новой социальной ситуации лицам трудоспособного возраста. В условиях рыночных реформ появились и такие социальные проблемы, как безработица, в частности, молодежная безработица, безработица высококвалифицированных социопрофессиональных групп, проблема моногородов с закрывающимися градообразующими предприятиями и массовой (тотальной) локальной безработицей для населения таких городов.

При переходе к постиндустриальному обществу меняется характер безработицы. Безработица отражает несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос на него. Это несоответствие может быть как количественным, так и качественным.

Выделяют три основных вида безработицы:

- Фрикционная (текущая) безработица связана с тем, что в данный момент времени всегда существуют люди, находящиеся в процессе смены места работы или впервые выходящие на рынок труда (например, после окончания школы или института). Эта форма безработицы не несет в себе угроз обществу и носит краткосрочный характер. Ее уровень характеризует степень мобильности рабочей силы.

- Циклическая безработица связана с периодическими изменениями экономической конъюнктуры (спадами производства). Циклическая безработица отражает количественное несоответствие спроса и предложения на рынке труда. Занятость автоматически восстанавливается, когда начинается экономический подъем и возрастает потребность бизнеса в рабочей силе.

- Структурная безработица связана с изменениями сравнительной значимости отдельных отраслей и профессий вследствие технологического прогресса. Она отражает дисбаланс между качеством спроса и предложения

рабочей силы. В результате одновременно может существовать избыток рабочей силы в старых отраслях и профессиях и ее недостаток в новых.

Современная безработица в значительной степени имеет характер структурной. Даже в периоды экономического роста занятость не увеличивается такими же темпами. Более того, именно экономический рост, основанный на научно-техническом прогрессе, ведет к ликвидации рабочих мест.

Сегодня, когда трудосберегающий характер научно-технического прогресса подрывает основы общества труда, необходимо отказаться от сложившихся в его рамках стереотипов, фактически отождествляющих трудоспособное и экономически активное население.

Такие ученые как Ульрих Бек и Андре Горц указывают, что помимо сферы профессионального труда существуют огромные, еще не в полной мере освоенные пространства для самореализации личности. В этом случае люди не выходят на рынок труда и в этом смысле не являются безработными. В целом конечно речь идет не о полном и окончательном отказе от экономической активности, а о том, чтобы сделать границы двух сфер более прозрачными. Тем самым каждому человеку представится возможность на протяжении года, нескольких лет или всей жизни совершать переходы между семейными делами, профессиональным трудом, досуговыми занятиями, политической активностью, руководствуясь собственными устремлениями и согласовывая свои шаги со сложившейся ситуацией.

Здесь существуют по крайней мере две важные задачи, которые предстоит решить. Во-первых, необходимо повысить общественный престиж вышеперечисленных видов деятельности и в моральном плане уравнивать их в правах с профессиональным трудом. Так, У. Бек считает, что «работа по воспитанию детей должна получить такое же общественное признание, как художественное творчество, политическая или общественная деятельность, т.е. должна давать, например, право на пенсию и медицинское страхование». Во-вторых, нужно обеспечить этих людей средствами к существованию. Эта проблема очень сложна и пути ее решения еще в полной мере не ясны. В частности, предлагаются «общественные (гражданские) стипендии» для членов добровольческой общественно-полезной организации. Однако это предполагает финансирование из налоговых поступлений, база которых ввиду сокращения занятости уменьшается. На всех, кто решит остаться в сфере профессиональной занятости, рабочих мест тоже вряд ли хватит. Здесь в качестве политической меры предлагается сокращение рабочего времени при сохранении заработной платы, которое позволит если и не создать новые рабочие места, то по крайней мере сохранить старые перед лицом трудосберегающих технологий. Эта мера означает, что бизнесу придется поделиться с работниками доходами от повышения производительности труда.

Сегодня качественный характер изменений становится все более очевидным, что несомненно оказывает влияние на характер социально-экономической политики государств и ставит новые задачи перед социологией труда.

Итак, социологические задачи в области изучения социальных аспектов труда и трудового поведения сегодня изменились с учетом построения постиндустриального информационного общества, определяющего новые контуры современного общества в целом и трудового поведения в частности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Энгельс, Ф.* Диалектика природы. – / К. Маркс, Ф. Энгельс. - Соч., т. 20, с. 489.
2. *Колосова, Р.П.*, Глобализация экономики и занятость населения./ Р. П. Колосова, М. В. Артамонова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик, Т. О. Разумова - М. Теис, 2000.
3. *Бек У.* Безработный капитализм // [Электронный ресурс]. – URL <http://www.academygo.ru/Site/GrObsh/Publications/Beck2.shtml>

### Актуальные события.

Неординарным событием в научно-педагогической жизни петербургских ученых стала прошедшая с **3 по 7 июня 2013** года международная конференция «Образовательная среда: поиски эффективных решений». Название конференции отражало стремление Оргкомитета конференции к комплексному рассмотрению вопросов современного образования – термин «образовательная среда» одновременно подразумевает и материально-пространственное окружение, и учебно-методическое наполнение самого образовательного процесса. И «поиск эффективности» в этом контексте будет обозначать уже комплексное многокомпонентное решение по организации педагогического процесса таким образом, который позволял бы при наименьших затратах ресурсов – кадровых, материальных, пространственных – получать требуемый результат.

