



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ ГЛО- БАЛИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

**Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 85-ти летию со дня рождения
Г.А. Котельникова**

г. Белгород, 20-21 апреля 2016 г.



**Белгород
2016**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

**Институт экономики и менеджмента
Кафедра социологии и управления
Малое инновационное предприятие «Социс»**

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ ГЛО-
БАЛИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ**

**Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 85-ти летию со дня рождения
Г.А. Котельникова**

г. Белгород, 20-21 апреля 2016 г.

Белгород
2016

УДК: 316.7ё
ББК: 60.522.67
С 69

Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 85-летию Г.А. Котельникова (Белгород, 20-21 апр. 2016 г.) /Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 339 с.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Г.А. Котельникова представлены результаты исследований ученых в области современных социокультурных процессов, их динамики, а также методических и технологических основ управления.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей органов управления, образовательных учреждений, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов высших учебных заведений и всех интересующихся вопросами изучения социокультурных процессов.

Статьи публикуются в авторской редакции.

УДК: 316.7
ББК: 60.522.67

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2016

СОДЕРЖАНИЕ
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС
КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Авилова Ж.Н., Масловская А.Г.	Виды и направления инновационной деятельности вуза.....	8
Астахов Ю.В.	Некоторые аспекты кадрового обеспечения социально-экономического развития муниципальных образований.....	12
Божко А.С.	Защита населения посредством обнаружения скрытых радиолокационных сигналов.....	16
Гридчин А.А., Пашкевич А.В.	Цивилизационные особенности международного терроризма.....	20
Гущина В.В.	Культурная идентичность в современной России.....	23
Данакин Н.С.	Профилактика как функция и технология социального управления.....	27
Зайцева О.А.	Теоретические основы социальной инженерии и ее применение в современных условиях.....	32
Истомин А.Г.	Современные социокультурные символы городского пространства Белгорода.....	35
Кравченко Е.Ю.	Влияния ценностных ориентаций руководителя на организационную культуру.....	40
Lorek E., Szerszeń E.	Kapitał społeczny w polsce – wybrane aspekty teoretyczne i empiryczne.....	44
Разинка Е.Л.	Интеллектуальный ресурс вуза.....	57
Фомин В. Н.	Дуализм социологической и психологической точек зрения на общественные феномены.....	61
Хазиев И.Х.	Последствия современного терроризма.....	65
Хамутцких О.В.	Лояльность персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации.....	69
Szmitka Stanisław	Teoretyczne uwarunkowania oceny okresowej w funkcjonowaniu współczesnego przedsiębiorstwa.....	72

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Бахарев В.В., Надеев Г.А.	Обоснование стратегии реконструкции гендерных отношений в органах государственного управления.....	91
Боженков С.А.	Профессиональные компетенции муниципальных служащих: специфика и структура.....	96
Васнева В.А., Гузаиров В.Ш.	Актуальные проблемы в сфере образования.....	98
Вервейко О.И.	Теоретические подходы к типологизации управленческих стереотипов.....	104
Гладкова И.А.	Профессиональное становление студенческой молодежи в современных условиях.....	109
Данакин Н.С., Шавырина И.В.	К вопросу об организационной культуре (концептуализация основных понятий)....	114
Демененко И.А.	Эволюция организационной культуры в контексте образовательной среды.....	119
Лебедев С.Д., Помельникова И.П.	Репрезентация православного христианства в российских средствах массовой информации начала XXI в.....	124
Маркович Э.М.	Проблемы интеграции религии в общее среднее образование (на материалах Белгородской области).....	128
Могутова О.А.	Тенденции социокультурных девиаций в вербальном поведении современной молодежи.....	132
Пашкевич А.В. Питка С.Н.	К типологии современного терроризма Механизмы конструирования референтных групп (по Р. Мертону).....	135 140
Приставка Т.А.	Механизмы перцептивного процесса как особенности проявления личности в общении.....	145
Чефранова Д. В.	Повышение эффективности обучения персонала посредством конуса Эдгара Дейла.....	149

Чуев К.Г.	Логико-семантический анализ понятий «компетенция», «компетентность».....	153
Шкилев В.В.	Параметры муниципальной службы как объекта общественного контроля.....	157
Шутенко Е. Н.	Социокультурная детерминация процесса самореализации студенческой молодежи..	161

ИСТОРИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС. ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ДУХОВНЫЙ И ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН

Головенко Е.С.	Конкурентный федерализм.....	165
Зайцева Т.А., Власова Е.А.	Историко-правовой анализ развития борьбы с незаконным предпринимательством.....	169
Кистенева О.А., Кистенев В.В.	Лечебно-эвакуационное обеспечение в годы Великой Отечественной войны (по материалам Курской и Воронежской областей).....	178
Колотушкин А.А.	Служебные нарушения губернаторов Белгородской губернии в XVIII веке.....	183
Лашина Л.С.	Проблемы национализма в России в 90-е г. XX в.....	187
Погорелов Д.В., Тоцкая И.В.	Цели правового регулирования коллекторской деятельности в Российской Федерации.....	192
Подвигайло А.А.	Проблема развития трудового потенциала регионов России в условиях внешнеполитической нестабильности.....	196
Смоленская О.А.	Правовое регулирование детского труда в фабрично-заводской промышленности во второй половине XIX в. в России.....	204

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Авилова Ж.Н.	Развитие кадровой составляющей инновационной инфраструктуры.....	208
Ансимова А. В.	Особенности поиска и подбора удален-	

	ных сотрудников.....	212
Аркатова О.Г.	Управление социокультурной адаптацией иностранных студентов: концептуальный и структурный анализ.....	215
Битюцкий К.Б.	Актуальные проблемы трудоустройства молодых специалистов.....	220
Виткалова В.Г., Полянская К.Е.	Искусственный нос как технология здоровьясбережения и заботы об окружающей среде.....	225
Голева Т.В.	Теоретическая интерпретация социально-коммуникативной компетентности сотрудников органов внутренних дел.....	228
Голикова И.В., Музылева Е.С.	Об использовании интеллектуального капитала в современной российской организации.....	232
Гузаиров В.Ш.	Взаимодействие в системе «школа-вуз» по организации профильного образования.....	236
Данакин Н.С., Шутенко А.И.	Условия и принципы построения доступной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями.....	240
Данкова Ж.Ю.	Организационно-технологические аспекты эффективной управленческой деятельности в условиях глобализации.....	246
Деменко Н.А., Бахарев В.В.	Возрождение традиции наставничества в системе управления персоналом.....	252
Дивиченко О.И., Конев И.В.	Системный принцип государственной поддержки малого предпринимательства	257
Закервашевич М.И.	Влияние группы на организационное поведение персонала.....	261
Замараева М.В.	Особенности и перспективы компетентностного подхода к образованию.....	266
Захаров В.М.	Противоречия современного управления как источник становления компетентностного подхода.....	270
Конев И.В., Евминов К.Н.	Технологии оптимизации группового влияния на организационное поведение	276
Кулабухова К. И.	Организационная культура: особенности	

	и перспективы развития.....	283
Литвиненко Ю.В.	Актуальные вопросы нормативно-правового оформления социального предпринимательства.....	286
Луговская М.В.	Структура управленческого контроля в системе муниципальной службы.....	289
Лунин И.А., Авилова Ж.Н.	Роль кадрового консалтинга в управлении персоналом организации.....	295
Пирожкова Е.В.	Современные модели мотивации труда персонала.....	299
Прокошева И.А.	Проектное управление процессами формирования и развития организационной культуры.....	304
Реутов Е. В., Реутова М.Н., Шавырина И.В.	Условия и факторы социальной среды и солидарность (по результатам исследования).....	308
Стрельникова Н.В.	Теоретические подходы к определению и интерпретации понятия «социальная компетенция».....	312
Чикилева Е.Н. Данакин Н.С.	Методологические основы организации региональной системы дополнительного профессионального образования, ориентированной на специалистов инновационных производственных предприятий....	316
Хорошун Н.А., Шамаева О.П.	Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации.....	320
Шутенко А.И.	Формирование образовательных компетенций детей с ограниченными возможностями в процессе социальной интеграции.....	329
Ярмош Т.С.	Социокультурные принципы проектирования жилой среды.....	332

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

ВИДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Авилова Ж.Н.

канд. соц. наук, доцент

Масловская А.Г.

магистрант

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Приоритетным направлением государственной политики сегодня является переход российской экономики на инновационный путь развития с целью повышения ее конкурентоспособности. Однако инновационная деятельность в России пока ещё не стала фактором экономического роста, хотя прилагаются значительные усилия для поддержки инноваций и создания экономики, построенной на знаниях. В качестве приоритетного направления российского высшего образования выступает внедрение и развитие инноваций для решения сложных задач, которые поставлены перед высшим учебным заведением. Инновационная деятельность вуза – деятельность по организации и осуществлению инновационного процесса; использованию результатов законченных научных исследований, опытно-конструкторских разработок либо иных научно-технических достижений для создания нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности [1].

Вуз является ключевым механизмом построения инновационной экономики, направленным на решение целого комплекса задач регионального развития. Участие вуза в инновационном развитии региона и страны содействует развитию предпринимательского сектора экономики, а также создает определенные условия повышения конкурентоспособности высших учебных заведений путем профессиональной подготовки кадров и участия их в инновационных процессах.

Инновационная деятельность вуза, по мнению Варламова Г. В., должна осуществляться по всем направлениям, отраженным на рис. 1, и должна носить универсальный характер [2, с. 170-177].

По нашему мнению, безусловно, инновационная деятельность вузов касается всех сфер деятельности университетов, однако, необходимо акцентировать внимание на следующих направлениях: научно-исследовательское, экспертно-консультационное, организационно-управленческое и международное, так как именно обозначенные нами виды деятельности позволят вузам обеспечить высокий уровень конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

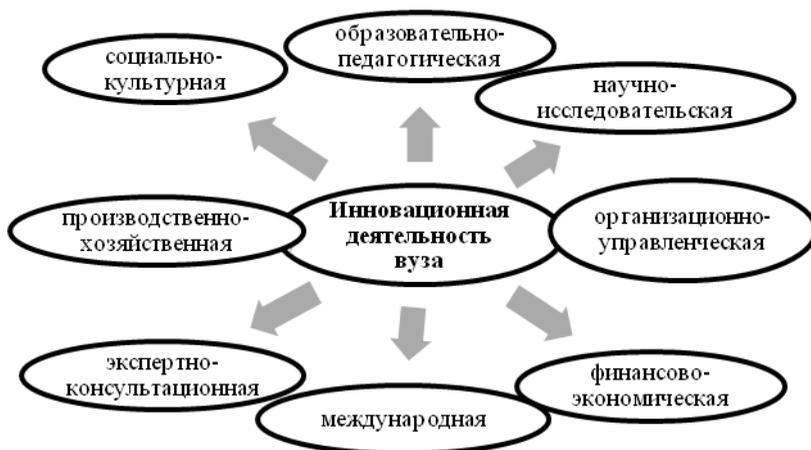


Рис. 1. Направления инновационной деятельности вуза
(Варламов Г. В.)

Исследователь данной проблематики Радченко М. В. предлагает классифицировать инновационную деятельность вуза на внутреннюю и внешнюю [3, с. 24]. Внутренняя инновационная деятельность состоит из научной деятельности сотрудников и студентов, а также использования инноваций в процессе обучения и пр. В свою очередь внешняя инновационная деятельность состоит из сотрудничества с внешними предприятиями, экстерната и подготовительных курсов, обучения целевых групп и пр. Данная классификация отражает специфику деятельности вуза, так как внутренняя инновационная деятельность направлена исключительно на развитие внутреннего потенциала вуза, в свою очередь, внешняя дея-

тельность ориентирована на привлечение вузом дополнительных доходов.

По классификации Владимирова А.И., инновационная деятельность в вузе состоит из инновационной образовательной деятельности, научно-инновационной деятельности и инновационной управленческой деятельности, под которой автор подразумевает разработку научно-обоснованной структуры управления, обеспечивающей как подготовку конкурентоспособных специалистов на рынке труда, так и генерацию новых знаний и технологий [4, с. 72]. К первому направлению инновационной деятельности вуза относятся новые образовательные курсы, специальности, направления (профили) подготовки и переподготовки кадров и пр. Ко второму – создание новых технологий, образцов новой техники, материалов, изделий, научно-технических услуг и иной наукоемкой продукции. К третьему направлению инновационной деятельности вуза относятся инновации в управлении в виде новых технологий управления видами деятельности и бизнесом. Авторы придерживаются позиции Владимирова А.И., так как управление инновационной деятельностью вуза требует особого подхода к системе управления.

По мнению исследователя Бовкуна А.С., инновационная деятельность вуза должна осуществляться по видам деятельности, отраженным на рис. 2 [5, с. 9].



Рис. 2. Классификация видов инновационной деятельности вуза (Бовкун А.С.)

К первому виду деятельности относятся виды работ, связанные с процессом создания инноваций, которые делятся на инновации, созданные по собственной инициативе разработчика и инновации, разрабатываемые на условиях заказа от предприятий и заин-

тересованных сторон. Отличие между такими инновациями заключается в подходе к управлению процессом их создания по инновационной цепочке. Образовательная деятельность в сфере инноваций делится на две составляющие: подготовка специалистов для инновационной экономики и использование инновационных подходов, методов обучения в образовательной деятельности.

Инновационно-предпринимательская деятельность представляет собой деятельность по выведению на рынок инноваций, полученных в ходе проведения научно-исследовательских работ вуза. Инновационно-предпринимательская деятельность вуза разделена на два блока. К первому блоку относится создание модулей инновационной инфраструктуры, а также формирование нормативно-правовой документации, регулирующей инновационную деятельность и др. Ко второму блоку относится создание малых предприятий, привлечение студентов и преподавателей к коммерциализации технологий, трансфер технологий и др.

Таким образом, анализ различных подходов к классификации видов инновационной деятельности вуза позволил выявить, что существует огромное количество классификаций видов и направлений инновационной деятельности вузов, но каждая из них только подчеркивает важность и актуальность инновационной деятельности в стенах вуза.

Список литературы

1. Мелекесов Г.А. Опыт инновационной деятельности вуза в контексте регионального развития [Электронный ресурс]. URL: http://conference.osu.ru/assets/files/conf_reports/conf9/47.doc (дата обращения 20.03.2016).
2. Варламов Г.В. Роль субъектов инновационной образовательной деятельности в формировании инновационной экономики // Труды Псковского политехнического института. 2011. №14.2. С. 170-177.
3. Радченко М.В. Совершенствование инновационной деятельности вузов: Автореф. дис. канд. экон. наук. Ставрополь, 2005. 24 с.
4. Владимиров А.И. Об инновационной деятельности вуза. М.: ООО «Издательский дом Недра», 2012. 72 с.
5. Гузаиров В.Ш., Савенкова И.В. Социально-демографический портрет профессорско-преподавательского состава в вузах России // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2009. № 1. С. 132-135.

6. Гукова Е.А., Герасименко О.А., Авилова Ж.Н. Совершенствование организационно-экономической модели слияния вузов в процессе формирования классических университетов // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №2. С. 209-213.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Астахов Ю.В.

канд. соц. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Актуальность исследования кадрового обеспечения социально-экономического развития региона и муниципальных образований выражается, во-первых, необходимостью создания благоприятных условий для жизнедеятельности населения, обеспечения управления качеством жизни и условиями его реализации, посредством выработки и реализации принятых Стратегий социально-экономического развития территорий Белгородской области и муниципальных образований до 2025 года, и, во-вторых, развитие региона и муниципальных образований как социальной целостности в значительной степени зависит от наличия профессионально подготовленных кадров, способных обеспечить эффективную реализацию функций стратегического и проектного управления и решения, стоящих перед сообществом задач, т.е. от кадрового потенциала региона и местного самоуправления.

Современная экономическая и политическая ситуация во втором десятилетии XXI века, системный кризис финансовых институтов предъявляют органами местного самоуправления достаточно жесткие требования как в отношении реализации принятых в муниципалитетах стратегий социально-экономического развития территорий до 2025 года, муниципальных программ, так и в отношении кадрового состава. Объективные российские социально-экономические процессы, внешние причины: падение мировых цен на нефть, антироссийские санкции- вынуждают использовать внутренние резервы и возможности для количественного и качественного роста муниципальной экономики. Муниципальные образования призваны ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, грамотное управление

которым расширит в перспективе возможности представительного и исполнительно-распорядительного органов власти, бизнес структур, выведет их на новый конкурентный уровень, обеспечит устойчивое и опережающее развитие территорий.

В этих, столь непростых условиях городской округ «Город Белгород» на Белгородчине динамично развивается и хорошеет в соответствии с принятой Стратегией, подтверждение тому является признание города как федеральными, региональными властями, так и независимыми экспертами.

В этом, как мы считаем, проявляется слаженная работа кадров, занятых как в представительном, так и исполнительном органе муниципальной власти, бизнес-структурах, поэтапной реализации принятой Стратегии развития города Белгорода до 2025 года.

По мнению профессора Данакина Н.С развитие города Белгорода, как и любого другого крупного поселения, включает два вида тенденций: тенденции направленного изменения и тенденции стихийного (латентного) изменения. В первом случае развитие изначально направлено на достижение определённых целей, во втором случае оно оказывается вне сферы сознательного, управленческого воздействия и приводит зачастую к довольно неожиданным и нежелательным последствиям. Смысл управления заключается, с одной стороны, в ограничении стихийных форм развития, с другой – в целенаправленном и регулируемом использовании энергетического потенциала этих форм [4].

В методологической основе целенаправленного изменения нашего города лежит, прежде всего, Стратегия развития города Белгорода до 2025 года [6].

Стратегия не заставший документ так, как даже при выстроенной системе стратегического управления он через какой-то период не будет соответствовать текущим задачам, тенденциям и концепции дальнейшего развития.

В этой связи необходима как плановая актуализация стратегии города каждые 5 лет, так и при необходимости внеплановая.

К примеру, принятая 30 января 2007 года Стратегия развития города Белгорода до 2025 года, процедуру актуализации проходила трижды: в 2011 году, в 2014 году и весной 2016 года.

Следует отметить, что в процессе актуализации Стратегии в городе проводятся стратегические сессии, круглые столы, позволяющие активизировать стратегическое мышление муниципальных служащих, руководителей муниципальных учреждений, учёных и общественности. В качестве элементов стратегических сессий и

круглых столов выступают – подготовка индивидуальных и групповых проектов; научно-практический семинар; организационно - деятельностная игра; мозговой штурм.

Рассматривая проблемы, связанные с кадровым обеспечением реализации Стратегии социально-экономического и устойчивого развития территории муниципального образования, необходимо рассмотреть систему управления кадровым потенциалом, так как мы полагаем, что система, как традиционная, так и инновационная, должна быть ориентирована на выполнение следующих важнейших задач. Во-первых, обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик кадров целям органов местного самоуправления [7]. Во-вторых, это объединение работников не только на организационном уровне, но и на уровне общих целей, ценностей и традиций, что означает формирование лояльной, высокомотивированной команды профессионалов, объединенных общими целями и корпоративной культурой [5].

При этом разные авторы к процессу управления кадровым потенциалом и кадровому обеспечению Стратегий относят разный набор функций. Управление кадровым потенциалом С.А.Шапиро представляет через функции планирования и оценки потребности в персонале, поиска и отбора персонала, адаптации персонала [7].

Н.В. Кузьмина представляет управление кадровым потенциалом через системы: управления компетенциями, профессионального обучения и управления деловой карьерой [5]. Ю.Н. Арсеньев в качестве ключевой функции управления потенциалом персонала предлагает управление деловой карьерой [1]. Боженос С.А. и Ильичев И.Е. полагают, что управление кадровым потенциалом должно включать в себя освоение прогрессивных форм работы с информацией, развитие навыков синтеза и анализа [3]. Нам представляется, что управление кадровым потенциалом в муниципальных образованиях включает такие кадровые технологии, как подбор, набор, оценку персонала, управление карьерой, ротацию и мотивацию персонала, профессионально-квалификационное развитие, кадровый резерв, коучинг, наставничество, краудсорсинг [2].

Позиция авторов сходится в выделении следующих основных направлений кадрового обеспечения реализации Стратегии устойчивого социально-экономического развития территории, муниципальной кадровой политики по управлению кадровым потенциалом:

– обеспечение органов местного самоуправления человеческими ресурсами (планирование потребности, поиск, набор и отбор персонала);

– использование персонала (оценка, управление карьерой, кадровым резервом);

– управление знаниями и организация системы профессионального обучения муниципальных служащих.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, залогом профессионального решения кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, реализации Стратегии социально-экономического развития города Белгорода до 2025 года является профессионализм кадров представительного и исполнительно-распорядительного органов власти, своеобразная командная работа, и как результат, отлаженная система межведомственного взаимодействия, с опорой на научную общественность при активном участии ученых и специалистов муниципального автономного учреждения «Институт муниципальной разработки и социальных технологий», созданного администрацией г. Белгорода.

Во-вторых, можно утверждать, что пошаговая технологизация и актуализация Стратегии развития региона и города Белгорода до 2025 г., разработка, принятие и реализация муниципальных программ по основным направлениям деятельности является ценной в процедурном и научно-методическом плане. Данный опыт может презентоваться во внешней среде как лучшая практика, элемент социально-управленческого бренда города Белгорода.

Список литературы

1. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
2. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография Белгород-Москва: Белг. Обл. типогр., 2014. С.179, 202.
3. Боженов С.А., Ильичев И.Е. О системе непрерывной подготовки управленческих кадров // Государственное и муниципальное управление: теория и практика. 2011. №1. С.49.
4. Данакин Н.С. Умный город как принцип стратегического развития / Управление городом: теория и практика. 2013. № 2. С. 10.

5. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах : дис. ... док. экон. наук. М., 2004.

6. Стратегия развития города Белгорода до 2025 года. Утверждена решением Совета депутатов города Белгорода от 30 января 2007 года № 413. (в ред. решения Совета депутатов города Белгорода от 25.10.2011 № 531).

7. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных условиях организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компаний. М.: Гросс Медиа, 2005.

ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ ПОСРЕДСТВАМ ОБНАРУЖЕНИЯ СКРЫТЫХ РАДИОЛОКАЦИОННЫХ СИГНАЛОВ

Божко А.С.

магистранты кафедры ПОВТАС БГТУ им. В.Г.Шухова

Научный руководитель: Шавырина И. В.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

В настоящее время в связи с нестабильностью мировой политики и происходящими открытыми столкновениями за пределами Российской Федерации, особое внимание следует уделять защите своих граждан, в частности это относится к средствам радиоэлектронной борьбы. Основным средством обнаружения в современных системах противовоздушной обороны являются радиолокационные станции.

Радиолокацией называется обнаружение объектов (целей) и определение их пространственных координат и параметров движения с помощью. Этот процесс называется радиолокационным наблюдением, а устройства такого назначения — радиолокационными станциями (РЛС) или радиолокаторами. Радиотехнических средств и методов. Они способны засекают самолеты и вертолеты на расстоянии до нескольких десятков километров, в зависимости от характеристик цели и особенностей местности. Последовательность данных полученная (РЛС) называется радиолокационной информацией. Впоследствии эта информация передается на исполнительные устройства.

Основной функцией радиолокации является радиолокационное наблюдение, это обнаружение целей и их координат, такие функ-

ции как различие целей и опознавание их, относится к дополнительным функциям РЛС.

Следовательно, развертывание подобных комплексов по всей территории будет способствовать обеспечению безопасности граждан страны, от различных устройств противника. Но в современном мире информационных технологий существует большое количество умной техники, которая посредством зашумления излучаемого сигнала, способна препятствовать своему обнаружению. Так же для скрытия основного источника сигнала вблизи последнего может находиться другое устройство излучающее сигнал близкий по частоте.

В таком случае возникает необходимость определения скрытых радиолокационных сигналов, для обнаружения потенциального противника. Для дальнейшего определения характеристик используют цифровую обработку сигналов (ЦОС).

Цифровая обработка сигналов - преобразование сигналов, представленных в цифровой форме. Любой непрерывный (аналоговый) сигнал $s(t)$ может быть подвергнут дискретизации по времени и квантованию по уровню (оцифровке), то есть представлен в цифровой форме.

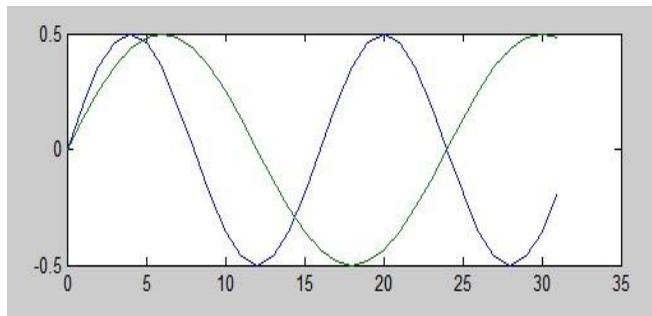


Рис.1 Сигналы близкие по своей частоте

Процесс преобразования сигналов называется фильтрацией, а устройство, выполняющее фильтрацию, называется фильтром.

Поскольку аналоговый сигнал состоит из бесконечного набора математических точек – значений амплитуды, то для его оцифровки можно выделить из него лишь конечный ряд значений в дискретные моменты времени т.е. выполнить квантование по времени.



Рис.2 Конечный ряд значений сигнала

Существует теорема Котельникова-Найквиста-Шеннона, которая гласит, что аналоговый периодический сигнал, имеющий конечный (ограниченный по ширине) спектр, может быть однозначно восстановлен без искажений и потерь по своим отсчетам, взятым с частотой, большей или равной удвоенной верхней частоте спектра (называемой частотой дискретизации или Найквиста).

Для оцифровки сигнала используется Дискретное преобразование Фурье (ДПФ).

Дискретное преобразование Фурье (ДПФ) один из распространенных инструментов спектрального анализа сигналов, широко применяемый в самых разных отраслях науки и техники. Результатом ДПФ является дискретный спектр сигнала, максимум спектра соответствует частоте принятого сигнала. Причем спектры так же являются дискретными с шагом (частота дискретизации/количество отсчетов). Следовательно, чем больше отсчетов, тем точнее разрешение по частоте.

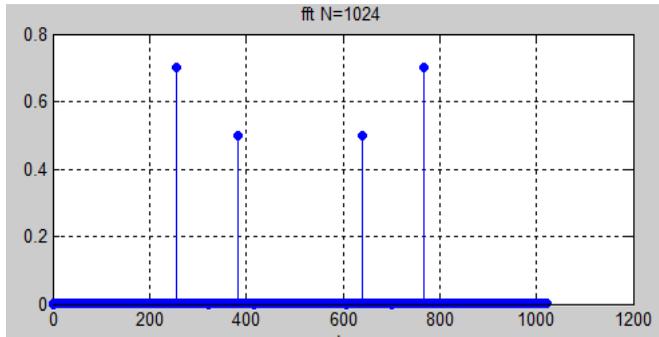


Рис.3 Дискретное преобразование Фурье

В силу очевидных физических ограничений оцифровка сигнала возможна только на ограниченном промежутке времени, что приводит к появлению так называемой оконной функции в БПФ. Оконных функций много; все они нужны затем, чтобы вырезать кусок сигнала на заданном временном интервале и усилить там несущую частоту (т.е. поднять максимум спектра). Оконные функции хорошо справляются с этим, когда сигнал один. Но в реальной ситуации, когда радиолокационная станция (РЛС) ведет наблюдение, может быть обнаружено несколько сигналов. В таком случае на вход БПФ подается сумма этих сигналов с разными частотами и шумом. Это называется ансамбль (кортеж, множество) аддитивно связанных сигналов. При этом оконная функция усиливает только одну из частот, а все прочие ослабляет своими боковыми лепестками. В результате теряются все сигналы, кроме одного. Таким образом, возникает задача выделения (фильтрации) сигналов, ослабленных (в идеале – полностью скрытых) боковыми лепестками оконной функции.

Каждая оконная функция имеет известный коэффициент ослабления, который можно интерпретировать как способ распределения принятой мощности в окне анализа, т.е. отношения высот спектральных линий (амплитуд). Сравнивая расчетные значения этих отношений с принятыми значениями, можно обнаружить превышения, и тем самым выявить ослабленные частоты.

Таким образом, выявлено существование алгоритмов, которые способны распознавать скрытые и зашумленные сигналы, испускаемые различными видами техники. Такими как самолетами, вертолетами. Вследствие чего будет своевременно определено их местоположение, и необходимые меры по защите населения будет предприняты вовремя. Тем самым подтверждается актуальность разработки подобных алгоритмов для выявления скрытых сигналов, в целях защиты населения. А так же необходимость применения подобных пассивных РЛС.

Список литературы

1. Сергиенко А. Б. Цифровая обработка сигналов СПб.: Питер, 2007. 751с.
2. Рабинер Л., Гоулд Б. Теория и применение цифровой обработки сигналов. М.: Мир, 1978. 848 с.
3. Дьяконов В. П. Обработка сигналов и проектирование фильтров. М.: СОЛОН-Пресс, 2005. 676 с.

ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО ТЕРРОРИЗМА

Гриджин А.А.

докт. соц. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

Пашкевич А.В.

соискатель кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

Главным вызовом международной стабильности на современном этапе является усиление террористической опасности, представляющей серьёзную угрозу для большинства стран вне зависимости от уровня их социально-экономического развития, военного потенциала, модели государственного устройства. География наиболее резонансных террористических актов охватывает Россию, США, Великобританию, Испанию, Израиль, Саудовскую Аравию, Филиппины, Индонезию, Египет, Ливию, Ирак, Афганистан, Сирию, Турцию и другие страны. Сегодня от террористической атаки не застраховано ни одно из государств мира. При этом крайне опасным является стремление международных террористических структур получить доступ к оружию массового поражения, к его компонентам и технологии его производства.

Цель данной статьи – выделить и рассмотреть цивилизационные особенности международного терроризма.

Этот вопрос привлекает внимание исследователей. Так, Е.Г. Ляхов и А.А. Моджорян выделяют следующие элементы международных террористических актов:

1) террорист и лица, страдающие от террористического акта, являются гражданами одного и того же государства, но преступление совершено за пределами этих государств;

2) террористический акт направлен против лиц, пользующихся международной защитой;

3) подготовка террористического акта ведется в одном государстве, а осуществляется в другом;

4) совершивший террористический акт в одном государстве, террорист укрывается в другом, и встает вопрос о его выдаче [1, 2].

По нашему мнению, цивилизационные особенности международного терроризма заключаются в следующем.

Во-первых, современные террористы ставят перед собой задачи,

связанные с возбуждением антиправительственных настроений в обществе в целях завоевания власти, проникновение в общественные и государственные политические, экономические и силовые структуры, создание разветвленной сети центров и баз по подготовке боевиков и обеспечения операций в различных регионах мира.

Во-вторых, современный международный терроризм – это уже не только и не столько диверсанты-одиночки, угонщики самолетов и убийцы-камикадзе. Это мощные международные структуры с соответствующим их масштабам оснащением. События конца XX - начала XXI в. свидетельствуют о том, что нынешний терроризм способен вести диверсионно-террористическую войну, участвовать в крупных вооруженных конфликтах. Высокая степень *организованности*, как отмечает О.Н. Алексеев, – это важная особенность международного терроризма [3]. Сегодня на международном уровне действуют достаточно массовые, сплоченные, организованные и технически оснащенные террористические организации, представляющие собой, по существу, международное террористическое движение. По характеру преследуемых целей эти организации можно разделить на социально-политические, национально-освободительные и национально-сепаратистские [4].

В-третьих, важная особенность современного международного терроризма заключается в формировании сети международных и региональных руководящих органов для решения вопросов планирования террористической деятельности, подготовки проведения конкретных операций, организации взаимодействия между отдельными группами и исполнителями.

В-четвертых, практически все континенты оказались под контролем различных международных террористических организаций и кланов. Сегодня международный терроризм поддерживается не только отдельными террористическими организациями, но и целыми государствами.

В-пятых, как утверждают многие исследователи [5,6,7,8], международный терроризм представляет собой механизм воздействия коалиции традиционных обществ на мир либеральной цивилизации. Являясь источником общемировой динамики, западный мир дестабилизирует развивающиеся страны. В этом нет злого умысла со стороны Запада. Динамичные общества по своей природе эффективнее застойных и разлагают традиционный мир. Однако идеологи осмысливают эту закономерность мировой

истории как заговор, направленный против традиционного мира, представляя лидеров мировой динамики в образе «дьявола», говорят о «крестоносцах», о «мировом владычестве масонов» и т.д. [9].

В-шестых, международный терроризм умело использует экономические и социальные проблемы, проявления религиозного экстремизма, сепаратистские настроения на территории многих стран. Им предпринимаются активные меры по использованию каналов незаконной миграции и контрабандной деятельности для проникновения на территории суверенных государств, организации финансового и материально-технического обеспечения диверсионно-террористической деятельности, переправы из-за рубежа оружия, взрывчатых веществ и т.д.

В-седьмых, международный терроризм наносит ущерб жизни и здоровью людей, имуществу, правам и законным их интересам, дезорганизует общественную жизнь целых стран. Насилие сопровождается физическим воздействием вплоть до причинения телесных повреждений и смерти большого количества населения. Оно может сопровождаться и психологическим воздействием, и вымогательством разных благ, что особенно характерно для тех случаев, когда террористический акт сопровождается требованием выкупа.

В-восьмых, международный терроризм, как утверждают ученые Института философии РАН, это «во многом есть обратная сторона политики глобализации США и других стран. Современная глобализация – это ограбление более слабых стран. Глобализация по-американски – это еще и навязывание всему миру своей массовой культуры, способов жизни и мировоззрения. Тогда терроризм может рассматриваться как уродливый ответ на этот процесс. 2. Совершенно ясно, что терроризм – это одна из глобальных проблем человечества, это нарушение нравственности и глобальная угроза жизни. 3. Острые международного терроризма повернулось в сторону Российской Федерации» [10, 11].

Таким образом, характерные особенности международного терроризма заключаются в целевой направленности, разветвленной организационной сети, ресурсной оснащенности, глобальной масштабности, функциональной направленности, технологической оснащенности, значительном разрушительном потенциале.

Список литературы

1. Ляхов Е.Г. Проблемы сотрудничества государств в борьбе с международным терроризмом. М. 1979.

2. Моджорян Л.А. Терроризм: правда и вымысел. М., 1986.
3. Алексеев О.Н. Причины, предпосылки, условия возникновения и распространения международного терроризма // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 2. С. 136.
4. Моджорян Л. А. Терроризм и национально-освободительные движения // Государство и право. 1998. № 3. С. 82-87.
5. Кива Л.В., Федоров В.А. Анатомия терроризма // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 130-142.
6. Катрич Л.В. Проблема плюрализации терроризма в современных условиях // Среднерусский вестник общественных наук. 2009. № 2. С. 134-143.
7. Алексеев О.Н. Причины, предпосылки, условия возникновения и распространения международного терроризма // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 2. С. 134-141.
8. Варданянц Г.К. Терроризм: диагностика и социальный контроль // Социологические исследования. 2005. № 7.
9. Алексеев О.Н. Особенности и перспективы борьбы с международным терроризмом // Армия и общество. 2012. № 1. С.43-47.
10. Лебедев А.В. Социальные болезни современности // Вестник Российского философического общества. 2004. №3.
11. Гридчин А.А., Пашкевич А.В. Тенденции трансформации международного терроризма // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 30-38.

КУЛЬТУРНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Гущина В.В.

студент-магистр

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет НИУ «БелГУ»*

Современные противоречивые и неустойчивые социально-экономические условия развития общества оказывают деструктивное воздействие на людей, поскольку утрачены нравственные и духовные ориентиры культурных и социальных отношений.

Глубокие и быстрые изменения современного социального пространства, связанные с процессами глобализации, обострили ряд вопросов, касающихся проблем этнокультурной и культурной идентичности.

Понятие «идентичность» (от лат. слова «*Identicus*») синонимично с понятием «тождественный», «одинаковый», «равный». Обозначает глубинную потребность человека, который стремится к уподоблению, поиск объекта покаяния. Человек, который заброшен в мир «таинственных» и неизвестных ему вещей и явлений, просто не в состоянии самостоятельно осознать назначение и смысл окружающего его мира. Личность нуждается в системе ориентаций, которая дала бы ему возможность отождествить себя с неким признанным образцом, идеалом.

В целом, тогда культурную идентичность следует понимать, как это уникальный для каждого человека комплекс почерпнутых из разных источников культурных элементов и сущностей, с которыми он себя идентифицирует. Культурная идентичность формируется в результате наложения разнообразных культурных влияний, которым подвержен отдельный человек.

В современном мире в межкультурную коммуникацию становятся вовлеченными самые разнообразные социальные страты, независимо от их положения в социальной иерархии общества. Одни воспринимают культурное многообразие как источник развития и свободы, другие – как угрозу раскола в обществе и прямой путь к утрате национальной культуры и доминированию бездуховной универсализации. Для многонациональной России эта проблема является более чем актуальной, поскольку давно уже перестала быть предметом теоретического анализа, став частью повседневной реальности, которая волнует рядовых граждан не меньше, чем экономический кризис и другие актуальные проблемы, связанные с жизнью обычных людей. Ситуация усугубляется тем, что многие годы в России не существует общенациональной идеологии, которая могла бы преодолеть уже очевидный для всех социокультурный раскол.

За последние годы в российском обществе произошли значительные изменения, которые самым непосредственным образом сказались на сознании всех социальных групп и слоев населения, привели к потере многими людьми объектов их социальной ориентации и идентификации. В ряду многочисленных проблем, обусловленных экономическими и социально-политическими трансформациями российского общества, с особенной тревогой в последнее время обсуждается проблема идентичности, как нации в целом, так и региональных сообществ, и отдельного индивида.

Следствием такой модернизации современного российского общества является кризис идентичности, обострение проблем на-

ционально-культурной идентичности и национального самосознания.

Разрушение системы духовного и культурного самовоспроизводства общества, в котором оно оказалось в последние десятилетия, способного консолидировать российский социум как культурную общность, заставили говорить о кризисе российской идентичности в целом.

Культурная идентичность – это достаточно стабильный мировоззренческий объект, являющийся результатом длительного процесса социокультурного усвоения. Если же человек, который пытается влиться в какую-либо референтную для него группу, усваивает только внешние признаки ее членов и «полагает, что он, выполняет соответствующие социальные функции, играет в культуре важную роль, которую он в силу своих свойств играть не может», он обретает мнимую идентичность [1].

В наше время потребность в культурной идентификации сохранилась в обществе, но ее индивидуальная или групповая сущность заметно изменилась.

Россия, являясь многонациональным государством, состоит из многих развитых этнических общностей, которые находятся если не в оппозиции друг к другу, то в состоянии конкуренции. Ситуацию усугубляют огромные миграционные потоки людей из соседних стран и непрекращающийся экономический кризис.

Известный социолог А.А. Зиновьев в своей работе «Глобальное сверхобщество и Россия» на фактическом материале, в котором анализирует проект, разработанный идеологами «нового мирового порядка» против России и выделяет три этапа: 1) низвести русских на уровень народов третьестепенных, отсталых, неспособных на самостоятельное существование в качестве суверенного народа; 2) направить русский народ на путь биологической деградации и вымирания, вплоть до исчезновения его в качестве этнически значимого явления. Также планируется его сокращение вплоть до тридцати миллионов, даже ниже. Для этого разработали огромный арсенал средств, такие как разрушение гигиены и медицинского обслуживания, даже самого примитивного, сокращение рождаемости, симулирование заболеваний разного рода, пропаганда алкоголизма, наркомании, проституции, гомосексуализма, преступности, сектантства и др. Самый страшный, завершающий "аккорд" русской традиции состоит в истреблении русских как народа из мировой истории, после чего лишь с помощью логических и математических методов можно будет вычислить, что в XX веке существовал ка-

кой-то великий народ, сыгравший огромную историческую роль. Однако вряд ли новые хозяева мира позволят себе признание того, что этот народ – русские [2].

Адекватность данной концепции демонстрирует известное высказывание американского генерала, ставшего впоследствии директором ЦРУ, Аллена Даллеса: «... мы незаметно подменим их ценности на фальшивые и заставим их в эти фальшивые ценности верить. Как? Мы найдем своих единомышленников, своих помощников и союзников в самой России. Эпизод за эпизодом будет разыгрываться грандиозная по своему масштабу трагедия гибели самого непокорного на земле народа, окончательного, необратимого угасания его самосознания. Из литературы и искусства, например, мы постепенно вытравим их социальную сущность. Литература, театры, кино - все будет изображать и прославлять самые низменные человеческие чувства. Мы будем всячески поддерживать и поднимать так называемых творцов, которые станут насаждать, надалбливать в человеческое сознание культ секса, насилия, садизма, предательства - словом, всякой безнравственности. Хамство и наглость, ложь и обман, пьянство и наркоманию, животный страх друг перед другом и беззащитность, национализм и вражду народов, прежде всего вражду и ненависть к русскому народу: все это мы будем ловко и незаметно культивировать. И лишь немногие, очень немногие будут догадываться или понимать, что происходит. Но таких людей мы поставим в беспомощное положение, превратив в посмешище. Найдем способ их оболгать и объявить отбросами общества» [3].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что идет мощнейший процесс культурного разложения нации как извне, так и внутри государства. В современной России радикально поменялась природа социальной структуры, роль и значение социальных классов, семьи, института брака и т.д. В современном обществе классическая литература совершенно не ценится, особенно у молодежи, ведь в ней пример бессмертия главных устоев жизни и их проблем. Сейчас гораздо интереснее читать фантастические повести с элементами откровенной эротики. Вся проблема заключается, опять же, в общедоступности. Все это направленно на развал общечеловеческих ценностей, подгон под себя культуры всего мира, неправильного хода глобализационных процессов.

Список литературы

1. Гасилин В. Н. Идентичность и идентификация человека: проблемы и перспективы исследования // Вестник ПАГС. № 3. С. 118.
2. Кирабаев Н.С. Культурная идентичность, плюрализм и глобализация в современном философском дискурсе // Культурная идентичность и глобализация: докл. и выступления 5-й Междунар. филос. симпозиума «Диалог цивилизаций: Восток – Запад». 27-28 апреля, 4 -5 мая. 2001 г. М., 2002. С. 20.
3. Забида Ата. Мировая культура, ее связь с национальной культурой и культурной самобытностью // Культурная идентичность и глобализация. М., 2002. С. 123.

ПРОФИЛАКТИКА КАК ФУНКЦИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Данакин Н.С.

докт.соц.наук, профессор

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Управление есть система целенаправленного воздействия, включающая несколько подсистем действий. Эти подсистемы действий и образуют функции управления. Впервые они были выделены, как известно, А. Файодем. Он разделил весь процесс управления на пять основных функций: планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство (мотивация) и контроль [1].

В современной литературе нет общепринятого определения функций управления. В.Н. Новиков и его соавторы определяют функции управления как «конкретные направления деятельности» [2]. В энциклопедическом словаре «Теория управления» функция управления определяется как «относительно самостоятельный, специализированный и обособленный участок управленческой деятельности» [3]. При этом основными элементами функций управления являются: содержание – перечень действий, осуществляемых в рамках этой функции; процесс реализации – логическая последовательность осуществляемых в рамках функции действий, направленных на ее выполнение; структура – формально взаимосвязанные действия, составляющие функцию [3].

В отечественных исследованиях по социальному управлению (В.Г. Афанасьев, Г.И. Петров, В.С. Основин, Б.М. Лазарев) к его функциям относили: выработку и принятие управленческих решений, организацию (как процесс), учет и контроль, информацию (как процесс), сбор, обработку, хранение, анализ, руководство, планиро-

вание, прогнозирование, моделирование, подбор, расстановку и воспитание кадров. Различные авторы вносили и продолжают до сих пор вносить свои коррективы в перечень классических функций, добавляя к нему новые функции (целеполагание, принятие решений, подбор персонала, мотивация, согласование, учет, анализ и др.) [4].

Этот «прирост» управленческих функций связан, по меньшей мере, с двумя обстоятельствами. Во-первых, с более полным и адекватным определением функционального содержания социального управления, включая его латентные функции. Во-вторых, с развитием социального управления, которое происходит путем расширения его функций, посредством функционального обогащения. Данный процесс характеризуется, в частности, выделением и легитимизацией профилактической функции социального управления, иначе говоря, функции социальной профилактики. Если быть более точным, профилактика является не функцией, а подфункцией социального управления. В качестве функции выступает регулирование – наряду с функциями постановки целей, организации и т.д., а оно в свою очередь осуществляется посредством функций институционализации, коррекции, контроля и профилактики [5].

Институционализация – установление норм и эталонов поведения, формирование системы ценностей и идеалов, к которым следует стремиться. Специфика коррекции как функции регулирования заключается в том, что она направлена на исправление социальных отклонений, устранение социальных дисфункций и аномалий [6]. Функция контроля включает три основных элемента: 1) установление фактического состояния процесса (отношений, действий); 2) оценка этого состояния; 3) выводы, вытекающие из оценки [7]. Что касается профилактики, то она определяется как система методов и процедур, направленных на предупреждение социальных отклонений, устранение их причин [8].