Уникальность мероприятия определялось не только широким кругом участников (более 100 специалистов из 20 стран мира), но и тем фактом, что каждая из предыдущих десяти конференций проводилась в новой европейской столице, таким образом, привлекая к диалогу новый круг педагогов и учителей.

В 2013 г. участников конференции принимал Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет (СПбГАСУ), председатель оргкомитета – кандидат архитектуры, доцент Шестернева Н. Н. Участниками Конференции в 2013 году стали ученые, архитекторы, педагоги и исследователи более чем 25 Университетов и проектных организации, в том числе: СПбГАСУ (Россия), University of Eastern Finland (Финляндия), Dublin City University (Ирландия), Daugavpils University (Латвия), University of Johannesburg (Южная Африка), University of Latvia (Латвия), Tallinn University (Эстония), Stockholm University (Швеция), Bindura University of Science Education (Зимбабве), Necmettin Erbakan University (Турция), Iceland Academy of the Arts (Исландия) и др. С материалами можно ознакомиться по ссылке <http://young-mind.ru/june2013.html>



Балтийскую Педагогическую Академию представляли: кандидат экономических наук, доцент декан ФЭУ СПбГАСУ Токунова Г.Ф., кандидат психологических наук, доцент Артемьева В. А., кандидат психологических наук, доцент Лобанова Ю.И., кандидат экономических наук, доцент Приходько А. Н.



С 26 по 30 сентября 2013 г. в г. Сочи прошла IX международная конференция «ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВУЗОВСКОЙ НАУКИ» в рамках заседания осенней научной сессии Академии РАН.

На данной сессии состоялись следующие мероприятия, в том числе:

- XVIII МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА-ПРЕЗЕНТАЦИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ИЗДАНИЙ

- Торжественное вручение наградных документов Российской Академии Естествознания (РАЕ) и наград Европейского научно-промышленного консорциума (ESIC).

В указанных мероприятиях Академии Естествознания приняли участие 329 учёных ВУЗов, НИИ и организаций различных сфер деятельности. Участники сессии, конференции и выставки приехали из 85 городов России, а также Германии, США, Болгарии, Казахстана, Украины, Молдавии, Грузии, Армении, Абхазии, Узбекистана и Азербайджана.

Материалы международных научных конференций (свыше 125 работ) были опубликованы в научных журналах Российской Академии Естествознания (РАЕ):

1. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований № 9, 2013.

2. Международный журнал экспериментального образования № 9, 2013 г.

Все материалы размещены на сайте <http://www.rae.ru> в полнотекстовом формате.

От нашего отделения Балтийской педагогической академии университета доктору философских наук, профессору, заведующему кафедрой социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета, заслуженному деятелю науки РАН, академику РАН, an active working partnership of European Academy of Natural History, Почетному работнику Высшей школы РФ, были присвоены награды:

- высшая награда Российской Академии Естествознания и Европейского научно-промышленного консорциума орденом LABORE ET SCIENTIA - ТРУДОМ И ЗНАНИЕМ, которая была вручена 49 ученым.

- золотая медаль «Европейское качество» (Gold medal "European Quality"), которая была вручена 31 ученому.

- диплом из серии «Золотой фонд Отечественной науки» за участие в XVIII МЕЖДУНАРОДНОЙ ВЫСТАВКЕ-ПРЕЗЕНТАЦИИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ИЗДАНИЙ. В выставке приняли участие около 100 учебно-методических изданий.



На этой осенней сессии РАЕ Оганян К.К. – к.соц.н., доцент кафедры социологии СПбГЭУ была награждена золотой медалью «Европейское качество» - Gold medal "European Quality", которая является общественным признанием достижений в области производства качественной научной продукции - фундаментальных и прикладных исследований, образовательных программ, учебно-методических изданий.





С 1 по 6 октября 2013 года в Ереване, на базе представительства ООН в Армении, проходила международная конференция **«Трудовая миграция и политика, направленная на развитие пост советских стран»**. На конференции обсуждались актуальные регулирования трудовой миграции как фактор успешного сотрудничества на пост советском пространстве.