Общественная значимость профилактической функции социального управления заметно возрастает в нынешних условиях – условиях отказа от показного декларированного неперсонифицированного гуманизма и перехода к гуманизму истинному, ориентированному на каждого конкретного человека с его проблемами и слабостями. Как пишет С.А. Беличева, чью точку зрения мы целиком разделяем, принцип гуманизации социальной сферы требует понимания и принятия человека и его природы, понимания проблем и затруднений, испытываемых каждым отдельным индивидом, особенно – формирующимся, незрелым в социальном и физическом

отношении ребенком, подростком, юношей, задает, по сути дела, новую парадигму современной социальной науки и практики [9].

Одним из важнейших признаков этой парадигмы является то, что основной целью и вместе с тем индикатором эффективности социальной политики выступает социальное здоровье общества, которое определяется устойчивыми тенденциями снижения таких проявлений социального неблагополучия как преступность, наркомания, самоубийства, агрессивность, социальное сиротство, проституция, сексуальные нарушения и психические заболевания. «При этом предполагается, – продолжает С.А. Беличева, – что социальное оздоровление осуществляется не за счет усиления карательных мер, а путем профессиональной социальной помощи, оказываемой всем нуждающимся членам общества и ориентированной на актуализацию и самореализацию внутренних возможностей и личностного потенциала каждого отдельного индивида» [10]. Предупреждение (превенция) социального неблагополучия она характеризует как квинтэссенцию социальной политики.,

Мы переходим от профилактики как узкоспециализированной, ведомственной деятельности - к социальной профилактике как к деятельности, осуществляемой не только, скажем, работниками милиции, но и родителями, педагогами, врачами, работниками культуры, т.е. всеми теми, кто, так или иначе, занимается с молодежью, подростками. Тем самым выделяем *полисубъектность* как существенный признак социальной профилактики. Ею занимаются не один субъект, организация, а несколько субъектов, организаций.

Меняется и *общий принцип* профилактики. В случае традиционных видов профилактики – профилактики правонарушений или профилактики алкоголизма этот принцип – контрольно-предупредительный или даже контрольно-репрессивный. Мы как бы охраняем общество от потенциального преступника, алкоголика, наркомана. В случае социальной профилактики принцип – охранно-защитный. Мы защищаем несовершеннолетнего от пагубных воздействий окружающей среды, защищаем его от его же асоциальных наклонностей, содействуем освобождению от них. Меняются акценты, меняются точки приложения сил, меняются инструментарий и технологии профилактической работы. «Карательная» профилактика основана на мерах социального контроля, общественно-административного и уголовного наказания. Охранно-защитная профилактика представлена комплексом мер адекватной социально-правовой, медико-психологической и социально-

педагогической помощи и поддержки семье, детям, подросткам, юношеству.

Одна из главных задач социальной профилактики в этой связи – гуманизация, очеловечивание окружающей среды: гуманизация градостроительства (мрачный вид архитектурных сооружений невольно навеивает мрачные мысли и чувства), гуманизация городского пространства (неубранные, захлапленные улицы и площади провоцируют на соответствующее поведение). Порядок ведет к порядку, внешняя чистота – к чистоте внутренней. Если Вы хотите научить ребенка аккуратно есть – утверждал уже упомянутый А.С. Макаренко, делайте это за чистой скатертью. Речь идет не только о гуманизации жилищной среды, но, в первую очередь, о гуманизации социальной среды; о социальной экологии человека. Человек живет в трех экосистемах (природной, технической и социальной). Смысл социальной экологии человека – в очеловечивании социальной среды.

Социальная профилактика отличается также *временными параметрами*. Выделяют и рассматривают несколько видов (стадий) социальной профилактики в зависимости от состояния и интенсивности социального отклонения, на которое она направлена. Так, например, в процессе противодействия распространению наркомании в молодежной среде выделяют первичную профилактику, вторичную профилактику и третичную профилактику. Первичная профилактика – это пропаганда и внедрение идей здорового образа жизни, сознательный отказ от наркотиков, влияние на молодежную субкультуру, в том числе моду, работа с организованными детскими и молодежными коллективами и др. Вторичная профилактика включает: работу с группами риска; организацию работы на улице; ювенальные технологии; изменение стандартов поведения сотрудников правоохранительной системы в отношении подростка, имеющего проблемы с законом и др. Третичная профилактика предусматривает работу с химически зависимыми детьми, направленную на профилактику рецидива заболевания [11].

Социальная профилактика осуществляется по-разному, *различными способами*. Мы выделяем и рассматриваем девять способов профилактического воздействия.

1. Просветительская профилактика – человек не допускает отклонений, поскольку узнает о том, что задуманное им действие осуждается обществом.

2. Уведомляющая профилактика – человек лично уведомляется о нежелательных последствиях его действий.

3. Предупреждающая профилактика – человек предупреждается о возможных для него неприятностях.

4. Упреждающая профилактика – предупреждается совершение асоциальных действий.

5. Упорядочивающая профилактика – вносится определенный порядок в поведение подростков, позволяющий осуществлять эффективность контроль.

6. Разрешающая профилактика – превентивное разрешение жизненных проблем несовершеннолетних.

7. Релаксационная профилактика, смысл которой – в снятии или преобразовании негативных эмоциональных состояний в позитивные.

8. Отвлекающая профилактика, т.е. отвлечение от сомнительных намерений и действий.

9. Замещающая профилактика, т.е. предложение социального заменителя по принципу «свято место пусто не бывает».

Социальная профилактика связана с определенными ограничениями. Реальное осуществление социально-профилактических мер ограничено по меньшей мере в трех отношениях. Во-первых, оно ограничено временем получения и содержанием информации об объекте профилактики: если человек еще не совершил аморального или иного антиобщественного поступка, то нельзя судить о его испорченности и принимать профилактические меры. Во-вторых, оно ограничено физическими (техническими), социальными и психологическими возможностями по устранению причин и условий, способствующих отклонениям от социальных норм; например, если подросток растет в неблагополучной семье, то изменить поведение всей этой семьи в большинстве случаев весьма трудно или даже практически невозможно. В-третьих, оно ограничено правовыми и нравственными рамками доступного вмешательства в личную жизнь; все меры воздействия строго регламентированы законом.

Таким образом, специфику социальной профилактики и ее отличие от других видов профилактического воздействия образуют: 1) полисубъектность; 2) охранно-защитная парадигма поведения; 3) временные параметры, предусматривающие проведение первичной, вторичной и третичной профилактики; 4) разнообразие способов проведения; 5) определенные ограничения на проведение социально-профилактических мер.

Список литературы

1. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1992.

2. Современное социальное управление: Курс лекций. М.: Социум, 2000. С.21.
3. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. словарь. М.: Муниципальный мир, 2004. С.571.
4. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления. М., 2000. С.32.
5. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. М.-Белгород: Центр социальных технологий, 1993. С. 79.
6. Голикова И.В. Коррекционный механизм социального управления: автореф. дис. канд. социол. наук. М., 2006.
7. Дятченко Л.Я. Указ. соч. С. 82.
8. Данакин Н.С. Теоретические и методические основы проектирования технологий социального управления. Белгород: Центр социальных технологий, 1996. С. 165.
9. Беличева С.А. Основы превентивной психологии. М.: РИЦ Консорциума «Социальное здоровье России», 1993. С. 17.
10. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Проблемы и перспективы общественного участия в регионе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С.209-212.
11. Беличева С.А. Указ. соч. С. 17.
12. Концепция развития системы межведомственного взаимодействия по противодействию распространению наркомании в молодежной среде Белгородской области. Белгород, 2002. С. 7.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ИНЖЕНЕРИИ И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Зайцева О.А.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В современном мире, в котором все большую роль приобретает информация, как признак человеческого развития, его жизнедеятельности, интеллектуального развития, как средство достижения тех или иных целей, как инструмент влияния, значимости, управления и власти, значительную роль играют методы, средства, механизмы получения информации и как следствие - механизмы защиты этой информации. Социальная инженерия сложна в восприятии и понимании, в силу сложности

корректности установления связей. Это восприятие и понимание ко всему прочему в нас притупляется, как искусственно, так и в силу социальной среды в которой каждый из нас живет. Сами того не желая, с методами социальной инженерии мы сталкиваемся каждый день, начиная с дома, продолжая в магазине и транспорте, и завершая на работе. Требуется целостность подходов к самой организации управления компанией от рядового сотрудника до совета директоров.

Социальная инженерия как наука с принципами ее практической реализации возникла в нашей стране, в рамках так называемой «человеческой инженерии», направленной в основном на повышение безопасности труда и повышение эффективности работы машин, снижение утомляемости работника и обеспечение комфортности в системах «человек – машина».

Имеет смысл дать несколько определений данного понятия для более углубленного понимания.

1. Социальная инженерия-специально организованная деятельность, направленная на трансформацию социальной реальности (реконструкцию старой или конструирование новой) с помощью социальных технологий[1].

2. Социальная инженерия - теоретическая и практическая деятельность, направленные на создание и использование набора средств воздействия на поведение людей с целью разрешения социальных проблем, адаптации организационных структур общества к изменяющимся условиям и профилактики социальных конфликтов[2].

3. Социальная инженерия - специфическая отрасль прикладной социологии, представляющая совокупность прикладных социальных методов и практической деятельности, связанной с использованием знаний, полученных в общей социологической теории, прикладных исследованиях, а также в практике производственной и иной деятельности, для решения повседневных и перспективных задач совершенствования управления социальными объектами[3].

В определениях социальной инженерии, есть некоторые, которые полностью сводят эту науку к методам прикладной социологии или социальной психологии, однако, все обстоит несколько сложнее. При формировании концепции социальной инженерии Гастев А.К. и Витке Н.А. дают следующее существенное замечание: «Социальная инженерия и прикладная социология, несмотря на их сходство, не тождественны. Первая -

это техническая деятельность по совершенствованию организации производства, учитывающая роль социальных факторов и направленная на улучшение условий труда. Основные ее этапы: разработка социально-технического проекта (карта организации рабочего места, хронокарта рабочего и внерабочего времени, оперограммы и т. п.); внедрение практических рекомендаций - процесс социотехнического нововведения; эксплуатация внедренной системы в условиях нормальной работы предприятия. Прикладная социология в то же время понимается как научная процедура обеспечения производства исходной экономической, технической и социальной информацией. В ее основе - данные статистики, профессионального тестирования, социологических опросов»[4].

Сегодня социальная инженерия имеет все тенденции перейти из разряда ремесленничества в разряд индустрии. С точки зрения типологии деятельности социальную инженерию можно разделить на четыре типа производства: проектирование, консультирование, обучение и управление. Большинство направлений, в которых используют социальную инженерию, имеют интегральное включение и пересечение, т.е. содержат несколько или все типов производства. Уже сегодня, можно выделить ряд отраслей, в которых используется социальная инженерия. Например, личностное проектирование, то есть создание жизненной стратегии, профориентация, сопровождение личностных кризисов. Личностное проектирование имеет много общего с психоанализом, но пока, это новая и мало практикуемая область деятельности [5]. Личностное проектирование ставит задачей не устранение психологического дискомфорта, ликвидацию комплексов или решение различного рода психических проблем, а построение и сопровождение личной жизненной стратегии, наиболее отвечающей притязаниям и ходу мышления личности, ее обычно скрытым амбициям.

Организационное проектирование, а именно: создание и трансформация организаций - институциональных и корпоративных структур. Это деятельность, которой сегодня формируется как отдельная отрасль. Речь идет о создании жизнеспособных социально-культурных и экономически эффективных схем, в которые вписывается определенная оргструктура. Заказчик покупает проект как готовый продукт и реализует его сам [6].

Консалтинг как отрасль, которая включает экспертную аналитику, стратегическое планирование, оптимизацию институциональных и корпоративных оргструктур в условиях реальной деятельности, инжиниринг корпоративного и институционального управления, коррекцию стандартной оргструктуры для обеспечения продвижения через нее специфических проектов и т.п.[7].

Образование - уже существующая отрасль индустрии, в которой происходит создание частных структур образования и предоставление коммерческих услуг в структурах некоммерческого образования. Одним из главных направлений является производство условий и технологий самообразования. Проведение междисциплинарных лекций, круглых столов и семинаров.

Список литературы

1. Батыгин Г.С. Обоснование научного вывода в прикладной социологии. М., 2006. 425 с.
2. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. СПб.: Лань, 1999. 378 с.
3. Зборовский Г.Е., Шукшина Е.А. Прикладная социология: учебное пособие. М.: Гардарики, 2004. 176 с.
4. Гастев А.К. Как надо работать. М: Экономика, 1972. [Электронный ресурс] URL: <http://www.twirpx.com/> (Дата обращения: 03.03.2016).
5. Резник Ю.М. Социально-гуманитарные технологии управления: к возможности применения в образовательных практиках // Человек вчера и сегодня: междисциплинарные исследования. Вып. 4 / Отв. ред. М.С. Киселева. М.: ИФ РАН, 2010. С. 89-111.
6. Данакин Н.С., Гайворонская Н.И. Проблемный анализ в системе социального управления. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2011.
7. Гидденс Э. Социология. М., 2004. 365 с.

СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ СИМВОЛЫ ГОРОДСКОГО ПРОСТРАНСТВА БЕЛГОРОДА

Истомина А.Г.

ведущий документовед

Центра профессиональной карьеры Управления маркетинга образовательных услуг Белгородского государственного национального исследовательского университета

Исследование, фрагменты которого представлены здесь, является частью большого социологического проекта по изучению локальных городских идентичностей, начатого в 2013 году. Общей целью проекта было выявление и описание спектра коллективных идентичностей российских городов, накопление эмпирического материала для развития языка описания локальных коллективных идентичностей. В 2014 – 2015 гг. в рамках проекта группой ЦИР-КОН [1] с привлечением специалистов Центра изучения современности (включая одного из авторов статьи) было реализовано межрегиональное исследование по трём российским региональным центрам: Владимиру, Смоленску и Ярославлю. В ходе качественного этапа исследования в каждом городе были проведены по пять фокус-групп с основными социальными категориями горожан. Основой количественного исследования стал репрезентативный опрос населения с выборкой не менее 600 человек в каждом городе. Выборочная совокупность репрезентировала население каждого из трех городов по параметрам пола, возраста и района проживания. Опрос реализовался по месту жительства респондентов (face-to-face). Генеральной совокупностью исследования являлось взрослое население соответствующей территории (18 лет и старше).

Весной 2015 г. лабораторией социологии религии и культуры Центра социологических исследований НИУ «БелГУ» аналогичное по методике исследование (с поправками в подборе фокус-групп – отдельно опрашивались горожане старше 30 лет и студенты белгородских вузов) было проведено в г. Белгороде. В данной статье приводятся некоторые результаты анализа по ряду ключевых позиций городской идентичности.

Отправным пунктом нашего исследования послужила локальная топонимика: в известном смысле первичным, исходным пластом локальной идентичности выступают «нагруженные» устойчивыми коллективными смыслами точки городского / окрестного ландшафта [2]. Именно они образуют то индивидуальное неповторимое «лицо» города, которое «делает его собой» в глазах местного сообщества и которое «презентуется» в этом качестве реальным и потенциальным приезжим.

Согласно результатам дискуссий в фокус-группах, основными «центральными местами» Белгорода и его окрестностей для горожан являются: городские парки, Диорама, «Прохоровское поле», Соборная площадь (бывш. Площадь Революции – центральная площадь города). В свою очередь, студенты отдали большее предпочтение площади напротив НИУ «БелГУ» (новая площадка).

Не раз упоминались: смотровая площадка у памятника князю Владимиру, старинный дуб в поселке Дубовое (по преданию, посаженный Б. Хмельницким, но связанный молвой и с именами посещавших город российских императоров Петра I и Екатерины II); различные торгово-развлекательные центры («Гринн», «Рио», «Сити Молл»), появившиеся в последнее десятилетие и завоевавшие себе большую популярность среди всех поколений белгородцев.

При массовом анкетировании респондентам было предложено выбрать культурные, исторические и природные достопримечательности города Белгорода. Данные распределились следующим образом: Диорама – 44%, НИУ «БелГУ» – 39,2%, Прохоровское поле – 35,6%, памятник князю Владимиру – 31%, Соборная площадь – 24%, Парки города – 23,4%, Дубовое – 18,8%, различные ТРЦ («Рио», «Сити Молл», «Мега Гринн») – 8,8%, «Деревянная церковь» – 8%, Белгородский художественный музей – 7%, Харгора – 5%, БГТУ им. В.Г. Шухова – 4,8%, Остановка «родина» – 4,4%, Преображенский собор – 4,4%, «100-метровка» – 3,8%, привозная площадь – 1,8% респондентов.

В целом, по итогам исследования представления белгородцев о локальной географии своего города можно было бы описать следующим образом: Белгород – находится в центральном Черноземной районе, близ границы с Украиной, рядом город Харьков. Белгород стоит на реке Северский Донец. Вокруг Белгорода – Прохоровское поле, меловые горы. Город также окружают множество деревенок, агрохолдинги и леса.

«Пантеон героев» жителей города Белгорода, то есть знаковые люди в представлениях горожан, также определялся в ходе работы фокус-групп и по результатам анкетного опроса. Во главе списка здравствующих символически значимых для горожан лиц предсказуемо оказался губернатор области Е.С. Савченко. Сразу за ним следуют известные спортсмены – С. Хоркина, Ф. Емельяненко и Волейбольный клуб «Белогорье», мэр города в 1990-е гг. Г.Г. Голиков. Среди исторических героев города участники фокус-групп выделили уроженца области полковника Великой Отечественной войны генерала Н.Ф. Ватутина, руководителя сельского хозяйства В.Я. Горина, знаменитого инженера В.Г. Шухова, знаменитого актёра М.С. Щепкина, руководителей области в советское время М.П. Трунова и А.Ф. Пономарёва. Примечательно, что в числе «культурных героев» местного сообщества практически не были названы деятели культуры: художники, писатели, артисты, музыканты, про-

светители – хотя как среди исторических, так и среди современных белгородцев есть вполне известные и заслуженные представители этих профессий (среди наиболее известных в XX-XXI вв. – художник С.С. Косенков, писатели Ф.И. Наседкин, О.Е. Кириллов, Л.Г. Малкин).

Что касается массового опроса, то данные распределились следующим образом. Пантеон героев: Щепкин Н.С. – 42,8%, Шухов В.Г. – 42,2%, Солдаты ВОВ – 37,2%, Ватутин Н.Ф. – 34,6%, Епископ Иоасав – 20%, Горин В.Я. – 18,6%, Князь Владимир – 15,2%, Хмельницкий – 11,6%, Попов А.В. – 9%, Косенков С.С. – 7%, Крупенков А.Н. – 5,6%, Битюгин К.Е. – 4,6%, Белгородский полк в Полтавской битве – 3,4%, Зуев Д.С. – 2,6%, Пономарев А.Ф. – 2,4%, Наседкин Ф.И. – 1%.

В следующем блоке изучались мифы самостояния и другие ценности - символы локальной идентичности белгородцев: *«Чистый город»* – самый популярный ответ респондентов на вопрос о том, как они могут описать Белгород. Отвечающие неоднократно подчёркивали, что люди в Белгороде гордятся чистотой своего города. В целом о городе респонденты в фокус-группах высказывались положительно: *«красивый»*, *«социально-благоприятный»*, *«тихий»*. Студенты отмечали, что в Белгороде очень много кофеен, кальяных и пиццерий; один из респондентов даже назвал город Белгород – *«пицгород»*.

В целом респонденты отмечали как яркую черту Белгорода: *«город маленький»*, и в этой связи упомянули популярную среди белгородцев фразу *«Белгород – это большая деревня»* («большая деревня» – так как *«здесь все друг друга знают»*). В то же время это воспринимается горожанами скорее в позитивном плане: *«...живу всю жизнь в этом городе и поэтому ну очень много знакомых, если вот поговорить с кем-то, обязательно найдутся в каком-то, ну все равно найдутся какие-то общие знакомые. Здесь все родное. Все свое»*.

На вопрос: *«Укажите, какими достижениями знаменит город Белгород?»*. Данные распределились следующим образом: Прохоровское сражение – 65,4%, КМА-руда – 28,6%, хорошие дороги – 26,8%, белгородская продукция – 26%, активное строительство – 19,6%, тротуарная плитка – 17%, много памятников – 12,8%, постройка храмов – 12,4%, Белгородская засечная черта ХУІ – ХУІІІ веков – 12,2%, много фонтанов – 11,8%, компактность – 11,6%, политика «духовной безопасности» – 8,2%, «присвоение» исторических лиц дат – 2,8%, Белгород – «Белоруссия в миниатюре» –

1,2% респондентов. Так же респонденты называли Белгород «волейбольной столицей России», и отмечали, что Белгород очень чистый город.

Исследование показало, что элементы локального самосознания («гражданской религии») у белгородцев выявляются в следующих основных аспектах. Город в сознании его жителей символически традиционно «центрируется» вокруг площадей (во главе с центральной городской Соборной площадью) и парков; немногочисленных культурно-исторических достопримечательностей (Диорама «Курская битва. Белгородское направление», исторический дуб в пригороде Белгорода пос. Дубовое); в последние годы этот список активно пополнили новые торгово-развлекательные центры (моллы). Символические ценности белгородцев связаны, главным образом, с ключевыми для города моментами истории, в основном военной (центр южного рубежа обороны в конце ХУІ-ХУІІІ вв.; Прохоровское танковое сражение в Великую Отечественную войну – июль 1943 г.), и отчасти с производственными успехами тяжёлой (горнодобывающей) промышленности времён СССР и пищевой промышленности последних лет; значима в этом контексте также современная квазиисторическая легенда об основании города князем Владимиром Крестителем. Локальная макрогеография города субъективно привязана, в основном, к соседней Украине («в лице» г. Харькова, соседнему Курску и Москве; микрогеография описывается через пейзаж меловых гор, реки Северский Донец, «деревенек», коттеджей и знаковых в мировом масштабе локусов Прохоровского поля и КМА-руды. К мифам самостояния белгородского сообщества относятся: чистота, красота города, его благополучие, а также сохраняющиеся в массе и имеющие большое социальное значение неформальные связи между горожанами. Последнее связано с тем объективным обстоятельством, что Белгород – сравнительно молодой город, можно сказать, что его в значительной мере «наполняют» приезжие люди; в городе, по мнению участников опросов, до сих пор сложно найти местных жителей в третьем поколении, так как Белгород был почти полностью разрушен во время Великой Отечественной войны – в основном в нём проживают выходцы из деревень, их дети и внуки (респонденты старшего поколения делали акцент на том, что «в белгородцах наблюдаются черты сельских жителей»). В качестве основных ритуалов воспроизводства локальной идентичности выступают общезначимые праздники (главным образом, День города и День Победы, а также Новый Год); эта сфера городской жизни требует и имеет потенциал

развития. В плане «пантеона героев» городского сообщества из исторических личностей фигурируют сравнительно немногочисленные известные в стране и мире земляки (Н.Ф. Ватутин, В.Г. Шухов, М.С. Щепкин), из современных – в основном политики и спортсмены, практически не представлены деятели культуры.

Список литературы

1. Исследовательская группа Циркон. Городские локальные идентичности как основа формирования устойчивых местных сообществ. Исследование общегородских идентичностей жителей Владимира, Смоленска, Ярославля. // АНО «Социологическая мастерская Задорина». С. 7, 25.

2. Крупкин П.Л., Лебедев С.Д. К сакральным основаниям локальных идентичностей в современной России: опыт структурного анализа. // Социологический журнал. 2013. №4. С. 37-42.

ВЛИЯНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ

Кравченко Е.Ю.

канд. экон. наук, доц.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Каждые стремления, направленные на модификацию, улучшение культуры могут не состояться вследствие отрицательного влияния того или иного фактора. Если влияние факторов внешнего и внутреннего воздействия на организационную культуру не фиксируется, безусловно, произойдет потеря затраченных денежных средств, времени, человеческих ресурсов. При этом главенствующую роль при формировании ценностей организации имеет руководитель. Поэтому очень важно знать величину влияния руководителя на культуру организации, а также направления его воздействия.

Основные убеждения руководителя, его мировоззрение, идеалы перейдут его сотрудникам окажут влияние на организационную культуру и после будут передаваться из поколения в поколения работников. Э. Шейн полагает, что основатель организации акцентирует внимание наличных суждениях о ценностях, которые определены его личностью, целях, средствах их достижения, собственной культурой.

Влияние руководителя на организационную культуру предприятия сильнее при его собственном харизматическом лидерстве.

Лидерство является значительным элементом руководства, так способность воздействовать на работников, мотивировать их выполнять работу для достижения цели. Автоматическое лидерство не присваивается должности руководителя. Например, в научном обществе часто лидером будет работник, являющийся источником новых идей и концепций, а руководитель управляет организационными составляющими. Каждый руководитель должен стремиться к тому, чтобы стать настоящим лидером, а не формальным. Следствием этого является эффективная работа коллектива, его неформальные организаторские качества. Идеальное сочетание трех составляющих: лидер, руководитель, грамотный управляющий.

К современному руководителю предприятия устанавливается ряд требований:

1) концептуальность (он должен обладать навыками стратегического планирования и комплексно знать деятельность своего ведомства);

2) абсолютная осведомленность (он должен правильно оценивать потенциал своего подразделения, всех контрагентов вышестоящих и подчиненных, а также компетентность и профессионализм своих подчиненных);

3) аналитичность (возможность диагностики и применения существующих методик анализа проблемы);

4) упорство и методичность в достижении цели;

5) оперативность;

6) умение передавать и разъяснять свои стратегические планы;

7) коммуникабельность (умение правильно организовывать процесс передачи информации внутри подразделения и за его пределами);

8) требуемый уровень знаний по всем вопросам в комплексе и своей профессии в частности.

Руководитель-лидер использует разные стили управления.

Очень важным для формирования организационной культуры является то, на что руководитель обращает внимание. Систематическое обращение внимания на что-либо является серьезным сигналом для подчиненных о том, что считается важным. Также культуру организации можно продемонстрировать в процессе обучения персонала. Здесь основой является верная корреляция между практикой и профессиональным обучением. Ведь если здесь будут возникать противоречия, то у сотрудников будут формироваться двойные стандарты. Поощрения могут быть

заслужены или нет. Демонстрация заслуженных сотрудником привилегий может иметь колоссальное значение для формирования поведения других сотрудников. Некоторые из авторов научного менеджмента считают систему поощрений и наказаний важнейшей в формировании организационной культуры. Представления руководителя о критериях ценности подчиненных сказываются на отборе персонала, так как в организацию чаще всего попадают новые кадры, соответствующие выработанным критериям. Мера участия руководителя в тех или иных церемониях позволяют сотрудникам субъективно ранжировать эти мероприятия по степени важности. Данный инструмент легко используется для поддержки или изменения традиции в организации.

Руководство играет ключевую роль в формировании и поддержании корпоративной культуры. Менеджеры среднего звена устанавливают свои основные правила и нормы поведения, опираясь на высказывания высшего руководства и модели их поведения в конкретных ситуациях. Такие правила распространяются на более низкие уровни организации. Рядовые и новые сотрудники постепенно узнают, как формы поведения наиболее предпочтительны.

Основные этапы работы по формированию оргкультуры включают разработку миссии предприятия, определение стратегии, основных целей и ценностей, изучение сложившейся организационной культуры, разработку организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие и закрепление ценностей и образцов поведения, целенаправленное воздействие на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации данной стратегии, оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректировок.

Организационное воздействие, оказываемое на персонал, способствует высокому уровню регламентации управления. Это подтверждает наличие во внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала:

- хорошо проработанного устава;
- коллективного договора;
- правил внутреннего трудового распорядка, разработанных в соответствии с ГК и КЗоТ РФ;
- наличие четкой организационной структуры управления и штатных структур предприятия и их ежегодная корректировка;

- наличие четких должностных инструкций сотрудников с определением функциональных обязанностей работника и нормированием труда;

- использования экономические методы воздействия на персонал, такие, как мотивация и стимулирования труда.

Таким образом, на основании полученных результатов исследований, можно сделать вывод, что к ведущим факторам, определяющим организационную культуру, относятся ценности, указываемые высшим руководством. Имеется в виду отношения с клиентами, государственными службами, стремление к мировым стандартам и расширению своих услуг, системам обучения, нормам поведения и ряду других ценностей. Руководство играет ключевую роль в формировании и поддержании корпоративной культуры. Менеджеры среднего звена устанавливают свои основные правила и нормы поведения, опираясь на высказывания высшего руководства и модели их поведения в конкретных ситуациях. Такие правила распространяются на более низкие уровни организации. Рядовые и новые сотрудники постепенно узнают, как формы поведения наиболее предпочтительны.

Список литературы

1. Бахарев В.В. Корпоративная культура управления / История науки и техники глазами молодых исследователей Международная научная конференция, посвященная 130-летию испытания первого российского самолета А. Можайского: сборник статей // Ульяновский государственный технический университет. 2012. С. 261-266.

2. Гузаиров В.Ш. Особенности организации культурно-воспитательного процесса в техническом вузе: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Белгород, 2004

3. Гулей И.А., Папанова О.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. Белгород. №4. 2014. С. 197-200.

4. Данакин Н.С., Конев И.В. Конвенциональная культура социального взаимодействия: к постановке научной проблемы // Управление городом: теория и практика. 2014. № 3 (14). С. 71-76.

5. Мозговая Ю.А. Внедрение технологии управления по целям в корпоративную культуру предприятия // Белгородский экономический вестник. 2014. № 3 (75). С. 72-81.

6. Яковлева Л.Р. Формирование и развитие управленческой культуры госслужащих // Белгородский экономический вестник. 2014. № 2 (74). С. 84-92.

KAPITAŁ SPOŁECZNY W POLSCE – WYBRANE ASPEKTY TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE

Lorek Elżbieta, dr nauk ekonomicznych

Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii TWP w Olsztynie

Szerszeń Ewa, dr nauk ekonomicznych

Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii TWP w Olsztynie

Streszczenie

Kapitał społeczny staje się coraz bardziej docenianą wartością nie tylko wśród naukowców, ale również praktyków życia społeczno-gospodarczego oraz wśród społeczeństwa. Trudność poznawcza tej kategorii wynika z tego, że kapitał społeczny łączy w sobie różne obszary badawcze. Jednak w większości podejść największą uwagę zwraca się na zaufanie i współpracę, przypisując im największy wpływ na poziom kapitału społecznego. Skutki jaki kapitał społeczny wywiera na społeczeństwo i gospodarkę są widoczne w wielu dziedzinach ważnych dla ludzi i związane są z żywotnymi potrzebami społeczeństwa. Dlatego warto zwrócić uwagę na konieczność poprawy poziomu kapitału społecznego. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy różne, niezależne badania wskazują na niski poziom kapitału społecznego w Polsce, stawiając nasz kraj w końcówce państw europejskich.

Wstęp. Potrzebę podejmowania i prowadzenia badań kapitału społecznego uzasadnia coraz większe zainteresowanie tą problematyką zgłaszane zarówno przez teoretyków, jak i praktyków życia społeczno-gospodarczego. Przyczyną tego jest przekonanie, że kapitał społeczny jest coraz bardziej znaczącym czynnikiem wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego. W rezultacie staje się on przedmiotem licznych opracowań teoretycznych, ale również tworzonych i wdrażanych w życie krajowych i międzynarodowych dokumentów strategicznych.

Szczególne znaczenie kapitału społecznego dostrzega się w kontekście wzrostu znaczenia czynników społecznych, kulturowych i psychologicznych w wyjaśnianiu rozwoju społeczeństw i gospodarek. Tym bardziej, że tradycyjne teorie nie wyjaśniają w satysfakcjonujący sposób współczesnych problemów i barier rozwoju społeczno-gospodarczego. Z kolei zachodzące zmiany stwarzają nowe warunki dla funkcjonowania współczesnych społeczeństw, a to zmusza do

weryfikowania dotychczasowego spojrzenia na koncepcje opisujące i wyjaśniające rozwój społeczno-gospodarczy.

Celem niniejszego artykułu jest próba określenia istoty i znaczenia dla rozwoju społeczno-gospodarczego kapitału społecznego. Założona teza opiera się na twierdzeniu, że kapitał społeczny w Polsce jest niewystarczający, w porównaniu z potrzebami rozwojowymi współczesnego państwa, jednocześnie jego poziom odbiega od poziomu kapitału społecznego rozwiniętych krajów europejskich.

Definiowanie kapitału społecznego

Z uwagi to, że kapitał społeczny jeszcze do niedawna stanowił przede wszystkim domenę, socjologów większość definicji zawiera elementy o charakterze socjologiczno-psychologicznym. A przecież panuje ogólna zgoda, co do tego, że kapitał społeczny przyczynia się nie tylko do rozwoju systemów społecznych, ale również gospodarczych. W związku z tym, w niniejszym opracowaniu, uwaga zostanie skierowana na ogólny, społeczno-ekonomiczny kontekst omawianej problematyki.

Jak zauważa K. Kostro, z uwagi na interdyscyplinarny charakter nie istnieje jedno, spójne podejście koncepcyjne do kapitału społecznego. Popularność kapitału społecznego wynika z pewnej właściwości tego pojęcia, które łączy odmienne, chociaż powiązane ze sobą obszary badawcze, ułatwiając tym samym przenikanie idei między różnymi dziedzinami wiedzy. A więc sukces określenia *kapitału społecznego* jest rezultatem tego, że żadna z nauk społecznych nie stworzyła swojej własnej definicji ograniczającej analizę wyłącznie do tej właśnie nauki [1].

Większość definicji kapitału społecznego wskazuje na znaczenie powiązań między jednostkami (grupami) jako głównego elementu kapitału, zaznaczając jednocześnie, że główną funkcją kapitału jest uzupełnianie niedoborów innych form kapitałów (finansowego, materialnego, ludzkiego) oraz umożliwianie ich generowania.

W podejściu socjologicznym akcentuje się wpływ kapitału społecznego na spójność społeczeństwa, natomiast w zależności od kontekstu uwypukla się różne jego formy i przejawy. Najczęściej w definicjach podawanych w literaturze następuje odwołanie do powiązanych ze sobą kategorii: **zaufania**, **współpracy** i **sieci społecznych**. Charakterystyczną cechą pierwszych koncepcji kapitału społecznego było akcentowanie indywidualnych zasobów oraz możliwości ich lepszego wykorzystania dzięki sieciom powiązań społecznych. Wśród **sieci**, które mogą mieć charakter formalny i nieformalny dokonuje się podziału na ich trzy rodzaje: **więzi** (*bonds*), **pomosty** (*bridges*) i **ogniwa** (*linkages*). W ramach sieci zbudowanych z

więzi funkcjonują rodziny, grupy spokrewnione, przyjaciele, bliscy sąsiedzi oraz inne, jednorodne i zamknięte zbiorowości, połączone silnymi związkami emocjonalnymi, wspólnymi wartościami, poglądami czy normami moralnymi. Silne więzi są pomocne w typowych, życiowych sytuacjach, w zaspokojeniu podstawowych potrzeb. Ten rodzaj powiązań cechuje wąski krąg zaufania, utrudniając członkom grupy kontakty ze środowiskiem zewnętrznym i zmniejszając zdolność do współpracy z obcymi. Może nawet prowadzi do tworzenia klimatu nietolerancji, nieufności, czy nawet wrogości w stosunku do osób nie należących do grupy. **Pomosty** są rodzajem sieci powstających w obrębie dużych, otwartych grup, w których więzi są słabsze, mniej ścisłe. Grupy połączone tym rodzajem sieci tworzą osoby spoza najbliższego otoczenia, mogą to być koledzy z pracy, dalsi znajomi, członkowie stowarzyszeń, organizacji. Sieci pomostowe sprzyjają ludziom w osiąganiu ich własnych celów, takich jak: znalezienie pracy, czy poprawy statusu społeczno-ekonomicznego. Sieci w formie **ogniwi** łączą ludzi o różnym statusie społecznym i pozycji oraz różnym zakresie władzy, odpowiadając tym samym wertykalnemu wymiarowi kapitału społecznego.

Zróżnicowanie jakości kapitału społecznego pomiędzy krajami wynika właśnie z różnego stopnia rozprzestrzeniania się tych trzech rodzajów sieci. Przykładowo przewaga mocnych powiązań typu **więzi** (*bonds*), przy nielicznych i słabych sieciach typu **pomosty** ogranicza inicjatywę i aktywność, sprzyjając zamykaniu się w bliskiej grupie. Natomiast niedostatecznie rozbudowana sieć typu **ogniwa** może prowadzić do izolowania (wykluczania) pewnych grup społecznych z ośrodków władzy i uniemożliwiać wpływ tych grup na życie społeczne i gospodarcze.

Kategoria **zaufania** i **współpracy** jest istotna z punktu widzenia przedsięwzięć zespołowych, dla których kapitał społeczny stanowi podstawę działań. Jedynie ludzie ufający sobie nawzajem i potrafiący współpracować mogą skutecznie osiągać założone cele. Przejawem kapitału społecznego jest między innymi udział w dobrowolnych stowarzyszeniach, a także społeczne zaangażowanie obywateli [2].

Wśród autorów, którzy wnieśli największy wkład do badań koncepcji kapitału społecznego wymienia się najczęściej P. Bourdieu, J. Coleman, R. Putnama i F. Fukuyamę. P. Bourdieu reprezentuje najbardziej socjologiczne podejście i definiuje **kapitał społeczny** jako *zbiór zasobów związanych z posiadaniem trwałej sieci związków o różnym stopniu zinstytucjonalizowania, opartych na znajomości i wzajemnym uznaniu, czyli na członkostwie w grupie dostarczającej*

każdemu z członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa [1]. Ujęcie to obejmuje więzi rodzinne, związki, powiązania towarzyskie, znajomości i kontakty. Warto zauważyć, że w ujęciu Bourdieu kapitał w każdej swojej postaci jest pewną siłą, dynamiką i zasadą wpisaną w struktury społeczne. Natomiast wśród pozostałych, różnych form kapitału wymienia on jeszcze kapitał ekonomiczny (pieniądz oraz zasoby materialne, które mogą zostać wykorzystane do wytwarzania dóbr i usług), kapitał kulturowy (umiejętności, zwyczaje, styl życia), kapitał symboliczny (symbole stosowane do uprawomocnienia posiadania pozostałych form kapitału) [3].

W swojej koncepcji J. Coleman precyzuje określenie funkcji kapitału społecznego, zauważając, że kapitał ten będąc dobrem publicznym, jako rezultat wspólnych inicjatyw służy działaniom wspólnym, a nie jednostkowym (w odróżnieniu od koncepcji Bourdieu). Coleman twierdzi, że realizacja wspólnych interesów następuje dzięki umiejętności współpracy w obrębie grup i organizacji, a większość form kapitału społecznego powstaje jako produkt uboczny innych działań, chociaż z ich efektów korzystają wszyscy członkowie społeczeństwa, nawet wtedy, gdy nie przyczyniają się do tworzenia kapitału. Jednocześnie Coleman zaznacza konieczność podtrzymywania komunikacji między jednostkami, jako warunku odnawiania i umacniania kapitału społecznego [4].

R. Putnam w swoich dociekaniach zwracał uwagę na to, że cechy organizacji społecznych (sieci jednostek, grup) oraz powiązanych z nimi norm i wartości kreują efekty zewnętrzne dla całej wspólnoty. Podtrzymywanie tych norm i wartości przez społeczeństwo wpływa na poziom zaufania społecznego. Jego zdaniem zaufanie, sieci i normy mają zdolność do samowzmocnienia i kumulowania. Widoczne jest tu podobieństwo do koncepcji Colemana, ponieważ zauważa, że kapitał społeczny (inaczej niż konwencjonalny) stanowi dobro publiczne – nie prywatne [2].

Poglądy F. Fukuyamy, wskazują na znaczenie norm i wartości, których źródłem w każdym społeczeństwie jest kultura. Jednocześnie, zauważa on, że nierównomiernie rozmieszczony w strukturze społecznej kapitał społeczny przyczynia się do jej różnicowania i tworzenia nierówności społecznych, odpowiadających nierównościom kulturowym. Według Fukuyamy, to kultura kształtuje poziom kapitału społecznego, dlatego też zróżnicowanie poszczególnych społeczeństw wynika z ich dziedzictwa kulturowego, odzwierciedlającego jakość

kapitału społecznego. Fukuyama wskazuje, że kapitał społeczny jest zmienną niezależną, wpływającą na zaufanie społeczne, będące zmienną zależną[3].

Należy również zaznaczyć – co istotne dla ekonomistów zajmujących się kapitałem społecznym – że rozwiązania Fukuyamy są najbardziej związane z gospodarczą stroną życia. Ponadto jego ujęcie kapitału społecznego jest najszersze, spośród wcześniej prezentowanych, ponieważ obejmuje wszelkie dziedziczne nawyki społeczne wywodzące się z przynależności kulturowej [5].

Jest to o tyle istotne, że kapitał społeczny w literaturze ekonomicznej jest często omawiany w kontekście instytucjonalizmu (ekonomii instytucjonalnej) [6]. Ekonomia instytucjonalna wskazuje na decydujące znaczenie instytucji w rozwoju gospodarczym. Przez instytucje należy rozumieć nieformalne i formalne reguły, które rządzą relacjami międzyludzkimi. Instytucje nieformalne to niepisane normy postępowania, wynikające z tradycji, kultury, religii, nauki itd. Mają one pierwotne znaczenie w stosunku do norm formalnych, czyli np. przepisów prawa. Bariery rozwoju społeczno-gospodarczego jest niespójność instytucji nieformalnych i formalnych. Jeśli przepisy prawa odbiegają od reguł nieformalnych, bardzo trudno je egzekwować. Jednak długotrwałe przestrzeganie norm formalnych sprawia, że stają się one powoli powszechnie akceptowane i stosowane.

Ekonomia instytucjonalna jest przydatna w analizach kapitału społecznego, ponieważ w ramach systemu instytucjonalnego wyodrębnia m.in. struktury instytucjonalne (każda taka struktura może być rozumiana jako powiązany wewnętrznie zestaw powiązań i ról społecznych) oraz mechanizmy społeczne (na które składają się więzi, działania i wzajemne oddziaływanie ludzi). W związku z tym, w świetle ekonomii instytucjonalnej kapitał społeczny jest instytucją.

W ramach ekonomicznego podejścia do kapitału społecznego należy również zauważyć, że sprawny kapitał społeczny przyczynia się do obniżenia kosztów transakcyjnych (wprowadzonych do analizy ekonomicznej przez R. Coase). Koszty transakcji (wymiany) stanowią znaczną część ogólnych kosztów funkcjonowania gospodarki i wraz z kosztami produkcji składają się na koszty całkowite w gospodarce. I choć nie jest łatwo oddzielić koszty transakcyjne od tradycyjnie rozumianych kosztów produkcji to ocenia się, że we współczesnych, rozwiniętych gospodarkach koszty transakcyjne mogą sięgać 50% PKB. Przy wysokim poziomie kapitału społecznego, charakteryzującego się wysokim zaufaniem oraz sprawnie funkcjonującymi organizacjami,

instytucjami i grupami umożliwiającymi efektywne działania następuje zmniejszenie kosztów transakcyjnych.

Poza przedstawionymi wyżej koncepcjami stworzonymi przez zagranicznych twórców, w literaturze można znaleźć również prace na temat kapitału społecznego autorstwa polskich badaczy, np. Janusza Czapińskiego, którego badania przedstawione w *Diagnozie społecznej*[7] zostaną przedstawione w dalszej części artykułu. Podkreślając znaczenie kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym J. Czapiński zauważa, że kapitał społeczny stanowi istotę społeczeństwa obywatelskiego, z pewnością zaś społeczeństwa efektywnego rozwoju[1]. W *Diagnozie* kapitał społeczny jest traktowany jako sieci społeczne regulowane normami społecznymi lub zwyczajem, wiążącymi jednostkę ze społeczeństwem, w taki sposób, aby umożliwić współdziałanie jednostki z innymi dla wspólnego dobra. W opracowaniu tym autorzy zauważają, że kapitał społeczny nie tylko wpływa na poziom rozwoju ekonomicznego, ale m. in. również służy integracji i solidarności społecznej, służy również uzupełnianiu i wyręczaniu nieudolnych instytucji państwa, kontroli sektora rządowego i komercyjnego.

Rys. 1. Poziomy analizy kapitału społecznego

Badanie kapitału społecznego

Poziom mikro

Więzi wewnątrzspołnotowe:

- relacje: rodzina, sąsiedzi
- zaufanie: uogólniony, inny
- kręgi znajomych
- kanały wymiany informacji
- poziom identyfikacji ze społeczeństwem

Zdolność jednostki do samoorganizowania się:

- aktywność sąsiedzka
- gotowość/niechęć do wsparcia wspólnych inicjatyw
- podłoże (motywy) gotowości lub niechęci do wspólnych działań rodzinne – klanowe czy otwarte – wspólnotowe)

Poziom makro

Relacje wspólnoty ze światem zewnętrznym i ich wpływ na funkcjonowanie społeczności :

- doświadczanie odmienności
- doświadczanie współpracy z organizacjami i instytucjami spoza własnej wspólnoty
- opinie na temat społeczności sąsiednich

Relacje wspólnoty z instytucjami reprezentującymi makrostruktury:

- relacje z samorządem lokalnym
- zaufanie państwa
- relacje z parafią
- poziom partycypacji politycznej
- definiowanie norm działania instytucji samorządowych i

Poziom mezo

- wiedza społeczności o podstawowych mechanizmach demokracji

Relacje między organizacjami, instytucjami:

- współpraca
- wspólne inicjatywy

Mierzenie kapitału społecznego

Zróźnicowanie definicyjne kapitału społecznego w bezpośredni sposób przekłada się na możliwe podejścia do jego pomiaru. Analiza wcześniej opisanych i co warto zaznaczyć – najbardziej popularnych podejść, wcale nie ułatwia tego zadania, trudno bowiem mierzyć poziom zaufania, głębokość więzi. Z pewnością – na podstawie przedstawionych, głównych koncepcji można wyodrębnić trzy poziomy analizy: wśród których poziom **mikro** jest tworzony przez jednostki (podejście Bourdieu), poziom **mezo** – odpowiada poziomowi organizacji, instytucji (podejście Colemana), natomiast poziom **makro** odpowiada poziomowi całego społeczeństwa (podejście Putnama i Fukuyamy).

Opierając się o systematykę badania kapitału społecznego zaproponowaną przez M. Raczkowską (Rys. 1.) można zauważyć, że na poziomie **mikro** akcentowane są więzi wspólnotowe oraz zdolność jednostki do organizowania się, a jednostka jest badana z punktu widzenia jej indywidualnych korzyści. W takim ujęciu – według K. Kostro – kapitał społeczny jest traktowany, jako oddolny środek na rozwiązywanie bieżących problemów przez jednostki [1].

Poziom **makro** umożliwia ocenę relacji wspólnoty ze swatem zewnętrznym oraz z instytucjami reprezentującymi makrostruktury, a badania są prowadzone w odniesieniu do społeczeństw korzystających z kapitału społecznego jako dobra publicznego. Analiza kapitału społecznego na tym szczeblu jest poszerzona o formalne struktury instytucjonalne (system polityczny, prawny, sądowniczy), co pozwala określić wpływ kapitału na stabilność społeczną i sytuację ekonomiczną państwa. Istotne jest tutaj wskazanie, że działanie kapitału społecznego na poziomie makro przejawiać się będzie np. wiarygodnością państwa, zakresem wolności obywatelskich i politycznych, przejrzystością

decyzji, czy brakiem korupcji. Z kolei poziom **mezo** reprezentuje współdziałanie jednostek gospodarczych, organizacji instytucji i umożliwia badanie ich efektywności.

Według badających kapitał społeczny, jego niski poziom odzwierciedla brak silnych więzi między ludźmi, powodując niechęć do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków życia. Wysoki poziom kapitału społecznego, będący stanem pożądanym, występuje wówczas, gdy relacje między członkami społeczeństwa są bardzo dobre lub dobre, ludzie mają do siebie zaufanie i podejmują wspólne wysiłki na rzecz poprawy warunków życia całego społeczeństwa. W takich warunkach wszelkie podejmowane działania są bardziej efektywne i prowadząc do poprawy jakości życia, zmniejszania nierówności korzystnie wpływają na wiele aspektów życia i współpracy ludzi.

Pomimo oczywistych trudności pojawiających się przy konstruowaniu mierników kapitału społecznego, pomiar może być dokonywany za pomocą elementów wyrażających jego istnienie. Na przykład R. Putnam zaproponował pomiar kapitału społecznego przy za pomocy następujących danych: członkostwo w grupach dobrowolnych grupach, liczba takich grup, frekwencja wyborcza, czytelnictwo. Mierniki te odzwierciedlają rzeczywistą aktywność społeczną badanych (postawę, zaangażowanie w życie społeczne, publiczne, polityczne), a tym samym dostarczają informacji o poziomie (wysoki/niski) kapitału społecznego. Putnam sugerował również aby do badań włączyć pomiar poziomu altruizmu, mierzonego udziałem w wydatkach ogółem wydatków przeznaczonych na cele charytatywne oraz pomiar liczby osób oddających krew. Zdaniem Putnama altruizm (czynienie dobra) może być właściwym dla kapitału społecznego miernikiem z uwagi na silny związek między włączaniem się ludzi do życia społecznego a altruizmem [8].

Wśród jeszcze innych proponowanych przez Putnama mierników znalazły się takie jak: liczba prawników przypadająca na określoną liczbę ludności lub liczba instytucji pośredniczących między ludźmi. Twierdził on mianowicie, że wraz z obniżaniem się kapitału społecznego rośnie liczba tych instytucji. Biorąc jednak pod uwagę te ostatnie mierniki można polemizować z opinią Putnama. Można mianowicie zadać sobie pytanie, czy rzeczywiście duża liczba instytucji pośredniczących między ludźmi świadczy o niskim kapitale społecznym, skoro tego rodzaju instytucje, nazywane również instytucjami otoczenia biznesu, w interpretacji ekonomicznej świadczą o należywym wspieraniu aktywności ludzi oraz samego biznesu. Ten jeden tylko przykład świadczy najlepiej, że pomiar kapitału społecznego

wymaga określenia celu i kontekstu, jaki przyświeca badaniom, a sam dobór mierników powinien być dokonywany selektywnie w oparciu o założony wcześniej cel, zakres i kontekst badania.

Biorąc pod uwagę dorobek Fukuyamy, warto pamiętać o atrakcyjności jego koncepcji postrzegania kapitału społecznego z punktu widzenia ekonomii. Fukuyama wyraźnie określił, że kapitał społeczny ma istotny wpływ na funkcjonowanie i rozwój instytucji ekonomicznych [5]. Zaznaczył on też że kapitał społeczny należy traktować jako trwałą cechę struktur społecznych, z uwagi na jego długookresowy charakter i powolność zmian w nim zachodzących, a odbudowa utraconego kapitału społecznego, o ile byłaby w ogóle możliwa trwałaby setki lat. W prowadzonych przez Fukuyamę badaniach interesujące jest nie tylko to, że stosował on podejście kontekstowe (uwzględniał specyfikę społeczeństwa, które badał), ale również fakt, że oprócz typowych wskaźników do pomiaru poziomu, czy jakości kapitału stosował on również swego rodzaju destymulanty umożliwiające obserwowanie pewnych dysfunkcji społecznych. W tym celu stosował takie wskaźniki jak: wskaźnik przestępczości, wskaźnik rozwodów, wskaźnik samobójstw czy rozmiary szarej strefy. Ich wykorzystanie w analizach uzasadniał potrzebą wykazania również braku (luki) kapitału społecznego.

W literaturze można znaleźć wiele innych propozycji mierników, które mogą być stosowane do pomiaru kapitału społecznego: wskaźnik produktywności pracowników, wskaźnik HDI, współczynniki rozpiętości dochodów, odsetek osób dokonujących odpisów podatkowych na darowizny, liczba barów, kawiarni, liczba związków sportowych, rozmiary migracji, nieodpłatna praca (wolontariat), stosunek do homoseksualistów, odsetek osób zastrzegających numer swojego telefonu, dobrowolną przynależność do organizacji i pełnienie w nich funkcji i inne.

Wskaźniki kapitału społecznego przyjęte w *Diagnozie społecznej* obejmują uogólnione zaufanie interpersonalne, dobrowolną przynależność do organizacji i pełnienie w nich funkcji, udział w nieprzymusowych zebraniach publicznych, zabieranie na nich głosu, również organizowanie takich zebrań, dobrowolne działania na rzecz społeczności lokalnej, wolontariat, udział w wyborach, pozytywny stosunek do demokracji, stosunek do mniejszości, otwartość na innych [9].

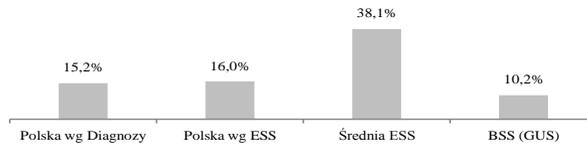
Wobec dużej liczby mierników kapitału społecznego i ich różnorodności trudno jest wybrać jeden uniwersalny zestaw, który w sposób zadawalający i wyczerpujący w ocenie wszystkich

zainteresowanych zmierzy poziom kapitału społecznego. W niniejszym artykule kwestia oceny jakości, przydatności, trafności wskaźników zostanie pominięta i w dalszej części opracowania zostaną przedstawione mierniki wykorzystywane w badaniach kapitału społecznego w Polsce.

Pomiar kapitału społecznego w Polsce

Pośród różnych badań kapitału społecznego szczególnie cennych informacji dostarczają wyniki *European Social Survey* (ESS)[10], *Diagnozy społecznej* oraz *Badania spójności społecznej* (BSS) prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny [11].

Rys. 2. Odsetek osób w wieku 16 i więcej lat ufających innym ludziom



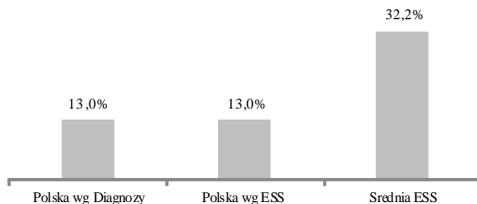
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań: ESS, *Diagnoza społeczna*, *Diagnoza społeczna 2015...*, op. cit. s. 334 i badania spójności społecznej, stat.gov.pl/, obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/wartosci-i-zaufanie-spolesczne-w-polsce-w-2015-r-,21,1.html, pobrane 01.12.2015 r

Wśród krajów objętych badaniem *European Social Survey* w 2014 r. nasz kraj pod względem **ogólnego zaufania** (16,0% społeczeństwa ma zaufanie do innych) zajmuje jedno z ostatnich miejsc (przy średnim poziomie zaufania 38,1%) [12]. Wskaźnik osiągnięty przez Polskę był czterokrotnie niższy niż w Danii, Norwegii i Finlandii (znajdujących się w czołówce rankingu). Podobne wyniki przyniosła *Diagnoza społeczna* (15,2%). Klimat braku ogólnego zaufania potwierdza przeprowadzone w 2015 r. *Badanie spójności społecznej*, według którego zdecydowane zaufanie do ludzi ma 10,2% osób. **Zaufanie** społeczne jest traktowane jako podstawowy element kapitału społecznego i jego najważniejszy wskaźnik. Bez wzajemnego zaufania ludzi do siebie nie ma możliwości tworzenia wspólnot, wspólnych działań, budowania relacji i skutecznego dbania o wspólne interesy.

Dla potwierdzenia przedstawionej tezy zakładającej, że kapitał społeczny w Polsce jest niewystarczający w zestawieniu z potrzebami rozwojowymi współczesnego społeczeństwa – wystarczyłoby tylko ten

jeden wskaźnik ogólnego zaufania. Zaprezentowane kolejne, wybrane spośród bogatego zestawu mierniki, stanowią uzupełnienie tego podstawowego wskaźnika, potwierdzając niski poziom kapitału społecznego w Polsce.

Rys. 3. Odsetek osób w wieku 16 i więcej lat przekonanych, że ludzie najczęściej starają się być pomocni

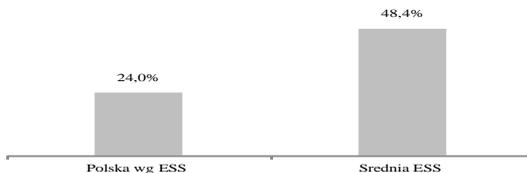


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań: ESS, Diagnoza społeczna, *Diagnoza społeczna 2015...*, op. cit. s. 334.

Polacy, rzadziej niż przedstawiciele innych społeczeństw wierzą w **dobre intencje** ludzi. Jak wynika z badań ESS jedynie 13,0% Polaków jest przekonanych, że inne osoby starają się być pomocne, nieznacznie jest mniejszy odsetek wierzących w pomoc innych wystąpił tylko w dwóch krajach objętych badaniem ESS – Bułgarii i Portugalii. Podobnie, w *Diagnozie*, jedynie 13,0% badanych wierzyło, że ludzie starają się pomagać innym.

Brak jest w Polsce klimatu zaufania, nasi rodacy nie mają też przekonania co do uczciwości innych, w ich dobre intencje wierzy bowiem tylko co czwarty Polak (24,0%), podczas, gdy np. w Danii jest to 76,0% osób, w Norwegii 69,0%, a w Finlandii 68,0%.

Rys. 4. Odsetek osób w wieku 16 i więcej lat przekonanych, że większość ludzi stara się postępować uczciwie



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań: ESS, Diagnoza społeczna, *Diagnoza społeczna 2015...*, op. cit. s. 335

Wśród cech, uznawanych na świecie za szczególnie pożądane ważna jest postawa tolerancji w odniesieniu do rasy, religii, narodowości, orientacji seksualnej, oraz innych mniejszości. Tymczasem zarówno badanie *European Social Survey* jak i *Diagnoza* na przykładzie stosunku Polaków do homoseksualistów wykazują wysoką nietolerancję naszych rodaków. Z opinią, że homoseksualiści powinni układać sobie życie według własnych przekonań, w badaniu ESS, zgodziło się 13% Polaków, według *Diagnozy*, było ich jeszcze mniej, bo tylko 7%. Największa tolerancja w tym względzie panuje w Islandii (65%) i Danii (60%) [9].

Jednym z typowych wskaźników służących do pomiaru kapitału społecznego jest również skłonność do stowarzyszania się. Jest to kolejny miernik, potwierdzający niski kapitał społeczny Polaków. Okazuje się, że według ESS przeciętna liczba organizacji, do których należą Polacy w wieku 16 lat i więcej wyniosła 0,13 (oznacza to 13 organizacji w przeliczeniu na 100 osób), co stawia nasz kraj na końcu badanej grupy państw. W Szwecji ten wskaźnik był dwudziestokrotnie wyższy i wyniósł 2,6 (260 organizacji w przeliczeniu na 100 osób).

Ocena stopnia zaufania do innych, tolerancji wobec ich zachowań, ocena intencji innych osób, ich uczciwości, chęci pomagania innym należą do kluczowych cech kapitału społecznego i pozwalają ocenić, jak dobrze w danym społeczeństwie czują się ludzie. Przytoczone tutaj wyniki badań nie napawają optymizmem, jak widać Polacy są nietolerancyjni, nie stowarzyszają się, są nieufni wobec innych. Potwierdza to J. Czapiński, oceniając negatywnie kapitał społeczny w Polsce. Twierdzi on, że jesteśmy mało aktywni społecznie, nie działamy w organizacjach, ale przede wszystkim jesteśmy legendarnie nieufni (...). Historia Polski tak się potoczyła, że staliśmy się narodem nieufnym, a nieufność często pociąga za sobą wrogość, przypisywanie innym złych intencji i łamanie reguł wzajemności [13].

Podsumowanie. Zaprezentowane wyżej wskaźniki stanowią zaledwie kilka z dużej liczby mierników wykorzystywanych do pomiaru kapitału społecznego. Jednak poznanie ich wszystkich, nie wpłynęłoby znacząco na zmianę oceny kapitału społecznego w Polsce. Ocena ta jest jednoznacznie negatywna, ponieważ poziom kapitału w Polsce jest niski. Konieczna jest zmiana tego stanu i w tej sytuacji warto wskazać korzyści, jakie może przynieść poprawa kapitału społecznego. Istnieje bowiem silna korelacja poziomu kapitału społecznego i jakości życia, dobrostanu psychicznego i społecznego. Ważna jest też pozytywna rola kapitału społecznego dla rozwoju gospodarczego, podniesienia poziomu zamożności i dobrobytu materialnego. Wreszcie, należy zaznaczyć, że

wysoki poziom kapitału społecznego jest ważny dla stabilizacji politycznej kraju i spójności społecznej oraz wzrostu rozumianego poziomu życia i postępu cywilizacyjnego.

Literatura

1. Diagnoza społeczna – badanie, na podstawie którego, w cyklu dwuletnim, wydawana jest publikacja pod redakcją J. Czapińskiego i T. Panka przedstawiająca obraz polskiego społeczeństwa oraz zachodzące w nim zmiany.

2. Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków, J. Czapiński, T. Panek (red.), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.

3. European Social Survey (Europejski Sondaż Społeczny) jest międzynarodowym projektem badawczym, którego główne cele to: zebranie kluczowych informacji o zagadnieniach społecznych, politycznych oraz postawach

4. Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa 1997.

5. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/wartosci-i-zaufanie-spoleczne-w-polsce-w-2015-r,21,1.html>.

6. J. S. Coleman, Foundation of Social Theory, Cambridge, Mass. 1990, s. 318, za: M. Raczkowska, *Społeczeństwo i Ekonomia*, op. cit. s. 138.

7. Kostro K., Kapitał społeczny w teorii ekonomicznej, GOSPODARKA NARODOWA, Nr 7-8/2005.

8. Łopaciuk-Gonczyk B., Kapitał społeczny a nowa ekonomia instytucjonalna, (w:) Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiazzonek, T. Nawrocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.

9. Putnam R., R. Leonardi, R. Nanetti, Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech, Wyd. Znak, Kraków

-Warszawa 1995. Polska 2030. Wyzwania Rozwojowe, red. M. Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.

10. Raczkowska M., *Społeczeństwo i Ekonomia*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2/2014.

11. Sierocińska K., *Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiary, typy*, STUDIA EKONOMICZNE Nr 1/2011.

12. Takı mamy klimat, z psychologiem społecznym Januszem Czapińskim rozmawia Bożena Aksamit, Gazeta Wyborcza z 29 października 2015 r.

13. W ESS (2014 r.) odsetek odpowiedzi 7-10 na skali: 0- „ostrożności nigdy za wiele”, 10- „większości ludzi można ufać”; w Diagnostyce, (2015 r.), odsetek odpowiedzi „większości ludzi można ufać” na skali: większości ludzi można ufać - ostrożności nigdy za wiele, trudno powiedzieć; (GUS, 2015 r.) odsetek odpowiedzi „Zdecydowanie mam zaufanie” na skali: zdecydowanie mam zaufanie – zdecydowanie nie mam zaufania, trudno powiedzieć.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС ВУЗА

Разинка Е.Л.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Стратегией развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2020 года предусмотрен переход России на инновационный путь развития, к построению общества, базирующегося преимущественно на генерации, распространении и использованию знаний.

В современном университете основополагающими факторами развития становится интеллектуальный потенциал преподавателя, студента, научные знания и информация. Интеллектуальный потенциал вуза рассматривается как основной стратегический ресурс для развития экономики на основе интеграции образования, науки и производства.

Целью настоящей статьи является определение интеллектуального потенциала вуза, который выражается в образованности, научных достижениях, в показателях научной работы. Сегодня культурный фактор влияет на повышение интеллектуального потенциала и выступает регулятором инновационной деятельности.

Обратим внимание на существенные факторы, влияющие на формирование и развитие интеллектуального потенциала преподавателя и превращение его в интеллектуальный капитал в процессе учебной, научной и воспитательной деятельности преподавателя. К числу внешних факторов следует отнести, во-первых, информационное обеспечение интеллектуальной деятельности преподавателя, и, во-вторых, интеллектуальную собственность вуза. К последней можно отнести кадровые, структурные активы, изобретения, промышленные образцы, фирменное наименование, фирменный знак, логотип. Кадровые активы вуза представляет сложившийся в течении определенного времени трудовой коллектив сотрудников, студентов и преподавателей вуза; структурные активы включают в

себя корпоративную культуру вуза, философию управления, управленческие процессы.

Составляющими интеллектуального потенциала являются наука и инновации.

Наука – это центр высоких технологий, это исследования в области физики, химии, биологии наносистем. Подразделами “науки” являются “научные школы”, “инновации”, « инновационный центр».

Научные школы представляют ведущие ученые в различных областях. Ученые описывают свои научные разработки, направленные на совершенствование и оптимизацию технологических процессов, использование в производстве. Многочисленные научные исследования коллективов научных школ решают важные проблемы на многих промышленных предприятиях региона и Российской Федерации, позволяют изучать и прогнозировать социальные процессы и изменения, происходящие в современной России. Интеллектуальный потенциал вуза является основой образовательного процесса и определяется мерой его реализации. Интеллектуальное развитие вуза зависит от развития каждого человека в отдельности и университета в целом. Реализуя свой интеллектуальный потенциал, профессорско-преподавательский состав, студенты и сотрудники улучшают качество образования, дают импульс к инновационным процессам в жизни университета. Чем богаче интеллектуальный потенциал каждого, тем выше уровень развития интеллектуального потенциала вуза (использование знаний, талантов, творчества).

В научной работе Кунгурцевой Г.Ф. “Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом” проведено комплексное социальное исследование, освещающее данную тему целостно. Автором рассмотрено понятие “интеллектуальный потенциал”. Оно имеет много значений и оттенков значения: уровень образования населения, уровень развития науки и техники, уровень общественного сознания, степень творчества в процессе трудовой деятельности [1].

Мы согласны с тем, что понятие “потенциал” можно определить как некую субстанцию, наличие которой при определении внутренних и внешних условий обуславливает возможность и готовность её реализации: относительно к субъекту социальной деятельности – это совокупность определенных психических и социальных структур, параметров, формирование которых осуществляется в процессе культурной, исторической деятельности. Потенциал со-

держит в себе исторический опыт, но не ограничивается им, идет постоянный процесс накопления, а в дальнейшем – использование его.

Анализируя понятие “интеллектуальный потенциал” необходимо рассмотреть и категорию “интеллект”. Интеллект представляет собой целостность и гармоничность отражательной деятельности мозга, всю совокупность умственных способностей человека [2].

Но интеллект, являясь функцией мозга, дает возможность заниматься определенной деятельностью только в том случае, если человек обладает соответствующими знаниями. Само по себе наличие интеллекта не является еще гарантией профессионального успеха.

Аспект бытия человека раскрывается в таких понятиях, как “субъект”, “личность”, “индивидуальность”. В каждом понятии имеются индивидуальные различия, которые можно рассматривать с точки зрения уникальности, неповторимости.

Субъектами образовательного процесса выступают преподаватели, студенты, сотрудники. Как личности все субъекты различаются друг от друга, но как индивидуальности – равны. Формирование интеллектуального потенциала происходит в процессе взаимодействия между всеми субъектами образовательного процесса, которое реализуется в прямых и обратных связях.

В эпоху современного “информационного взрыва” вузовская библиотека занимает всё более заметное место в информационном обеспечении профессорско-преподавательского состава, студентов, внедряя в свою деятельность инновационные технологии.

В процессе информационного взаимодействия осуществляются действия по удовлетворению потребностей в получении информации, знаний. Тем самым интеллектуальный потенциал всё время пополняется. Взаимодействие дает возможность быстрее достичь цели и выйти на качественно новый уровень развития и является обязательным условием развития интеллектуального потенциала.

Каждый человек, имея определенный уровень интеллектуального развития, способен к самостоятельному поиску и отбору информации, её систематизации и классификации. Важно не просто получить информацию, но и обменяться идеями, знаниями, использовать интеллектуальные ресурсы, тем самым развивать образовательную деятельность вуза.

Согласно методологии Евростата – “Инновация - есть введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода марке-

тинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связей” [3].

Инновация – конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта (товара, работы, услуги), производственного процесса, нового маркетингового метода или организационного метода в ведении бизнеса, организации рабочих мест или организации внешних связей. Инновации, с одной стороны, выступают источником технологического развития, а с другой – являются конечным результатом цикла, охватывающего процесс создания, распространения и применения научно-технических знаний.

Конкуренция на рынке образовательных услуг требует постоянного повышения качества и уровня научных исследований и разработок. В решении этой задачи одну из главных ролей играет библиотека, тем более что уровень информатизации современного общества заставляет по-новому взглянуть на процессы отбора, обработки и хранения информации в библиотеках, особенно в библиотеках учебных заведений.

Вузовская библиотека имеет влияние на формирование характера профессиональной деятельности профессоров и преподавателей. Именно благодаря знаниям накапливается опыт. Библиотека хранит все знания, произведенные в вузе, дает возможность студентам и сотрудникам использовать их на практике. Она является центром хранилища интеллектуального потенциала университета (научной, учебной образовательной и публицистической информации), формирует культурное пространство университета и отвечает на все информационные запросы, растущие со временем.

Подводя итоги, можно сказать, что в условиях динамичного мира, быстрой смены событий возрастает значимость и качество интеллектуального потенциала каждого поколения людей, живущих “здесь и сейчас”. Происходящие в мире процессы глобализации, интеграции, виртуализации, информатизации и кооперации активизируют стремление людей сохранить стремление не потерять себя в этом быстро меняющемся мире. Глобальное противоречие современного мира заставляет обратить внимание на внутренние и внешние факторы, которые специфически влияют на формирование и развитие интеллектуального потенциала [4].

Список литературы

1. Кунгурцева Г.Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом: Автореф. дис. докт. соц.наук. Уфа, 2012. 46 с.

2. Крамаренко В.Ю. Интеллект человека / В.Ю, Крамаренко, В.Е. Никитин, Г.Г. Андреев. Воронеж: Изд-во Ворон. Ун-та, 1990. С.105-106.

3. Наука и инновации – составляющие интеллектуального потенциала Белгородской области в 2012 году: Аналитический материал//Белгородстат, 2013. С.40-41

4. Интеллектуальный потенциал поколений в развитии регионов России: коллективная монография / Под общей редакцией проф. Ильяевой И.А. Губкин, ООО «Айкью», 2010. 376 с.

ДУАЛИЗМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТОЧЕК ЗРЕНИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ФЕНОМЕНЫ

Фомин В. Н.

канд. соц. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Две таких различных науки, как социология и психология имеют много общего. Во-первых, наличие общих объектов изучения – личности (например, социология и психология личности), социальных групп (например, социология и психология трудового коллектива), социальных процессов (например, социология и психология управления). Во-вторых, появление таких пограничных направлений исследования, как социальная, историческая и политическая разновидности психологии. В-третьих, получающие все более широкое распространение различные методы управления и манипулирования общественным мнением, в том числе посредством настырной коммерческой, политической или социальной рекламы, использующие технологии психологического воздействия на широкие слои населения. В-четвертых, при рассмотрении многих общественных феноменов (нестабильность семей, нежелание иметь детей, набирающие популярность однополые «браки», рост детского суицида и наркомании, распространение идеалов общества потребления, массовый характер коррупции и т.д.) нельзя обойтись средствами только социологической или только психологической науки (см., например [1]).

Вместе с тем связь этих направлений познания имеет и более глубокие методологические основания. Действительно, соотношение социологического и психологического направлений изучения общественных феноменов может быть проинтерпретировано посредством оппозиции *внешнего* и

внутреннего, дающих представления, казалось бы, только внешней или только внутренней их грани. В реальности же (и это методологически корректно) и социологическое и психологическое рассмотрение по умолчанию учитывают обе грани, просто акцент в первом случае смещается на внешнее, а во втором – на внутреннее. В психологии, например, широко распространены такие модификации дуальных (внешнее/внутреннее) феноменов, как экстериоризация и интериоризация, экстернализация и интернализация, экстернальный и интернальный, экстраверт и интроверт и т.д.

Дело в том, что в рамках каждого из этих направлений всегда присутствуют два плана – передний (четкий) и задний (размытый). Действительно, при анализе объекта субъект может становиться поочередно то на внешнюю, то на внутреннюю точку зрения. В первом случае объект, видимый извне, предстает в ближнем плане (как в фокусе) своей внешностью, а внутренность остается на заднем плане и оказывается размытой, смазанной. Во втором случае объект, видимый изнутри, предстает в ближнем плане своей внутренностью, а внешность отодвигается на задний план и тоже оказывается нечеткой, размытой, контекстной.

Обычно изучение сложного, многомерного феномена начинается с фокусирования на его *внешнем* плане, понимаемом в различных смыслах (онтологически – как явленное, геометрически наружное, организационно чуждое ему; методологически – как доступное непосредственному восприятию, даваемое в ощущениях, видимое извне, как несущественное, феноменологическое, поверхностное, не относящееся к делу, второстепенное). Позже внимание фокусируют на *внутреннем*, тоже понимаемом в различных смыслах (онтологически – как сущностное, геометрически внутреннее, организационно присущее феномену; методологически – как не доступное непосредственному восприятию, видимое изнутри, мысленным взором, как существенное, ноуменологическое, определяющее, первостепенное). Именно поэтому методологически корректно рассматривать любой общественный феномен сначала с социологических позиций, а потом уже с психологических.

При этом неявно привлекается и другая диалектическая оппозиция, представленная категориальной диадой *непрерывное – дискретное*. Если объект при этом рассматривается как система, то возникает познавательная конфигурация (как комплекс диспозиций), которую можно графически представить рисунком 1.

При *внешней* (социологической) диспозиции (рис. 1а) наблюдатель позиционируется на любом объекте окрестности или в одной из надсистем. В этом случае система предстает непрерывной (как нерасчленимая *цельность*), а ее *окрестность* – дискретной, в виде связей и отношений между системой и объектами ее окрестности (внешняя структура системы). Например, человек как узел общественных отношений. Основными воспринимаемыми атрибутами в этом случае становятся *свойства* системы (характеристический облик). Эта познавательная ситуация известна в науке как «черный ящик».

При *внутренней* (психологической) диспозиции (рис. 1б) наблюдатель мысленно позиционируется на любом элементе или в любом месте внутренней среды, и система предстает дискретной (как расчленившаяся *целостность*), а ее *внешняя среда* – непрерывной. Скажем, человек как структурированная личность (см., например [2]). Основным воспринимаемым атрибутом системы в этом случае становится ее внутренняя *структура* (структурный облик). Эта познавательная ситуация известна в науке как «прозрачный ящик».

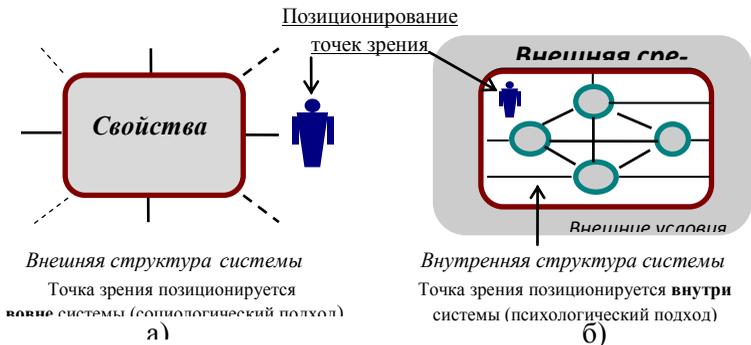


Рис. 1. Две точки зрения на общественный феномен

В данном случае *цельность* и *целостность* выступают двумя взаимно дополнительными формами (ракурсами) *целого*. В связи с этим оппозиция *внешнего* и *внутреннего* проявляется в первом случае в виде *цельной* системы (непрерывность) и ее окрестности (дискретность), а во втором случае – в виде *целостной* системы (дискретность) и ее внешней среды (непрерывность).

В рамках конфигурационного подхода [3] познавательные диспозиции, изображенные на рис. 1, можно задать посредством конфигуратором ракурсов (табл. 1).

Таблица 1
Конфигуратор рассмотрения объекта

Ракурсы	Дискретный	Непрерывный
Внешний	1	2
Внутренний	3	4

При этом познавательной ситуации типа «черного ящика» (социологический взгляд на вещи) отвечает пара клеток 1 + 4, а ситуации типа «прозрачного ящика» (психологический взгляд на вещи) – пара клеток 2 +3.

Подобным образом можно рассматривать и общественные процессы, выделяя в них социологическую и психологическую грани (например, урбанизацию, пауперизацию, профанацию населения или деградацию культуры, системы образования и др.) (см., например [4]).

Не должно вызывать недоумения статическое представление процесса – объекта сугубо динамического. Это удобный методологический прием, широко (хотя и не всегда осознанно) используемый в повседневной практике (ср. графики движения поездов, расписания школьных занятий, диаграммы временных зависимостей величин, программы предстоящих мероприятий, прогнозы развития событий, стрелки наступательных операций на военных картах и т.д.).

При этом порой складывается впечатление, что психологи конструируют общественные процессы, в которых участвуют люди, как протекающие в неизменной, гомогенной социальной среде, и не в полной мере учитывают внешнего формирующего влияния, которое порой воспринимается как мешающее пониманию природной сущности процесса. А для социологов такой неизменностью и гомогенностью обладает личность (см., например [5]).

Таким образом, получается, что применение пары «социология + психология» равнозначно бинокулярному зрению, позволяющему получать стереоскопическое изображение рассматриваемого общественного феномена, а междисциплинарные «перегородки» и узкая специализация исследователей мешают этому, давая односторонние трактовки данному феномену.

Список литературы

1. Фомин В.Н., Гладкова И.А. Структура и роль социокультурной среды вуза при формировании общекультурных компетенций бакалавров / Научные технологии и инновации: сб. матер. Юбилейной Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. Ч. 8. С. 283–292.
2. Келли А. Дж. Психология личности. Теория личных конструкторов. СПб.: Речь, 2000. 249 с.
3. Фомин В.Н. Конфигурационный подход в методологии социального познания и практики. Белгород: Изд-во БГТУ, 2008. С. 101–103.
4. Реутова М.Н., Шавырина И.В. Современные образовательные технологии как средство повышения эффективности преподавания социологии в вузе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 4. С.187–191.
5. Сапогова Е.Е. Психология развития человека. М.: Аспект Пресс, 2001. 460 с.

ПОСЛЕДСТВИЯ СОВРЕМЕННОГО ТЕРРОРИЗМА

Хазиев И.Х.

*канд. воен. наук,
проректор Новомосковского института (филиала)
Российского химико-технологического
университета им. Д.И. Менделеева*

11 сентября 2001 года стало поворотным пунктом в развитии представлений человечества о безопасности социума. Разрушение террористами башен Всемирного торгового центра в Нью-Йорке и повреждение здания Министерства обороны США, повлекшее гибель более пяти тысяч человек и огромный материальный ущерб, с очевидностью показало, что даже самое мощное в военно-стратегическом и экономическом отношении общество не в состоянии гарантировать полную безопасность своих членов.

Результаты исследования, проведенного Институтом экономики и мира (The Institute for Economics and Peace) совместно с Университетом Мэриленда свидетельствуют о том, что Россия признана самой «взрывоопасной» и в своем регионе, и в своей экономической группе, войдя в первую десятку рейтинга государств с самым высоким уровнем террористической угрозы.

Печальные антирекорды привели нашу страну на девятую строчку – сразу после Сомали, Нигерии и Таиланда

Последствия терроризма многочисленны и трагичны.

Во-первых, терроризм проявляется в массовом уничтожении людей, причинении им тяжких телесных повреждений. Он относится «к тем видам преступного насилия, жертвой которого может быть каждый, даже тот, кто не имеет ни малейшего отношения к конфликту, породившему конкретный акт терроризма» [1]. Так, только в одном 1999 году, по сводкам МВД РФ, было совершено 41 преступление с применением взрывных устройств. Пострадало 1184 человека, из них погибло 373 [2]. Наиболее тяжкие последствия имели террористические акты, совершенные 19 марта в г. Владикавказе, 4 сентября в г. Буйнакске, 8 и 13 сентября в г. Москве и 16 сентября в г. Волгодонске.

Во-вторых, терроризм влечет за собой разрушение материальных и духовных ценностей, не поддающихся порой восстановлению (характерный пример – разрушение террористами ИГИЛ сирийской Пальмиры – шедевра мировой культуры). Следует отметить, что серьезную угрозу человечеству, сравнимую едва ли не с оружием массового поражения, представляет кибертерроризм. К примеру, МЧС России отмечает, что особенно уязвимыми для кибератак являются энергетические системы. В последние годы Россия активно внедряет в различные отрасли хозяйства автоматизированные и информационные технологии, что выводит вопрос борьбы с кибертерроризмом в разряд одной из важнейших государственных задач. Представители Федеральной службы безопасности России также заявляли об опасениях относительно возможных кибератак террористов на электронные сети государственных структур, которые управляют объектами «кризисной инфраструктуры» (атомные электростанции, ядерные реакторы, военные объекты, нефте- и газопроводы, ведущие предприятия оборонно-промышленного комплекса) [3].

В-третьих, опасной особенностью терроризма является то, что он направлен на ухудшение общественно-политической и экономической ситуации в конкретной стране или в регионе мира.

В-четвертых, терроризм подрывает доверие населения к публичной власти, создает атмосферу неуверенности в будущем, оказывает дезорганизующее влияние на всю систему общественных связей, складывающихся в социуме.

В-пятых, масштаб терроризма, его общая тенденция к транснациональному объединению создают угрозу серьезных

военных конфликтов и даже войн.

В-шестых, нередко единственной и главной целью террористов выступает намерение посеять страх и тревогу в определенных обществах [4]. Действительно, психологическое влияние на противника для многих террористов занимает высокое место в целевой иерархии. Палестинцы, вовлеченные в планирование атак смертников против израильтян, признались, что "...в качестве военной цели распространение страха среди израильтян было не менее важно, чем их убийство" [5].

Заметим, что чувство тревоги и страха прочно поселилось в последние годы и в массовом сознании россиян [6]. Так, в ходе телефонного опроса москвичей в октябре 2004 г. задавался вопрос: «Испытываете ли вы страх, находясь в многолюдных местах?» — положительно ответили 57% опрошенных, и только 28% — ответили, что не испытывают. Причем среди тех, кто испытывает страх, 44% составляли мужчины [7].

Это одно из тягчайших последствий террористических атак на Россию. Очень точно и очень эмоционально об этом сказал В.И. Добренков: «Страх за собственную жизнь и жизнь детей своих ввергает всех людей в состояние тревоги, постепенно, медленно и неуклонно парализует их волю. Поражает не просто терпение, о котором так много говорено как о некоей положительной черте характера, поражает рабская покорность, которая превращает великий и могучий русский народ в послушную, аморфную, разобщенную массу, которая мирится с реальным положением вещей, которая не способна оказывать сопротивление злу, которая боится и не хочет бороться с криминалом и бездействием властей, которая постоянно утрачивает веру в возможность торжества права на безопасную и спокойную жизнь. Молчание и покорность губят Россию. Если она не проснется, то ее бездействие приведет к величайшей катастрофе».

Основными поведенческими следствиями страха и его крайней степени – ужаса, являются паника, агрессия [6]. Паника – особое эмоциональное состояние, проявляющееся в стихийных импульсивных действиях. На основе паники как эмоционально-поведенческого состояния возникают массовые панические толпы со специфическим поведением.

Не менее заметным видом поведения является стихийная агрессия, обычно определяемая как массовые враждебные действия, направленные на нанесение страдания, физического или психологического вреда или ущерба, либо даже на уничтожение

других людей или общностей. Это тоже террор, только с другой стороны: террор массы.

Апатия или смирение – третий вид массовых реакций на террор. Она приходит, когда двигательная и психическая активность человека падают.

Характерно, что террористы внушают не только ужас и однозначное осуждение, но и любопытство и восхищение, а, следовательно, очень многие способны привлечь к себе, особенно в связи с бурным развитием новейших информационных технологий [1]. И еще один важный момент. Непосредственной и наиболее общей предпосылкой терроризма являются кризисные процессы. При этом, обостряя противоречия в разных сферах общественной жизни, террористы создают иллюзию возможного и быстрого их разрешения путем террора.

Вызывает тревогу большая лояльность молодежи к терроризму: однозначно отвергли возможность какого-либо оправдания террористической деятельности 76,9% опрошенных. В других возрастных категориях доля респондентов, имеющих такое же мнение, несколько выше: "от 31 до 50 лет" - 83,7%, "старше 50 лет" - 85,8%. Несколько выше среди молодежи и количество затруднившихся с ответом - 5,1% (в средней и старшей возрастных категориях - соответственно 3,6% и 1,8%).

Семена терроризма, активно распространяемые в молодежной среде, попав в благодатную почву возрастного максимализма, импульсивности, повышенной требовательности к обществу, исковерканного телесоблазнами сознания, могут давать наиболее высокий "урожай" боевиков, шахидов и т.п. [8,9].

Список литературы

1. Гаврилин Ю.В., Смирнов Л.В. Современный терроризм: сущность, типология, проблемы противодействия. М.: ЮИ МВД России, Книжный мир, 2003.
2. Галахов С.С. Криминальные взрывы. Основы оперативно-розыскной деятельности по борьбе с преступлениями террористического характера. М., 2004. С. 27-29
3. Капитонова Е.А. Особенности кибертерроризма как новой разновидности террористического акта // Общественные науки. Право. 2015. № 2 (34).
4. Катрич Л.В. Проблема плюрализации терроризма в современных условиях // Среднерусский вестник общественных наук. 2009. № 2. С. 134-143.

5. Nacos B. Mass Mediated terrorism: the central role of media in terrorism and counter terrorism. UK: Rowman & Littlefield, 2002. P.11.
6. Ольшанский Д.В. Психология терроризма. СПб.: Питер, 2002.
7. Иванов В.Н. Феномен терроризма // Социологич. исследования. 2005. № 7.
8. Шалупенко В.В. Готовность граждан России к противодействию терроризму // Социологич. исследования. 2012. № 12. С. 43-44.
9. Гридчин А.А., Пашкевич А.В. Тенденции трансформации международного терроризма // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 30-38.

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Хамутцких О.В.

*студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова*

В современных условиях, потеря высококвалифицированных сотрудников может нанести непоправимый урон деятельности организации. Всякая организация, которая хочет конкурировать и выживать в конкурентных условиях, должна понимать, что только тот персонал, который предан своей организации, толерантен и привержен целям своей организации, будет готов взять на себя ответственность для защиты интересов своей компании. Только лояльный персонал будет проявлять инициативу к достижению целей компании и повышению конкурентоспособности, а также содействовать развитию компании.

Также, немаловажным фактором является то, что заинтересованность персонала в результатах деятельности организации позволяет снизить риски и сэкономить ресурсы. Дело в том, если персонал не привержен компании, то от руководителей требуется тотальный контроль и это не позволяет распределить ответственность, поэтому, руководство вынуждено тратить лишние ресурсы не на основную деятельность организации, а на то, чтобы контролировать сотрудников. Именно поэтому успешная деятельность организации сегодня тесно связана с лояльностью персонала.

При наличии лояльных сотрудников руководители могут рассчитывать на проявление инициативы, на инновационные предложения, повышающие производительность труда и позволяющие с большей эффективностью решать проблемные вопросы. Сохран-

ность секретной информации, терпимость к временным трудностям, соблюдение дисциплины, готовность к обучению и развитию – все это для лояльных работников следствие не страхов потери места работы, денег, наказания, а следствие верности компании и ощущения единства.

Возросший интерес к лояльности персонала в России обусловлен глобализацией, экономическим развитием страны и высоким уровнем конкуренции на рынке. Человеческие ресурсы, на сегодняшний день являются самым важным ресурсом, и рассматривается как основной фактор конкурентоспособности. Вопрос о том, как удержать высококвалифицированных сотрудников, повысить их лояльность на сегодняшний день является одним из самых важных в организации.

Соответствие ценностей компании и ценностей сотрудника – не маловажный фактор, который формирует его лояльность. Сотрудники, которые разделяют ценности своей компании, будут передавать их своим клиентам, партнерам. Таким образом, они сами становятся постоянными потребителями продукции и услуг своей компании. А также, будут рекомендовать эту продукцию и услуги своему окружению. Так как рекомендации в моделях принятия решения о покупке являются мощным фактором, то будет увеличиться количество клиентов, а значит, будут расти финансовые показатели, бизнес станет более устойчивым, упрочится и репутация компании на рынке, в том числе и на рынке труда.

Конечно, если сравнивать клиентскую базу, которая будет увеличиваться за счет родственников и друзей, и общую клиентскую базу, то увеличение будет не во всех случаях значительным. Но Ю. В. Асташова подчеркивает, что в настоящее время происходит индивидуализация маркетинговых коммуникаций и растет значимость личных контактов. Поэтому влияние рекомендаций лояльных сотрудников в своем окружении на рост продаж не стоит недооценивать [1].

Важно отметить, что благодаря клиентам компании происходит влияние лояльности персонала на конкурентоспособность. Все это, в основном, происходит через контактных сотрудников. Именно они представляют лицо компании, несмотря на то, что находятся внизу лестничной иерархии компании. Это они общаются с клиентом в первую очередь, это они первыми узнают о проблемах и мнении клиента о производимой продукции и услугах. Только удовлетворенный своей работой персонал может эффективно взаимодействовать с клиентами и оказывать им полноценные услуги на высо-

ком уровне. Для повышения эффективности работы компании и лучшего взаимодействия с клиентами следует повысить качество работы персонала, который выходит на контакт с клиентами.

Ю. В. Асташова считает, что одним из факторов, влияющих на лояльность потребителей и, следовательно, на общую эффективность организации, является удовлетворенность и лояльность сотрудников. Она исходит из предпосылки, что сотрудники обладают такими же характеристиками, как потребители (удовлетворенность, вовлеченность, лояльность), а компания, как и в случае с клиентами, заинтересована в долгосрочных взаимоотношениях с ними. В таком случае, сотрудники распространяют ценности организации во внешней среде, взаимодействуя не только с существующими клиентами компании, но и вовлекают новых потребителей [1].