От нашего отделения Балтийской педагогической академии в работе этой конференции приняли участие: Оганян К.М. – д.филос.н., профессор, заведующий кафедрой социологии СПбГЭУ; Бразевич С.С. – д.соц.н., профессор кафедры социологии СПбГЭУ; Бойко С.В. – к.филос.н., профессор кафедры социологии СПбГЭУ; Маргулян Я.А. - д.соц.н., профессор кафедры социологии СПбГЭУ.

Основные вопросы, касающиеся рассмотрения теоретических проблем механизмов регулирования трудовой миграции были отражены в докладах коллег нашего университета, наряду с прикладными аспектами и обменом опытом по данному вопросу, которые были представлены различными ведомствами, общественными организациями и представителями НКО стран СНГ.



Участники международной конференции в Ереване в здании ООН.

**28 октября 2013** года состоялась ежегодная межвузовская научно-практическая конференция **«Социальные технологии в современном обществе»**, посвященная 60-летию заведующего кафедрой социологии СПбГЭУ, д.филол.н., профессора Оганяна К.М., с участием представителей Республики Армения. Рассматривали итоги научной школы кафедры социологии «Социальные технологии и современное общество» под руководством профессора Оганяна К.М.

На конференции обсуждались следующие вопросы: Проблемы модели экономического роста – профессор, д.э.н. Селищева Т.А.; Конкурентноспособность выпускников вузов на рынке труда – профессор, д.соц.н. Маргулян Я.А. (по итогам научно-исследовательской работы кафедры социологии); Основные показатели конкурентноспособности выпускников вузов филиала СПбГЭУ в г. Череповце – профессор, к.филол.н. Бойко С.В.

Особое внимание было уделено презентации учебных, научных и общественных достижений к.соц.н., доцента кафедры социологии - Оганян К.К., посвященная 60-летию профессор Оганян К.М. В частности, было презентовано: учебное пособие История российской социологии. Саарбрюкен: PalmariumAcademicPublishing, 2013.- 460 с.; монография Социальные технологии формирования лидерских качеств у будущих руководителей в вузовской среде. М.: ИНФРА-М, 2014.



Завершил конференцию профессор Оганян К.М. выступлением, посвященным итогам 40-летней научной, педагогической и общественной деятельности. Презентация сопровождалась обзором биографических страниц судьбы юбиляра. Вторая часть конференции была посвящена просмотру и обсуждению фильма «Христианская Армения».



Оганян К.М. вместе с коллегами из Высшей школы социальной работы в Стокгольмском университете, после двухмесячной стажировки на тему: «Технологии социальной защиты в Швеции и России».



Оганян К.М. вместе с коллегами из Балтийской педагогической Академии.



Оганян К.М. среди европейской профессуры после презентации книги «Энциклопедии социальной работы» как результата совместной научной работы.

#### ЛИТЕРАТУРА

9. *Bakker, M.-R.* Development of Non-bank Financial Institutions and Capital Markets in European Union Accession Countries. World Bank / M.-R. Bakker, A. Gross. - 2004.
10. *Beloglasova, G.N.* Banks. G.N. Beloglasova, L.P. Krolivetskaia. – 2010.
11. Progress report on implementation of EU legislation in Accession Countries, November 11th. - European Union Insurance Comitee, 2003.
12. *Kiduel, D.* Financial institutions, money / D. Kiduel, R. Peterson, D. Blekyel. - 2000.
13. *Gukov, E.* Banks and non-banking financial institutions and their activity / E. Gukov. - 2005. – 491 с.
14. *Gukov, E.* Money. Credits. Banks. Stocks / E. Gukov. - 2011. – 310 с.
15. *Alpatov, G.* Money. Credits. Banks / G. Alpatov, Y. Bazulin, - 2006. – 624 с.
16. *Shahov, V.* Insuarance / V. Shahov. - 1997. – 311 с.

\* Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## АВТОРЫ

- 1 **Акимова Е. П.** – аспирант, ассистент кафедры экономики труда и трудовых ресурсов Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 2 **Акопян В. К.** – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 3 **Алирзаева М. М.** – Санкт-Петербургский государственный экономический университет.
- 4 **Артемьева В. А.** – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета.
- 5 **Байкеева Р. Я.** – учитель математики. Школа № 123, структурное подразделение для обучения детей, находящихся на лечении в СПбГПМУ.
- 6 **Бобова Н. А.** – музыкальный руководитель высшей категории, почётный работник общего образования. ГБОУ школа- детский сад 696 Приморского района г. Санкт-Петербурга.
- 7 **Бобова А. С.** – магистр экономики, ассистент кафедры экономики труда и трудовых ресурсов Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 8 **Бойко С. В.** – кандидат философских наук, профессор кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 9 **Бразевич Д. С.** – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социально-политических наук Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики оптики.
- 10 **Бразевич С. С.** – доктор социологических наук, профессор кафедры теории и истории социологии факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.
- 11 **Бурова Н. В.** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры статистики и эконометрики, директор МИЭП.
- 12 **Верминенко Ю. В.** – кандидат социологических наук, доцент кафедры

- социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 13 **Газуль С. М.** – аспирант кафедры информатики Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
  - 14 **Гасанов Н. А.** – кандидат экономических наук, зам. председателя представительства Республики Дагестан в Санкт-Петербурге.
  - 15 **Дорошенко Н. Н.** – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
  - 16 **Ефимова А. А.** – аспирант кафедры банковского дела, преподаватель кафедры финансов Санкт-Петербургского экономического университета.
  - 17 **Жлудова О. А.** – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления ФЭУ Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета.
  - 18 **Капица С. И.** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
  - 19 **Кармаев Н. А.** – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социогуманитарных наук Национального государственного университета физической культуры, спорта и здоровья им. П. Ф. Лесгафта.
  - 20 **Кармаева Н. Н.** – кандидат социологических наук, преподаватель Национального государственного университета физической культуры, спорта и здоровья им. П. Ф. Лесгафта.
  - 21 **Клименко К. А.** – студентка 5 курса по специальности «Социология» Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
  - 22 **Колоколова А. А.** – Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет.
  - 23 **Лобанова Ю. И.** – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета.
  - 24 **Марабян А. В.** – студентка 3 курса по направлению «Социология»



- Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 25 **Маргулян Я. А.** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 26 **Марковская Е. И.** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансовых рынков и финансового менеджмента, Национальный Исследовательский Университет «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербургский филиал), докторант кафедры экономической теории и мировой экономики СПбГЭУ.
- 27 **Микляев В. А.** – кандидат философских наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 28 **Мязина М. Б.** – кандидат психологических наук, доцент кафедры иностранных языков Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета.
- 29 **Никитина Ю. Ю.** – аспирант кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 30 **Оганян К. М.** – доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 31 **Оганян К. К.** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 32 **Перфильева М. Б.** – доктор социологических наук, доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 33 **Покровский Б. Н.** – ГБОУ СОШ №506 с углубленным изучением немецкого языка Кировского р-на Санкт-Петербурга. Преподаватель-организатор ОБЖ.
- 34 **Покровская Н. Н.** – доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 35 **Приходько А. Н.** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления ФЭУ Санкт-Петербургского

- государственного архитектурно-строительного университета.
- 36 **Позднякова Ю. С.** – Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет.
- 37 **Потапова Н. С.** – Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет.
- 38 **Саакян А. К.** – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и истории социологии Ереванского государственного университета (ЕГУ).
- 39 **Степанов С. А.** – ассистент, соискатель кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
- 40 **Строгова Е. А.** – учитель истории и обществознания ГБОУ средняя школа №314 г. Санкт-Петербурга.
- 41 **Трушталеvская Л. Е.** – педагог-психолог, старший преподаватель, соискатель кафедры практической психологии, Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета.
- 42 **Тугутова И. А.** – Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет.

## Рекомендации для авторов

### «Вестника Балтийской педагогической академии»

Текст статьи набирается в редакторе MS Word любой версии.

**Параметры страницы:** поля: верхнее – 2 см, нижнее – 2,5 см, внутри 3,5 см., снаружи – 1 см. от края до колонтитула: верхнего – 1 см., нижнего – 1,5 см.

#### Включите флажок “Зеркальные поля”

Основной шрифт статьи – Times New Roman Cyr размером **14 пунктов**, форматирование по ширине, **межстрочное расстояние 1,5 интервала**. **Нумерация страниц не ставится.**

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. Если в статье присутствует один рисунок (одна таблица), то в этом случае номер не ставится. Подпись к рисунку располагается под ним, форматирование по центру. Например:



Рис. 3. Структура обследованного контингента

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

|       |       |       |
|-------|-------|-------|
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |

После текста может приводиться пронумерованный список литературы с заголовком **Литература** (размер шрифта – 10 пунктов)

В конце статьи указывается название организации (размер шрифта – 10 пунктов).

Статью следует представлять в виде бумажной копии (распечатки) и в виде эл. файла. В качестве имени файла используется фамилия первого автора записанная латинскими буквами, например: **ivanov.doc**.

**Сведения об авторах прилагаются отдельным файлом.**

#### *Пример:*

### 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, Lux, 2000, 190 с.

\*Петербургская академия педагогики

**ВНИМАНИЕ!!!! Статьи, оформленные с нарушением данных рекомендаций к публикации не принимаются.**