Таким образом, можем сделать вывод, что можно выявить взаимосвязь между удовлетворенностью сотрудников и клиентов; между лояльностью персонала и производительностью труда; между удовлетворенностью и лояльностью клиентов и объемом продаж. Прямого доказательства влияния лояльности сотрудников на лояльность клиентов пока не существует.

При этом, можно говорить об опосредованном влиянии через удовлетворенность. Таким образом, мы имеем два пути влияния лояльности персонала на лояльность клиентов:

- а) лояльность персонала – эффективность труда – качественный продукт – удовлетворенность потребителя – лояльность потребителя;
- б) лояльность персонала – распространение ценностей компании при контакте с потребителем – удовлетворенность потребителя – лояльность потребителя.

В данном случае можно провести параллель между лояльностью персонала и мотивацией труда персонала организации. Одной из функций мотивации персонала является продуктивная деятельность, направленная на достижение целей организации. Более того в одном случае это процесс побуждения, в другом, отмечается субстанциональное понимание мотивации, имеющее начало с осознания личностного смысла труда [2].

Удовлетворенность нельзя приравнять к лояльности, но все же, она – один из значимых факторов, на нее влияющих. При этом она формирует эмоциональную (аффективную, отношенческую) лояльность, которая, в свою очередь, ведет к поведенческой лояльности.

Важно, что задействована только отношенческая (аффективная) лояльность сотрудников. Их поведенческая лояльность выражается в нежелании менять рабочее место, что может быть не только по причине удовлетворенности трудом, но и из чувства долга или из чувства страха. При этом от потребителей требуется именно поведенческая лояльность, выраженная в повторных покупках, так как именно она влияет на прибыль. Таким образом, существует опосредованное влияние отношенческой лояльности персонала на отношенческую и затем поведенческую лояльность клиентов.

В результате мы имеем сложную систему, большинство элементов которой взаимосвязаны друг с другом. Наиболее гармонично она вписывается в модель маркетинга отношений. Таким образом, повышение удовлетворенности и лояльности сотрудников предприятия – один из факторов, обеспечивающих удовлетворенность и лояльность потребителей, но при соблюдении ряда условий, таких как наличие развитой корпоративной культуры и высокой квалификации контактного персонала.

Список литературы

1. Асташова Ю. В. Влияние удовлетворенности персонала на эффективность маркетингового взаимодействия с потребителями // Южно-Уральский государственный университет. Современные проблемы теории и практики маркетинговой деятельности предприятий. Челябинск, 2012. с. 224.
2. Лунина О.А., Шавырина И.В. К вопросу о кризисе трудовой мотивации / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2015. С. 290-294.

TEORETYCZNE UWARUNKOWANIA OCENY OKRESOWEJ W FUNKCJONOWANIU WSPÓLCZESNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA

dr Szmítka Stanisław

*Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii TWP w Olsztynie,
stanislaw.szmítka@wsiie.olsztyn.pl.*

Streszczenie: Zarządzanie zasobami ludzkimi można określić jako proces, mający na celu zapewnienie organizacji niezbędną liczbę pracowników o właściwych kwalifikacjach, w określonym miejscu i

czasie, który stwarza warunki do efektywnego wykorzystania potencjału ludzkiego. Każdą organizację tworzą przede wszystkim ludzie w niej pracujący, to od ich postaw, umiejętności i zaangażowania zależy jej sukces lub porażka. Dlatego ocenianie pracowników stanowi kompleksowe narzędzie systemu zarządzania zasobami ludzkimi, zajmując w nim centralne miejsce. Zadanie to tylko z pozoru jest łatwe, jednakże wzbudza ono najwięcej kontrowersji. Celem artykułu jest ukazanie teoretycznych podstaw oceniania pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach. Znajomość tych uwarunkowań ma kapitalne znaczenie przy realizacji procesu zarządzania każdą organizacją.

Wstęp

Samo pojęcie „zarządzanie zasobami ludzkimi” (Human Resources Management) zostało zdefiniowane jako nowa szkoła teoretyczna w połowie lat 80 - tych XX wieku. Określenie to wywodzi się z literatury amerykańskiej i związane jest z pewnym podejściem do sprawowania funkcji personalnej w organizacji. Wynikało to z potrzeby modyfikacji dotychczasowego postrzegania funkcji personalnej w związku ze zmianami w otoczeniu biznesowym, w tym nasilającej się konkurencji, rosnącym wymaganiom stawianym ze strony klientów, co do jakości produktów i usług, wzrostem poziomowi edukacji społeczeństwa.

Zarządzanie zasobami ludzkimi można określić jako proces, mający na celu zapewnienie organizacji niezbędnej liczby pracowników o właściwych kwalifikacjach, w określonym miejscu i czasie, który stwarza warunki do efektywnego wykorzystania potencjału ludzkiego. Jest to również filozofia biznesu związana z kierowaniem zasobami ludzkimi tak, aby organizacja mogła osiągnąć swoje wyznaczone cele, gwarantując sobie tym samym osiągnięcie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej.

Proces oceny jest zjawiskiem powszechnym. Używając określenia „ocenie” mamy na myśli osąd wartościujący pewne cechy pod względem ustalonych kryteriów. Oceniamy wszystko i wszystkich, może to być np. otaczająca nas przyroda, nabywane produkty, zjawiska społeczne, czy też instytucje towarzyszące człowiekowi.

Każdą organizację tworzą przede wszystkim ludzie w niej pracujący, to od ich postaw, umiejętności i zaangażowania zależy jej sukces lub porażka. Dlatego ocenianie pracowników stanowi kompleksowe narzędzie systemu zarządzania zasobami ludzkimi, zajmując w nim centralne miejsce. Zadanie to tylko z pozoru jest łatwe, jednakże wzbudza ono najwięcej kontrowersji.

Celem artykułu jest ukazanie teoretycznych podstaw oceniania pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach. Znajomość tych uwarunkowań ma kapitalne znaczenie przy realizacji procesu zarządzania każdą organizacją.

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi w świetle przeglądu literatury.

Rozwój funkcji personalnej

Funkcja personalna należy do podstawowych funkcji przedsiębiorstwa. Jej obiektem zainteresowania są ludzie, jako komponent organizacji[1]. Analizując zadania, które realizowane były w ubiegłym wieku przez komórki organizacyjne odpowiedzialne za zarządzanie ludźmi, można wskazać trzy podstawowe fazy rozwoju funkcji personalnej:

1) Faza operacyjna – występująca w latach 1900 – 1945, kiedy działy personalne w organizacjach pełniły jedynie funkcje administracyjne, sprowadzające się do ewidencjonowania pracowników, a więc rejestrowania charakteru umowy o pracę, zestawienia zarobków, absencji, ewentualnych wypadków itp.;

2) Faza taktyczna – nazywana też menedżerską, obejmująca lata 1945 – 1980, kiedy do funkcji realizowanych przez działy personalne włączono także zajmowanie się sprawami utrzymywania dobrych stosunków z otoczeniem organizacyjnym i rynkiem pracy oraz zajmowanie się sprawami „osobowymi” pracowników, a w tym: organizowaniem rekrutacji i doboru pracowników, organizowaniem szkoleń, organizacją zwolnień, analizą danych dotyczących pracowników (np. stażu pracy, wynagrodzeń, absencji) i tworzeniem zestawień, statystyk potrzebnych dla kierownictwa firmy;

3) Faza strategiczna – trwająca od 1980 roku do dziś i związana z przypisywaniem zarządzaniu personelem istotnej funkcji w zdobywaniu przewagi konkurencyjnej na rynku, dział personalny usytuowany bywa nie tylko na szczeblu centralnym, ale staje się bardziej zdecentralizowany, na szczebel centralny działów personalnych spada za to odpowiedzialność nie tylko za formułowanie strategii personalnej w ścisłym stopniu zintegrowanej ze strategią organizacji, ale także oddziaływanie na kształtowanie całościowej strategii organizacji[2]

Zarządzanie zasobami ludzkimi przybiera we współczesnych organizacjach formę mniej lub bardziej zaplanowanej konfiguracji, którą tworzą określone procesy personalne (kadrowe). Sposób wyodrębnienia oraz klasyfikacja tych procesów jest kwestią umowną i zależy od takich czynników, jak wielkość przedsiębiorstwa, jego struktura organizacyjna i lokalizacja, branża oraz przyjęta przez kierownictwo filozofia

zarządzania. Jednym z najprostszych podziałów jest wyodrębnienie trzech głównych procesów personalnych:

- wchodzenia ludzi do organizacji,
- funkcjonowania ludzi w organizacji,
- wychodzenia ludzi z organizacji.

W ramach tych trzech procesów można wyodrębnić wiele subprocesów, a następnie należy określić dla nich cele, odbiorców (klientów) oraz osoby odpowiedzialne za realizację procesu. Ponadto należy ustalić mierniki efektywności procesów, które powinny się odnosić do kosztów, czasu trwania procesu, wydajności i jakości [3].

W małych przedsiębiorstwach realizacją zadań związanych z omawianymi procesami zajmują się zwykle ich właściciele, którzy są jednocześnie menedżerami. W przypadku większych organizacji powstają odpowiednie stanowiska pracy, specjalizujące się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, które w następnej kolejności w miarę potrzeb łączą się w komórki organizacyjne. Część lub całość zadań z zakresu funkcji personalnej można także zlecić specjalistycznej firmie zewnętrznej.

Obecnie, w nowoczesnych organizacjach komórki zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi realizują szereg zadań, w ramach których mieszczą się przede wszystkim:

- analiza pracy, której celem jest definiowanie stanowisk pracy, czyli określanie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności;
- planowanie zasobów ludzkich, czyli określenie przyszłych potrzeb organizacji co do zasobów ludzkich i sposobów zaspokajania tych potrzeb;
- rekrutacja kandydatów do pracy, czyli pozyskanie odpowiedniej liczby osób pragnących podjąć pracę w organizacji;
- selekcja kandydatów do pracy, czyli dokonanie wyboru pracowników spośród kandydatów zgromadzonych w trakcie rekrutacji;
- wprowadzenie do pracy, którego celem jest wdrożenie nowo zatrudnionych pracowników w proces i środowisko pracy, aby zapewnić sprawne funkcjonowanie w danej organizacji;
- wynagradzanie pracowników, czyli kształtowanie dochodów z pracy zatrudnionych osób;
- ocenianie pracowników, mające na celu ustalanie wyników osiągniętych przez poszczególnych pracowników i ich możliwości rozwoju;
- szkolenie pracowników, które związane jest z podnoszeniem ich kwalifikacji zawodowych;

- przenoszenie pracowników, które polega na przydzielaniu pracownikom nowych stanowisk pracy, aby móc właściwie wykorzystać posiadany potencjał pracy;

- zwalnianie pracowników, które realizowane jest w celu dostosowania ilości i jakości posiadanych zasobów ludzkich do potrzeb organizacji.

Powyższe zadania powinny być podporządkowane uprzednio opracowanej strategii zarządzania zasobami ludzkimi, którą tworzy się w ścisłym powiązaniu ze strategią ogólną przedsiębiorstwa.

Aleksy Pochtowski zwraca uwagę, że w realizacji poszczególnych procesów personalnych wykorzystuje się wiele narzędzi o różnym stopniu złożoności, które tworzą instrumentarium menedżera, konsultanta i badacza. Ze względu na interdyscyplinarność zarządzania zasobami ludzkimi znajdują zastosowanie również metody i techniki wywodzące się z dyscyplin pokrewnych ,m. in. z socjologii pracy, psychologii pracy, fizjologii pracy, ergonomii czy analizy ekonomicznej. Do najczęściej stosowanych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi zaliczamy:

- analizę pracy,
- metody planowania zatrudnienia,
- metody i techniki rekrutacji i selekcji pracowników,
- systemy okresowych ocen pracowniczych,
- systemy motywowania pracowników i menedżerów,
- systemy komunikacji wewnątrz organizacyjnej,
- wartościowanie pracy,
- rachunek kosztów pracy,
- techniki szkoleń,
- formy organizacji czasu pracy,
- analizę czynników wydajności pracy,
- programy rozwoju pracowników,
- assessment centre,
- audyt personalny,
- analizy wskaźnikowe,
- socjometrię,
- analizy przypadków,
- układy zbiorowe,
- regulaminy pracy,
- regulaminy wynagradzania i premiowania,
- systemy emerytalno – rentowe,
- systemy ubezpieczeń społecznych,

- systemy outplacentowe (wsparcie dla zwalnianych pracowników),
- formy partycypacji pracowniczej,
- systemy monitorowania nastrojów społecznych w organizacji,
- systemy informacji kadrowej[4].

Wyżej wymienione narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi kreują jego wymiar instrumentalny, którego doskonalenie polega na ulepszaniu istniejących technik oraz wprowadzaniu nowych. Cały szereg spośród tych technik może być wykorzystywany do rozwiązywania różnych kwestii powstających w obszarze funkcji personalnej.

Menedżerowie zdają sobie dziś sprawę z tego, że skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi ma poważny wpływ na wyniki firmy. Niewłaściwe podejście do planowania zasobów ludzkich może prowadzić do spiętrzenia naboru pracowników na zmianę z okresowymi zwolnieniami, co jest bardzo kosztowne z punktu widzenia wypłat zasiłków dla bezrobotnych, wydatków szkoleniowych oraz dla morale [5].

Zasoby ludzkie jako największy potencjał firmy

Każde współczesne przedsiębiorstwo buduje swoją terażniejszość i przyszłość na ludziach, jest też niepowtarzalne z punktu widzenia posiadanych zasobów i umiejętności, którymi dysponuje i które wyróżniają je w odniesieniu do konkurencji.

Próbując wyjaśnić pojęcie zasobu ludzkiego Aleksy Poczowski, przede wszystkim podkreśla, że ludzie nie są zasobem, lecz dysponują zasobem, czyli ogółem cech i właściwości ucieleśnionych w nich, które umożliwiają pełnienie różnych ról w organizacji. Do najważniejszych składników zasobu ludzkiego należą: wiedza, zdolności, umiejętności, doświadczenie, zdrowie, postawy i wartości oraz motywacja. Po drugie właścicielem zasobu ludzkiego są poszczególni pracownicy i to oni w ostatecznym wymiarze decydują w jakim stopniu nastąpi zaangażowanie tego zasobu podczas pracy. Powyższe wskazuje, że organizacja ma tylko ograniczoną władzę nad zasobem ludzkim, który wykorzystywany jest w procesach biznesowych.

Organizacja XXI w. jest organizacją wiedzy. To dzięki wiedzy swoich pracowników może stać się innowacyjna, zdolna do szybkich zmian, konkurencyjna i zapewniająca satysfakcję swoim klientom [6]. Zatem zasoby ludzkie postrzegane są w organizacji jako źródła jej przewagi konkurencyjnej.

Współczesny trend zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach orientuje się na przekształcenia zasobów ludzkich w kapitał, od którego w wysokim stopniu zależy wartość firmy.

Kapitałem są ludzie trwale związani z firmą i z jej misją, umiejący współpracować, o kreatywnych postawach i kwalifikacjach. Kapitał ludzki stanowi siłę napędową rozwoju firmy. To dzięki kwalifikacjom i umiejętnościom pracowników, a przede wszystkim ich zaangażowaniu w realizację zadań firmy organizacja zyskuje na sile. Kapitał ten kryje w sobie niezwykle możliwości motywacyjne, ujawniające się w efekcie skutecznego zarządzania organizacją, ukierunkowanego na misję i strategiczne cele firmy.

Zasoby istniejące w firmie wymagają profesjonalnych działań, bez których ilościowe i strukturalne przekształcenia w kapitał ludzki stają się nieracjonalne. Profesjonalizacja decyzji personalnych jest jedną z głównych zasad zarządzania organizacją i kierowania ludźmi [7].

Podjęmowane decyzje w procesie zarządzania w przedsiębiorstwie oraz ich następstwa w końcowej fazie zawsze dotyczą konkretnych ludzi. Ludzie stając się jednocześnie podmiotami jak i przedmiotami w stosunkach władzy, wnoszą do firmy potencjał swego indywidualnego doświadczenia, dążenia i postawy, starając się przy tym działać tak, by bronić swych indywidualnych interesów, pielęgnując zarazem swoje poczucie przynależności do zespołu. Potencjał ludzki – największe bogactwo każdego przedsiębiorstwa – może być jednak w pełni wykorzystany tylko wtedy, kiedy praktykowane w firmie techniki oddziaływania na ludzi uwzględniają zarówno możliwości, jak i ograniczenia tzw. czynnika ludzkiego [8].

Człowiek jako członek organizacji pełni podwójną rolę, jednocześnie jest panującym i podwładnym, który strzeże swojej pozycji.

Niejednokrotnie podejmowana jest próba odpowiedzi na pytanie, jakie powinno się stworzyć warunki w organizacjach, aby pracujący w nich ludzie mogli w pełni dać świadectwo swoich możliwości, nie tylko doskonalić własną efektywność, lecz także wykrzesać z siebie to, co najlepsze, z korzyścią dla jak największej liczby innych ludzi i oczywiście dla nich samych. Wiedza o tym stała się najprawdopodobniej najcenniejszym atrybutem umiejętności specjalisty od spraw kadrowych.

Należy podkreślić, iż wykorzystanie możliwości i zdolności ludzi jest determinowane dwustronnie. Z jednej strony mamy cały szereg cech i właściwości samych ludzi, z drugiej zaś okoliczności zewnętrzne, warunki, świat, w którym ludzie żyją.

W procesie zarządzania ludźmi należy uwzględnić wszystkie role jakie pełni pracownik, różne okoliczności, w jakich się znajduje. Lekceważenie tego jest błędem.

Pewne cechy pracownika w warunkach danego stanowiska pracy mogą okazać się niestosowne, podczas gdy na innym stanowisku te same cechy będą przydatne. Do sztuki fachowego zarządzania należy umiejętność efektywnego wykorzystania wszystkich cech, jakimi dysponują poszczególni ludzie.

Każdy pracownik danej organizacji dysponuje cechami, które nazywane są zasobami osobistymi i stanowią one wyjątkowy potencjał człowieka. Można do nich zaliczyć:

- Kompetencje, kwalifikacje i umiejętności:
 - konkretna dziedzina wiedzy,
 - wykształcenie,
 - poziom wiedzy fachowej, specjalistycznej,
 - dotychczasowe doświadczenia w danej dziedzinie (np. prowadzona działalność gospodarcza, kierowanie zespołem ludzi),
 - wzorce i modele rodzinne, środowiskowe, kulturowe;
- Sytuacja osobista:
 - wiek,
 - płeć,
 - stan cywilny,
 - liczba dzieci, ich wiek,
 - kondycja zdrowotna,
 - kondycja psychofizyczna,
 - stosunki społeczne z otoczeniem;
- Zasoby psychiczne:
 - motywacja,
 - świadomość siebie,
 - umiejętność bycia asertywnym,
 - otwartość na ludzi,
 - autokrytycyzm,
 - upór, konsekwencja,
 - aktywność,
 - inwencja twórcza, kreatywność,
 - odporność na stres.

Jak słusznie zauważa Alicja Sajkiewicz zasoby ludzkie są wrażliwe i reagują na zmiany w innych zasobach organizacji, ale nie biernie, lecz poprzez oddziaływanie na nie ze swej strony. Zasobami mającymi wpływ na zasoby ludzkie są w głównej mierze zasoby finansowe, technika i technologia oraz zasoby organizacyjne.

Podsumowując, należy podkreślić, iż ludzie w systemie zarządzania przedsiębiorstwem są jego zasadniczym podmiotem. To także najcenniejszy majątek, w który trzeba nieustannie inwestować.

Konieczne jest również poprawne zarządzanie tym majątkiem. Zatrudnieni pracownicy to cenne źródło sukcesów firmy, o czym należy pamiętać nie tylko przez pryzmat osiągnięć teraźniejszości, ale także przyszłości. Aby odnosić sukcesy, trzeba strategicznego podejścia do kwestii zarządzania zasobami ludzkimi [9]. Zdaniem Joanny Moczydłowskiej [10], z którym trudno się nie zgodzić, zarządzanie zasobami ludzkimi to jeden z najważniejszych elementów zarządzania każdą organizacją. Najważniejszych i prawdopodobnie najtrudniejszych, bo ludzie, jak żadne inne aktywa organizacji, są trudni do poznania, zmienni, a także często zachowanie ich bywa nieracjonalne i nieprzewidywalne, a przy tym obdarzeni podmiotowością i godnością osoby ludzkiej.

2. Miejsce oceny okresowej w systemie zarządzania zasobami ludzkimi.

Pojęcie i cele systemu ocen pracowniczych

Dokonywanie ocen osób, które świadczą pracę pojawia się praktycznie we wszystkich fazach procesu pracy: na wejściu, podczas wykonywania zadań oraz w fazie wyjścia. W fazie wejścia ocenie podlegają najczęściej cechy osób świadczących pracę, w fazie wykonywania pracy przede wszystkim zachowania, natomiast w fazie wyjścia – efekty pracy.

Zajmując się ocenianiem osób wykonujących pracę, mamy na myśli wyrażony w formie ustnej bądź pisemnej pogląd wartościujący ich cechy osobowe, zachowania i efekty pracy. Zatem obiektem oceniania powinny być te cechy człowieka, właściwości i działania, które są istotne z punktu widzenia wykonywanej pracy, oraz osiągnane przez niego wyniki. Ocenianie ma ogromne znaczenie, gdyż niemożliwe jest skuteczne zarządzanie jakimkolwiek zasobem, dopóki nie ma się systematycznych danych na temat jego wartości. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do pracowników którzy pojawiają się w firmie jako jednostki faktycznie nieznane [11]. Konieczność oceny pracowników jest związana z całokształtem funkcji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, ma zastosowanie na każdym z jego etapów, czyli na etapie: planowania zatrudnienia, doboru pracowników na stanowiska, motywowania i wynagradzania, planowania rozwoju i określania potrzeb szkoleniowych, planowania przemieszczeń w ramach stanowisk pracy, awansów, ograniczania zatrudnienia i dokonywania zwolnień. Co więcej, potrzeba ocen pracowniczych jest także podstawą wielu funkcji kierowniczych, które dzieli się zwykle na funkcje związane z planowaniem i organizowaniem pracy, przeprowadzeniem oraz kontrolowaniem. Ocenianie pracowników

zasadniczo więc wpływa na zarządzanie kadrą w przedsiębiorstwie i panujące w nim stosunki międzyludzkie, może być dokonywane na bieżąco i okresowo. Ocena bieżąca, zwana również nieformalną, może być dokonywana przez różne podmioty, w tym: przełożonych, klientów, współpracowników i polega na przekazywaniu informacji zwrotnej najczęściej przez bezpośredniego przełożonego podwładnym, o ich zachowaniach, postawach i wynikach pracy w różnej formie w ciągu pracy, dzięki czemu pracownik zna opinię o swojej pracy i może ją korygować [12]. Natomiast ocena okresowa ma charakter kompleksowy i może być przeprowadzana w różnych odstępach czasu (kwartał, pół roku, rok).

Kształt oraz sposób wykorzystania wyników okresowej oceny pracowników zależy przede wszystkim od strategii zarządzania oraz kultury organizacyjnej jaka obowiązuje w danej firmie. Przeprowadzenie okresowej oceny pracowników w sposób profesjonalny i obiektywny, jest procesem skomplikowanym a nawet konfliktogennym. Dlatego też na kadrze kierowniczej spoczywa duża odpowiedzialność.

Sławomira Kamińska – Berezowska [13] zwraca uwagę na to, że źle przeprowadzona ocena pracowników może przynieść więcej szkód niż korzyści, toteż tak ważne jest, aby oceny pracowników nie były przypadkowe, ale wynikały z zaplanowanych i adekwatnych do potrzeb konkretnego zakładu pracy systemów ocen pracowniczych.

System ocen to układ świadomie i logicznie dobranych, wewnętrznie zorganizowanych technik, kryteriów i zasad dokonywania ocen, uznanych za właściwe dla: danych celów, firmy i grup stanowisk, służący zwiększeniu efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście misji i celów organizacji.

Z powyższej definicji wynika kilka wniosków:

- cele oceniania powinny być jasno i dokładnie sprecyzowane;
- system ocen musi uwzględniać specyfikę danej organizacji;
- system ocen powinien być zróżnicowany w przekroju grup stanowisk;
- kryteria oceny powinny być właściwie dobrane;
- system ocen musi czemuś służyć, aby ocenianie nie było stratą czasu i zbędnym biurokratycznym działaniem [14].

Gdy mowa jest o formalnym ocenianiu, ma się na ogół na myśli określony system oceniania stosowany w danej organizacji. Nie istnieje jeden, uniwersalny system oceniania, który można by stosować w każdej organizacji. Po to by system oceniania prawidłowo funkcjonował, powinien być „szyty na miarę”, dopasowany do potrzeb organizacji,

która go stosuje oraz do pracowników, którzy ocenie podlegają. Niezależnie jednak zindywidualizowanych systemów, każdy z nich powinien zawierać pewne podstawowe składniki [15]. Poniższy rysunek 1 przedstawia składniki systemu oceniania.

Zestawienie cech charakterystycznych ocen bieżących i okresowych przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Cechy charakterystyczne ocen bieżących i okresowych.

Oceny bieżące	Oceny okresowe
Zwykle mają charakter niesformalizowany;	Są związane ze sformalizowanymi narzędziami oceny (kryteria, skala, procedura oceny, często procedura wykorzystania wyniku oceny);
Pracowników, ich pracę oraz rezultaty pracy ocenia się na bieżąco, w sposób ciągły;	Oceny dokonywane są okresowo, a więc cyklicznie, najczęściej co pół roku lub jeden raz w roku;
Kryteria ulegają ciągłym zmianom, często mają charakter przypadkowy, subiektywny, są nietrafne;	Kryteria są trwałe, sformalizowane, często szczegółowo opisane, znane wcześniej nie tylko oceniającemu kierownikowi, ale również poddawanemu ocenie pracownikowi;
Często podstawą oceny mogą być sytuacje incydentalne, czasem związane z osobistym nastawieniem kierownika do pracownika;	Wymagają obserwowania pracy i zachowań pracownika pod kątem oczekiwań opisanych w systemie ocen;
Często podstawą oceny jest dyscyplina pracy, wydajność i jakość pracy, realizacja bieżących zadań (terminowość), współpraca;	W efektywnym systemie ocen stosuje się kryteria kombinowane, czyli odpowiednio dobrane zestawy cech spośród kryteriów osobowościowych, behawioralnych, efektywnościowych, uznawanych za priorytetowe w danej firmie;
Kierownik na bieżąco chwali lub krytykuje pracę i zachowanie swoich podwładnych, często wypowiada opinie pod wpływem emocji, co może być odbierane przez podwładnych jako subiektywne;	Elementem procedury ocen okresowych jest rozmowa oceniająca, wymagająca od kierownika przemyślenia, przygotowania, przekazania i umotywowania oceny oraz określenia kierunków zmiany;
Oceny bieżące są efektywne w sytuacji bliskiego współdziałania przełożonego z podwładnymi, będące wynikiem procesu pracy;	Oceny okresowe są efektywne, jeżeli są oparte na sprawnym narzędziu w postaci systemu ocen okresowych pracowników;

Małgorzata Sidor – Rządowska [16] nadmienia, iż ocenianie pracowników jest funkcją, poprzez którą realizują się zasadnicze wartości, jakie uwzględnia (czy też raczej powinna uwzględniać) polityka personalna każdej organizacji. Te wartości to przede wszystkim:

- sprawiedliwość i równość – ochrona zatrudnionych przed niewłaściwym postępowaniem ze strony przełożonych, współpracowników lub klientów. Przyjęcie zasady równości szans wszystkich pracowników, rozumianej jako równość praw, równość dostępu oraz równość uczestnictwa;

- poszanowanie godności osobistej wszystkich zatrudnionych;
- troska o jakość życia zawodowego każdego pracownika;
- zapewnienie bezpiecznych, przyjaznych, sprzyjających kreatywności warunków pracy.

Prace nad stworzeniem systemu ocen pracowników powinno rozpocząć się od ustalenia celów, jakim ma on służyć. Na cele oceniania pracowników powinno się spojrzeć pod kątem zarówno pracodawcy jak i pracownika. Jeśli chodzi o pracodawcę, istotnymi są cele oceniania w obszarze przewidywania wykorzystania istniejącego potencjału pracowniczego dla realizacji celów organizacji. Natomiast z punktu widzenia pracownika należy uwzględnić dwie funkcje oceniania:

- ewaluacyjną, polegającą na ocenie jakości i efektów pracy, stopnia w jakim pracownik wywiązuje się z powierzonych obowiązków. Oceny tej dokonuje się porównując pracę ocenianego z uprzednio ustalonymi celami, zadaniami i normami;

- rozwojową, polegającą na ocenie potencjalnych umiejętności i możliwości pracownika. Ma ona na celu podkreślenie i dalszy rozwój potencjału ocenianego ze szczególnym nastawieniem na przyszłą pracę. Realizuje się ją poprzez porównanie wymaganych i rzeczywiście posiadanych przez daną osobę kwalifikacji.

Cele realizowane poprzez system ocen okresowych można sklasyfikować np. wg trzech grup, są to:

1. Cele administracyjne, służące wykorzystywaniu wyników oceniania do kształtowania polityki personalnej w ramach przyjęć do pracy, premieszczeń i wynagradzania pracowników.

2. Cele informacyjne, czyli zaopatrywanie menedżerów w informacje o tym, jak pracują ich podwładni, a pracowników w dane o ich mocnych i słabych stronach.

3. Cele motywacyjno - wychowawcze, polegające na dostarczaniu pracownikom informacji zwrotnej, która ma za zadanie ich motywować do rozwoju osobistego oraz do wydajniejszej i lepszej pracy.

Istnieje także podział celów na cele:

- korekcyjne, które mają za zadanie wykrywanie błędów i niedociągnięć w pracy, aby była możliwość ich eliminacji i uniknięcia w przyszłości,

- stabilizujące, mające służyć zachęcaniu osoby ocenianej do kontynuowania tego, co robi dobrze,
- rozwojowe, których zadaniem jest wyznaczenie przyszłych zadań bądź oczekiwań wobec pracownika, określają niezbędne kompetencje wymagane w przyszłości.

Szczegółowe cele oceniania można też sprowadzić do dwóch zasadniczych kategorii, tj. celów organizacyjnych i celów psychospołecznych.

Cele organizacyjne oceniania prowadzą do uzyskania informacji niezbędnych do podejmowania decyzji personalnych związanych z:

- zatrudnieniem pracowników lub przedłużeniem zatrudnienia np. po upływie okresu próbnego,
- przemieszczaniem pracowników wewnątrz organizacji,
- planowaniem szkoleń,
- planowaniem karier zawodowych,
- przyznaniem premii, nagród lub innych wyróżnień,
- nakładaniem kar,
- zwolnieniami pracowników,
- rozpoznaniem potencjału rozwojowego firmy.

Istotą celu psychospołecznego jest kształtowanie postaw i zachowań pracowników dzięki regularnemu dostarczaniu im informacji o ich osiągnięciach, niepowodzeniach oraz o szansach ich rozwoju zawodowego. Pracownicy liczą na to, że zostaną zauważeni przez menedżera oraz że ich aktywna postawa czyli zaangażowanie w sprawy firmy zostanie docenione. Jest to sposób na utrzymywanie wysokiego poziomu osiągnięć personelu, na przyciąganie do firmy atrakcyjnych, wartościowych pracowników i pozbywanie się słabego personelu.

Należy zdawać sobie sprawę z tego, że cele oceny są wzajemnie sprzeczne. Część z nich zastrza rygory pracy, podczas gdy inne wspierają pracownika i jego motywację [14].

Kryteria oceniania

Ważnym elementem w całym systemie ocen pracowniczych są kryteria ocen, czyli mierniki służące za podstawę oceny. Chodzi o precyzyjne określenie jakie cechy będą przedmiotem oceny, jakie umiejętności, jakie zdolności oraz w jaki sposób będą one mierzone. Ważne jest także, na jakim etapie zatrudnienia znajduje się pracownik [1].

Podstawowym warunkiem opracowania odpowiednich kryteriów jest posiadanie opisów wszystkich stanowisk pracy, które mają podlegać ocenie. Kryteria, według których będzie się oceniać pracowników, powinny być starannie dobrane. Dopasowanie kryteriów oceniania

pracowników zależy w pierwszej kolejności od celu, któremu ocenianie ma służyć, oraz od momentu, w którym się odbywa.

Przyjmuje się, iż oceny dokonuje się w trzech różnych okresach aktywności zawodowej:

- 1) podczas przyjmowania kandydatów do pracy,
- 2) w trakcie zatrudnienia,
- 3) przy odchodzeniu pracowników z firmy.

W każdym z w/w okresów inne będą cele, warunki i związane z nimi kryteria oceniania. Istotne jest, aby kryteria oceniania były wyraźnie i jednoznacznie określone, co zapewni ograniczenie subiektywizmu w ocenianiu.

Na podstawie literatury przedmiotu, można wskazać trzy podstawowe koncepcje oceny tj.

- 1) według cech,
- 2) według czynności,
- 3) według wyników.

Natomiast w w/w koncepcjami oceny wiążą się następujące kryteria ocen:

- kryteria osobowościowe i kwalifikacyjne – koncepcja oceny według cech,
- kryteria behawioralne (zachowań) – koncepcja oceny według czynności,
- kryteria efektywnościowe – koncepcja oceny według wyników.
- Kryteria osobowościowe. Według Elżbiety Długosz – Truskowskiej [14] to przede wszystkim psychologiczne predyspozycje do wykonywania pracy na danym stanowisku. Są to zarówno cechy wrodzone, jak i nabyte poprzez szkolenia i doświadczenia. Znaczenie tych kryteriów oceniania jest różne na różnych stanowiskach pracy czy w różnych zawodach. Tam gdzie typ osobowości rzutuje na sposób wykonywania pracy, np. w pracy menedżerów, należy te kryteria uwzględnić przy ocenianiu.

Do kryteriów osobowościowych zaliczyć można:

- energię,
- rzetelność,
- odpowiedzialność,
- kreatywność,
- wyobraźnię,
- opanowanie,
- asertywność,
- dynamizm działania,
- zrównoważenie,

- temperament,
- odporność na stres.

• Kryteria kwalifikacyjne. Jak podaje Joanna Litwin [17] obejmują ogół wiedzy, umiejętności nabytych w szkole, na uczelni, na kursach, w trakcie zdobywania doświadczenia zawodowego, umożliwiających prawidłowe pełnienie określonej roli zawodowej wynikającej z realizacji zadań na zajmowanych stanowiskach. Wśród kryteriów kwalifikacyjnych można na przykład wymienić:

- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- znajomość języków obcych,
- znajomość przepisów prawa,
- znajomość etykiety, obyczajów,
- umiejętność obsługi komputera,
- umiejętność obsługi określonych urządzeń biurowych,
- umiejętność negocjowania.

Kryteria kwalifikacyjne mają istotne znaczenie, kiedy wyniki oceniania zamierza się wykorzystać przy poziomych przemieszczaniach pracowników w firmie, szkoleniach i awansowaniu pracowników. Są one szeroko wykorzystywane w tych firmach, w których oczekiwane jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji.

• Kryteria behawioralne są bardzo często stosowane tam, gdzie mierzenie efektów pracy jest albo niemożliwe, albo bardzo utrudnione. Służą one do oceniania zachowań pracownika lub całych zespołów [18]. Do przykładowych kryteriów behawioralnych można zaliczyć następujące cechy zachowań pracowników:

- wytrwałość,
- systematyczność w działaniu,
- dokładność w wykonywaniu powierzonych zadań,
- fachowość (profesjonalizm) w działaniu,
- uczciwość,
- lojalność,
- gotowość do doskonalenia kwalifikacji zawodowych,
- przestrzeganie dyscypliny pracy,
- stosunek do klientów, przełożonych i współpracowników.

Ważne jest, aby przy dokonywaniu ocen pracowników w sposób wyważony stosować kryteria zachowań. W praktyce oznacza to, że tam, gdzie jest możliwe wykorzystanie kryteriów efektywnościowych, kryteria zachowań powinny spełniać rolę pomocniczą.

• Kryteria efektywnościowe odnoszą się do wyników (efektów) pracy pracownika bądź zespołu pracowniczego. Jeżeli dotyczą

organizacji jako całości, mogą być wykorzystane do oceny naczelnej kadry zarządzającej. Wyniki pracy oceniane według kryteriów efektywnościowych mogą być wyrażone w ujęciu rzeczowym (wydajność) i (lub) wartościowym (ekonomicznym) [19].

Wśród indywidualnych kryteriów efektywnościowych można wymienić między innymi:

A) wartość sprzedaży osiągniętą przez danego pracownika;

B) stopień wypełnienia zadań wynikających z ustalonych dla danego stanowiska pracy standardów odnośnie ilości, jakości, kosztów i terminowości, czyli na przykład:

- liczbę klientów pozyskanych dla firmy,
- liczbę dokonanych transakcji,
- liczbę opracowanych projektów,
- terminowość realizacji spraw,
- dokładność wykonywania czynności pracowniczych,
- oszczędność zużycia surowców i materiałów na stanowisku pracy.

Wśród zespołowych kryteriów efektywnościowych są między innymi:

- wartość sprzedaży osiągnięta przez daną grupę pracowników (np. zatrudnionych w sklepie),
- skrócenie cyklu inwestycyjnego określonego projektu,
- wynegocjowanie przez zespół korzystnej umowy,
- oszczędne gospodarowanie materiałami importowanymi,
- zmniejszenie kosztów związanych z naprawami pogwarancyjnymi i reklamacjami.

Do organizacyjnych kryteriów efektywnościowych można zaliczyć między innymi:

- zysk brutto i netto przedsiębiorstwa,
- rentowność produkcji,
- stopę zysku,
- wydajność pracy,
- wskaźniki płynności finansowej,
- poziom i strukturę należności i zobowiązań,
- przychód ze sprzedaży [17].

W przypadku kryteriów efektywnościowych problemem jest ustalenie sposobów pomiaru efektywności pracy indywidualnych pracowników lub zespołów. Kryteria efektywnościowe powinny być stosowane, jeżeli ocenianie ma służyć sprawdzeniu użyteczności pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku pracy, nagradzaniu i premiowaniu go, a także degradacji i zwalnianiu.

Podsumowanie

Zasady oceniania stanowią fundament systemu, gdyż to one określają, przy jakich założeniach, według jakich reguł i wytycznych system powinien funkcjonować w organizacji. Prawdopodobnie sformułowane, a następnie konsekwentnie przestrzegane zasady zwiększają skuteczność i przejrzystość systemu w praktyce [19]. Nie ma jednej, uniwersalnej recepty na dobry system ocen pracowników w przedsiębiorstwie, jednak determinantami jego skuteczności są następujące zasady:

- celowości, oznaczającej, że ocenianie okresowe jest działaniem zmierzającym do realizacji wcześniej przyjętych celów długofalowych, nie zaś incydentalną akcją,
- użyteczności, rozumianej jako pełne i konsekwentne wykorzystanie wyników ocen do bieżącej i perspektywicznej polityki kadrowej w przedsiębiorstwie [17],
- powszechności, co oznacza, że ocenie powinni podlegać wszyscy pracownicy. Wyłączenie kogoś z nich, świadczyłoby o jego faworyzowaniu bądź dyskryminowaniu pozostałych.
- znajomości kryteriów i zasad, oznaczającej to, że kryteria oceny, sposób jej przeprowadzenia, termin i inne parametry nie mogą być dla pracownika zaskoczeniem [20],
- jednolitości, oznaczającej stosowanie kryteriów oceny gwarantujących porównywalność wyników ocen bądź w poszczególnych kategoriach zatrudnionych, bądź też z pewnym ogólnie akceptowanym wzorcem,
- kompleksowości, w myśl której ocena powinna być dokonywana z punktu widzenia różnorodnych aspektów bieżącej i perspektywicznej działalności osób oceniających w miejscu pracy,
- adekwatności, wyrażającej się w dokładnej analizie specyfiki działalności poszczególnych kategorii pracowników i jej uwzględnieniu przy formułowaniu oceny pracowniczej,
- stałości i okresowości, którą należy rozumieć jako możliwość porównywania poszczególnych pracowników i analizowania ich rozwoju w ściśle określonych przedziałach czasowych,
- ciągłości, oznaczającej wymóg poprzedzenia każdej kolejnej oceny analizą wyników poprzednich ocen, ze szczególnym uwzględnieniem wniosków w nich zawartych,
- metodyczności, wyrażającej się w ściśle określonej i bezwzględnie przestrzeganej procedury oceniania,

- fachowości, przejawiającej się zarówno w korzystaniu z usług specjalistów (np. psychologów), jak i przeszkoleniu oceniających w zakresie prawidłowego wykorzystania narzędzi oceny,
- etapowości, według której ocenianie powinno przebiegać etapowo, zgodnie z hierarchią organizacyjną od góry do dołu,
- formalizacji, wyniki owego oceniania okresowego powinny mieć charakter dokumentów dołączonych do akt personalnych gromadzonych w komórkach kadrowych organizacji,
- poufności, co należy rozumieć jako prawo osoby ocenianej do tego aby jego wyniki oceny były utajone,
- odwołań, w myśl której osoba oceniana nie musi zgodzić się z oceną dokonaną przez przełożonego i ma prawo do odwołania się od wyniku oceny.

Literatura

1. A.J. Kozłowski, Ocenianie pracowników. Istota i rodzaje oceny. Metody oceniania. (w:) R. Walkowicz (red), Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji, EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek Sp. j. Włocławek 2013, s. 93.
2. G. Filipowicz, Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, PWE, Warszawa 2004, s. 125.
3. Griffin R., Podstawy zarządzania organizacjami, WN PWN, Warszawa 2004. -Golnau W., Zagadnienia wstępne. Rozwiązania organizacyjne w obrębie zarządzania zasobami ludzkimi (w:) Golnau W., Kalinowski M., Witkin J., Zarządzanie zasobami ludzkimi, CeDeWu Sp. z o.o. Warszawa 2007.
4. H. Król, L. Ludwicyński (red), Zarządzanie zasobami ludzkimi, WN PWN, Warszawa 2006, s. 285.
5. Janowska Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2010.
6. Kamińska – Berezowska S., Socjolog w zakładzie pracy – nowe wyzwania i perspektywy, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.-Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, PWE, Warszawa 2004.
7. Listwan T., Przedmiot, ewolucja i znaczenie zarządzania kadrami (w:) Listwan T. (red), Zarządzanie kadrami, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004.-Bieniok H. (red) System zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice 2006
8. Moczydłowska J., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, WN PWN, Warszawa 2010.

9. Poczowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy i metody, PWE, Warszawa 2007.
10. Ratyński W., Psychologiczne i socjologiczne aspekty zarządzania, Wydawnictwo C. H. Beck Sp. z o.o., Warszawa 2005. Kozłowski A.J., Ocenianie pracowników. Istota i rodzaje oceny. Metody oceniania. (w:) Walkowicz R. (red), Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji, EXPOL, Rybiński P., Dąbek J. Sp. j. Włocławek 2013.
11. Rostkowski T., Sienkiewicz Ł., Ocena okresowa pracowników (w:) Juchnowicz M. (red), Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Poltex Sp. z o.o., Warszawa 2003.
12. S. Kamińska – Berezowska, op. cit., s. 150.
13. Sajkiewicz A., Zasoby ludzkie w zmiennym otoczeniu (w:), Sajkiewicz A. (red) Zasoby ludzkie w firmie, organizacja, kierowanie, ekonomia, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2003.
14. Sidor – Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników, Oficyna Wydawnicza Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych Sp. z o.o., Kraków 2001.
15. Szaban J.M., Zarządzanie zasobami ludzkimi w biznesie i w administracji publicznej, Difin S.A., Warszawa 2011.-
16. Ścibiorek Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Difin S.A., Warszawa 2010.- Król H., Ludwiczynski L. (red), Zarządzanie zasobami ludzkimi, WN PWN, Warszawa 2006.
17. W. Golnau, Zagadnienia wstępne. Rozwiązania organizacyjne w obrębie zarządzania zasobami ludzkimi (w:) W. Golnau, M. Kalinowski, J. Witkin, Zarządzanie zasobami ludzkimi, CeDeWu Sp. z o.o. Warszawa 2007, s. 320-321.
18. Z. Pawlak, Personalna funkcja firmy. Procesy i procedury kadrowe, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2003, s. 233.
19. Zając C., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2007.
20. Zbiegień – Maciąg L., Zarządzanie pracownikami, Uczelniane Wydawnictwa Naukowe – Dydaktyczne AGM, Kraków 2002.-Pawlak Z., Personalna funkcja firmy. Procesy i procedury kadrowe, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2003.

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ОБОСНОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РЕКОНСТРУКЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бахарев В.В.

докт. соц. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Надеев Г.А.

аспирант кафедры социальных технологий

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет

Очевидно, что реконструкция гендерных отношений – довольно продолжительный и многоэтапный процесс; каждый этап имеет свои особенности и связанные с ними управленческие задачи. Но имеются также общие, стратегические задачи, которые придают целостность и поступательность рассматриваемому процессу [1]. Именно эти задачи и пути их решения являются предметом исследования в данной статье.

Имеется несколько определений стратегии (А. Чандлер, И. Ансофф, Б. Карлофф и др.). Наиболее точным нам представляется определение, данное А.Н. Петровым: «Стратегия – это обобщенная модель долгосрочных действий по управлению любым объектом, необходимых для достижения поставленных целей» [2].

Исходя из этого определения, можно выделить две особенности стратегии: во-первых, это – модель долгосрочных действий; во-вторых, – это обобщенная модель долгосрочных действий.

Рассматривая стратегию реконструкции гендерных отношений в качестве обобщенной модели долгосрочных управленческих действий, необходимых для достижения поставленных целей, следует, прежде всего, определить сами эти цели. Целью задается чаще всего и направление ее достижения, хотя бы в неявном, имплицитном виде. Продвижение по каждому из таких направлений осуществляется посредством долгосрочных управленческих действий. Правильная ориентация этих действий обеспечивается благодаря *принципам* как основным и исходным требованиям. Недооценка важности данных требований, их игнорирование становятся, как правило, источниками *управленческих ошибок*.

Еще один важный элемент стратегии, который предшествует остальным – сценарий непрерывного развития. Оценки ученых и практиков относительно перспективы участия женщин во власти варьируются в весьма широком диапазоне. А.Е. Чирикова и Н.Ю. Лапина сводят множество вариантов к трем возможным сценариям женского представительства в ближайшем будущем: пессимистический, инерционный, оптимистический [3]. Первый сценарий – *«Гендерная сегрегация»*, согласно которому число женщин во власти в перспективе будет сокращаться. Второй сценарий – *«Социальная инерция»*: в будущем доля женщин, занимающих руководящие позиции во власти, будет относительно невысокой, а попадание или непопадание женщин во власть будет, как и сегодня, определяться волей первого лица. Третий, оптимистический, сценарий – *«Спираль поступательного развития»*: представительство женщин во власти будет нарастать. При этом не исключено, что через 10 лет соотношение женщин и мужчин на высших этапах российской власти будет примерно равным или почти равным. Подводя итог сравнительному анализу возможных сценариев развития женского представительства, авторы «отмечают, что «с большей степенью вероятности можно говорить о преобладании позитивного сценария над всеми остальными, особенно, если речь идет об исполнительской власти. При этом следует обратить внимание на то, что реализация сценария «Спираль поступательного развития» предполагает благоприятное стечение внешних обстоятельств и не зависит напрямую от усилий самих женщин» [3].

Признание гендерной асимметрии в органах государственного управления приводит к различным практико-ориентированным позициям:

- принятие гендерной асимметрии;
- нейтральное отношение к гендерной асимметрии;
- противодействие гендерной асимметрии.

В этой связи нами исследовались мнения государственных служащих и экспертов по вопросу о том, следует ли добиваться равного представительства женщин и мужчин в органах государственного управления. Мнения опрошенных разделились на две равные доли: 39% поддерживают практическую реализацию идеи гендерного равенства в сфере государственного управления, 41% – не поддерживают и 20% опрошенных не определились со своей позицией. Ответы респондентов-руководителей на этот же вопрос распределились, соответственно, следующим образом: 38,6%, 48,7%, 12,7%. Половина опрошенных руководителей, как видно, не видят

необходимости в том, чтобы добиваться равного представительства мужчин и женщин в органах государственного управления. Большинство экспертов (60%) – за то, чтобы добиваться равного гендерного представительства, 40%, соответственно, не видят в этом необходимости. Как и следовало ожидать, сторонников практической реализации идеи гендерной симметрии сравнительно больше среди респондентов-женщин.

Стремление добиваться гендерного равенства в органах государственного управления – это важно, но это еще не все. Не менее важна оценка реальной возможности добиться такого равенства, о чем свидетельствуют, в частности, данные социологического опроса.

Мнения респондентов заметно расходятся. Почти половина сотрудников (46,2%) и чуть менее половины руководителей уверены в том, что можно добиться равного представительства женщин в органах государственного управления; более трети опрошенных (34,7%) не уверены в этом, а 22,1 % затруднились с определением собственной позиции. Сравнительно более оптимистично настроены респонденты-мужчины.

Респондентам и экспертам также было предложено указать на возможный эффект от достижения равного представительства женщин в органах государственного управления (см. таблицу 4п в Приложении).

Следует обратить внимание, прежде всего, на то, что каждый четвертый из опрошенных руководителей и каждый пятый из экспертов и сотрудников полагают, что достижение гендерного равенства в сфере управления ничего бы не дало. Примерно столько же респондентов (только в обратном соотношении) затруднились с определением своей позиции. Таким образом, почти половина ответивших составили «пессимисты» и «безразличные». Что касается другой части респондентов - «оптимистов», то их мнения разделились, по сути, между двумя позициями. Одни из них считают, что достижение гендерного равенства привело бы к более полной реализации профессионально-трудового, творческого потенциала женщин (такие предположения сравнительно больше распространены среди руководителей структурных подразделений и сотрудников-женщин). Вторые считают, что достижение гендерного равенства привело бы к соединению гендерно-ролевых достоинств мужчин и женщин и, как следствие, повышению эффективности их совместной деятельности.

Проявляются определенные возрастные различия в мнениях респондентов о возможных результатах достижения гендерного равенства. «Пессимистов» сравнительно больше среди сотрудников в возрасте от 40 лет и выше, «безразличных» – в возрасте до 30 лет. Чем старше становится респонденты, тем больше появляется оптимизма в отношении возможных позитивных результатов достижения гендерного равенства.

Возвращаясь к вопросу об обосновании стратегии реконструкции гендерных отношений в органах государственного управления, отметим, что этот процесс предусматривает: во-первых, описание возможных сценариев участия женщин в управлении – что уже было сделано; во-вторых, определение стратегической цели реконструкции; в-третьих, обоснование и формулирование принципов ее проведения; в-четвертых, выявление возможных стратегических ошибок; в-пятых, определение стратегических направлений реконструкции; в-шестых, систематизация и содержательное раскрытие управленческих действий, направленных на достижение стратегической цели.

Проведенный анализ состояния и проблем совершенствования гендерных отношений в органах государственного управления приводит к однозначному выводу о стратегической цели реконструкции этих отношений. Цель реконструкции – обеспечение условий для гендерного равенства в органах государственного управления.

Эта цель, на первый взгляд, достаточно очевидна: в органах государственного управления должны работать и мужчины, и женщины, причем в равном или приблизительно равном соотношении. Однако, углубленный анализ не подтверждает такую очевидность, более того, обнаруживается в некоторой мере парадоксальность гендерного равенства. Во-первых, если взять весь численный состав работающих в органах государственного управления, то женщин здесь больше, нежели мужчин. Во-вторых, пропорциональное представительство мужчин и женщин в органах государственного управления еще не гарантирует их равенства при принятии управленческих решений. Решения могут приниматься незначительной группой управленцев при явном или неявном одобрении этих решений всеми остальными. В-третьих, гендерное равенство в органах государственного управления означает равный доступ мужчин и женщин к принятию управленческих решений. В-четвертых, как показывает зарубежный опыт, численность женщин, представленных на уровне принятия управленческих решений, достигает так называемой «критической массы» на уровне 30-35 %. При дости-

жении этой «массы» они начинают оказывать заметное влияние на характер принимаемых политических, управленческих решений [4].

Последнее из этих положений находит подтверждение в результатах социологического опроса государственных служащих. Им было предложено выразить свое мнение об оптимальном численном соотношении мужчин и женщин в органах государственного управления.

Наиболее привлекателен вариант паритетного соотношения мужчин и женщин в органах управления, на что указывают, прежде всего, респонденты-женщины. На втором месте варианты умеренно-«мужского» соотношения, т.е. от 60 до 70 % мужчин и 30-40% женщин, причем респонденты-мужчины предпочитают вариант 70-30%, а респонденты-женщины – вариант 60-40%. Далее идет вариант умеренно-«женского» соотношения. Менее привлекательны и, соответственно, менее жизнеспособны остальные варианты количественного соотношения мужчин и женщин в органах управления – преимущественно «мужской» и преимущественно «женский» варианты.

Таким образом, с учетом эмпирических данных можно определить количественные границы гендерного равенства в органах государственного управления в пределах от 30 до 70 %. Тем самым можно утверждать, что гендерное равенство в органах государственного управления достигается, если женщины составляют не менее 30 % от численности служащих. При этом предполагается, что эти 30 % образуют определенную организационную целостность, а не простое множество. Женщины могут добиться реального представительства своих интересов в органах управления только при условии политического, организационного объединения.

Список литературы

1. Шавырина И.В., Шукчус Л.В. Гендерная интеграция как стратегема институциональных изменений в высшей школе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 2. С.224-229.
2. Королева Е.Н. Стратегическое управление развитием муниципальных социально-экономических систем в условиях глобализации: теоретико-методологические аспекты. М., 2006. С. 91-92.
3. Чирикова А.Е., Лапина Н.Ю. Женщина на высших этажах власти. Российские практики и французский опыт. М.: Институт социологии РАН, 2009.

4. Яннеке Ван Дер Рос. Реализация политики равенства полов на местном уровне; опыт Норвегии / Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М.: Идея-Пресс, 2000.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: СПЕЦИФИКА И СТРУКТУРА

Боженев С.А.

канд. соц. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Профессиональные компетенции муниципальных служащих представляют собой способность выполнять работу в соответствии с должностными требованиями. Последние представляют собой задачи и стандарты их выполнения, принятые в органе местного самоуправления. Профессиональными будут называться только те компетенции, которые определены требованиями к занятию служебной должности. Профессиональные знания, умения и навыки не обязательно гарантируют эффективность трудовой деятельности. В качестве компетенций, гарантирующих эффективность профессиональной деятельности муниципальных служащих, выступают такие личностные качества служащих, как мотивы, психофизиологические характеристики, установки и ценности. Под профессиональными компетенциями муниципальных служащих следует понимать обобщенные характеристики личности, определяющие ее намерение и способность применять специальные знания, умения, навыки и личностные качества, которые формально регламентированы требованиями занимаемой должности для успешного выполнения профессиональных задач в области муниципального управления.

Компетентность муниципальных служащих определяется:

- высокой результативностью деятельности;
- оптимальной интенсивностью и напряженностью;
- высокой точностью и надежностью;
- высокой организованностью;
- низкой зависимостью от внешних факторов;
- владением современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач;
- стабильностью высоких показателей качества;
- направленностью на достижение положительных социально значимых целей.

Использование компетентностного подхода в системе муници-

пального управления позволит:

- формировать расчеты потребностей в профессиональном развитии;
- проектировать единые прозрачные технологии оценки служащих и их профессиональной деятельности;
- снизить субъективизм в принятии управленческих решений и повысить доверие к ним;
- задать систему координат, которая позволит определить и выявить наиболее компетентных и максимально эффективных работников.

Важное значение в процессе развития профессиональных компетенций муниципальных служащих приобретает категория «система профессиональных компетенций», включающая в себя множество профессиональных компетенций. В связи с этим возникает необходимость выделения наиболее значимых для достижения организационных целей профессиональных компетенций муниципальных служащих и определения их влияния на возможность реализации поставленных целей органов местного самоуправления. В соответствии действующим законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации предусмотрено три вида дополнительного профессионального образования: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Однако, для муниципальных служащих предусматривается только повышение квалификации за счет средств местного бюджета, а профессиональная переподготовка данных служащих осуществляется за счет их личных средств. По данными Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, на конец 2014 г. количество муниципальных служащих составило в Российской Федерации 389,5 тыс. чел., из них получили дополнительное профессиональное образование по муниципальному заказу – 19,5 тыс. человек. При таких объемах муниципального заказа на развитие системы профессиональных компетенций муниципальных служащих все служащие этой сферы в Российской Федерации смогут пройти обучение только через 20 лет, что в условиях высокой динамики социально-экономических и политических процессов на локальной территории и быстрого устаревания профессиональных знаний не позволит повысить эффективность муниципального управления и обеспечить качественный рост уровня жизни местного населения. Профессиональное развитие муниципальных служащих на текущем этапе нуждается в модернизации и создании единой программы развития муниципаль-

ной службы в Российской Федерации. Результатом отсутствия такого профессионального развития является то, что образование, соответствующее профессиональной деятельности по направлению «Государственное и муниципальное управление», имеют всего 7,1% муниципальных служащих в Российской Федерации. Использование программно-целевого подхода в развитии системы профессиональных компетенций муниципальных служащих позволит изменить сложившуюся ситуацию и осуществлять подготовку таких служащих с учетом целей, задач и потребностей органов местного самоуправления.

Список литературы

1. Юрьева О.В. Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]. Систем. требования: Internet Explorer. URL: <http://www.abadaawecan.ru/index.php?cat=science&id=8> (дата обращения 16.02.2016).
2. Волкова Н. Стандарты профессиональной компетентности // Стандарты и качество. 2011 № 3. С. 48
3. Данакин Н.С. Регулирование селекционных процессов в интеллектуальных системах : монография / Н. С. Данакин, И. В. Конев ; Федеральное агентство по образованию, Белгородский гос. технологический ун-т им. В. Г. Шухова, НИИ синергетики, [Каф. социологии]. Белгород, 2008.
4. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Проблемы и перспективы общественного участия в регионе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С.209-212.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Васнева В.А.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Гузайров В.Ш.

*канд. соц. наук, профессор
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Проблем в сфере современного образования довольно много, и эти проблемы разного характера. Одни из них унаследованы из советского прошлого, другие связаны с нынешними условиями деятельности образовательных учреждений, третьи возникли из-за

нарушенных связей с работодателями, четвертые оказались непредвиденным, но, вместе с тем, неизбежным следствием трансформации системы профессионального образования. Отмечается, в частности, увеличение разрыва между школой и вузом: не более трети абитуриентов поступали в вузы без дополнительной (платной) подготовки, т.е. на 70% подготовка абитуриентов находится под контролем различных коммерческих структур. Снижился уровень знаний у абитуриентов, неоднородный их социальный состав обозначил процессы сословной изоляции, изменились мотивации поступления в вузы. Изменились требования студентов к преподавателям и преподавателей к студентам, стали более выраженными процессы взаимной неудовлетворенности [1]. Большинство преподавателей негативно оценивают процесс реформирования образования.

Отдельные проблемы управления процессами профессионального образования, в частности, на региональном уровне, рассматриваются в публикациях В.Ш. Гузаирова, И.М. Ильинского, Н.А. Лоншаковой, Н.Я. Сеницкой, И.И. Лазаревой [2, 3, 4, 5, 6].

И.М. Ильинский выделяет проблемы управления современным профессиональным образованием в связи с процессами его коммерциализации, регионализации и конфессионализации. «Коммерциализация, регионализация и конфессионализация образования, – пишет он, – подрывает его общекультурные основания и цели, которые были сформулированы еще философией Нового времени (Ф. Бэконом, Дж. Локком, Ж.Ж. Руссо и др.) и до настоящего времени остаются своего рода ключом образовательной практики демократической Европы» [2].

Проблемам интеллектуального потенциала вуза как системного феномена посвящены работы Е.А. Гуськовой, И.В. Шавыриной [3].

Н. А. Лоншакова и Н.Я. Сеницкая сосредоточивает свое внимание на региональных проблемах профессионального образования (по материалам Читинской [4] и Архангельской областей) [5].

Комплексный анализ проблем профессионального образования проведен И.И. Лазаревой [6]. В соответствии с комплексным подходом она выделила и рассмотрела четыре группы актуальных проблем профессионального образования:

а) проблемы функционирования, т.е. проблемы, затрудняющие эффективное функционирование образовательных учреждений и системы профессионального образования в целом. В этой группе – проблемы удовлетворения потребностей населения в профессиональном образовании, обеспечение баланса межуровневой профес-

сиональной подготовки, повышение качественного уровня образования будущих специалистов, их воспитания;

б) проблемы интеграции, т.е. проблемы адаптации системы профессионального образования к новым общественным условиям, успешного «вхождения» образовательных учреждений в новую среду. Это – проблемы достижения баланса между рынком образовательных услуг и рынком труда, выбора приоритетов развития, интеграции в мировое образовательное пространство;

в) проблемы-условия, т.е. проблемы, связанные с обеспечением условий нормального функционирования образовательных учреждений. К этой группе относятся проблемы финансового, кадрового и нормативно-правового обеспечения;

г) проблемы-следствия, т.е. проблемы, возникающие как непредвиденный результат функционирования системы профессионального образования. Это – проблемы роста социальной депривации в молодежной среде, трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, коррупции.

Т.С. Гусевой были опрошены работники учреждений профессионального образования с целью выявления и структурирования актуальных проблем профессиональной школы в регионе (в Белгородской области) [7].

Анализ литературных источников, в том числе материалов периодической печати, а также результаты экспертного опроса позволили ей выделить 11 проблем актуальных для профессиональной школы в современной России. Это – проблемы 1) доступности образования, 2) качества образования, 3) востребованности образования, 4) заинтересованности студентов и учащихся в образовании, 5) мотивации к учебе, 6) воспитания (воспитанности) учащихся и студентов, 7) условий труда преподавателей, 8) заработной платы преподавателей 9) текучести кадров и «утечки умов», 10) престижа профессионального образования, 11) взяточничества и других правонарушений.

Судя по данным социологических исследований¹, наиболее острой проблемой профессиональной школы является, как видно из табличных данных, *качество образования*. Причем, чаще указывают на нее работники высшей и начальной профессиональной школы – три четверти опрошенных. Сравнительно лучше обстоит дело с этим показателем в средней профессиональной школе.

¹ Исследование проводилось среди работников сферы профессионального образования Белгородской области – преподавателей вузов, колледжей и профессиональных лицеев (опрошено 500 человек).

Следующее место по рейтингу актуальности (злободневности, остроты) занимает проблема *доступности образования*. Сравнительно чаще ссылаются на нее респонденты из вузов. Это и понятно, поскольку данная проблема относится, прежде всего, к доступности высшего профессионального образования.

Довольно острой и злободневной оказывается также проблема *востребованности* профессионального образования. Причем, больше всего беспокоит эта проблема работников высшей и начальной профессиональной школы.

Еще одна значимая и актуальная проблема – *заинтересованность студентов и учащихся в получении профессионального образования*. Сам факт поступления молодого человека в профессиональное образовательное учреждение еще не является свидетельством его заинтересованности в образовании. Судя по данным социологического опроса, чем выше статус образовательного учреждения, в котором обучаются молодые люди, тем большую актуальность приобретает проблема их заинтересованности в образовании.

К разряду актуальных проблем относится также *заработная плата* преподавателей. Если среднемесячная зарплата по Белгородской области составляла в 2006 году 8336, 9 рубля, то у работников сферы образования она равнялась 5297, 3 рубля. Зарплата последних составляет 64-65% от средней зарплаты по региону [8].

Остальные проблемы, как видно из табличных данных, менее значимы и актуальны. Практически нет проблем с текучестью кадров, «утечкой умов». Возможно, это связано с особенностями местожительства респондентов, где имеется ограниченное число образовательных учреждений и, следовательно, ограниченная возможность для трудовой мобильности в рамках избранной профессии (специальности). Подавляющее большинство опрошенных удовлетворено также *условиями труда*, т.е. каких-то проблем с ними почти не возникает, а если они и возникают, то имеют, как правило, эпизодический и единичный характер.

Не столь сильно беспокоит респондентов проблема *мотивации к учебе*. Сравнительно чаще возникает эта проблема в учреждениях среднего профессионального образования. Относительно выше показатель мотивированности к учебе у студентов вузов.

К предыдущей проблеме близка по степени значимости *воспитанность учащихся, студентов*. На нее указывает каждый седьмой-восьмой из опрошенных респондентов.

Примерно столько же респондентов из обследованных образовательных учреждений отмечает еще две значимые проблемы – *пре-*

стиж профессионального образования, который остается в ряде случаев невысоким, а также *взяточничество и другие правонарушения*.

Анализ актуальных проблем профессиональной школы в регионе (в нашем случае – в Белгородской области) позволяет выявить наиболее «узкие места» в ее нынешнем состоянии, концентрировать усилия по их системному и поступательному преодолению.

Данные социологического опроса дают общее представление о приоритетности актуальных проблем функционирования и развития профессионального образования, но не раскрывают сути этих проблем. Содержательный анализ проблем в сфере профессионального образования является необходимой предпосылкой их инновационного разрешения.

Качество образования. Качество профессионального образования всегда было проблемой для образовательных учреждений, но в нынешних условиях она приобрела особую остроту в связи, во-первых, с большей доступностью высшего образования и роста числа студентов; во-вторых, ростом числа студентов, обучающихся на платной (явной или неявной) основе. Количественный рост почти всегда сопровождается ухудшением качества, и нужны специальные меры, чтобы успешно противодействовать этой тенденции деградации. Что касается платности обучения, то ее смысл извращается из сохраняющихся патерналистско-иждивенческих стереотипов. Здравый смысл говорит: раз платишь за обучение, то нужно учиться. В сознании же наших студентов срабатывает противоположный стереотип: раз оплачено за учебу, то можно и не учиться. В первом случае платность играет роль стимула учебы, во втором случае – роль социально-нравственной индульгенции, т.е. обоснования и оправдания бездеятельности, лени.

Проблема качества образования стоит особенно остро перед негосударственными вузами [9]. Эксперты отмечают, что многие коммерческие вузы не отвечают современным требованиям [10]. Некоторым из них даже было отказано в аккредитации.

Доступность образования. Данная проблема связана, прежде всего, с социальной дифференциацией профессионального образования [11, 12, 13, 14] С одной стороны, через него осуществляется подготовка интеллектуальных элит, выступающих своего рода «локомотивом» прогрессирующего развития общества. С другой стороны, образовательные учреждения ретранслируют изначально неравные социально-экономические условия в различную степень одаренности. Так, согласно идеям П. Бурдьё, образование представляет собой инструмент символического насилия, принимающего форму классификации

онных конфликтов, в которых враждующие группировки пытаются навязать в качестве единственно легитимных свой взгляд на мир, свои классификационные схемы, свое представление о том, «кого (и по каким причинам) считать кем» [15].

Список литературы

1. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования – прикладной аспект. М.: Юрист, 1997.
2. Ильинский И.М. Какая реформа образования нужна России? // Право и образование. 2003. № 2.
3. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Интеллектуальный потенциал современного вуза как системный феномен // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 1. С.227-231.
4. Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации (на примере Читинской области) // Социологич. исследования. 2003. № 2.
5. Синицкая Н.Я. Образование как фактор качества человеческого потенциала региона // Экономика образования. 2001. № 1.
6. Лазарева И.И. Актуальные проблемы управления образовательными процессами в регионе // Сб. науч. трудов Белгородского филиала СГА. Вып. 9. Белгород: БФ СГА, 2005.
7. Гузаиров В.Ш. Особенности организации культурно-воспитательного процесса в техническом вузе. Монография / Гузаиров В. Ш., Котельников Г. А. ; Федер. агентство по образованию, Белгор. гос. технол. ун-т им. В. Г. Шухова (БГТУ). Белгород, 2005.
8. Данакин Н.С., Гусева Т.С. Социальное управление инновациями в сфере профессионального образования. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2009.
9. Белгородская область в цифрах в 2006 году. Краткий стат. сборник. Белгород: Белгородстат, 2007.
10. Руденко Ю.С. Качество обучения в негосударственных вузах и функции вузовских управленцев // Инновации в образовании. 2004. № 1.
11. Вифлеемский А.Б. Тайные причины Гипо-физации высшего образования // Экономика образования. 2004. № 1.
12. Запесоцкий Л. Высшее образование: доступное и платное // Высшее образование в России. 2004. № 9. С. 30-39.
13. Иванова В. Социальное неравенство в отечественном высшем образовании: постановка проблемы // Высшее образование

в России. 2007. № 1. С. 145-150.

14. Лошакова И.Н. Проблема доступности образования для социально уязвимых групп населения // Право и образование. 2003. № 3. С. 78-88.

15. Садовничий В. Высшее образование в России. Доступность. Качество. Конкурентоспособность // Высшее образование в России. 2006. № 7. С. 7-15.

16. Bourdieu P., Passeron J. Reproduction in Education. Society and Culture. London: Sage, 1977.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ТИПОЛОГИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТЕРЕОТИПОВ

Вервейко О.И.

канд.соц.наук., ст. преподаватель

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Стереотипы – обобщенные и вместе с тем упрощенные схемы действий (мыслительных, оценочных, практических и т.д.) довольно широко распространены в управленческой, как, впрочем, и в любой другой деятельности, оказывая существенное влияние на ее характер и результативность.

Основные свойства стереотипов могут быть обозначены следующим образом.

Во-первых, стереотипы проявляются на *неосознаваемом уровне*, «без включения рассудочного компонента, подвергающего критической оценке тот или иной шаг актора в социальной реальности».

Во-вторых, существенным признаком социального стереотипа является *массовость*. Массовым стереотип является по своей природе. Вместе с тем, «массовость основана на возможности интерпретации ценностных типизаций каждым социальным актором как своих собственных».

В-третьих, еще одним признаком социального стереотипа является *устойчивость*. Стереотип не может быть подвижным, ибо в этом случае он превратится в знания, представления, убеждения. Данный вывод имеет важное методологическое значение. Устойчивый характер социальных стереотипов формирует устойчивую социальную систему за счет сплочения, интегрированности между собой социальных групп и образования между ними посредством ценностных типизаций и идеологием единого структурированного социетального сообщества [1].

В-четвертых, стереотипы используются для оценки. Своих и Чужих, потому не являются *аксиологически* нейтральными [2].

В-пятых, стереотипизация возникает тогда, когда при сравнении двух культур или социальных групп различия трактуются как *полярные противоположности* [3].

В-шестых, стереотип – это *упрощенный* способ репрезентации Другого: несколько характеристик "сплющиваются" в один, весьма упрощенный, образ, который и призван репрезентировать сущность всей группы. При этом имеет место гомогенизация Другого, который представлен как нечто однородное; «стереотипизация есть способ мышления, который не признает возможных различий между членами стереотипизируемой группы и не допускает исключений из общих правил» [2]. Упрощенный характер социального стереотипа определяется такой его базовой функцией, как экономия времени. Посредством стереотипа индивид стремится воссоздать для себя привычную, понятную, в каком-то смысле – незатейливую картину мира, основанную на четко и просто сконструированных схемах [4].

В-седьмых, о социальном стереотипе в точном значении этого термина можно говорить лишь в том случае, если он *разделяется внутри социальной общности* – субъекте стереотипизации («консенсус среди членов группы в отношении атрибутов другой группы», согласно формулировке Д. Тейлора) [5].

В-восьмых, еще одним важным признаком социального стереотипа является, на наш взгляд, его *амбивалентность (реверсивность)*, то, что С. Холл назвал «стереотипический дуализм»: «расщепление» стереотипа на два противоположных элемента [6]; образ Иного всегда амбивалентен, и «хороший» и «плохой» стереотипы взаимосвязаны. Стереотипы облегчают понимание конкретных жизненных ситуаций и подсказывают быстрое решение проблемы. С другой стороны, стереотип – это установка, которая не всегда работает. Поэтому стереотип, поселившийся в голове руководителя, часто делает его менее гибким, а значит неспособным оперативно и более рационально реагировать на перемены, которых все больше предлагает современная действительность. Руководитель может стать заложником собственных убеждений, от которых часто страдает не только он сам, но и вся организация. Как правило, профессиональные установки в большей степени присутствуют у зрелых руководителей, обладающих опытом управленческой деятельности более 5 лет.

Таким образом, особенными и, вместе с тем, существенными признаками социального стереотипа являются: неосознаваемость, массовость, устойчивость, упрощенность, аксиологичность, полярность, консенсусность, амбивалентность (реверсивность).

Обзор научных публикаций по тематике социальных стереотипов позволяет сделать вывод об их многочисленных и многообразных проявлениях. Такое многообразие затрудняет их изучение и актуализирует необходимость группирования, типологизации стереотипов.

Выделение отдельных групп и типов социальных стереотипов возможно по многим основаниям:

- по *предметному* основанию, т.е. в зависимости от того, к чему относятся стереотипы - к гендерным [7], возрастным [8], профессиональным [9] и другим различиям;

- по *сферному* основанию, т.е. с учетом того, в какой сфере жизнедеятельности людей проявляются стереотипы – экономической [10], политической [11], социокультурной [12,13], управленческой [14] и т.д.;

- по *характеру проявления* – явному или неявному – выделяют эксплицитные и имплицитные стереотипы [15].

Это отнюдь не исчерпывающий перечень оснований для группирования социальных стереотипов, таких оснований может быть значительно больше, и их выбор зависит от характера решаемых исследовательских задач. Что касается задач данного исследования, то они связаны с управленческой деятельностью и, соответственно, анализ социальных стереотипов замыкается в пространстве этой деятельности.

Таким образом, предмет исследования – социальные стереотипы, проявляющиеся в управленческой деятельности, иначе говоря, управленческие стереотипы.

Следует заметить при этом: сама управленческая деятельность как предмет стереотипизации имеет определенную структуру, в которой необходимо выделять: во-первых, родовые стереотипы, относящиеся к любой деятельности, в том числе и управленческой; во-вторых, видовые стереотипы, относящиеся исключительно к управленческой деятельности. Соответственно, необходимо выделить и рассмотреть родовые (общие) и видовые (функциональные) стереотипы.

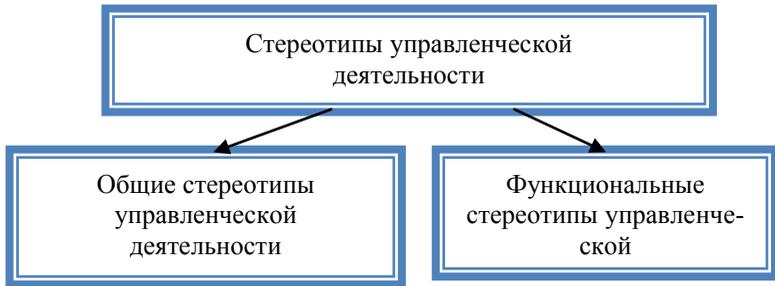


Рис. 1. Общая структура стереотипов управленческой деятельности

Применительно к человеческой, в том числе и управленческой деятельности, стереотипы могут быть связаны с:

- особенностями социального восприятия (перцептивные стереотипы);
- рациональной интерпретацией управленческих фактов и ситуаций (когнитивные стереотипы);
- социальными установками в отношении значимых объектов управленческого контекста (диспозиционные стереотипы);
- ценностным отношением к значимым объектам управленческого контекста (аксиологические стереотипы);
- особенностями социального оценивания (оценочные стереотипы);
- особенностями информационного взаимодействия (информационные стереотипы);
- особенностями осуществления организационной деятельности (организационные стереотипы);
- особенностями технологии осуществления управленческих функций (технологические стереотипы).

Возможна типологизация форм проявления управленческих стереотипов, в соответствии с которой выделены и рассмотрены:

- *перцептивные* стереотипы первого впечатления, последовательности и «комплекс различия»;
- *когнитивные* стереотипы каузальной атрибуции, смещения фактов с выводами;
- *диспозиционные* стереотипы ожидания, проекции, предубежденности;
- *аксиологические* стереотипы: естественные и искусственные;

- *оценочные* стереотипы (эффекты) «ореола», «эха». самооценки в пользу Я, недооценки другого человека;
- *информационные* стереотипы, в том числе слухи;
- *организационные* стереотипы: приоритет организационных форм, организационная самодостаточность, формальное единство;
- *технологические* стереотипы, в том числе механическое заимствование стереотипов спортивного соревнования.

Разнообразны проявления социальных стереотипов на различных этапах управленческого цикла, при осуществлении отдельных управленческих функций, в том числе при:

- *постановке управленческой цели* – стереотипы абстрактной цели, ближайшей цели, противопоставления целевого и функционального управления;
- *ресурсном обеспечении целедостижения* – стереотипы приоритетности экономических и природных ресурсов, одномерности социальных ресурсов, статичного понимания социальных ресурсов;
- *принятии решений* – стереотипы безальтернативности, «соображения экономии», установка на незамедлительный результат, игнорирование вероятных последствий, установка на наименьшее сопротивление;
- *организации* – стереотипы экстенсивного организационного развития и инверсии;
- *мотивации* – стереотипы одномерной мотивации, коллективного мнения, вертикальной карьеры;
- *контроле* – стереотипы фетишизации контрольных функций, «ориентации на контроль», «желаемой информации», недоверия, инцидента.

Таким образом, нами рассмотрены основные теоретические подходы к типологизации управленческих стереотипов.

Список литературы

1. Ковалев В.В. Проблема социальных стереотипов в зарубежной социологии и психологии // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2007. № 1.
2. Рябова Т.Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований // Личность. Культура. Общество. Т.V. Вып.1-2 (15-16). 2003. С. 121.
3. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М., 1999. С.116.
4. Ковалев В.В. Искусственные стереотипы в российском обществе: понятие, механизмы образования, социальная роль. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2009.

5. Gardner R.C. Stereotypes as Consensual Beliefs // M.P. Zanna, J.M.Olson (eds.). The psychology of prejudice: The Ontario Symposium. V.7. Hillsdale, N.J., 1994
6. Меренков А.В. Социология стереотипов. Екатеринбург, 2001
7. Ангеловский А.А. Проявление национального характера и природа стереотипов поведения российского работника // Дополнительное профессиональное образование. 2005. № 4. С. 1-5..
8. Ванина О.Н. Стереотипы экономического сознания россиян // Социологические исследования. 1998. № 5. С. 112-116.
9. Меренков А.В. Политические стереотипы студенчества // Социологические исследования. 1992. № 8. С. 84-90.
10. Ковалев В.В. Проблемы типологии социокультурных стереотипов // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2007. № 4.
11. Ключник И.В. Формирование толерантности молодежи в современных условиях: автореф. дис. канд. соц. наук. Белгород, 2005.
12. Широкова Г.В. Управленческие стереотипы и жизненный цикл организации // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент, 2005, Вып. 2. С. 42-57.
13. Ахмадеева К.Н. Конструирование гендерных стереотипов в управлении: тематический репертуар дискурсивных практик и стратегий: дис ... канд. социол. наук. Казань, 2011.
14. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Проблемы и перспективы общественного участия в регионе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С.209-212.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Гладкова И.А.

старший преподаватель

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Традиционно считается, что человек определяется в профессиональном плане после окончания средней школы и именно на поддержку его в этом самоопределении нацелены усилия школьных

психологов, социологов и профориентаторов. Что касается студенческой молодежи, отмечается, что она свой выбор уже сделала, и на процесс ее профессионального определения влиять уже поздно. Между тем в современных условиях особенно отчетливо стало заметным, что такое определение носит предварительный характер, а настоящий профессиональный выбор, в том числе и определение будущего места работы, совершается при окончании высшего учебного заведения.

С одной стороны, это вызвано тем обстоятельством, что профессиональное определение и становление – это непрерывный процесс, который идет на протяжении всей жизни человека и не ограничивается периодом обучения в школе. Продолжается он и в вузе, где проблема профессионального выбора актуализируется в несколько иных аспектах и в последнее время приобретает особую значимость.

С другой стороны, здесь прослеживается тенденция падения трудовой мотивированности молодежи и переноса момента профессионального выбора на более поздние сроки, вызванные ее возрастающей инфантильностью и рядом других субъективных факторов.

Действительно, незрелость профессиональных ориентаций студенческой молодежи отмечается многими социологами и педагогами. Как показывают исследования, среди старшекурсников и выпускников отмечается значительное число тех, кто не доволен сделанным выбором и не собирается работать по специальности. Можно выделить несколько причин этого явления.

Во-первых, в условиях повышенного спроса на высшее образование, для многих абитуриентов выбор специальности как таковой не важен. Для них представляет ценность высшее образование само по себе, безотносительно к выбранной профессии [1]. Это вызвано тем, что, по их мнению, при прочих равных условиях специалисту с высшим образованием легче найти работу, к тому же более высокооплачиваемую, чем выпускнику среднего специального учебного заведения.

Во-вторых, значительная часть абитуриентов выбирает специальность не по призванию, а исходя из обстоятельств. Как показывают исследования, многие абитуриенты при выборе вуза и специальности руководствуются не тем, куда они хотели бы поступить, а тем, что для них в наибольшей степени доступно [2].

В-третьих, при выборе специальности, молодые люди пользуются критерием престижности данного вида образования, не при-

нимая во внимание востребованность будущей профессии на рынке труда специалистов. В результате даже при наличии желания трудоустроиться по специальности объективно сложно.

Другой аспект проблемы профессионального определения заключается в отсутствии у молодежи достаточно полных представлений о выбираемой профессии. Студенты, не имеющие адекватного представления о своей будущей профессии, к концу обучения реже демонстрируют намерение работать по ней.

В исследованиях проблемы профессионального определения и становления отмечается, что профессиональные планы молодежи формулируются или слишком конкретно, или же наоборот, слишком неопределенно, в общем виде. В первом случае, цель оказывается недостаточно гибкой для того, чтобы ее реализация завершилась успехом, во втором – она своей неопределенностью затрудняет необходимую для успешного самоопределения концентрацию сил. Кроме того, некоторые молодые люди сами не знают, чего они хотят. Существует и другая крайность – хотят всего и сразу (проявление юношеского максимализма).

Между тем, как уже отмечалось, профессиональное становление – процесс непрерывный, за годы обучения в вузе молодой человек может более зрело оценить свои способности, профессиональные склонности и интересы. Кроме того, данный процесс протекает неравномерно и относительно стабильные периоды сменяются критическими. Так, к концу первого, а особенно часто на втором или третьем году обучения, у студентов изменяется отношение к процессу профессиональной подготовки. Многие молодые люди разочаровываются в своем профессиональном выборе, а иногда даже задумываются о перемене учебного заведения и специальности. Причина возникновения этого синдрома заключается в том, что без моментов объективации, организованного профессионального самосовершенствования, потенциал накопленных изменений не используется и ведет к снижению уровня адаптированности личности, включению механизмов психологической защиты. Студенты не умеющие использовать накопленный потенциал изменений вынуждены «избегать» профессии. В результате происходит переосмысление тех оснований, мотивов и целей, по которым, они выбрали профессию. Такого рода переосмысления представляют собой трансформацию смысловых опор и отношений студенческой молодежи к процессу профессионального становления [3].

Выделение и анализ этого критического момента в развитии позволит разработать систему содействия в его успешном преодолении.

нии. В частности, напрашивается вывод о том, что производственная практика должна проводиться таким образом, чтобы студенты могли реализовать накопленный потенциал теоретических знаний в реальной практической деятельности.

С другой стороны, в процессе профессиональной подготовки «романтический» образ профессии становится более реалистичным. К сожалению, может оказаться и так, что индивидуально-психологические особенности и возможности молодого специалиста не соответствуют объективным профессиональным требованиям. Причем молодой человек может это осознавать, а может и не осознавать и, сталкиваясь с проблемами при трудоустройстве, обвинять работодателей, случайное стечение обстоятельств, не видя причины в самом себе.

Имеют место и другие причины, снижающие мотивацию работать по специальности: поступление в вуз с целью получить отсрочку от воинской службы, желание устроить свою личную жизнь (особенно характерно для девушек выбирающих технические вузы) и т.д. И это далеко неполный перечень трудностей, с которыми сталкиваются молодые специалисты при выборе дальнейшего пути в профессиональной сфере.

Поэтому, если вуз заинтересован в трудоустройстве своих выпускников, он должен оказывать содействие профессиональному определению и становлению студенческой молодежи. Усилия по такому содействию необходимо, на наш взгляд, концентрировать в следующих направлениях.

1. Поскольку в основе возникающих с профессиональным определением проблем лежат разные причины, представляется актуальной разработка и осуществление дифференцированного подхода к разным группам студентов.

2. Одним из важных направлений профориентационной работы в вузе является помощь студентам в составлении полного, многостороннего представления о своей будущей профессии. Для первокурсников это может быть реализовано в рамках спецкурса «Введение в специальность» (некоторые выпускающие кафедры БГТУ им. В.Г. Шухова уже ведут соответствующую работу).

3. Полезным будет оказание помощи в выявлении профессиональных склонностей и способностей студентов. И хотя такое выявление автоматически происходит в ходе обучения, тем не менее, в ряде случаев возникает необходимость в профессиональной психологической консультации.

4. Совершенно необходимо информирование студентов о востребованности специалистов того или иного профиля на РТС. При нестабильности социального заказа эффективным представляется ориентирование студентов на получение дополнительного профессионального образования, освоение «профессии про запас».

5. Эффективным может стать повышение профессиональной мобильности молодых специалистов, т.е. способности быстро осваивать новые сферы деятельности. Реализация этого направления позволит оказать помощь тем выпускникам, которые не смогли найти работу по специальности, а так же тем, кто еще не определился с будущим местом работы.

Таким образом, пущенный на самотек процесс профессионального определения и становления студенческой молодежи, может привести ко многим негативным последствиям, как для молодых людей, так и для общества в целом. Необходимо найти такой подход к содействию в профессиональном становлении молодежи, который бы в максимальной степени учитывал специфику современных рыночных отношений, а также способствовал актуализации личности.

Список литературы

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.А. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215–219.
2. Фомин В.Н., Гладкова И.А. Анализ входного и выходного потоков студентов в рамках до- и послевузовского социального маркетинга в образовательной деятельности БГТУ им. В.Г. Шухова / Научно-технологические инновации: сб. материалов Юбилейной Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова (Белгород 9–10 октября), Белгород: Изд-во БГТУ, 2014, Ч. 8. С.274 – 283.
3. Данкова Ж.Ю. Формирование и развитие интеллектуального потенциала студенческой молодежи: социально-технологический подход // Вестник Белгородского государственного университета кооперации, экономики и права. 2008. №3. С. 206–209.

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ (КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ)*

Данакин Н.С.

доктор соц. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В. Г. Шухова

Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В. Г. Шухова

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Белгородской области. Грант «Клиентоориентированная организационная культура вуза как фактор эффективного социально-экономического развития региона» № 16-13-31002 (рук. – И.В. Шавырина).

В современной литературе существует множество определений понятия корпоративной культуры. Но также как и многие другие термины организационно-управленческих дисциплин, концепция корпоративной культуры не имеет единственно правильного толкования. Каждый автор стремится вложить в определение понятия корпоративной культуры собственное понимание, раскрывая всё новые и новые грани данного многоаспектного явления.

Классическая теория менеджмента под термином организация понимает, прежде всего, деловую организацию, а применительно к сфере бизнеса культура персонала получила своё, очень распространённое, название – «корпоративная культура». В литературе по вопросам управления персоналом также часто используется термин «корпоративная культура». Понятие «корпоративная культура» относится к классу таких понятий управленческих дисциплин, которые не имеют единственно верного толкования. Практически каждый исследователь в этой области предлагает собственное оригинальное определение культуры организации.

Большинство авторов сходится на том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений бездоказательно принимаемых и разделяемых членами коллектива. Часто корпоративная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожида-

ния, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за её пределами [1].

До настоящего времени в большинстве работ, посвященных этой теме, понятия «корпоративная культура» и «организационная культура» четко не разводились, хотя само существование этих определений, по-видимому, предполагает различие феноменологии стоящей за каждым из них.

На наш взгляд, целесообразно попытаться выделить и классифицировать существующие точки зрения на соотношение данных понятий.

1. Корпоративная и организационная культуры – самостоятельные феномены, имеющие пересечение в своих элементах. Т.Ю. Базаров считает, что организационная культура – это «интегральная характеристика организации (ее ценностей, образов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии», «целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способов реагирования». Корпоративную культуру он определяет как «сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения» [2]. В данной трактовке организационная культура является некой моделью, теоретическим конструктом и в этом ее основное отличие от корпоративной культуры, уникальной для каждой организации. При этом корпоративная культура каждой конкретной организации является «оригинальной смесью типов организационных культур».

2. По мнению А.А. Максименко, основой различия корпоративной и организационной культур является размер организации. «Для малой и средней группы, какой является организация, состоящая из десятков или сотен работников, более подходящей будет понятие организационной культуры (личностный или статусно-ролевой контакт, развитая внутренняя неформальная структура и т.п.). В организации, имеющей в своем составе несколько тысяч человек, отсутствует внутренняя неформальная структура, статусно-ролевой контакт или вообще знакомство на уровне статусов; применительно к ней можно говорить о корпоративной культуре» [3]. На наш взгляд, такое разделение не вполне обосновано, так как в крупной компании

тоже может присутствовать неформальная внутренняя структура, а в небольшой фирме отношения могут носить формализованный характер.

3. Корпоративная культура – часть организационной культуры. Такого мнения придерживаются Л. Колесникова, Ю. Д. Красовский, Б. З. Мильнер, Е. Г. Молл, В. Перекрестов, Э. А. Смирнов, Т. О. Соломанидина, В. В. Щербина. По мнению Т.О. Соломанидиной, более адекватным для целей управления представляется термин «организационная культура», так не каждое предприятие, фирма или организация представляют собой корпорацию, то есть понятие «организационная культура» шире понятия «корпоративная культура» [4].

4. Организационная культура – часть корпоративной культуры. Если понятие «корпоративная» толковать как общепрофессиональное, на уровне ценностей и норм данного бизнеса, предпринимательской деятельности или сферы производства, то тогда корпоративная культура включает в себя более широкие нормы и ценности, определяющие социальную значимость и ответственность работников, занятых в этой сфере. В данном контексте понятие «корпоративная культура» охватывает организационные культуры отдельных компаний, занятых в определенном бизнесе. А. И. Пригожин считает, что «умело определив функции, мотивацию, развитие отношений между работниками, согласование интересов, вовлечение работников в выработку общих целей ... можно развить организационную культуру до уровня корпоративной, когда интересы и действия работников максимально ориентированы на цели организации в целом» [5].

5. Корпоративная культура тождественна организационной культуре. Этому подхода придерживаются такие отечественные исследователи, как О. С. Виханский, С. В. Иванова, Л. В. Карташова, Е. Д. Калинин, В. Л. Михельсон-Ткач, В. А. Спивак.

По-видимому, дальнейшие попытки разделить понятия организационной и корпоративной культуры ведут к смешению этих терминов и ничего не добавляют к решению методологических проблем при изучении понятия культуры организации. Размер организации, вид бизнеса, структура внутренних коммуникаций являются характеристикой определенных групп организаций, а не разными направлениями в культуре компаний. Поэтому, на наш взгляд, уместно употребление

термина «организационная культура – корпоративная культура» применительно ко всем видам хозяйствующих субъектов.

Обобщая то общее, что присуще многим определениям, мы понимаем под корпоративной культурой систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих её индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Результаты научных исследований в области изучения организационной культуры можно разделить на три основные группы: типологии организационной культуры, характеристики и модели.

Типологии организационной культуры – совокупность типов культур, образованных сочетанием определенного набора признаков. Наиболее известными являются типологии М.Бурке (взаимодействие с внешней средой, мотивация персонала), Р. Камерона и Р. Куина (стабильность и гибкость, внутренняя и внешняя ориентация), И.Оучи (регуляция взаимодействий и отношений), Г.Хофстеде (отношение к неопределенности, дистанция власти), С.Ханди (распределение власти и ориентация личности), А.Кеннеди (степень риска и обратная связь от принятых решений) [6].

Характеристики корпоративной культуры представляют собой набор элементов, изучение которых дает представление о ее реальном состоянии; качественное выражение признака, приводящее к повышению эффективности организации и оптимизации организационной культуры. Обоснования характеристик корпоративной культуры представлены в трудах Р.Морано, Т.Питерса, С.Робинсона, Ф.Харриса. Модель корпоративной культуры представляет собой набор структурных элементов, находящихся во взаимосвязи между собой. Основные наиболее известные модели представлены М. Альберти, М.Месконом, Ф. Хедоури [7].

Обобщив взгляды зарубежных исследователей в области изучения корпоративной культуры, отечественные исследователи О.С. Виханский и А.И. Наумов дают следующее определение: «Организационная культура – набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через «символические» средства духовного и материального организационного окружения» [1].

А.В. Бочкарев под корпоративной культурой понимает некую систему ценностей, символов, убеждений и образцов поведения, которая разделяется всеми сотрудниками организации, и, которая выдержала испытание временем. По его мнению, корпоративная культура придает действиям людей единообразие и формирует общую психологию [8].

В.Р. Веснин выделяет в структуре корпоративной культуры три уровня: поверхностный, формируемый правилами поведения и вещественными атрибутами (лозунги, униформа, дизайн, эмблема, внешнее оформление зданий и др.); промежуточный, представляющий собой укоренившиеся ценности и верования; глубинный, представленный философией организации/ Автор считает, что управление корпоративной культурой, способствующее наиболее полному выполнению её функций, осуществляется с помощью таких мер, как постоянный контроль её развития; обучение персонала необходимым навыкам; подбор персонала, соответствующего существующей организационной культуре, и «избавление» от тех, кто в неё не вписывается; изменение социальных ролей сотрудников, использование широкого спектра традиций, символов, обрядов; построение адекватной системы стимулирования [9].

В рамках управления интересен подход И.А. Гулей, которая рассматривает организационную культуру как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза. По мнению автора, организационная культура взаимодействует с подсистемами корпоративного управления, воздействует на социально-экономическую эффективность вуза и обеспечивает баланс деятельности вуза [10]. Е.Ю. Кравченко, проводя анализ категориального аппарата организационной культуры, изучает ее ценностный аспект, а при изучении основных составляющих оргкультуры проводит ее связь с социальной ответственностью [11]. Социокультурная модель организационной культуры вуза рассмотрена в работах И.А. Гулей, И.В. Шавыриной [12].

Обобщив все вышеизложенное, необходимо отметить, что организационная культура является сложным образованием, состоящим из множества структурных элементов, зависящим от множества факторов внутренней и внешней среды, которые необходимо учитывать при формировании и изменении организационной культуры. Осознание данного факта руководителями организаций позволяет построить высокоэффективную, разделяемую всеми сотрудниками культуру организации, сплачивающую и объединяющую всех сотрудников.

Список литературы

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Прогресс, 2012. С.113.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2011. С. 261.
3. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания. Кострома: КГУ, 2003. С.19.
4. Соломандина Т.О. Организационная культура компании. М.: ИНФРА-М, 2010. С.103.
5. Пригожин А.А. Проблемы организационных культур в российско-американских совместных предприятиях. М., 2013. С.74.
6. Демин Д. Корпоративная культура. М., 2011. С. 21.
7. Мескон М. Основы менеджмента. М. Альберти, Ф. Хедоури. М.: Дело, 2000. С. 29.
8. Бочкарев А. В. Механизм формирования корпоративной культуры. М., 2012. С. 31.
9. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. М.: Проспект, 2013. С. 286.
10. Гулей И.А., Папанова О.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. №4. 2014. С. 197-200.
11. Кравченко Е.Ю. Организационная культура как элемент социальной ответственности // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2010. № 4. С. 125-131.
12. Гулей И.А., Шавырина И.В. Социокультурная модель развития организационной культуры вуза в условиях повышенной конкуренции выпускника // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 5. С. 91-96.

ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ*

Деменко И.А.

*старший преподаватель кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова*

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Белгородской области. Грант «Клиентоориентированная органи-

зационная культура вуза как фактор эффективного социально-экономического развития региона» № 16-13-31002 (рук. – И.В. Шавырина).

Вступление России в Болонский процесс, высокие темпы развития рынка образовательных услуг, появление новых форм оказания услуг, ужесточение требований со стороны потребителей к качеству услуг, отсутствие системного подхода в процессе взаимодействия с потребителями определяют значимость развития концепции маркетинга взаимоотношений в сфере образования [1]. Ориентация на потребителя в условиях современного рынка образовательных услуг является одной из главных целей функционирования вуза. Специфика организации взаимоотношений высшего учебного заведения с потребителями заключается также в двойственности его положения по отношению к рынку труда. Вуз является связующим звеном между рынком образовательных услуг, на котором в качестве продукта предлагает спектр образовательных программ, и рынком труда, где в качестве предложения выступают выпускники [7].

В своей программной речи «О стратегии развития России до 2020 года» В.В. Путин отметил, что будущее России, ее успехи зависят от образования людей, от их стремления к самосовершенствованию и использованию своих навыков и талантов. Образовательная система должна вобрать в себя самые современные знания и технологии. Уже в ближайшие годы необходимо обеспечить переход к образованию по стандартам нового поколения [2].

Основные направления развития отечественного образования определены «Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года», учитывающей обеспечение его современного качества на основе сохранения фундаментальности и соответствия перспективным потребностям личности, общества и государства. Основные позиции российской образовательной политики зафиксированы в законе Российской Федерации «Об образовании» и раскрыты в Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года. Одним из приоритетов современной социальной политики российского государства является национальный проект «Образование» [3].

Представленные направления развития системы высшего образования в России диктуют векторы трансформации образовательной системы на региональном уровне с учетом федеральных законов и иных нормативно-правовых актов.

Одним из важнейших векторов развития высшего образования является актуализация социокультурных траекторий управления в вузах. Формирование и развитие организационной культуры как эффективной корпоративной составляющей способствует переосознанию участниками образовательного процесса (клиентов организационной культуры вуза) ценностей и миссии организации, установлению ее уникальности и индивидуальности, обозначению преимуществ перед конкурентами и их трансляции вовне.

Один из основоположников учения об организационной культуре, Э. Шейн, отмечая множественность подходов, концепций и определений культуры, приходит к выводу, что «мы должны избегать поверхностных моделей культуры и создавать более основательные и сложные антропологические ее модели». По определению Э. Шейна, организационная культура представляет собой «комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации внутренней интеграции, функционирующий достаточно долго, чтобы подтвердить свою состоятельность, и передаваемый новым членам организации как единственно правильный» [4].

Исследованию организационной культуры высшего учебного заведения посвящены работы Н. Н. Богдана, Н. Власова, О. В. Горшковой, В. С. Ефимова, А. В. Лаптева, Г. И. Мальцевой, И. Ю. Парфеновой и др. Все они представители крупных университетов, имеющих длительную историю и устоявшиеся традиции. И даже им приходится озадачиться проблемами поддержания организационной культуры.

Представляется интересным подход И.С. Шаповаловой, по мнению которой организационная культура вуза – это феномен «двойного поля управления», когда потребитель «продукции» является одновременно субъектом организации, т.е. может быть причислен к ее персоналу. Эффект двойного поля возникает за счет наличия двух ярусов в организации. Первый ярус образуется непосредственно управленческой иерархией административно-преподавательского состава вуза. Второй ярус получается за счет пересмотра этой системы относительно еще одного объекта управления – студентов. Такое двойное поле управления имеет тем более сложную структуру, чем больше преподавателей выполняют двойные функции (и преподавательские, и административные) [5].

По нашему мнению, организационная культура высшего учебного заведения – это совокупность ценностей, поведенческих норм,

традиций, ритуалов и символов, опосредованных спецификой высшего учебного заведения.

Организационная культура играет весьма активную роль в управлении высшим учебным заведением. На современном уровне развития рынка образовательных услуг, с введением в действие национального проекта модернизации системы образования организационная культура становится значимым элементом формирования вуза как экономического субъекта. Она служит мощным фактором повышения привлекательности высшего учебного заведения для потенциальных потребителей образовательных и прочих услуг, а также его персонала.

Также организационная культура воздействует на каждого студента во время его адаптации, социализации, психологического роста и обучения в вузе. Но как же организационная культура отражается в дальнейшей жизни специалиста? Организационная культура и после окончания вуза находится в неразрывной взаимосвязи с работником как объектом профессиональной деятельности. Потенциальный работник в период обучения в вузе «потребляет» исторически сложившиеся ценности вуза, участвует в устоявшихся и развивающихся его традициях, соблюдает нормы и правила поведения, адаптируется в обществе с помощью различного рода символики вуза и т.д. В свою очередь, организационная культура вуза, являясь почвой для развития и социализации молодого человека, становится неотъемлемым источником позиционирования студента в процессе трудоустройства и профессиональной деятельности. В дальнейшей профессиональной деятельности специалист привносит сформированную в период обучения в вузе организационную культуру в трудовую деятельность.

Потребление организационной культуры студентами вуза как клиентами образовательных услуг обуславливает необходимость рассмотреть данного феномена позиции клиентоориентированности.

С позиции И.Я. Рувенного, формирование клиентоориентированной культуры применительно к вузам выступает в виде систематизированного процесса накопления в их деятельности позитивных внутриорганизационных изменений, позволяющих эффективно управлять взаимоотношениями с потребителями образовательных услуг на всех стадиях их жизненного цикла (абитуриент, студент, молодой специалист) [6].

Целесообразно рассмотреть клиентоориентированной организационной культуры вуза как системы ценностей, поведенческих

норм, традиций, ритуалов и символов, ориентированных на внутреннего или внешнего клиента с целью учета и реализации его потребностей и интересов в деятельности образовательного учреждения [8].

Таким образом, прогрессивные эволюционные процессы развития организационной культуры высших учебных заведений определяют важность формирования данного феномена. Внедрение организационной культуры в социокультурную среду вуза в условиях повышенной конкуренции на рынке образовательных услуг и образует клиентоориентированное поле взаимодействия клиентов рынке труда, выражающееся во взаимодействии клиентов оргкультурной среды.

Список литературы

1. Гулей И.А. Клиентоориентированный подход к формированию организационной культуры в вузе // Вестник Череповецкого государственного университета. Череповец. №4 (43). Т.2. 2012. С. 113-115.
2. «О стратегии развития России до 2020 года» // Российская газета. Федеральный выпуск № 4585 2008. 9 февраля.
3. Лукинов Л.А. Организационная культура в системе управления вузами // Социология образования. 2008. №4. С. 4-8.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / предисл. В. С. Автономова. М.: ЭКСМО, 2007. 864 с.
5. Шаповалова И.С. Структурное моделирование организационной культуры // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. №4 (72). С. 201-203.
6. Рувенный И.Я. Клиентоориентированная образовательная культура как форма реализации маркетинга взаимоотношений в вузах: сборник XV Международной научной конференции. 2015. С. 187-190.
7. Данакин Н.С., Шутенко А.И. Образовательные инновации как фактор повышения конкурентоспособности современного вуза // European Social Science Journal. 2015. №4. С. 114-118.
8. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. №3. С. 207-216.

РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРАВОСЛАВНОГО ХРИСТИАНСТВА В РОССИЙСКИХ СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НАЧАЛА XXI В.

Лебедев С.Д.

канд. социол. наук, доцент

Помельникова И.П.

магистрант

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Тезисы: В современном российском обществе наблюдается ревитализация религии. Религиозную ситуацию здесь формирует взаимодействие светских институций с институциями православного христианства. Репрезентация православного христианства в дискурсе современных российских СМИ представляет собой поток сообщений, тематически связанных с аспектами православной культуры. Рост трансляции православной культуры выражается в увеличении плотности и расширении объема соответствующего массива тематических сообщений.

Ревитализация религии в последние десятилетия стала общемировой тенденцией, представляющей значимое направление социальных изменений [1]. Для современного типа общества особое значение имеет такая их составляющая, как расширение и интенсификация религиозного присутствия в медийной сфере. Характер и даже сила влияния религиозных агентов на общество в макромасштабе принципиально зависят от репрезентации соответствующей религии в медийном дискурсе.

Религиозную ситуацию в Российском обществе традиционно в существенной, если не в решающей, степени формирует взаимодействие светских институций с институциями православного христианства, представляющего исторически и актуально наиболее распространенную и влиятельную в стране конфессию. К последователям православия относят себя от 68% до 79% жителей России [2]. Эта конфессия имеет, в сравнении с другими, наибольший символический капитал и представлена в обществе самой влиятельной в стране религиозной организацией в лице РПЦ МП.

Для анализа данного предмета представляется целесообразным применение социодинамического подхода, разработанного в 1950-х – 1960-х гг. известным французским социологом А. Модем. Со-

гласно ему, сообщения, прямо или косвенно актуализирующие то или иное культурное содержание, передающих через сумму каналов коммуникации. «Совокупность всех средств массовой коммуникации в каждый конкретный момент, в конкретную эпоху и в данном месте создает поток сообщений, доступный наблюдению и поддающийся тем самым объективному исследованию. Она являет собой «социокультурную таблицу», анализ содержания которой, получивший название «тематического», выявляет ее статистическую структуру» [3].

Как следствие, изучение процессов ревитализации православного христианства в российском обществе предполагает анализ актуального дискурса СМИ на предмет тематического потока сообщений, коммуникативная интенция которых прямо или косвенно направлена на осмысление указанной конфессии в современных контекстах. В качестве объекта такого осмысления выступает «православный референтный комплекс», включающий аспекты «религии как веры; как исторической традиции, задающей социокультурную специфику; как церкви – социального и политического института» [4]. Конкретным же предметом осмысления «православия» в дискурсе СМИ представляется соотношение данного комплекса с различными аспектами социальной жизни.

Репрезентация православного христианства в дискурсе современных российских СМИ рассматривается нами, прежде всего, как достаточно интенсивный поток сообщений, тематически связанных с различными аспектами православной культуры, составляющий заметную часть российского информационного поля в последние два десятилетия. Сочетание активизации миссионерской деятельности Православной церкви (прежде всего – РПЦ МП) с устойчивым тематическим информационным запросом светских субъектов повлекло за собой значительный рост «информационного присутствия» православных символов и смыслов в общей социокультурной таблице российского общества. Это дает основания для постановки вопроса о конфессиональной, а в ее рамках – православной социокультурной таблице, как значимой автономной социальной референции в масштабах российского общества.

Рост трансляции актуальной православной культуры выражается в увеличении плотности и расширении объема соответствующего массива тематических сообщений в информационно-коммуникативном пространстве (социокультурной таблице) общества. В сравнении с советским периодом, постсоветский период характеризуют в этом плане существенные качественные измене-

ния. В данной связи, исходя из центристемительного характера суммарного вектора межкультурного взаимодействия, в модусе тематической трансляции следует выделить два определяющих источника актуализации православной культуры в современном российском социокультурном пространстве.

Первым таким источником и генератором возрастания «православного присутствия» в социокультурной таблице общества стали собственно церковные институции. Стабилизация и рост (восстановление) социального потенциала РПЦ МП как главного институционального носителя православно-христианской религиозности и соответствующей религиозной культуры в позднесоветский и постсоветский периоды вели к наращиванию ее влияния в «большом обществе». М.И. Одинцов отмечает, что уже к середине 1980-х гг., когда на государственном уровне начали сниматься последние серьезные ограничения на деятельность религиозных объединений, Русской православной церковью осуществлялась «активная богословская и пропагандистская деятельность, под которой мы понимаем: культовая практика (богослужения, обряды и таинства, проповедь), издательская деятельность, внебогослужебное общение духовенства с верующими и неверующими, внецерковная деятельность епископата и духовенства, связанная с участием в общественно-политических мероприятиях, и, наконец, функционирование церковного актива» [5].

После снятия последних ограничений на религиозную деятельность в начале 1990-х годов, все эти каналы получили заметное экстенсивное развитие; в дальнейшем к ним стали добавляться новые каналы, в том числе массово-образовательный. Исследователи еще в первые годы нового столетия отмечали, что за период развития соответствующего «сектора российских СМИ, начиная с дней празднования 1000-летия крещения Руси в 1988 г., сделан серьезный шаг вперед в развитии системы религиозной коммуникации и ее содержательного наполнения, каналов распространения информации и их аудиторий» [6]. При этом православная система массовой коммуникации в значительной степени задает тон развитию религиозных медиа в целом. Авторы исследовательского проекта «Религия в информационном поле российских СМИ» (2004) выделили четыре основных компонента российского медийного поля религии, сложившегося к началу 2000-х гг.: 1) многопрофильная конфессиональная печать, ориентированная на все мировые религии, с более разветвленной сетью православных изданий; 2) СМИ универсального (светского) характера, в содержании которых при-

сутствует религиозная проблематика; 3) специализированные религиозные радиоканалы; 4) бурно развивающийся сектор интернет-вещания сетевых СМИ (Интернет), в котором особое место занимает православный сектор (уже на начало 2011 г. общее количество российских православных сайтов достигало 5000 [7]).

Вместе с тем с конца 1980-х гг. «православная социокультурная таблица», представленная в российской социокультурной среде, активно прирастала на иной основе. Религиозная и в значительной мере – собственно православная – тематика оказалась востребована светскими масс-медиа, причем значительный перевес последних над собственно религиозными медийными мощностями обусловил их функциональное преобладание в обществе. Вследствие этого «абсолютное преобладание внецерковных источников религиозной информации и религиозного авторитета – одна из существенных черт современного российского Православия». В отличие от большинства европейских стран, «для громадного большинства людей Церковь словно бы создается заново (...) и вместе с тем остается неким фантомом, о котором знают, что он такое, из телевидения и газет» [8]. Другая причина заключается в отмечаемой специалистами недостаточной сформированности потребности религиозно ориентированного человека в собственно конфессиональной прессе [9], так же как и в конфессиональной литературе [10].

Таким образом, следует констатировать, что актуализация религиозной и, прежде всего, православной тематики в российской массовой коммуникации – социальный факт, имеющий место на протяжении четверти века и заслуживающий отдельного изучения. При этом, признавая заметное развитие конфессиональных СМИ и СМК, следует отметить определяющее значение в освещении конфессиональной тематики светских информационно-коммуникационных агентов. Как следствие, приоритет в оценке и интерпретации общественным сознанием религиозных явлений и их социальной роли остается за светскими агентами, транслирующими свои установки на массовую аудиторию через светские медиа, что необходимо систематически учитывать при изучении и оценке современных процессов «религиозного возрождения».

Список литературы

1. Благоевич М. Ревитализация религии (православия) в Сербии: действительность или миф? // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2012. Т. 19. № 2 (121). С. 71-80.

2. Синелина Ю.Ю. Динамика религиозности россиян (1989 – 2012) / Социология религии в обществе Позднего Модерна (памяти Ю.Ю. Синелиной) : материалы Третьей Международной научной конференции // НИУ «БелГУ», Белгород: ИД «Белгород», 2013. С. 330-331.
3. Моль А. Социодинамика культуры: Пер. с франц. М.: КомКнига, 2005. 316 с.
4. Мчедлова М.М. Современные параметры возвращения религии: ракурсы проблемы // Вестник Института социологии. 2012. № 4. С. 10-24
5. Одинцов М.И. Русская православная церковь в XX веке: история, взаимоотношения с государством и обществом. М.: ЦИНО, 2002. 174 с.
6. Книга «Религия в информационном поле российских СМИ» [Электронный ресурс] Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: http://www.religare.ru/2_26801.html (дата обращения: 10.09.2015).
7. Зимова Н.С. Православный интернет / Социология религии в обществе Позднего Модерна: Материалы Российской научной конференции с международным участием // НИУ «БелГУ», Белгород: ИПК НИУ «БелГУ», 2011. С. 144.
8. Филатов С.Б. Новое рождение старой идеи: православие как национальный символ // Политические исследования. 1999. № 3. С. 138-149.
9. Свищев М.П. Религия и «четвертая власть» // Государство, религия и церковь в России и за рубежом. Информационно-аналитический бюллетень. 2001. № 3. С. 115.
10. Болотина Д.И., Голосова О.Е. Социальный портрет читателя современной православной литературы / Социология религии в обществе Позднего Модерна: Материалы Российской научной конференции с международным участием // НИУ «БелГУ», Белгород: ИД «Белгород», 2012. С. 230-233.

**ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ РЕЛИГИИ
В ОБЩЕЕ СРЕДНЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ
(НА МАТЕРИАЛАХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Маркович Э.М.

магистрант НИУ «БелГУ»

В настоящее время в Российской Федерации в общеобразовательных учреждениях введена дисциплина, призванная давать учащимся знания о религии (религиях). Также поднимается вопрос о

том, чтобы распространить всеобщее преподавание учебного предмета «Основы религиозных культур и светской этики» (ОРКСЭ) на старшие классы. Однако ни один проект не учитывает в достаточной мере установки родителей и самих школьников в данной области. Такая ситуация складывается в связи с тем, что образовательный процесс понимается как авторитарный процесс передачи информации от педагога к школьнику и формирования установок, мнений, навыков, а также из убеждения о том, что данная дисциплина несет положительный результат независимо от того, как её преподают.

Образование является двусторонним процессом, который предполагает активную вовлеченность в него как преподавателя, так и обучающегося. Поэтому актуальным остается вопрос о систематическом включении в рефлексию образовательного процесса учёта текущего образовательного эффекта, который может иметь «нелинейный» характер. В особенности это относится к таким образовательным инновациям, как курсы о религии, в значительной своей части конфессионально ориентированные. Преподавание таких курсов зачастую имеет конфессионально насыщенную окраску, что вступает в противоречие с традиционно светскими контекстами школьного и повседневного знания. Как следствие, не всегда преподавание подобных курсов соответствует принципам светскости образования и поликонфессиональности образования.

Построение системы общего среднего образования является одной из наиболее значимых задач государства, так как от уровня образованности населения зависит внутреннее развитие страны и ее статус на международной арене.

В настоящее время у российских граждан четко сохраняется в сознании представление о высокой значимости религии в жизни человека и общества. Широко распространено убеждение о том, что религия положительно влияет на индивидуальную и общественную нравственность. Безусловно, это убеждение влияет и на реформы в образовательной среде. Деятельность органов исполнительной власти федерального, регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации восьмидесяти пяти субъектов Российской Федерации сегодня направлена на внедрение комплексного учебного курса «Основ религиозной культуры и светской этики» в общеобразовательные организации. Все это обуславливает актуальность темы интеграции религии в образование.

Для получения достоверной картины проблем интеграции религии в общее среднее образование в Белгородской области было

проведено авторское социологическое исследование «Проблемы интеграции религии в общее среднее образование» (авторы: проф. кафедры социологии и организации работы с молодежью Института Управления НИУ «БелГУ» С. Д. Лебедев и студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью Маркович (Карманчикова) Э. М.) с помощью двух методов получения социологической информации: анкетирование и фокусированное интервью. Основным методом сбора эмпирических данных стало анкетирование. Для проведения исследования методом опроса сформирована двухступенчатая районированная выборка. Анкетирование проводилось среди обучающихся школ Белгородской области. Объем выборочной совокупности составил 601 человек. Доля сельского населения – 284 человека. Городского населения – 317 человек. Так же для более точной и достоверной информации при проведении исследования использовался метод фокус-групп. Сочетание количественной и качественной методологии анализа данных позволяет дать оценку основных тенденций формирования отношения учащихся к ведению предметов о религии в школьной программе, осуществить глубинный анализ факторов, это отношение формирующих.

Результаты данного социологического исследования показывают следующее. По итогам социологического исследования «Проблемы интеграции религии в общее среднее образование» более половины (а именно 58%) обучающихся средних общеобразовательных школ Белгородской области основными «значимыми друзьями» («референтами») в вопросах религии указали семью и школу.

Наибольшее доверие в качестве авторитетов по религиозной тематике у белгородских школьников вызывает семья (72%); на втором месте священнослужители (35%) и третье место по уровню доверия занимают авторитетные для них знакомые (16%). Интересно, что в исследовании 2008 года первое место в плане доверия занимала школа (54%), второе – семья (43%), далее шел «церковный канал» (14%). Следует отметить, что за прошедшие годы уровень доверия к семье в области религии существенно вырос, а к учителю и учебнику значительно снизился. Уровень доверия к церковному каналу получения знаний о религии так же стал несколько выше.

Так же при проективной оценке преподавания курсов о религии в общей средней школе подавляющее большинство опрошенных

обучающихся школ Белгородской области (91%) отметили, что курс о религии необходим в светской школе.

Для большинства (58%) обучающихся средних общеобразовательных школ Белгородской области при изучении курса о религии в школьной программе преобладает информационная функция: учащиеся школ больше узнали о религии и религиозной культуре. Помимо этого, соответствующие учебные курсы в заметной степени выполняют функции культурно-исторического воспитания и воспитания нравственно-этического сознания.

Подавляющее большинство опрошенных учащихся школ Белгородской области (а именно 97%) отметили, что конфликтов, недочетов, недостатков при изучении курса о религии у них не было.

В целом, можно говорить о том, что ситуация преподавания курсов о религии в школах Белгородской области выглядит достаточно благоприятной с точки зрения учёта конституционных прав и свобод обучающихся, их интересов и целей и задач образовательного процесса. При этом исследование выявило серьёзную проблему преподавания в средних общеобразовательных школах региона курсов о религии, которая заключается в существовании противоречия между высокой востребованностью такого курса обучающимися и низким (и существенно снизившимся за 7 лет) уровнем доверия школьников к учителю и учебнику как источникам знания о религии. Указанное противоречие, на наш взгляд, должно стать предметом особого внимания региональных органов управления образованием и учёного сообщества.

Список литературы

1. Константиновский, Д.Л. Образование как важнейший ресурс для личности и общества [Текст] / Д.Л. Константиновский // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2008. № 11. С. 33-34.
2. Карасева, С. Г. Предпосылки и перспективы включения курса о религии в школьную программу Беларуси // Социология. Минск, 2013. С. 8-17.
3. Лебедев, С.Д. Особенности рефлексии религиозной культуры в современном российском образовании // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2015. № 4 (Т.2). Философия. С. 201-212.
4. Синелина, Ю.Ю. Уровень религиозности населения в г. Белгороде и отношение белгородцев к введению учебного курса «Основы религиозных культур и светской этики» [Текст] / Ю.Ю. Синелина // Научные труды, воспоминания. М.: ИСПИ РАН, 2014. С. 138-145.

ТЕНДЕНЦИИ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ДЕВИАЦИЙ В ВЕРБАЛЬНОМ ПОВЕДЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Могутова О.А.

старший преподаватель

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Перемены, происходящие в России, неизбежно приводят к изменениям в психологии человека, его статусно-ролевой структуре. Для одних эти перемены безболезненны, для других они становятся личной драмой, которая приводит к снижению социального иммунитета к девиациям. Особенно сильно эти изменения сказываются на психологии и поведении молодых людей. Они являются наиболее чувствительными к социальным и психологическим стрессам. Это возраст формирования ценностных ориентаций, повышенной тревожности, неустойчивости эмоционально-волевой сферы и различных отклонений в социализации.

К сожалению, в современной социально-экономической ситуации молодое поколение оказалось без определенных и устойчивых социальных ориентиров. С одной стороны, у молодежи и подростков повышается личная ответственность за свою судьбу, находясь перед необходимостью выбора, с другой стороны – обнаруживается неготовность большинства из них вступить в новые общественные отношения. Молодежная среда, в силу её возрастных, социально-психологических и мировоззренческих особенностей остро нуждается в социокультурной идентификации, а потому в большей степени, чем другие социальные и возрастные группы восприимчива к трансформационным процессам, связанным с усвоением систем ценностей, норм, формирующих определённые формы поведения в обществе. Процесс социального становления молодежи, выбора ею жизненного пути и стратегий развития, осуществляется через обучение и воспитание, усвоение и преобразование опыта старших поколений. Становление молодого человека осуществляется в процессе социализации, представляющей собой более или менее осознанное усвоение личностью ценностей и норм, предлагаемых обществом [1]. Ценностные ориентации, социальные нормы и установки молодёжи «определяют тип сознания, характер деятельности, специфику проблем, потребностей, интересов, ожиданий молодёжи, типичные образцы поведения» [2]. Как отмечает И.В. Ключник, в данном контексте молодежь является той социальной

группой, которая требует к себе пристального внимания ученых. Это связано с маргинальностью молодежи, которая обусловлена статусной неопределенностью и поиском социальных ролей, а также трудностями их освоения [3].

Конкретные обстоятельства стали определять жизненный путь молодого человека, а не его интересы и способности. Молодое поколение и подростки не способны противостоять распространению асоциальных ориентаций и установок, они начинают невольно участвовать в воспроизводстве негативных форм девиаций.

Проблема девиантного поведения подростков и молодых людей занимает одно из первых мест среди социальных и психологических проблем. Даже учитывая то, что в настоящее время очень трудно оценить девиантные отклонения в молодежной среде, можно сказать, что масштабы девиации растут по многим показателям [4].

Девиации в социокультурном поведении представляют собой социальный процесс, обусловленный наличием в культуре отклоняющихся ценностей. В социокультурном поведении молодого поколения и подростков они являются характерной масштабности распространения девиантных ценностей и норм.

Общество всегда уделяет особое внимание проблеме поведения людей, которое не соответствует общепринятым или официально установленным социальным нормам. В связи с общим кризисом российского общества в последние годы интерес к проблеме отклоняющегося поведения сильно возрос, что обусловило необходимость более тщательного исследования динамики, причин и форм девиантного поведения.

Девиантное поведение всегда связано с каким-либо несоответствием человеческих действий, поступков, видов деятельности, распространенным в обществе или группах нормам, правилам поведения, идеям, стереотипам, ожиданиям, установкам, ценностям. Так, по мнению А. Коэна, отклоняющееся поведение - это «такое поведение, которое идет вразрез с институционализированными ожиданиями, то есть с ожиданиями, разделяемыми и признаваемыми законными внутри социальной системы» [5].

В.А. Худик, исследуя вопросы аномального развития личности в подростковом и юношеском возрасте, предлагает рассматривать в качестве единицы анализа отклоняющегося поведения в этом возрастном периоде вредные привычки, переходящие со временем без должного к ним внимания в стойкие и общественно неприемлемые поведенческие отклонения. В качестве таких негативных привычек

автор рассматривает, в том числе, и сквернословие, грубый, оскорбительный тон при разговоре, лживость, употребление в речи слов паразитов и т.д. [6].

Опрос Фонда общественное мнение показал, что около 70% россиян используют ненормативную лексику в своей речи. Только 29% опрошенных ее никогда не употребляет. При достаточно высоком показателе использования ненормативной лексики в речи опрошенных, 64% респондентов выступают против ее употребления, а 32% - считают, что употребление нецензурных выражений недопустимо ни при каких обстоятельствах [7].

Тем не менее, проблема нецензурной лексики в подростковом возрасте становится особенно острой. В глазах подростка сквернословие – это проявление способности не подчиниться запретам, независимости, то есть показатель взрослости. К тому же, она является знаком языковой принадлежности к группе сверстников, речевой моды.

Во многом употребление ненормативной лексики обусловлено процессом подражания. Подражание в подростковом возрасте направлено на внешнюю (а иногда и внутреннюю) идентификацию подростком себя с некоторой конкретной значимой для него личностью (группой) [8].

Достаточно устойчивый характер имеет тенденция употребления нецензурных выражений мимоходом, без причины, «для связки слов». Данную особенность употребления ненормативной лексики современные исследователи характеризуют как «бранную пандемию» [9].

Таким образом, ненормативная лексика и ее употребление, представляет собой достаточно опредмеченную социокультурную девиацию в вербальном поведении современной молодежи, что во многом обусловлено социальным статусом, поведенческими установками и стереотипизацией мышления молодых людей. На наш взгляд, степень распространения данной девиации может привести к трансформации отношений и общения в молодежной среде.

Список литературы

1. Бабинцев В.П., Коврижных Ю.В., Реутов Е.В., Социология молодежи: Учебник. Белгород: КОНСТАНТА, 2008. 218 с.
2. Плукин С.Г. Ценностные ориентации [Электронный ресурс]. Систем. требования Internet Explorer. URL: <http://plook.ru/index/cennostnyue-orientacii> (дата обращения 2.02.2016).

3. Ключник И.В. Формирование толерантности молодежи в современных условиях: Автореф. дис. канд. соц. наук. Белгород, 2005. С.12.
4. Антонян Ю.М. Насилие. Человек. Общество. М., 2001.
5. Коэн А. Исследование проблем социальной дезорганизации и отклоняющегося поведения // Социология сегодня. М.: Психология и Педагогика, 1965.
6. Худик А.В. Диагностика детского развития: методы исследования / В.А. Худик. Киев :Освіта, 1992. 220 с.
7. Фонд общественное мнение. Общероссийский опрос молодежи от 18-23 июля 2002 года. Принципы и ценности молодежи [Электронный ресурс]. Систем. требования Internet Explorer. URL: <http://bd.fom.ru/report/map/youth/d047702> (дата обращения 14.03.2016).
8. Данакин Н.С., Конев И.В., Коротницкая М.В. Коммуникативная технология. Монография. Белгород: Белгородское областное издательство, 2007. 170 с.
9. Жельвис В.И. Поле брани: сквернословие как социальная проблема в языках и культурах мира: монография. М.: Ладомир, 2001. 349 с.

К ТИПОЛОГИИ СОВРЕМЕННОГО ТЕРРОРИЗМА

Пашкевич А.В.

*соискатель кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Современный терроризм представляет собой довольно пестрое разнообразие явлений, что дает основание многим исследователям утверждать, что «сегодня приходится говорить не о терроризме, а о терроризмах...» [1]. «... нет терроризма «самого по себе», ... а существуют «терроризмы»» [2,3].

Из этого, конечно, не следует, что относительно терроризма нельзя делать никаких объективных и общих выводов. Как уже было показано в предыдущем изложении, имеется ряд признаков, характерных для всех разновидностей терроризма, которые и позволяют провести его типологизацию. Рассмотрим наиболее распространенные основания для типологизации.

1. Субъектное основание. В зависимости от субъекта террористической деятельности различают: а) индивидуальный терроризм, б) групповой терроризм (например, действия экстремистских политических группировок), в) государственный терроризм (репрессии

диктаторских и тоталитарных режимов), г) международный терроризм (получил распространение в 1970-1990 годы – убийства или покушения на глав иностранных государств и правительств, взрывы в аэропортах и вокзалах, угон воздушных судов и т.д.) [4].

2. *Сферное основание*, т.е. типологизация террористической деятельности по сферам его осуществления. Так, в типологии, предложенной А. Кота, обозначены *четыре вида* терроризма: экономический, политический, социальный и информационный [5]. Экономический терроризм – это деятельность, целью которой является вымогательство чаще всего наличных денег или какого-либо имущества с помощью шантажа, угрозы применения и использования насилия. Его развитие происходит по трем основным направлениям, оказывающим сегодня ошутимое воздействие на распределение доходов во всем мире; это шантаж транснациональных компаний, захват заложников и торговля наркотиками. Характеризуя политический терроризм, А. Кота пишет: «В сфере своего происхождения - политике, терроризм все чаще использует новейшие достижения прогресса. Новизна затрагивает, прежде всего, организацию; сегодня подпольные группы террористов, действуя в большей или меньшей степени автономно, используют самые современные средства связи, молниеносно меняют дислокацию, не теряя при этом постоянных контактов между собой» [6].

В социальной сфере террористы все чаще используют акции, вызывающие «анонсированный ущерб» - угрозы взрыва газа, отравления пресных водохранилищ и прочее. Наибольшие перспективы, как считает А. Кота, у информационного терроризма. С развитием всемирной паутины изобретательность кибертеррористов растет из года в год: они взламывают компьютеры государственных учреждений, банков, предприятий, блокируют информационные потоки, нарушая функционирование даже спецслужб и транснациональных корпораций; «кибервирусы», разработанные ими, выводят из строя десятки, сотни тысяч компьютеров.

3. *Стратегическое основание*. Известно, что для кого-то «террорист» - это вовсе не преступник, но бескомпромиссный «борец за свободу». Подобную разновидность терроризма М. Техранян именует *революционным терроризмом*, приверженцами которого, как правило, являются оппозиционные группы в национально-освободительных движениях. Второй вид – *глобальный терроризм*, стремящийся потрясти своими акциями весь мир с целью привлечь внимание к своим требованиям и политическим программам. Сюда он относит события 11 сентября 2001 г., ставшие продолжением

терактов против США в Ливане, Кении и Йемене. Третий вид – *мессианский терроризм*, вдохновляемый религиозными убеждениями (например, приверженцы секты «Аум-Синрикё», совершившие в марте 1995 г. бессмысленный и безумный теракт в Токийском метро). Наконец, четвертый – *государственный терроризм*, применяемый некоторыми режимами против своих собственных граждан либо против «врагов» (геноцид армян в Турции, Холокост в нацистской Германии, использование саддамовским режимом химического оружия против курдов, репрессии израильского военного командования против палестинцев на Западном берегу реки Иордан) [7; 8; 9; 10; 11; 12; 13].

4. *Мотивационное основание*. К. Хиршман выделяет пять мотивов террористических действий, и, соответственно пять разновидностей терроризма:

– *идеологический или революционный терроризм*, направленный на достижение политических или социальных целей;

– *этнополитический терроризм* (акции этнических или политических меньшинств, с целью создания собственного государства или, по крайней мере, достижения политической или культурной автономии);

– *религиозный терроризм*, стремящийся навязать нормы поведения, базирующиеся на той или иной религии;

– *узкоцелевой терроризм*, который представляет собой «воинствующий активизм» отдельных групп или индивидов, протестующих против действий (или бездействия) правительства, воспринимаемых как неправильные или провокационные;

– *терроризм «избранных»*: это отдельные лица с психическими отклонениями или душевнобольные, которые считают себя обязанными выполнить некую миссию или придерживаются какой-либо социальной философии; они действуют в одиночку, тщательно планируя свои террористические операции [13].

5. *Идеологическое основание*, в соответствии с которым разделяется политический терроризм на *ультралевый* (анархические и коммунистические группировки типа итальянских «красных бригад», перуанских «Сендеро Луминосо», немецкой фракции «красной армии» и т.д.) и *ультраправый* (французская ОАС, турецкие «Серые волки», американская организация ку-клукс-клан и т.д.).

Виды терроризма и основания их выделения представим для наглядности в табличном виде.

Виды терроризма и основания их выделения

<i>Основания выделения</i>	<i>Виды терроризма</i>
1. Субъектное основание	1. Индивидуальный 2. Групповой 3. Государственный 4. Международный
2. Сферное основание	1. Терроризм в экономической сфере 2. Терроризм в политической сфере 3. Терроризм в социальной сфере 4. Терроризм в информационной сфере
3. Стратегическое основание	1. Революционный 2. Глобальный 3. Мессианский 4. Государственный
4. Мотивационное основание	1. Идеологический или революционный 2. Этнополитический 3. Религиозный 4. Узкоцелевой 5. Терроризм «избранных»
5. Идеологическое основание	1. Ультралевый 2. Ультраправый

Следует заметить, что в «чистом» виде та или иная разновидность террористической деятельности встречается крайне редко. Примером же современной разновидности терроризма может послужить кибертерроризм. Так, в большинство вычислительных центров ведущих японских компаний членами секты «Аум Сенрикё» были внедрены свои вирусы; к счастью, национальной катастрофы удалось избежать. Эта новая форма терроризма обладает характеристиками, отличающими ее от других: она действует в интеллектуальной сфере и порождает новый вид насилия, связанный с киберпространством, т.е. «нематериальное насилие, которое может быть направлено против кого угодно, а его успех обеспечивается не грубой силой, а нейронами» [5].

Довольно часто используется понятие «религиозный терроризм». Некоторые обозреватели и эксперты пришли к выводу,

что появился новый тип терроризма – экспрессивный терроризм, связанный с тенденцией анонимного проведения террористических актов [1].

Еще по состоянию на 2009 г. МВД России ежегодно выявляло не менее 150 ресурсов, содержащих материалы террористической и экстремистской направленности, при этом большая часть подобных сайтов (около 70) обнаруживалась в российском сегменте сети [14]. Специализированным подразделением МВД РФ в соответствии с законодательством постоянно закрываются сайты с негативным, противоречащим российскому законодательству контентом. Однако впоследствии не менее 15 % из них появляются вновь под другими именами на хостинговых ресурсах как российских, так и зарубежных провайдеров [15].

Список литературы

1. Катрич Л.В. Проблема плюрализации терроризма в современных условиях // Среднерусский вестник общественных наук. 2009. № 2. С. 134-143.
2. Laqueur Walter. The age of terrorism. Boston: Little Brown and Company, 1987.
3. Гридчин А.А., Пашкевич А.В. Тенденции трансформации международного терроризма // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 30-38.
4. Кива Л.В., Федоров В.А. Анатомия терроризма // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 130-135.
5. Кота А. Эпоха терроризма // Международный терроризм и право. М., 2004.
6. Варданянц Г.К. Терроризм: диагностика и социальный контроль. Социологич. исследования. 2005. № 7.
7. Салимов К.Н. Современные проблемы терроризма. М., 1999.
8. Боско Д. Международное право и борьба с терроризмом // Международный терроризм и право: Реф. сб. / РАН. ИНИОН. М., 2004.
9. Антонян Ю.А. Терроризм. Криминологическое и уголовно-правовое исследование. М., 1998.
10. Гаврилин Ю.В., Смирнов Л.В. Современный терроризм: сущность, типология, проблемы противодействия. М., 2003.
11. Беглова Н.С. Терроризм: поиск решения проблемы // США: экономика, политика, идеология. 1991. №1. С. 40-49.
12. Костенко Н.И. Международное уголовное право: современные теоретические проблемы. М., 2004.

13. Хиршман К. Меняющееся обличье терроризма // Международный терроризм и право. М., 2004.

14. Соловьев И.Н. Правовое обеспечение борьбы с преступлениями в сфере информационных технологий // Административное и муниципальное право. 2009. № 3.

15. Капитонова Е.А. Особенности кибертерроризма как новой разновидности террористического акта // Общественные науки. Право. 2015. № 2 (34).

МЕХАНИЗМЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ РЕФЕРЕНТНЫХ ГРУПП (ПО Р. МЕРТОНУ)

Питка С.Н.

канд.соц.наук,

доцент кафедры СОРМ НИУ БелГУ

Теория референтных групп Р. Мертона является одной из наиболее развитых теорий среднего уровня [1], в которой ученый рассматривает причины выбора систем реферирования и идентификации человека с определенными группами и индивидами. Заметим при этом, что основоположники теории референтных групп – Ч. Кули и Д. Мид – трактовали эти группы как такие, к которым индивид принадлежит. Расширяя понятие референтной группы, Мертон трактует референтные группы как сообщества, представляющие интересы, установки, ценности, на которые ориентируются индивиды; такие группы, к которым индивид может принадлежать или не принадлежать, но на которые он ориентируется в формировании установок и конструировании своего поведения

То есть, человек не обязательно непосредственно принадлежит к своей референтной группе – группа членства и референтная группа могут не совпадать. Для выяснения соотношения между референтной группой и группой членства, Мертон вводит понятие «границы группы» выделяя для их описания следующие критерии:

1. Частота взаимодействия членов группы.
2. Определение, рассмотрение индивидами себя в качестве членов данной группы.
3. Определение, рассмотрение «другими» индивидов, как принадлежащих к этой группе.

В качестве «других» могут выступать как члены группы, так и посторонние.

В группах непосредственного взаимодействия, к числу которых относятся группы членства, присутствие носит относительный формальный характер, поэтому ее границы определяются довольно

просто. Так, например, человек либо входит в определенную спортивную команду, либо нет. Тренер всегда знает список своей команды и не сомневается в том, кто не является ее членом.

Границы референтных групп не всегда фиксированы и могут изменяться в зависимости от ситуации. По Мертону, для описания состава референтных групп недостаточно таких критериев, как «член» и «не-член», в связи с чем он указывает на необходимости введения степени членства/не-членства, которая также может меняться для индивида.

Объем взаимодействия каждого индивида с другими членами данной группы, позволяет Мертону разделить такие категории как «номинальный член» и «периферийный член» группы. Номинальный член группы – это лицо, которое определяется другими, как включенное в групповую систему социального взаимодействия, в действительности же прекратившее взаимодействие с другими в данной группе. Периферийный член группы – это лицо, редуцировавшее объем всего социального взаимодействия с другими в данной группе до такой степени, что ими может контролироваться лишь небольшая часть его поведения» [2].

Если говорить о факторах, влияющих на стабильность, то большое значение для референтной группы имеют ее бывшие члены, которые по тем или иным причинам превратились в не-членов. По Мертону, в случае отказа от своей бывшей группы у индивидов появляются скорее амбивалентные (противоречивые), чем индифферентные (безразличные) чувства к ней. Это объясняется тем, что у человека не исчезает сразу его привязанность к прежней референтной группе. Бывают ситуации, когда бывшая референтная превращается в негативную. Индивиды, «сменившие» референтную группу, часто становятся более включенным в новые отношения, чем его постоянные члены, и могут становиться даже более враждебным по отношению к своей бывшей группе, чем вновь обретенные согруппники.

Таким образом, определяя концепцию референтных групп, Мертон не только вводит категории «степени членства», отличающейся по различным параметрам и характера «ориентации» на группу, но и дает характеристику

групповых свойств, оказывающих влияние на индивида при выборе им тех или иных групп в качестве референтных. Выделение такого рода характеристик предполагает определенные способы функционирования референтных групп.

Мертон выделяет 26 групповых свойств, важных для исследования референтных групп. Рассмотрим некоторые из этих свойств.

Четкость или расплывчатость социальных определений индивидов, являющихся или не являющихся членами группы. Как уже отмечалось ранее, группы сильно различны по точности определения членства. Четкость или расплывчатость социальных определений членов или не-членов группы тесно связаны с другими групповыми свойствами, например, возможностью контроля, причем при нечетком определении членства неясны ролевые требования и нормативные предписания к членам группы.

Степень включенности индивидов в группу. Согласно Мертону, группы могут располагаться между двумя полюсами:

- «тотальными», для которого характерна полнота охвата сторон жизни своих членов;

- «сегментарными», регулирующими только отдельные участки индивидуальной жизни каждого из своих членов.

Следует отметить, что Мертон выдвигает гипотезу о том, что чем полнее группа определяет течение жизни входящих в нее индивидов, тем больше вероятность того, что эта группа служит им в качестве референтной.

Ожидаемая продолжительность членства в группе. Ожидание того, что присутствие в группе будет недолгим, непродолжительным, воздействует на поведение тех, кто в ней находится. Так, к примеру, индивид, предполагающий, что его работа на данном предприятии продлится недолго, вряд ли будет выбирать в качестве референтных ценности, нормы, модели поведения именно этого коллектива. И совсем другое дело, если индивид предполагает «задержаться» на занимаемом месте работы.

Ожидаемый период существования группы. Субъективные определения ожидаемой продолжительности существования группы воздействуют как на самоотбор членов, так и на внутреннюю структуру организации. Кроме того, это свойство во многом определяет вид и степень включенности индивидов в деятельность группы.

Фактический период существования группы. Здесь важно учитывать, является ли группа ассоциацией, учрежденной «временно» для удовлетворения какой-либо потребности и последующей ликвидации, или она учреждается в перспективе неограниченного существования в будущем.

Открытый или закрытый характер группы. Границы группы могут быть относительно открытыми, доступными или закрытыми,

изолированными, что в свою очередь изменяют механизмы реферирования по отношению к группе.

«Завершенность» группы. Под завершенностью группы понимается соотношение потенциального и действительного членства в ней (фактическое наличие членов в группе и потенциально возможного – тех, кто удовлетворяет заданным критериям членства в группе, но не состоит в ней). Данное свойство может влиять на стабильность группы и «безопасность» ее норм.

Степень социальной дифференциации. Как известно, статусы и роли различаются в групповой организации по функциям, размерам и относительной «дистанции» между стратами. Данное свойство тесно связано с ожиданиями индивида относительно собственной мобильности внутри группы, а соответственно со степенью его включенности в группу.

Типы и степень социальной сплоченности Мертон выделяет три вида сплоченности:

а) культурно вызываемая сплоченность, являющаяся результатом одинаково интернализированных членами группы норм и ценностей;

б) организационно поддерживаемая сплоченность, являющаяся результатом реализации личных и групповых целей, совместной деятельности членов данной группы;

в) сплоченность, обеспечиваемая структурным контекстом, являющаяся, например, результатом межгруппового противостояния, групповых конфликтов.

Характер социальных отношений, обязательных в данной группе. Это свойство является одним из основных критериев различия видов групп: первичные и вторичные группы, общность и общество, формальные и неформальные группы и т.д.

Система нормативного контроля. Контроль, осуществляемый посредством законов (явно сформулированных правил), нравов (стандартизированные ожидания к поведению, которые вызываются чувствами и поддерживают социальную доктрину) и обычаев различен в тех или иных группах и организациях.

Относительная социальная позиция группы. Группы, подобно индивидам, ранжируются в субъективной перспективе в терминах социального престижа. Было обнаружено, что для 90% респондентов, при выборе ими той или иной группы в качестве референтной, был важен статус, занимаемый этой группой в социальной структуре. Выбор группы обычно делался в силу предположений, что именно эта конкретная группа поможет повысить собственный

престиж индивида в обществе и в более широкой институциональной структуре.

Таким образом, статусные свойства референтных групп влияют на характер их реферирования.

Мертон раскрывает характер выбора индивидом той или иной группы в качестве референтной. Здесь следует учесть теоретические расхождения в интерпретации понятия «референтная группа». В большинстве теорий референтных групп исследовательское внимание чаще всего сосредоточено на понятии «группа». В то же время «...идея референтной группы близка к идее референтности (соотнесения), а не к идее группы» [3]. Таким образом, это понятие включает в себя не только группу, но и «референтного индивида» – «ролевую модель», в связи с чем для осуществления референтного выбора, необходимо разделить такие объекты реферирования, как *индивид и группа*.

Референтного индивида часто описывают как ролевую модель: человек, идентифицирующий себя с референтным индивидом, стремится приблизить свое поведение, ценности к поведению и ценностям выбранного индивида в его различных ролях [4]. Однако, ролевая модель представляет собой идентификацию с индивидом, только в одной или нескольких ролях и в случае, если многочисленные роли такого индивида признаны образцом, ролевая модель может превратиться в референтного индивида, поэтому, исследователю, для того, чтобы выделить референтные ориентации, необходимо четко разделить роли референтного индивида. Отмечая, что индивид может переходить от одной ролевой ориентации к нескольким, Мертон говорит, что этим, к примеру, можно объяснить интерес к личной жизни «звезд». Если человек «подходит» в качестве одной роли, то у «выбирающего» появляется интерес, направленный на привычки, вкусовые предпочтения относительно других сфер жизни.

Мертон пытается ответить на вопрос: обязательно ли реферирование индивида с группой опосредуется его идентификацией с отдельными членами этой группы. То есть, как связаны референтные группы и референтные индивиды между собой, являются ли представители референтной группы одновременно и референтными индивидами.

Безусловно, чаще всего индивид ориентируется на те группы, в которых он состоит членом, потому как именно группы членства воздействуют на его поведение наиболее интенсивно. Мертон делает предположение, что выбор в качестве ориентиров «тех-кто-

далек» связан с ситуацией нестабильности, текучести. То есть, если ситуация часто меняется, то это затрудняет возможность выбора в качестве объекта реферирования кого-то из непосредственного окружения. Помимо этого, реферирование на группу, в которой индивид не является членом, порождают социальные системы с высоким уровнем мобильности. Так индивиды, мотивированные на принадлежность к какой-либо группе, будут стремиться воспринять ценности данной группы, сделать ее своей референтной группой.

Таким образом, жизнь человека связана с постоянным выбором определенных референтных групп который постоянно подвергается изменениям.

Список литературы

1. Merton Robert K. Reference Group, Invisible colleges, and deviant behavior in Science // *Surveying Social Life* / Ed. by Hubert J. O'Gorman, Middletown, Connecticut: Wesleyan University Press, 1998. P.174-189. С. 175
2. Фейгин О.А. Теория референтных групп в работах Роберта К. Мертон.: сб. научных статей. – М. – 2006. – С. 114
3. Sztompka P. Robert K. Merton: an intellectual profile. London: Macmillan Education LTD, 1986 P.230
4. Мертон Роберт К. Продолжение анализа теории референтных групп и социальной структуры / Пер. с англ. В.Ф. Чесноковой // Референтная группа и социальная структура / Под ред. С.А. Белановского. М.: Институт молодежи, 1991. С.137.

МЕХАНИЗМЫ ПЕРЦЕПТИВНОГО ПРОЦЕССА КАК ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ОБЩЕНИИ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Вся группа механизмов перцептивного процесса, в целом связывается с проявлением личности в общении. Вклад каждой личности является важной составляющей групповой эффективности. Этот вклад определяется тем, насколько личность умеет взаимодействовать с другими, сотрудничать с ними, участвовать в принятии коллективного решения, разрешать конфликты, соподчинять другим свой индивидуальный стиль деятельности, воспринимать нововведения. Во всех этих процессах проявляются определенные качества личности, но они не предстают здесь как элементы, из

которых «складывается» личность, а являются проявлениями личности в конкретных ситуациях общения. Эти проявления личности определяют как направленность эффективности личности, так и ее уровень. Группа вырабатывает свои собственные критерии эффективности деятельности каждого из своих членов и с их помощью либо позитивно принимает эффективно действующую личность (и тогда это признак благоприятно развивающихся отношений в группе), либо не принимает ее (и тогда это сигнал о назревании конфликтной ситуации). Та или иная позиция группы в свою очередь влияет на эффективность деятельности каждой отдельной личности, и это имеет огромное практическое значение: позволяет увидеть, стимулирует ли группа эффективность деятельности своих членов или, напротив, сдерживает ее. Далее рассмотрим следующие механизмы перцептивного процесса.

Механизм перцептивной защиты. Будучи разновидностью психологической защиты, перцептивная защита выступает одним из проявлений взаимодействий субъекта с окружением и является способом оградить личность от травмирующих переживаний, защитить от восприятия угрожающего стимула. Механизм перцептивной защиты может быть рассмотрен, как попытка игнорировать при восприятии какие-то черты другого человека и тем самым как бы выстроить преграду его воздействию. Такая преграда может быть выстроена в отношении всей группы. Механизмом перцептивной защиты может служить и так называемая «вера в справедливый мир». Открытый М. Лернером, этот феномен состоит в том, что человеку свойственно верить в наличие соответствия между тем, что он делает, и тем, какие награды или наказания за этим следуют. Это и представляется справедливым. Соответственно человеку трудно верить в несправедливость, т.е. в то, что с ним может случиться что-то неприятное без всякой «вины» с его стороны. Встреча с несправедливостью включает механизм перцептивной защиты: человек отгораживается от информации, разрушающей веру в «справедливый мир». Восприятие другого человека как бы встраивается в эту веру: всякий, несущий ей угрозу, или не воспринимается вообще, или воспринимается избирательно (субъект восприятия видит в нем лишь черты, подтверждающие стабильность и «правильность» окружающего мира и закрывается от восприятия других черт). Ситуация в группе может складывать либо благоприятно, либо неблагоприятно для веры в «справедливый мир», и в рамках каждой из этих альтернатив по-разному будут формироваться ожидания от восприятия членов группы. Возникшая таким

образом своеобразная форма перцептивной защиты влияет на характер общения и взаимодействие в группе. Вопрос о том, становится ли механизм перцептивной защиты свойством личности в процессе общения, - и если да, то к каким последствиям это приводит, а также, при каких обстоятельствах, в каких условиях групповой деятельности и общения этот механизм укрепляется, до конца остается не выясненным. В практической жизни различных групп мера выраженности перцептивной защиты отдельных ее членов во многом определяет весь рисунок общения в группе.

Эффект «ожиданий». Он реализуется в «имплицитных теориях личности», т.е. обыденных представлениях, более или менее существующих у каждого человека, относительно связей между теми или иными качествами личности, относительно ее структуры, а иногда и относительно и мотивов поведения. В научной психологии, какие-либо жесткие связи между не установлены, но в обыденном сознании, на уровне здравого смысла, эти связи фиксируются часто неосознанно. Рассуждения строятся по следующей модели: если оценивающий убежден, что черта X всегда встречается вместе с чертой Y, то, наблюдая у отдельного человека черту X, оценивающий автоматически приписывает ему и черту Y (хотя в данном конкретном случае она может и отсутствовать). Такое произвольное сцепление черт получило название «иллюзорных корреляций». В результате рождаются ничем не обоснованные представления об обязательном сцеплении тех или иных качеств («все педантичные люди подозрительны», «все веселые люди легкомысленны» и т.п.), практическое значение которых от этого не уменьшается. Особую роль это играет в ситуации общения людей в группе. Здесь сталкиваются «имплицитные теории личности», существующие у разных членов группы, не согласующиеся, а порой и противоречащие друг другу, что может оказать значительное влияние на всю систему взаимоотношений и прежде всего на процессы общения. Восприятие личностью партнера по общению, основанное на ложном ожидании, может привести к ощущению такого дискомфорта, что за ним последует полный отказ от общения. Многократно повторенная аналогичная ошибка будет формировать устойчивое свойство-закрытость в общении, т.е. возникает определенное «коммуникативное качество» личности.

Феномен когнитивной сложности. Имплицитные теории личности представляют собой своеобразные конструкты или «рамки», при помощи которых оценивается воспринимаемый человек. В более широком контексте идея конструкта разработана в теории лич-

ностных конструктов Дж. Келли. Под конструктом здесь понимается свойственный каждой личности способ видения мира, интерпретация его элементов, как сходных или отличных между собой. Предполагается, что люди различаются между собой по таким признакам, как количество конструктов, входящих в систему, их характер, тип связи между ними. Совокупность этих признаков составляет определенную степень когнитивной сложности человека. Экспериментально доказано, что существует зависимость между когнитивной сложностью и способностью человека анализировать окружающий мир: более когнитивно сложные люди легче интегрируют данные восприятия, даже при наличии противоречивых свойств у объекта, т.е. совершают меньшее количество ошибок, чем люди, обладающие меньшей когнитивной сложностью («когнитивно простые»), при решении такой же задачи. Отмеченное свойство имеет огромное значение в мире межличностных отношений, в общении, когда люди выступают одновременно и как субъекты, и как объекты восприятия. Характер процесса общения будет во многом определяться тем, каково соотношение «когнитивно сложных» и «когнитивно простых» членов группы. Если в ходе совместной деятельности и общения сталкиваются люди различной когнитивной сложности, понятно, что их взаимопонимание может быть затруднено: один видит все в черно-белом цвете и судит обо всем категорично, другой тоньше чувствует оттенки, многообразие тонов и может не воспринимать оценок первого. Сама «сложность» может существовать как бы в двух измерениях: человек, с одной стороны, может иметь сложный (или простой) внутренний мир и, с другой стороны, воспринимать внешний мир тоже либо как сложный, либо как простой. Комбинация этих двух оппозиций дает так называемую «типологию жизненных миров», в которой выделяются четыре типа людей:

- 1) с внешне легким и внутренне простым жизненным миром;
- 2) с внешне трудным и внутренне простым жизненным миром;
- 3) с внутренне сложным и внешне легким жизненным миром;
- 4) с внутренне сложным и внешне трудным жизненным миром.

В группе могут возникать самые различные сочетания ее членов, относящихся к разным типам. Конфигурация общения и взаимодействия будет зависеть от этих сочетаний. Вопрос о том, как сама группа (условия совместной деятельности и общения в ней) воздействует (и может ли воздействовать) на формирование такого качества, как когнитивная сложность остается до конца не изученным. Таким образом, рассмотренные механизмы перцептивного

процесса не исчерпывают всех особенностей проявления личности в общении и позволяют получить более полную картину тех специфических проявлений личности, которые связаны с совместной деятельностью и общением.

Список литературы

1. Соловьева О.В. Обратная связь в межличностном общении. М.: МГУ, 1992. 110 с.
2. Бобнева М.И. Социальная психология личности. М.: Наука, 1979. 341 с.
3. Тоцкая И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов. Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. В двух частях. Часть II. 2011. С. 195-196 с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОСРЕДСТВОМ КОНУСА ЭДГАРА ДЕЙЛА

Чефранова Д. В.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Зачастую менеджер по персоналу, кадровые работники встречаются с такой ситуацией, когда сотрудникам организации требуется стороннее обучение, а руководство выделяет деньги только с условием максимальной эффективности и усвоения большого объема информации. В таком случае, надо найти такую организацию, которая сможет провести обучение ярко, интересно и нестандартно, в результате чего, вся новая информация будет усвоена, и сотрудники смогут применить ее на практике.

Существует конус Эдгара Дейла, который показывает, как усваивается информация в зависимости от ее формы подачи. Американский педагог, всемирно известный в области использования аудиовизуальных материалов в обучении, Эдгар Дейл, а затем и его последователи скрупулезно исследовали, как люди воспринимают информацию зрительно и на слух, и свои выводы отразили в конусе. Внизу него находятся формы подачи, благодаря которым информация воспринимается и усваивается лучше всего, а наверху – те, при которых она запоминается намного хуже. На вершине конуса – чтение и слушание. В соответствии с этим, через две недели после того, как человек прослушал лекцию, он вспомнит лишь 20% информации. А из того, что прочитал, – только 10% (Рис. 1.) [1].



Рис. 1. Конус Эдгара Дейла.

Изучив данную концепцию, мы понимаем, что следует грамотно мотивировать человека для его успешного обучения и развития. К примеру, чтобы сотрудник прочитал книгу, ее должен порекомендовать авторитетный коллега или руководитель. Если нужно пробудить интерес к обучению и выработать стремление постоянно совершенствовать навыки – покажите, что это даст, как повлияет на успешность и эффективность специалиста, как поможет ему решать конкретные и более амбициозные бизнес-задачи.

Другими словами, сотрудники лучше всего запомнят информацию в том случае, если она подана как упражнение или хорошая имитация реальной ситуации, которая может возникнуть на практике.

Для эффективного обучения на первом месте должна стоять практика, а теория только подкрепляет ее и помогает лучше понять. Кроме того, упражнения должны постоянно вовлекать слушателей в обсуждение процессов, о которых говорится, побуждать анализировать их, критически оценивать и предполагать, как их можно улучшить. Концепция активного обучения повысит степень усвоения материала в разы.

Если же без лекций не обойтись, то можно поручить слушателям готовить и читать лекции для коллег, для максимального усвоения информации. Ведь научно доказано, что человек усваивает больше информации тогда, когда сам готовит и читает лекции, а не является пассивным слушателем. Так же, можно ввести тактику взаимного обучения, когда слушатель, выступая сам, может показать свой опыт, свои впечатления. Это чаще всего вызывает доверие коллег и вовлекает их в обсуждение. Тот, кто готовит лекции, усвоит нужный ему блок знаний на все 90% [2].

На одном занятии следует применять разные формы подачи информации: мини-лекция, кейс, дискуссия, опрос. Тогда у слушателей активизируются участки мозга, отвечающие за разные психические функции – эмоции, зрительное восприятие, память, аналитическое и креативное мышление. Это улучшит усвоение материала, так как у людей возникнут устойчивые ассоциативные связи, благодаря которым новая информация лучше закрепится. Недостатки одних форм подачи материала (например, короткой лекции, без которой все же не обойтись) стоит компенсировать достоинствами других (демонстрацией каких-либо визуальных образов).

Формы подачи информации, для ее легкого восприятия и запоминания:

Мини-лекция – преподаватель выдает слушателям краткие готовые конспекты а, читая лекцию, использует презентацию. Продолжительность лекции в среднем должна составлять 10-15 минут. Слушатели включаются в работу, усваивают основные понятия и закономерности.

Кейс, в котором описывается рабочая проблема – проблема должна быть довольно острой и актуальной, не только в практическом смысле, но и в эмоциональном. Участники должны понимать, что решать ее необходимо как можно оперативнее.

В ходе обсуждения сюжета преподаватель (и HR-специалист) смогут отслеживать, как рассуждает тот или иной слушатель, на что реагирует, и сделать вывод о его внутренних установках и жизненных ценностях. Часто человек бессознательно находит среди героев видеоролика свое подобие и либо защищает его, либо критикует (если герой отрицательный).

Групповая дискуссия по кейсу – участники отвечают на вопрос: «Что вы думаете по этому поводу?», а тренер задает наводящие вопросы.

Опрос – тренер помогает участникам дискуссии подвести итоги, выводы, получает обратную связь, а заодно проводит диагностику участников и решает, как лучше построить следующее занятие [3].

Так же, у каждого сотрудника есть возможность обсуждать полученные знания с их коллегами и знакомыми. В любой момент они могут вынести на обсуждение конкретную тему и предоставить окружающим весь свой багаж знаний. Если человек обсудит материал с большим числом собеседников – вероятность, что он восстановит его в голове через некоторое время, в разы возрастает. Более того, сотрудник может дискутировать в режиме онлайн, посещая тематические форумы, чаты или социальные сети [4].

Можно использовать дополнительную мотивацию сотрудников учиться. Если есть основания полагать, что они мотивированы недостаточно, нужно обозначить практическую пользу предельно конкретно и увязать результаты тестирования сотрудников, которое они пройдут после обучения, с их дальнейшими перспективами работы в организации. Результаты могут влиять на бонусы, льготы, включение в кадровый резерв. В итоге мы получаем больший процент воспроизведения изученного материала [5].

Важно учитывать, что преподаватель не должен прямо указывать на недостатки ценностных установок участников. Его задача – спровоцировать размышления над ними у самих слушателей, задать наводящие вопросы. Например, спросить: «Почему возникло противостояние между участниками?», «Не из-за тех ли принципов, которых они придерживались?».

Таким образом, конус Эдгара Дейла позволит сотрудникам усвоить максимум полезной информации без лекций и чтения учебников. Следует чередовать разные формы передачи знаний. Такими способами могут быть: мини-лекция, кейс, обсуждение, выводы и опрос. На первом месте – практика: упражнение, имитация реальной ситуации и ее разбор, решение кейса, анализ ошибок. А чтобы сказать сотруднику, что его принципы не верны, можно провести с ним ролевую игру, после которой участник сам поймет, в чем была его ошибка.

Схематический конус обучения Эдгара Дейла дает понимание того, какую эффективность имеют различные способы получения знаний. Он демонстрирует, что, чем больше мы вовлекаемся в процесс, тем успешнее мы усваиваем определенную информацию. Так же, он наглядно показывает, что теоретики не смогут быстро чему-либо научиться и добиться успеха до того момента, пока не начнут применять имеющиеся у них знания на практике.

Список литературы

1. Повышение эффективности обучения с помощью Конуса Эдгара Дейла [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/povyshenie-effektivnosti-obucheniya-s-pomoshchuy-konusa-edgara-deyla> (дата обращения 28.03.2016).
2. Шлякчак Д. Как организовать обучение, чтобы сотрудники усвоили и запомнили максимум информации. Без лекций и чтения учебников. Конус Эдгара ДЕЙЛА // Директор по персоналу. 2015. №2. С. 34–37.
3. Формы подачи информации, чтобы ее запомнили легко и хорошо [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/doki/formy->

podachi-informacii-chtoby-ee-zapomnili-legko-i-horoshо (дата обращения 26.03.2016).

4. Конус обучения Эдгара Дейла [Электронный ресурс]. URL: <http://constructor.ru/samorazvitie/konus-obucheniya-edgara-dejla.html> (дата обращения 30.03.2016).

5. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. №3. С. 207-216.

ЛОГИКО-СЕМАНТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЙ «КОМПЕТЕНЦИЯ», «КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

Чув К.Г.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В 1990-е гг. в российской практике управления и оценки персонала закрепился также иностранный термин «компетенции». Вскоре в среде специалистов по психологии труда и управлению персоналом возникла ситуация перманентной не всегда явной дискуссии по такому вопросу: а привносит ли термин «компетенции» что-то концептуально новое или он полностью совпадает по значению и объему понятия с термином «профессионально важные качества»? В ответах на этот вопрос точки зрения профессионалов расходились существенно, а количество принципиально отличавшихся по содержанию определений термина «компетенции» в учебниках и учебных пособиях угрожающе возрастало. Осложнения возникали также в связи с тем, что термин «компетенции» стал употребляться в различных нормативных документах, а разночтения в его трактовке начали негативно сказываться на практике применения привычных, надежных и валидных средств исследования, диагностики и оценки качества трудовых ресурсов отечественных организаций и предприятий. Уровень взаимопонимания профессионалов в актуальных практических вопросах оценки персонала в целом понизился. Для многих стала очевидной необходимость ревизии существующих точек зрения на обозначенную проблему и попытки извлечения из размытого экспертного знания некоторых оформленных смысловых тенденций восприятия и трактовки ставшего популярным понятия «компетенции» [1,2].

Приведем только некоторые из распространенных определений компетенции и компетентности.

Под компетентностью понимаются «показатели, характеризующие профессиональные знания, осведомленность и способности государственного служащего к их эффективной реализации в своей служебной деятельности» [3].

Компетентность – это «совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Это определение взято за основополагающее, так как оно является комплексным и охватывает все необходимые элементы и характеристики компетентности» [4].

Компетенция – «способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных профессиональных ситуациях. Иными словами, компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы действий, системы ценностей и отношений), которые обнаруживают себя затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностных проявлений» [5].

Компетенция – это «такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [1].

Р. Уайт утверждает, что существует «компетенция» как достигаемая способность и «компетентность» как особая мотивация, направленная на эффективное взаимодействие с окружающей средой [1].

А. Снайдер и Х. У. Эбелинг используют понятие «competence» (компетентность), когда речь идет о функциональных компетенциях, и понятие «competencies» (компетенции) в ситуации анализа поведенческих аспектов. Именно термин «competencies» (компетенции) используется в том случае, когда речь идет о знаниях, навыках, индивидуальных особенностях (чертах характера), мотивах, а «competences» (компетентности) – при определении минимально допустимом качестве выполнения работ. Т. Коккерилл предложил интересную концепцию, разделяющую описываемые явления на компоненты «входа» (характеристики, существующие до возникновения ситуации, требующей определенных компетенций, например – уверенность в себе, стрессоустойчивость) и компоненты «выхода» (требования ситуации к деятельности, например – навыки

презентации или активного слушания). На «входе» – «competence» (компетентность), а на выходе – «competency» (компетенция).

Продолжая логико-семантический анализ понятий «компетенция и компетентность», отметим, что термином «компетенция» в основном обозначаются два довольно разноплоскостных явления. В первом случае речь идет о зональном определении границ и сфер функциональных задач и полномочий организации, структурного подразделения, профессиональной группы работников или отдельного сотрудника. Подобная трактовка понятия лежит в области организационного проектирования с его распределением зон прав и обязанностей, внутривидового и межведомственного взаимодействия. В этом плане более корректным, на наш взгляд, и вносящим меньше путаницы в применение идентичных терминов будет употребление понятия «зона компетенции», или «сфера компетенции».

Иной смысл в понятие «компетенция» вкладывается в кадровом менеджменте. Здесь речь идет о наборе знаний, умений, навыков, опыта, мировоззрения и стиля мышления, а также ряде иных формальных и личностных характеристик, которыми должен обладать тот или иной сотрудник организации. Сочетание данных моментов во многом рассматривается как одна из ключевых предпосылок качественного и эффективного выполнения порученных работником должностных задач. При подобном терминологическом ракурсе принято говорить о «модели компетенций», или «профиле компетенций» [5,6].

Понятие «компетенция» может рассматриваться в двух ракурсах – широком и узком. С широкой позиции оно включает в себя такие элементы, как: знания, умения, навыки, личностные характеристики и ценностные установки индивида (работника). В рамках узкого подхода понятие «компетенция» ограничивается только знаниями, умениями и навыками персонала. Отсутствие внимания к личностным характеристикам и ценностным установкам индивида во многом связано с трудностью и неразвитостью инструментария их диагностики и оценки. Это, в свою очередь, существенно затрудняет возможность получения объективной картины набора как личностных характеристик работника, так и степени их выраженности. Кроме того, многочисленными исследованиями доказано, что личностные качества и ценности человека имеют тенденцию к структурной и компонентной трансформации под воздействием норм окружающей социальной среды, специфики собственного опыта, а также особенностей каждой конкретной ситуации. Поэтому можно

говорить только об определении параметров текущего набора личностных качеств и ценностных установок индивида (работника).

С нашей точки зрения, изъятие личностного момента из понятия «компетенция» не совсем оправдано. Прежде всего, в силу того, что знания, умения и навыки персонала в реальности практически всегда проходят сквозь призму личностных моментов и оценок работников. Получаемый «на выходе» результат, выражаемый в трудовом поведении и действии сотрудников, является продуктом, созданным под влиянием всех вышеобозначенных моментов. С этой позиции нам представляется более логичным и обоснованным использование в теории и практике управления персоналом понятия «компетенция» в его широком значении [7].

Понятие «competency» используется для определения индивидуальных характеристик, способствующих лучшему выполнению работы, а понятие «competence» - для описания требований к работнику. Именно такой подход в большей степени соответствует и сложившейся отечественной традиции использования соответствующих понятий. Так, Т. Ю. Базаров указывает, что понятие компетенции можно рассматривать как со стороны, обращенной к работе, так и со стороны, обращенной к человеку. Компетенция должности (рабочего места) – требования, необходимые для успешного выполнения работы, сформулированные в терминах интегральных качеств индивидуального или коллективного субъекта. Эти качества, как правило, сочетают в себе знания, профессиональные навыки и индивидуально-типические или организационно-культурные характеристики, необходимые для успешной работы (в определенной профессии, на определенной должности, в конкретной компании). Иногда компетенции могут быть описаны в виде модели профессионального поведения, необходимого для достижения высоких результатов. Говоря о компетенции сотрудника (т. е. его компетентности), мы имеем в виду его способность и готовность к выполнению работы определенного вида (например, проводить переговоры или анализировать финансовые показатели) с требуемым уровнем качества. Компетентность – это совокупность ряда личностных характеристик, свойств, способностей, навыков и особенностей мотивации, которыми должен обладать человек для успешной работы в рамках заданных компетенций (типов задач) конкретной должности или компании в целом. Компетентности персонала можно рассматривать в качестве инструментов реализации компетенций организации [7].

Список литературы

1. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелев А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2014. № 1. С. 87-102.
2. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Интеллектуальный потенциал современного вуза как системный феномен // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 1. С.227-231.
3. Турняк К.В., Шакина М.А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // Ars Administrando. 2012. №4. С. 41-56.
4. Черняк Т.В. Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов: принципы, подходы, методы // Государственное управление. Электронный вестник. Вып. № 27. Июнь. 2011. С. 1-12.
5. Спенсер С.М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. М.: ГИППО, 2009.
6. Голева Т.В., Данакин Н.С. Структура человеческого капитала организации // Вестник Тамбовского университета. Серия : Гуманитарные науки. 2013. № 1 (117). С. 221-226.
7. Панова Е.А., Баринов Д.А. Компетентностный подход в системе управления кадрами государственной службы // Государственное управление. Электронный вестник. Вып. № 45. Август. 2014. С. 36-54.
8. Кудрявцева Е.И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций // Управленческое консультирование. 2012. № 1. С. 166-177.

ПАРАМЕТРЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КАК ОБЪЕКТА ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

Шкилев В.В.

канд.соц.наук,

ст. преподаватель кафедры социальных технологий НИУ БеГУ

Особенности управленческого контроля в муниципальной службе обусловлены характером данной службы, ее функциональной и организационной спецификой.

«Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)» [1]. Муниципальная служба нацелена на реализацию полномочий органов и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемых на постоянной основе на муниципальных должностях, не являющихся выборными, в органах местного самоуправления, образуемых в соответствии с уставами муниципальных образований, финансируемых из средств местного бюджета и наделенных полномочиями по решению вопросов местного значения [2].

Муниципальная служба может быть представлена не только как профессиональная деятельность, но и как объединение людей институционального характера, т.е. социальной институцией. Сущностными особенностями этого института являются следующие характеристики:

- наличие автономной специализированной группы людей, выполняющей функцию управления, ориентированной на достижение муниципальной пользы, осуществляющей совместные скоординированные действия на основе соответствующей подготовки;
- совокупность организационных норм, способов, процедур, правил, стандартов и традиций;
- упорядочение, регулирование и координация совместной деятельности муниципальных служащих, придание взаимодействию компонентов муниципальной службы согласованности для достижения ее целей;
- объединение и регламентация деятельности как средство реализации целей муниципальной службы.

Специфику муниципальной службы как профессиональной деятельности и социального института выражают: 1) решаемые ею задачи, 2) выполняемые функции, 3) принципы функционирования и организации [2].

Основными задачами муниципальной службы являются:

- 1) обеспечение прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования;
- 2) обеспечение реализации положений Конституции РФ, федерального законодательства, законов субъекта Российской Федерации, устава муниципального образования, правовых актов органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления на территории муниципального образования;

3) организация оптимального, наиболее эффективного обеспечения социально-экономических и иных условий жизни населения муниципального образования исходя из интересов населения, исторических и иных местных традиций;

4) формирование условий для практического осуществления функций органов местного самоуправления и профессионального обеспечения реализации функций, компетенции и полномочий выборных органов и должностных лиц местного самоуправления;

5) защита прав и интересов населения и органов местного самоуправления муниципального образования;

6) подготовка, принятие, организация исполнения и исполнение решений в пределах полномочий органов местного самоуправления;

7) оказание содействия федеральным органам государственной власти, расположенным на территории муниципального образования, органам государственной власти субъекта Российской Федерации.

Но все же главной «задачей, для решения которой и создается муниципальная служба, является обеспечение самостоятельного решения населением вопросов местного значения через выборные органы местного самоуправления и непосредственно» [3]. В соответствии с задачами муниципальной службы формируются и определяются ее функции, т.е. основные направления ее деятельности. К ним относятся: планирование – разработка планов и программ деятельности по решению стоящих перед местным самоуправлением задач; упорядочение общественных отношений, возникающих в сфере местного самоуправления; распорядительство – выдача конкретных указаний исполнителям – выполнить работы, совершить действия в определенном порядке и в определенный срок. Однако они проявляются и в непосредственных действиях муниципальных служащих; координация – установление взаимосвязей органов местного самоуправления с различными внешними (гражданами, организациями, органами местного самоуправления иных муниципальных образований, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и федеральными органами государственной власти, пр.) и внутренними (структурными подразделениями и пр.) субъектами; контроль – установление соответствия и несоответствия фактического состояния системы муниципальной службы и ее структуры требуемому (определенному) стандарту и уровню; учет и информационное обеспечение. Учет представляет собой регулярный сбор сведений, информации. Информационное обеспечение –

это обеспечение органов местного самоуправления, должностных лиц, муниципальных служащих, населения необходимой информацией.

Муниципальная служба осуществляется в соответствии с определенными принципами как основными и исходными требованиями. В качестве таких требований определены:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;
- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
- 9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 10) внепартийность муниципальной службы [4].

Таким образом, управленческий контроль осуществляется в контексте институциональных особенностей муниципальной службы, ее задач, функций и принципов. Все это обуславливает специфику контроля, его приоритеты и технологии [5]. Сама же специфика управленческого контроля в сфере муниципальной службы выражается в его объекте и предмете, субъекте, механизмах и технологиях осуществления.

Список литературы

1. «О муниципальной службе в Российской Федерации». Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). 2007. № 31.

2. Володин А.М., Немчинов А.А. Муниципальная служба: справочное пособие. М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2002. С. 11.
3. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Федеральный закон от 6 октября 2006 г. № 131-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). 2006. № 32.
4. «О муниципальной службе в Российской Федерации». Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). 2007. № 31.
5. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Проблемы и перспективы общественного участия в регионе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С.209-212.

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ДЕТЕРМИНАЦИЯ ПРОЦЕССА САМОРЕАЛИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ*

Шутенко Е. Н.

канд. психол. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В условиях трансформации современного общества и системы образования отмечается необходимость полноценной концептуальной рефлексии проблемы самореализации студенческой молодежи в образовательном пространстве высшей школы.

Феномен и процесс самореализации активно разрабатывается учеными различных отраслей гуманитарной науки со второй половины XX века. Генезис проблемы самореализации как самостоятельной междисциплинарной сферы складывался на трех уровнях – философском, социологическом и психологическом. На первом и последнем уровнях объектами изучения выступают соответственно «человек как род» и «человек как вид» (индивид), на втором уровне объектом является «социум» как конкретная общественная структура, представляющая совокупность условий самореализации.

Основные аспекты разработки проблемы самореализации прослеживаются в русле трех исходных традиций ее гуманитарной рефлексии: *потенциалистской, экзистенциальной, трансцендентной.*

Первая линия привязывает самореализацию к действию самости, которая развертывает заложенные в ней потенции (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт и др.). Тот же принцип преформизма

свойственен многим учениям. Так, теория аутопоэзиса (У. Матурана, Ф. Варела), объясняет самореализацию человека «аутопоэзной организацией» самой его природы. Преформизм присущ когнитивистским, гештальтистским и др. подходам.

Вторая линия объясняет самореализацию не столько наличием некой сущности, сколько самим планом существования. Экзистенциальный вектор (Ж.-П. Сартр, Р. Мэй, М. Босс и др.) утверждает приоритет здесь-бытия (Dasein) как акта сознательного выбора, заброшенного в мир индивида.

Третья линия представляет самореализацию как процесс обретения достоинства (А. Gewirth) и смысла жизни в ходе нравственного поиска, выводящего субъекта за пределы своей ограниченности наличной ситуацией (И. Кант, В. Франкл, А. Лэнгле и др.). Трансцендентный вектор направляет самореализацию к высшим, духовным ценностям и смыслам.

В методологическом плане социально-исторический и антропологический аспекты самореализации были раскрыты К. Марксом [1]. Как указывает Э. Фромм, в акте само-реализации (Selbsterschaffung) Маркс видит основание независимости и свободы человека, антипод отчуждению и связывает его с понятием «труд» в антропологическом измерении [2]. Причем труд для Маркса также как и для Гегеля выступает как «процесс самотворчества, самопроизводства» («Selbsterzeugung») [2]. Идеи социально-культурной и исторической обусловленности самореализации стали основополагающими в методологии разработки этой проблемы в отечественной гуманитарной науке. В работах Г.М. Андреевой, Г.С. Батищева, Л.П. Буевой, С.Л. Рубинштейна, М.С. Кагана, Л.Н. Когана, И.С. Кона, В.А. Ядова и др. процесс самореализации прочно связывается с процессами социализации и сознательной деятельности человека как социального субъекта.

Преломление проблемы самореализации в историографию высшей школы на примере университета показывает, что с самого начала своего возникновения классический университет выступал как социокультурный проект подготовки дееспособной личности, передачи целостного опыта культуры, нравственных образцов поведения и мировоззрения [3]. По мере дальнейшего развития институт высшей школы претерпевал массу изменений, но при этом во все времена неизменной в нем оставалась ценность личностного развития студента [4]. Так, В. фон Гумбольдт видел основную роль университета в социализации подрастающего

поколения, так как в нем сосредоточена нравственная культура нации (Ф.В. Шеллинг, Ф. Шлейермахер и др.). Понимание университета в таких дефинициях как: «интеллектуальное единство социума» (М. Вебер), «атмосфера мысли» (Дж.Ньюмен), «интеллигентность духа» (Х. Ортега-и-Гассет), «интеллектуальная совесть» (К. Ясперс) и пр. отражает культуропорождающее начало этого проекта (М.А. Гусаковский, Л.А.Яценко, Д.Ю. Король, С.В. Костюкевич, Н.И. Латыш и др.).

С началом глобализации происходит усиление процессов трансформации и аннигиляции основных социальных институтов, в том числе и высшей школы. Ю. Хабермас указывает на кризис университета как социального института, Б. Риддингс описывает «университет в руинах», а Р. Барнетт утверждает, что «западный университет умер». Близкие оценки звучат и в адрес отечественной высшей школы.

Сегодня на западе форсированная коммерциализация высшего образования не столько расширяет возможности самореализации студентов, сколько ограничивает их под прессом жестко унифицированных стандартов [5]. В логике глобализации высшая школа все более отрывается от национального государства, жизненных интересов страны и ее регионов, от традиционных ценностей и привязывается к миру потребления в границах глобальных рынков. В этом мире на место квалифицированного производителя приходит квалифицированный потребитель-пользователь. Основу общества составляют компетентный обслуживающий персонал и масса покладистых потребителей (консьюмтариат).

Институциональные трансформации высшей школы сопровождаются девальвацией и дискредитацией ценности образования в современной культуре [6]. Так, П. Бурдые усматривает в образовании форму символического насилия. А сторонники антипедагогики открыто призывают упразднить образование и школу (К. Берейтер, Э. Браунмюль, М. Маннони, А. Миллер, Ю. Райхен, Р. Шерер, Х. Шёнебек и др.). Сравнивая педагогику с террором, они выступают за «самоопределяемое обучение», фактически отрекаясь от опыта культуры.

На современном этапе решение проблемы самореализации видится многими учеными в переходе от самоцентрической парадигмы ее разработки к *социокультурной парадигме*. В рамках последней исходной основой выступает развитие не столько *самости*, сколько *сущностных сил* личности, которые изначально

складываются в условиях взаимодействия и обращенности личности к культуре посредством опредмечивания (культурализации и персонализации) производительных сил общества (К. Маркс) [1].

Развитие новых направлений исследования проблематики самореализации связывается с пересмотром положений гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Мэй, Г. Олпорт и др.), утверждающей, что сама сущность человека (самость) движет его к творчеству и личностному росту, а проблемы и деформации личности есть следствие неблагоприятных социальных обстоятельств [7]. В этом контексте, самореализация предстает большей частью как самоутверждение личности, постоянно использующей культуру и мир для удовлетворения нужд самости.

Сегодня новые направления разработки проблемы самореализации формируются по линии преодоления ее индивидоцентрической трактовки [8]. На первый план выходят социально-ориентированные подходы, стремящиеся раскрыть многообразие форм, путей и механизмов реализации личности своей сущности как социального субъекта (Л.И. Антропова, Т.А. Ветошкина, Э.В. Галажинский, Е.Н. Городилова, Р.А. Зобов, Л.Н. Коган, Н.А. Кебина, В.Н. Келасьев, Н.В. Кленова, В.А. Колесников, Л.А. Коростылева, Н.Н. Михайлов, А.В. Меренков, Ю.М. Пасовец, Е.Н. Петрова, М.Н. Руткевич, Е.В. Селезнева, Л.В. Сохань, Л.А. Цыренова, Г.К. Чернявская, Н.И. Шаталова, В.И. Шинкарук и др.).

Плодотворность социокультурных исследований состоит в том, что в их контексте обнаруживается универсальный механизм самореализации, который присущ всем индивидам и группам. Этот механизм заключается в реализации культуры в себе, а не себя в культуре, это реализация личностью своей сущности не столько во внутреннем плане, сколько в социальном. Это не самотиражирование самости, а собирание себя в социуме, посредством вхождения в мир как органичная и активная часть этого мира.

Социокультурная детерминация самореализации студенческой молодежи может служить эвристичной почвой для ее разработки, в которой сфера высшей школы становится своеобразным полем самореализации, социокультурным пространством поиска смыслов и способов воплощения сущностных сил молодежи.

** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 15-06-08802 на 2015-2016 годы*

Список литературы

1. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Политиздат. Т. 42. С. 41-174.
2. Фромм Э. Душа человека. М.: Республика. 1992. 430 с.
3. Ильинский И. М. Образовательная революция. М.: МГСА. 2002. 592 с.
4. Doroshenko Y.A., Shutenko A.I., Shutenko E.N., Ospishev P.I. The Historical Dimension of Higher School's Innovative Potential. Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Vol. 6. No. 4. S4. pp. 283-288.
5. Бауман З. Текущая современность. СПб: Питер, 2008. 240 с.
6. Огурцов А.П., Платонов В.В. Образы образования. Западная философия образования. XX век. СПб.: РХГИ. 2004. 520 с.
7. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. СПб.: Евразия. 1999. 430 с.
8. Селезнева Е.В. Грани самоосуществления: от самоотношения к самореализации. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 404 с.

ИСТОРИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС. ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ДУХОВНЫЙ И ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН

КОНКУРЕНТНЫЙ ФЕДЕРАЛИЗМ

Головенко Е.С.

*студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова
4 курс*

*научный руководитель **Авилова Ж.Н.**
кандидат социологических наук,*

доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г.Шухова

Статья 1 Конституции РФ определяет Россию как федеративное государство. В чем же заключается особенность федеративного устройства? На наш взгляд в основу данного государственного устройства положено консолидирующее начало, основанное на синтезе интересов, входящих в него субъектов. Правомочным воплощением взаимосвязи данных интересов выступает федеральный

центр, реализующий свои функции по средствам вертикали власти. Однако стоит заметить, что взаимоотношения федерального центра и субъектов федерации нельзя назвать бесконфликтными, поскольку зачастую проблематично найти баланс между интересами всех субъектов, подконтрольных федеральному центру, тем более стоит учитывать, что обладая экономико-политической независимостью в симбиозе с конкурентной рыночной экономикой субъекты приносят в Федерацию элементы конкуренции, что и дает основание для возникновения феномена конкурентного федерализма.

Под конкурентным федерализмом принято понимать соперничество субъектов Российской Федерации, обладающих равным суверенитетом и реализующих его в различных институционально-экономических формах.

Сущность конкурентного федерализма обуславливается образованием конкуренции между субъектами федерации за создания оптимальных, благоприятных условий для ведения бизнеса (приоритетно в вопросах налоговой политики и цен на землю). Если наблюдается тенденция к ухудшению данных условий, организация может пройти перерегистрацию в другом регионе или в другой стране, а также влиять на решение органов власти по средствам выборов. При перерегистрации фирмы регион сталкивается с проблемой не только уменьшения прибыли, но и оттока рабочей силы. С целью сохранения той или иной организации в своём регионе власти находятся в постоянном диалоге с федеральными властями, тем самым формируя «правила игры».

Многие западные специалисты считают, что конкурентный федерализм, федерализм способствующий созданию рынка, несмотря на конкурентную основу, может стать объединяющей силой субъектов Российской Федерации, так как способствует взаимному признанию и выполнению прав и обязанностей центра и регионов [1].

Так ли это на самом деле, давайте определим, проанализировав плюсы и минусы конкурентного федерализма.

К положительным сторонам конкурентного федерализма можно отнести:

1. Оптимальное соотношение государственных расходов и налогообложения в каждом субъекте. Однако, для соблюдения необходимого равновесия следует гарантировать отсутствие экстерналий региональной налоговой политики. Следует заметить, что данное условие проблематично соблюсти в полной мере.

2. Снижение государственного влияния на экономическую независимость региона.

3. Инновационная работа в сфере предоставления государственных услуг.

4. Повышение последовательности в деятельности властей.

Например, органами власти было принято решение о снижении налогов на определенный период. В свою очередь реакция бизнеса последовала увеличением инвестиций. Государство, столкнувшись с первоначальным снижением налоговых поступлений и/или испытывая потребность в значительном увеличении расходов, начинает увеличивать налоги (как минимум, на имущество предприятий), не дожидаясь окончания обещанного льготного налогового периода. Жесткая конкуренция со стороны соседних регионов заставит региональные власти проводить последовательную бюджетно-налоговую политику [2].

К отрицательным сторонам конкурентного федерализма на наш взгляд можно отнести:

1. Конкурентный федерализм может привести к неравенству налогообложения для организаций резидентов и нерезидентов данного субъекта.

2. При взаимной конкуренции регионы могут пытаться выиграть за счёт расходных программ соседей.

3. Конкурентный федерализм, за счёт возможного предоставления регионами общественных благ, лишь своим жителям, может подорвать общенациональный рынок.

4. Регионы могут использовать экспорт налогового бремени. Теоретически негативные последствия экспорта налогового бремени нивелируются при однородности структуры производства и потребления в различных регионах. Однако если регионы неоднородны по производству и потреблению, если значительно различаются показатели эластичности спроса на ввозимые и вывозимые товары, то в условиях конкуренции между регионами нельзя исключить нарушения принципов справедливости и эффективности налоговой системы [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что конкурентный федерализм имеет ряд преимуществ. Однако на наш взгляд, использование конкурентного федерализма в качестве политической стратегии и политических целей не представляется целесообразным для Российской Федерации по ряду факторов:

1. Недостаточное определение прав и обязанностей субъектов в Конституции Российской Федерации.

2. Централизация власти, ввиду неспособности регионов выработать и оправдать единую позицию по вопросам распределения полномочий.

3. Отголоски коллективизма, нанесли существенный отпечаток на мировоззрение населения, из чего следует, что в глазах общества политическое и экономическое единство представляют большую ценность.

4. Разрозненная экономическая ситуация в субъектах. У многих субъектов отсутствует необходимое количество средств для поддержки бизнеса, а именно снижения налогообложения и предоставления земельных и офисных площадей.

Таким образом, можно сказать, что в Российской Федерации была создана своя уникальная модель федерализма, совмещающая и конкуренцию, и кооперацию. С одной стороны, регионы конкурируют друг с другом за размещение на их территории наиболее прибыльных предприятий, а также за право получение финансовой помощи из центра. С другой — важнейшие полномочия и финансовые ресурсы сосредоточены в руках федерального центра. Федеральное правительство обладает широкими полномочиями, устанавливает единообразное законодательство по всем важнейшим вопросам, обеспечивает единство налоговой системы для всей Федерации.

Список литературы

1. Третьякова Л.А., Целютина Т.В., Подвигаило А.А., Сапрыка В.А. Институты гражданского общества как инструмент устойчивого регионального развития // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 32 (407). С. 18-31.

2. Evaluation of the complex organizational and economic factors, determining of commodity-sales enterprise policy. Gusev R.V., Avilova Zh.N. В сборнике: European Innovation Convention Vienna, 2013. С. 21-32.

3. Авилова Ж.Н. Экономика и социология труда учебное пособие учебное пособие для студентов всех специальностей / Ж. Н. Авилова, Н. Н. Реутов, Н. А. Хорошун ; Федеральное агентство по образованию, Белгородский гос. технологический ун-т им. В. Г. Шухова. Белгород, 2009.

4. Кравцова Е.А., Погорелов Д.В. Основные проблемы становления федеративных отношений в России // Проблемы в российском законодательстве. 2014. № 2. С. 18-22.

ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ БОРЬБЫ С НЕЗАКОННЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ

Зайцева Т. А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

Власова Е. А.

доцент

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

Современная рыночная экономика невозможна без развития предпринимательства. В соответствии с частью 1 статьи 34 Конституции РФ каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

Обратимся к Гражданскому Кодексу РФ. В статье 2 Гражданского Кодекса РФ предпринимательская деятельность понимается, как самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на извлечение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Государство обязано урегулировать нормативно-правовыми актами отношения в сфере предпринимательской деятельности и охранять установленный порядок различными правовыми средствами. Правовыми средствами государственного регулирования предпринимательской деятельности являются: гражданское, административное и уголовное законодательство [1].

В «Стратегии национальной безопасности РФ до 2020 года», утвержденной 12 мая 2009 года Указом экс-президента РФ Д.А. Медведева, в качестве основных направлений обеспечения безопасности личности, общества, государства в экономических отношениях отмечено усиление государственного регулирования в экономике, обеспечение перехода к высокоэффективной и социально ориентированной экономике; правовое обеспечение реформ и создание действенного механизма контроля за соблюдением законодательства [2].

Предпринимательская деятельность должна осуществляться на основе следующих принципов: прозрачность, добросовестность и возможность получения информации об индивидуальном предпринимателе или юридическом лице.

Для изучения содержания незаконной предпринимательской деятельности необходимо рассмотреть правовые памятники Российской Федерации.

Самостоятельная хозяйственная деятельность в России зародилась в связи с развитием товарно-денежных отношений в XVII веке. В то время наблюдались рост городов, развитие торговли, усилилась социальная дифференциация населения. В это время и было положено начало законодательному процессу, регулирующему предпринимательскую деятельность.

В Соборном Уложении 1649 года в главе 19 «О посадских людях» прописан запрет служащим людям и иным чинам заниматься торговлей и ремеслом, а только торговым и посадским людям [3]. То есть, был определен круг лиц, которые могли заниматься предпринимательской деятельностью. Были определены и условия торговой деятельности - территория возможного действия.

Следующим актом является Новоторговый устав и Торговый устав 1667 г., который был посвящен торговой деятельности, осуществляемой иностранцами. Тем самым, конечным результатом данных указов было оттеснить с внутреннего рынка иностранных купцов, предоставить его для своего населения.

Новоторговым уставом были определены нормы внешней и внутренней торговли России. Были установлены следующие требования:

- регистрация в таможне иностранных товаров;
- уплата торговой пошлины;
- беспошлинная закупка русских товаров;
- запрет на торговлю иностранцев между собой;
- введение повышенных пошлин на привозные вина и сахар.

Новоторговый Устав 1667 года возлагал ответственность на приказчиков за нарушение правил торговли и продажу запрещенных товаров, назначая им наказание в виде бития кнутом и штраф в размере половины их собственного имущества. О чем свидетельствует 20 пункт Новоторгового Устава: «И то их прикащицкое воровство их хозяином и сторонними людьми освидетельствовав, что оне воровством учинили, и за то бить кнутом нещадно и пеня взять из их собинного половина живота» [4].

То есть, данный этап развития предполагал наличие механизма контроля за определением круга субъектов торговой деятельности. Были созданы механизмы реализации и защиты национальных интересов экономики. Государственный контроль в сфере предпри-

нительской деятельности сводился к закреплению отдельных интересов государства.

К концу XVII века Россия вступает в период абсолютизма. Возникла необходимость законодательного регулирования торговой деятельности.

Значимость приобретают другие документы, например, Жалованная грамота городам 1785 года.

Раньше государственный контроль за предпринимательством осуществлялся из-за необходимости обеспечивать национальные экономические интересы, например, посредством ограничения торговли иностранным купцам. После принятия Жалованной грамоты городам, законодательно закрепляется не отдельный интерес государства, а функция по регулированию предпринимательской деятельности.

Данный документ устанавливал порядок получения разрешения на осуществление деятельности. Статья 123 Жалованной грамоты городам содержала объемное Ремесленное Положение из 117 пунктов. В данное Положение включается:

– "В управе иметь три книги: в первую внести мастеров, в другую внести подмастеров, в третью внести учеников".

– "Мастер, в управе записанной, волен иметь подмастерьев и учеников, оных принимать, выписывать и содержать по договору".

– "Запрещается в городе, где котораго ремесла управа учреждена, не учась к записнаго мастера и не имея управнаго свидетельства, называться того ремесла мастером или иметь подмастерьев, или учеников, или вывеску того ремесла".

– "Буде кто ремесленный, подмастерья или ученик, пока у мастера, у кого возмет работу без ведома мастера, и о том в управе мастер сам или кто иной приносить будет жалобу или инако по делу откроется, то освидетельствовав того подмастерья или ученика, за то, что взял работу без ведома мастера, наказать содержанием в тюрьме вдвое столько дней, сколько работал без ведома мастера. После же тюрьмы ни единой управной мастер, да не примет его".

– "Мастер, отпуская подмастерья или ученика, да даст ему письменное свидетельство, какое заслужил по верности, послушанию, почтительности, прилежанию, искусству и поведению" [5].

Жалованная грамота городам предусматривала и ответственность за причинение ущерба или за ненадлежащее выполнение работ. "Буде ремесленный, взяв у кого работу, учинит тому ущерб или убыток, например: изломит, или зальет, или изде-

рет, или изрежет, или инако испортит, или продержит, и на ремесленного жалобу в управе кто приносить будет, то свидетельствовать двумя управными мастерами, ущерб или убыток взыскав сполна, сверх того взыскать пеню в ремесленную казну, что управа приговорит".

Раздел "О посадских и их выгодах вообще" посвящен посадским людям, их обязанности записаться в посад, то есть, зарегистрироваться. "Записанный в посад волен заводить станы всякаго рода и на них производить всякаго рода рукоделие, без онаго на то дозволения или приказания: ибо сею статьею всем и дозволяется добровольно заводить (и иметь) всякаго рода станы и рукоделии производить, не требуя на то уже инаго дозволения от вышняго или нижняго места". То есть, посадские могли иметь собственную лавку для ведения мелкой торговли. Посадским не запрещалось содержать и иметь трактиры, герберги, бани, харчевни и постоянные дворы для проезжих и прохожих людей.

Таким образом, главная цель Жалованной грамоты городам - защита экономических интересов и отдельных лиц, и государства в целом, с помощью контроля и возмещения ущерба, если такой имеет место быть.

Следующим важным документом является Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г. Это Уложение признается прообразом нормы, предусматривающей уголовную ответственность за незаконную предпринимательскую деятельность, закрепленную в современном российском Уголовном Кодексе.

Ответственность за незаконную предпринимательскую деятельность была предусмотрена в седьмом разделе "О преступлениях и проступках против имущества и доходов казны" и разделе восемь "О преступлениях и проступках против общественного благоустройства и благочиния". То есть была создана система норм, устанавливающих ответственность за незаконную предпринимательскую деятельность.

В главе 13 «О нарушении уставов торговых» Уложения указаны статьи, предусматривающие ответственность за нарушения в сфере торговли. К ответственности привлекались лица, не имевшие права осуществлять торговую деятельность или осуществляющие ее по фальшивому свидетельству.

Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 года содержало в себе и иные нормы, предусматривавшие ответственность за преступления, связанных с их незаконным предпринимательством.

Статья 1346 главы 14 «О нарушении уставов фабричной, заводской и ремесленной промышленности» предусматривала ответственность за учреждение завода, фабрики или мануфактуры лицом, не имеющим законного права на их содержание.

В статье 1360 предусматривались меры наказания за незаконную ремесленную деятельность: «Кто, не учась и не имея свидетельства от ремесленной управы, назоветь себя мастеромъ такого ремесла, котораго цехъ въ томъ городе устроень, и будетъ иметь подмастеревъ или учениковъ и вывеску того ремесла, или же вообще будетъ производить какое-либо ремесло, не имея на сие по общимъ законамъ или особымъ ремесленнымъ установлениямъ права, тотъ, сверхъ отобрания въ казну всего, чтобудеть у него найдено из произведений того ремесла употребляемыхъ для сего инструментовъ, подвергается: денежному взысканию отъ десяти до пятидесяти рублей въ ремесленную казну» [6].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что для организации ремесла необходимо выполнить следующие условия: наличие образования у записного мастера и свидетельства о прохождении обучения. Если эти условия не выполнялись, то лицо подвергалось штрафу. Также предусматривались и другие способы наказания: арест, наказание розгами.

Таким образом, в Уложении о наказаниях уголовных и исправительных была предусмотрена ответственность за нарушение правил получения специального разрешения и ведения предпринимательской деятельности.

В XIX веке произошли значительные перемены в политической, экономической сферах общества, которые послужили стимулом для принятия новых законов, в том числе Уголовного Уложения 1903 года.

В особенной части Уголовного Уложения в главе 16 «О нарушении постановлений о надзоре за промыслами и торговлею» сохранилась ответственность за совершение предпринимательской деятельности без разрешения или с нарушением порядка осуществления хозяйственной деятельности. Например, в соответствии со статьей 318 "Виновный въ открытии, безъ соблюденія установленныхъ правилъ или безъ надлежащаго разрѣшенія 1) торговаго или промышленнаго общества или товарищества; 2) частнаго или общественнаго кредитнаго установленія, банкирскаго заведенія или мѣняльной лавки; 3) комисіонерской или справочной конторы для дѣльчастныхъ; 4) ссудной кассы, наказывается: арестомъ или денежною пеней не свыше пятисотъ рублей.

Статья 335 Уголовного Уложения предусматривает ответственность за незаконное производство торговли и промысла. «Неимѣющій по закону права на производство торговли или промысла вообще или на производство, повсеместно или въ данной мѣстности, опредѣленнаго рода торговли или промысла, виновный въ производствѣ такой торговли или промысла, наказывается: денежною пенею не свыше пятисотъ рублей. Если же виновный, для полученія разрешенія на производство торговли или промысла, дастъ ложную подписку въ томъ, что онъ не принадлежитъ къ числу лицъ, коимъ по закону производство торговли или промысла воспрещается, или скроетъ причины, препятствующія по закону выдаче означеннаго разрешенія, то онъ наказывается арестомъ. Сверхъ того, еврей, виновный въ предусмотренныхъ сею статьею проступкахъ, подлежитъ высылке въ пределы постоянной оседлости евреевъ на срокъ отъ одного года до пяти летъ, а въ случае повторенія означенныхъ проступковъ – навсегда».

То есть, в соответствии с данной статьей субъектом преступления было определено лицо, не имевшее права на производство торговли или промысла. За осуществление такой деятельности предусматривалась ответственность в виде денежного взыскания, ареста или запрета на въезд в страну.

Отметим, что особое внимание уделялось незаконной торговле крепкими напитками: «Виновный въ производствѣ торговли крѣпкими напитками:

- 1) въ такомъ мѣстѣ, гдѣ торговля крѣпкими напитками воспрещена;
- 2) безъ права производить торговлю крѣпкими напитками вообще или въ данной мѣстности;
- 3) въ заведеніи, на открытіе котораго не получено надлежащаго разрешенія или внутреннее устройство котораго не соответствуетъ требованіямъ закона, наказывается: денежною пенею не свыше трехсотъ рублей.

Сверхъ того, у виновнаго отбирается разрешеніе на продажу крепкихъ напитковъ» [7].

Подводя итог отметим, что у российского законодательства в области предпринимательства отсутствовала унифицированная норма о незаконном предпринимательстве, но была разработана система ответственности за нарушение правил предпринимательства.

Существенные изменения революционного характера произошли в России в 1917 году, когда страна перешла от капитализма к социализму.

С 1921 года начала действовать новая экономическая политика (НЭП), которая способствовала развитию предпринимательской деятельности. Уголовный кодекс РСФСР 1926 года установил ряд положений, которые запрещали заниматься некоторыми видами предпринимательской деятельности. Однако, к концу 20-х годов XX века, после свертывания НЭПа, имела место тенденция к сокращению возможностей предпринимательской деятельности, с последующей ее ликвидацией. Была разрешена только мелкая частная деятельность.

Уголовный Кодекс РСФСР от 1960 года предусматривал расширенный круг деяний, классифицируемых как преступления. Всякая деятельность частных лиц признавалась запрещенным видом промысла.

Глава 6 «Преступления хозяйственные» Уголовного Кодекса РСФСР от 1960 года вводила следующие деяния, относительно которых была предусмотрена ответственность: «Продажа товаров на предприятиях и в организациях, осуществляющих торговлю, независимо от форм собственности, а также гражданами, зарегистрированными в качестве предпринимателей, в нарушение установленных правил реализации товаров, а равно незаконная торговля товарами, свободная реализация которых запрещена или ограничена, продажа товаров, не соответствующих требованиям стандартов, технических условий и образцам (эталонам) по качеству, комплектности и упаковке, или в нарушение санитарных правил, продажа товаров без документов, содержащих сведения об изготовителе, поставщике или продавце, а также без применения контрольно-кассовых машин, совершенные после наложения административного взыскания за такие же правонарушения, наказываются лишением свободы на срок до одного года либо штрафом от ста до трехсот минимальных размеров оплаты труда с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет» [8].

Дальнейшие события привели к тому, что ответственность за незаконное предпринимательство перестала существовать. Произошла ликвидация частных предприятий, огосударствление профсоюзов. Государство перешло на принцип «всеобщего распределения», в особенности на товары повышенного спроса.

Таким образом, регулярные изменения и дополнения, вносимые в законодательные акты привели к ликвидации предпринимательской деятельности.

В условиях советского уголовного законодательства предпринимательская деятельность перестала развиваться.

Дальнейшее свое развитие предпринимательская деятельность получила только в 90-е годы XX века. В это время в России появилась и концепция незаконного предпринимательства. Это связано с тем, что установление советской власти кардинально изменило социально-экономические условия. Доктрина этой власти не предусматривала наличие предпринимательства. Предприниматели подлежали уничтожению. Любые проявления предпринимательства пресекались уже на начальном этапе.

Впервые понятие «незаконное предпринимательство» было введено в Уголовный Кодекс РСФСР в 1990 году в статьи 162.4 «Незаконное предпринимательство» и 162.5 «Незаконное предпринимательство в сфере торговли». Статья 162.4 предусматривала ответственность за различные виды предпринимательской деятельности, осуществляемой без специального разрешения (лицензии), которая могла наступить только в случае, если лицо в течение года уже привлекалось к административной ответственности [8].

Ответственность по статье 162.5 «Незаконное предпринимательство в сфере торговли» была более строгой, по ней не требовалось административной преюдиции.

Закон РФ от 1 июля 1993 г. N 5304-I «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с упорядочением ответственности за незаконную торговлю» существенно изменил статью «Незаконное предпринимательство»:

- была устранена необходимость предварительного наложения на лицо административной ответственности за аналогичное деяние;
- были определены необходимые последствия преступления - крупный ущерб гражданам, организации или государству [9].

Следующим шагом в развитии борьбы с незаконным предпринимательством было принятие нового Уголовного Кодекса РФ с 1 января 1997 года, устанавливающего уголовную ответственность за незаконное предпринимательство.

Принятые впоследствии законы и другие нормативные акты значительно усиливают контроль государства за хозяйственной деятельностью самостоятельных предпринимателей.

В соответствии с частью 1 статьи 171 Уголовного Кодекса РФ под незаконным предпринимательством признается осуществление предпринимательской деятельности без регистрации или лицензии, в случаях, когда лицензия обязательна, с причинением ущерба гражданам, организациям, государству, либо сопряжено с извлечением

дохода в крупном размере [10]. Данные преступления носят умышленный характер (лицо либо знает, что действует незаконно, и желает наступления противоправных последствий, либо относится к таковым последствиям безразлично).

Преступления, предусмотренные статьей 171 Уголовного Кодекса РФ, негативно сказываются на экономическом развитии РФ, что проявляется в виде уклонения от уплаты налогов и в виде ухудшения конкурентных условий для субъектов легального оборота [11].

Итак, как показал историко-правовой анализ предпринимательской деятельности, предпринимательство в России зародилось в XVII веке. В дальнейшем произошли радикальные изменения: в России появились новые предпринимательские структуры, что в свою очередь способствовало развитию законодательной базы, созданию нормативных актов, регулирующих предпринимательскую деятельность, но специальных норм для воспрепятствования незаконной предпринимательской деятельности до 1903 года не было создано. Уголовное законодательство дореволюционного периода не содержало унифицированной нормы о незаконном предпринимательстве, но была развита система ответственности за нарушения правил предпринимательства. На характере законодательства России отразились события 1917 года – основным элементом экономики теперь выступает планирование, а рыночную систему заменила административно-командная экономика. Предпринимательская деятельность была запрещена. И только изменения в 80-90 гг. XX века способствовали возрождению предпринимательской деятельности, восстановлению уголовно-правовой защиты этого института путем применения ст. 171 Уголовного Кодекса РФ.

Список литературы

1. Doroshenko Y.A., Bukhonova S.M., Minaeva L.A., Somina I.V., Manin A.V., Avilova Z.N. The assessment of the sector r&d potential: on the example of the Belgorod region // *International Journal of Applied Engineering Research*. 2014. Т. 9. № 22. С. 16871-16880.
2. Указ Президента РФ от 12.05.2009 №537 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // *Собрание законодательства РФ*, 18.05.2009. №20. Ст.2444.
3. Соборное Уложение 1649 года [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим досту-
па:<http://www.hist.msu.ru/ER/Text/1649.htm>.

4. Новоторговый устав 1667 года [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/novotorg.htm>.
5. Грамота на права и выгоды городам Российской империи от 21 апреля 1785 г. [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/gogram.htm>.
6. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845г. // Консультант. 1882.
7. Уголовное Уложение 1903 года [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://library6.com/index.php/library6/item/новое-уголовное-уложение>.
8. Уголовный Кодекс РСФСР 1960 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2950/.
9. Закон РФ от 1 июля 1993 г. №5304-1 "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с упорядочением ответственности за незаконную торговлю" [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://femidarf.ru/base/1309332/index.htm>.
10. Уголовный Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10108000>.
11. Моисеев В.В. Борьба с коррупцией в России // Экономическая политика. 2011. № 2. С. 95-107.

ЛЕЧЕБНО-ЭВАКУАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ (ПО МАТЕРИАЛАМ КУРСКОЙ И ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТЕЙ)

Кистенева О.А.

канд.ист.наук. доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Кистенев В.В.

канд.ист.наук. доцент

Белгородский государственный институт искусств и культуры

Важным направлением работы партийно-правительственных органов в годы Великой Отечественной войны было целенаправленное и системное содействие в организации медицинской помощи больным и раненым советским солдатам, организация строительства лечебных учреждений для потребностей

действующей армии – эвакуационных госпиталей. Главные аспекты этой деятельности зафиксированы в директиве Совета народных комиссаров СССР и Центрального комитета ВКП (б) от 29.06.1941 г. «Партийным и советским организациям прифронтовых областей», в которой ставилась задача обеспечения всеобъемлющей помощи раненым, в том числе переоборудования под госпитали школ, клубов, больниц, других учреждений.

Воронежская и Курская области были ареной значимых событий, где проходили ожесточенные боевые действия и оккупация. С первых дней Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. Воронежская и Курская области становятся одной из госпитальных баз тыла страны. Летом 1941 года правительство организовало два госпиталя - № 1923 и № 1924. в городе Белгороде. В 10 часов утра 22 июня 1941 года, сразу трем врачам: Чефранову И.А., Заикину Д.И, Смирнову А.И. горвоенкомат вручил секретные приказы о развертывании эвакогоспиталей. В документах были места их дислокации и списки штатов госпиталей. Военный врач Чефранов И.А. назначенный начальником госпиталя № 1923 был расположен в здании бывшего педучилища (ныне лицей № 9 по Народному бульвару, 74). Следует отметить, что работа госпиталя началась уже по истечении всего двух дней со дня приказа и учреждение могло принять до 200 человек, однако спустя несколько недель количество прибывавших раненых резко возросло, в связи с этим проводились мероприятия по увеличению числа коек до 500.

Сортировочный эвакогоспиталь № 1924 был открыт 26.06.1941 г. Учреждение размещалось на ул. Чичерина (сейчас Свято-Троицкий бульвар) в бывшей школе. Госпиталь изначально был рассчитан на обслуживание 500 человек. Заикин Д.И. был назначен начальником госпиталя. В июле 1941 г. начали поступать первые раненые, которых доставляли в начале железнодорожным транспортом, а в конце сентября – автотранспортом непосредственно из воинских частей.

Третий госпиталь – № 2729 начал работать с 1 августа. Их архивных документов следует, что приказ об организации данного госпиталя врач железнодорожной больницы Смирнов Александр Ильич получил 30 июля 1941 г. Госпиталь располагался сразу в трех зданиях: 1) бывшем здании районного исполнительного комитета (ул. Николая Чумичева, 31); 2) в здании бывшей школы № 10 (сейчас гимназия № 3, проспект Славы, 13); 3) в технической школе машинистов (ул. Сумская, 37).

Дополнительное создание эвакогоспиталей по всей стране на 750 000 коек началось с директивы Совнаркома СССР и ЦК ВКП(б) в июле 1941 г. В результате проделанной работы были открыты примерно 1600 госпиталей. В это же время Белгородское, Старооскольское, Уразовское и Алексеевское бюро Районного комиссариата ВКП(б) выдвинуло вопрос о разворачивании дополнительных лечебных учреждений для раненых солдат и приказало партийным комитетам, советским государственным органам выделить для этой цели помещения, оборудовать их, обеспечить необходимыми медикаментами и инвентарем. 01.07.1941 г. на заседании Старооскольского Районного комиссариата ВКП(б) Курской области в ходе отчета «О ходе оборудования военного госпиталя» было принято постановление о том, чтобы уже 3 августа госпиталь надлежало сдать соответствующей комиссии.

22.09.1941 г. Государственный Комитет обороны постановил – все эвакогоспитали, открытые в военное время и расположенные в тыловых районах страны, передать в ведение Народного комиссариата здравоохранения СССР.

В связи с увеличением количества военных медучреждений остро вставал вопрос об обеспечении их квалифицированным средним медицинским персоналом. Руководство страны в короткие сроки устраивало краткосрочные курсы медицинских сестер. Так 07.07.1941 г. курсы санитарных и медицинских сестёр организованы Большеулицким райкомом ВКП(б). На 1 августа 1941 г. в Новом Осколе начали функционировать курсы медсестёр, где обучалось 25 человек. В это же время организовывались курсы медсестер в Белгородском и в Старооскольском районах, там готовились медицинские сестры и санитарные дружинницы.

Местным партийным органам, шефствующим органам, коллективам госпиталей приходилось испытывать большие трудности, оперативно перестраивать свою работу в зависимости от обстановки. Ритм работы обслуживающего персонала был очень напряженным. Ежедневно приходилось принимать по несколько санитарных поездов с ранеными, делать все возможное, а порой и невозможное для облегчения страданий раненых и отправлять их в тыл.

Одним из важных направлений помощи тыла фронту была все-народная забота о раненых бойцах и командирах Красной армии. Свой вклад в эту деятельность внесли и белгородцы. Местные государственные, партийные, общественные организации, гражданское население проводили разнообразную шефскую работу по ока-

занию помощи госпиталям, снабжали их инвентарем, продовольствием, организовывали уход за ранеными, участвовали в донорском движении. Так, в августе 1941 г. колхозники Большестроицкого района собрали для раненых бойцов и командиров Красной Армии, находившихся на излечении на территории района, 3 181 индивидуальную посылку, 3 744 кг. картофеля, 6 777 яиц, 947 л. молока, 34 шт. битой птицы, 69 кг. меда, 13 кг. сливочного масла, 11 кг. махорки, 72 кг. лука, кроме того было передано большое количество полотенец и кисетов.

Отмечая различные формы шефского движения в оказании помощи раненым со стороны городского и сельского населения нашего края – необходимо отметить и обеспечение донорской кровью. Так, по вопросу донорства в районной газете Старого-Оскола 8 июля 1941 г. 22 отмечалось, что 22 дружинницы РОКК подали заявление в Старооскольский районный Красный крест с просьбой зачислить их в ряды доноров для сдачи крови бойцам русской армии. В связи с необходимостью снабжения фронта и тыла лекарствами колхозники и пионеры Белгородского района в сентябре 1941 г. организовали сбор лекарственных трав, в результате чего было собрано 12 кг.

Для лечения раненых и больных с целью оказания специализированной помощи на базе больниц Белгородчины были развернуты «оперативные койки» по 7 профилям: хирургические, офтальмологические, неврологические, психиатрические, терапевтические, кожно-венерологические, инфекционные. Так, на базе госпиталя № 2410 Скороднянского района были развернуты штатные «оперативные койки» хирургического профиля, а на базе госпиталя № 1348 инфекционного профиля.

С июня 1942 г. работа эвакогоспиталей проходила все время в прифронтовой полосе, близость фронта иногда превращала эвакогоспитали в полевые госпитали. Тяжелые условия не влияли на помощь госпиталям со стороны населения. Так, граждане г. Белгорода пожертвовали для больных и раненых солдат 23 кровати, 28 рубаш, 10 простыней, 33 подушки, 20 кальсон, 5 одеял, 60 полотенец, 27 наволочек, 4 матраца и небольшое количество посуды.

Над госпиталями брали шефство промышленные предприятия, учреждения, колхозы и совхозы. Так, Алексеевский районный комитет партии Курской области в целях оказания практической помощи госпиталям №№ 1189, 1098, 1872, расположенным на территории района, принял в марте 1943 г. решение закрепить предпри-

ятия, учреждения и общественные организации за каждым госпиталем, чтобы оказать ему шефскую помощь в улучшении культурно-бытовых условий: таким образом, в госпиталях была организована доставка раненым бойцам и командирам армии свежих газет, журналов, сводок Совинформбюро, политической и художественной литературы, агитаторы в каждой палате проводили беседы, читки газет и журналов.

Таким образом, государственный характер здравоохранения страны обеспечил возможность объединения сил и средств гражданского и военного здравоохранения при ведущей консолидирующей роли партийно-государственных органов власти в центре и на местах, широкой всенародной шефской помощи. Особо отмечаем, что самоотверженная деятельность медиков в годы Великой Отечественной войны проходила на фоне единства всего народа, всех национальностей Советского Союза и была высоко оценена на правительственном уровне.

Список источников и литературы

1. Белгород в воспоминаниях белгородцев / Составитель А.Н. Крупенков. – Белгород, 2008. – 283 с.
2. Белгородская правда. 6 августа. 1941; 12 сентября. 1941.
3. Государственный архив Белгородской области (ГАБО). Ф. Р-983, Оп. 2. – Д. 3. – Л. 20, 64.
4. Медицинская газета. 5 мая 1995. («50-летие Победы. Воронежцы вспоминают минувшие дни...»).
5. Путь Октября (Старооскольская районная газета). 6 августа. 1941; 12 сентября. 1941.
6. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. М., 1968. Т. 3. – 374 с.
7. Центр документации новейшей истории Белгородской области (ЦДНИБО). – Ф.3.–Оп. 1.–Д.258.–Л.27; Д.271. – Лл. 36-37, 42.
8. ЦДНИБО. – Ф.8. – Оп.1. Д.61. – Л.210.
9. ЦДНИБО. – Ф.26. –Оп.1. – Д.167. – Л.45.
10. ЦДНИБО. – Ф.27. –Оп.1.–Д.104.–Л.139; Д. 116.–Лл. 4, 103.

СЛУЖЕБНЫЕ НАРУШЕНИЯ ГУБЕРНАТОРОВ БЕЛГОРОДСКОЙ ГУБЕРНИИ В XVIII ВЕКЕ

Колотушкин А.А.

канд. ист. наук, ассистент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Как известно, получение человеком какой-либо значимой чиновничьей должности во многих случаях становилось стимулом для использования служебных полномочий для личных целей и получения материальной выгоды. Характерно это было для всех этапов российской государственности, не исключением являлось и XVIII столетие – век фаворитизма, громких побед Петра I, дворцовых переворотов и просвещенного абсолютизма Екатерины II. От общей тенденции России упомянутого периода не выбивалась и такая ее составная часть, как Белгородская губерния.

Белгородская губерния просуществовала на карте Российской империи 52 года (1727-1779 гг.). За это время у власти в регионе сменилось 11 чиновников. Из этих управленцев далеко не все чиновники были «чисты на руку». Необходимо отметить, что наравне с казнокрадством и взяточничеством огрехом российской системы управления являлись невыполнение государственных предписаний, а также конфликты в среде губернского руководства, порожденные слабым уровнем регулирования отношений разных ветвей власти. Поэтому, если и губернатор был «чист на руку», то схлопотать наказание поводов у него было все равно предостаточно.

Развитие Белгородской губернии можно разделить на два этапа – в период дворцовых переворотов и при Екатерине II. В период дворцовых переворотов в стране царила неразбериха в системе финансирования труда служащих. Жалование получали далеко не все чиновники, а если и получали, то не всегда с частой периодичностью. Даже губернаторам приходилось выпрашивать свои честно заработанные средства у государства, отсылая в столицу челобитные. Вместо обязательной выплаты жалования, введенной Петром I, была введена практика акциденций, стиравшая трудноуловимую грань между взяткой и официально дозволенным подношением. Лишь Екатерине II, издавшей в 1763 г. указ о возвращении обязательной фиксированной оплаты работы служащих, удалось немного снизить уровень казнокрадства и взяточничества. Тема коррупции очень актуальна для России и сейчас. Этот факт подтверждается наличием большого количества трудов об истоках этого явления и методах борьбы с ним. Работы подобного характера выходили и

из-под пера исследователей, ныне живущих и работающих в Белгороде [4, 5].

Рассмотрим служебные нарушения, совершенные белгородскими губернаторами. Первым кого хотелось бы отметить по принципу хронологической последовательности правления является И.И. Бибиков, пробывший на должности губернатора лишь полтора года. Причиной освобождения от должности стала необходимость отправки его в Персию для решения важных внешнеполитических задач. За свое правление И.И. Бибиков удосужился нескольких штрафов. Первый штраф был наложен за несвоевременную высылку отчетных ведомостей о сборе недоимок в губернии. Примечательно, что наложено это наказание было через полгода после снятия Ивана Ивановича с губернаторского поста, в тот период, когда он находился уже на другой должности. Второй штраф был наложен Сенатом в первой половине 1730-х гг. в качестве наказания за неправильное решение спора между жителями Старого Оскола по поводу принадлежности одного из крепостных крестьян.

Ставший в 1732 г. губернатором И.В. Стрекалов также был привлечен к выплате штрафов. Один штраф он получил в 1733 г. за невысылку в Счетную комиссию Главной Провиантской канцелярии ведомостей о процессе сбора и расходования армейского провианта. В этом же году его «порадовали» еще одним штрафом за неправильно решенный вопрос, касающийся беглых крестьян.

О следующем губернском главе стоит сказать несколько больше. Этим главой является И.М. Греков, правивший с 1734 г. по 1740 г. Массовые нарушения, обнаружившиеся в его деятельности, стали поводом к отсылке из столицы в Белгород следственной комиссии. Первоначально данная комиссия была выслана для определения причин того, почему произошли сбои во взимании податей с населения, и накопилась значительная сумма недоимок. По приезду в Белгород выяснилось, что губернская администрация, возглавляемая И.М. Грековым, неспособна исполнять свои обязанности в должном объеме. Огромная сумма недоимок скопилась по адмиралтейским сборам, совершенно безалаберно велся процесс сбора провианта для казенных армейских хранилищ. Также в местной казне не нашлось денег, вырученных от продажи гербовой бумаги. По документам бумага была реализована, а вот куда делись полученные 2000 рублей вразумительного ответа никто дать не мог [1, с. 679].

Когда комиссия еще только планировала ехать в Белгород, ее глава просил Сенат выделить ему в подчинение независимых слу-

жащих для проведения следствия. Однако просьба удовлетворена не была, и вести дело было поручено с использованием местных чиновников, являвшихся подчиненными губернатора. Вполне понятно, что путем угроз Иван Михайлович мешал им справедливо исполнять свои обязанности. Доступ же к своему жилищу глава губернии заблокировал путем выставления вооруженного караула.

Государственная казна в годы губернаторствования И.М. Грекова недосчиталась также податей с сенных покосов, оброчных земель и пустошей. Пропали и деньги, бравшиеся с челобитчиков за обращение их в канцелярию. Было установлено, что губернатор использовал однодворцев для работы на казенных сенокосах. Сено свозилось к нему во двор, а казна не получала ни копейки, впрочем как и трудившиеся бесплатно однодворцы. Также Иван Михайлович был любителем горячительных напитков, из-за чего очень часто не появлялся на рабочем месте. Всего же было выявлено, что за годы нахождения его у руля губернии казна недосчиталась 50 тысяч рублей [2, с. 374]. Долгое и кропотливое расследование завершилось привлечением губернатора к штрафу в 220 рублей [3, с. 191].

Поистине «губернатором-долгожителем» являлся П.М. Салтыков, занимавший должность с 1742 г. по 1761 г. Этому есть одно простое объяснение: Салтыковы, начиная с жены царя Ивана V – Прасковьи Салтыковой, являлись родственниками Романовых. Петр Михайлович обвинялся государственной властью в слабой борьбе с незаконным винокурением и взятками с подчиненных, управляемых им в слободы для «пресечения» корчемства. Общая сумма выявленного ущерба равнялась 3600 рублям, однако данный должок был прощен, так как все эти деяния имели место до выхода простительного указа Екатерины II 1762 г., которым чиновникам прощались многие прежние нарушения [6, с. 1043]. П.М. Салтыков был причастен и к крупному конфликту со своим вице-губернатором Б.И. Пассеком. Последний презрительно относился к своему начальнику, принимал управленческие решения без его ведома. Губернатор же в итоге посадил своего заместителя под арест. Государство поддержало губернатора, конфисковав у Б.И. Пассека часть его имущества.

Следующий губернатор Г.И. Шаховский также обвинялся в покровительстве корчемству. Сумма ущерба оценивалась в 1315 рублей. Наказание для чиновника было следующим: взимание штрафа, вдвое превышающего сумму полученных взяток, ссылка на четыре года в свои деревни, запрет на занятие важных долж-

ностей и вечный запрет на появление в пределах Белгородской губернии [6, с. 1038]. Сенат предлагал также лишить губернатора всех его чинов, но Екатерина II в знак уважения к его дяде, Я.П. Шаховскому, данную просьбу не удовлетворила [8, л. 2об.].

Ставший в 1764 г. губернатором В.В. Нарышкин «прославился» конфликтом с губернским прокурором. Второй обвинял первого в слабой государственной работе, а первый обвинял второго в мелочных придирках, мешавших слаженной работе губернской администрации [7, л. 2об.]. Сенат двум конфликтующим сторонам, после того как каждый из них поочередно обратился в это учреждение за помощью, посоветовал помириться самим.

Выявленные при работе архивные документы и опубликованные источники позволяют сделать вывод о том, что финансовыми нарушениями, либо крупными конфликтами с подчиненными отметились шесть белгородских управленцев из одиннадцати. Финансовые нарушения карались в основном штрафами, а конфликты верховная власть либо спускала на самотек, не желая чрезмерного вмешательства, либо поддерживала более знатного властимущего.

Список литературы

1. Бумаги Кабинета министров императрицы Анны Иоанновны. 1731-1740 гг. Т. X. (Июль-декабрь 1739 г.) // Сборник императорского Русского исторического общества (СИРИО). Т. 130. Юрьев: Типография К. Маттисена, 1909. 770 с.
2. Бумаги Кабинета министров императрицы Анны Иоанновны. 1731-1740 гг. Т. XI. (Январь-май 1740 г.) // СИРИО. Т. 138. Юрьев: Типография К. Маттисена, 1912. 662 с.
3. Готье Ю.В. История областного управления в России от Петра I до Екатерины II. Т. I. М.: Типография Г. Лисснера и Д. Собко, 1913. 472 с.
4. Моисеев В.В. Как использовать международный опыт борьбы с коррупцией в России // Среднерусский вестник общественных наук. 2011. № 1. С. 115-120.
5. Моисеев В.В., Ницевич В.Ф. Коррупция в современной России: возможности противодействия // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: История и политические науки. 2013. № 5. С. 87-93.
6. Полное собрание законов Российской империи (Собрание первое). Т. XVII. № 12781. От 11 ноября 1766 г. С. 1037-1043.
7. Российский государственный архив древних актов (РГАДА). Ф. 16. Оп. 1. Д. 628. 2 л.
8. РГАДА. Ф. 16. Оп. 1. Д. 629. 81 л.

ПРОБЛЕМЫ НАЦИОНАЛИЗМА В РОССИИ В 90-Е ГГ. XX В.**Лашина Л.С.***канд. ист. наук, доцент**Белгородский государственный технологический университет**им. В.Г. Шухова*

Понимание национализма в нашей научной и политической литературе в 80-е-90-е годы менялось. В марксистской традиции под национализмом понимали систему идей о превосходстве своей нации, непризнание равенства народов, нетерпимость, стремление не смешиваться с другими этническими общностями (эксклюзивизм).

В 70-е годы стало закрепляться понимание национализма как доктрины, согласно которой люди для достижения свободы и самореализации должны самоидентифицироваться с этнической общностью, а раскрытие потенциала народа возможно лишь в собственном национальном государстве. [4, с. 5]. Термин национализм употребляется для обозначения принципа, требующего, чтобы политические и этнические единицы совпали [4, с. 24].

В начале 90-х годов, когда начались национальные движения, которые на каком-то этапе способствовали падению тоталитарного режима, понимание национализма в нашей науке и политической практике стало ближе к тому, что доминировало в мировой литературе. Демократически ориентированные общественные деятели, политики, ученые обращались к эстонцам, литовцам, латышам со словами: «За Вашу и нашу свободу».

На примере республик, в которых проводились исследования, прослеживаются 5 типов национализма:

1) Классический этнопriorитетный национализм, ориентированный на создание независимого государства. Он прослеживался в период апогея национального движения в Татарстане в 1990-1992 гг.

2) Соотнесенный, паритетный национализм с доминирующей идеей государственной самостоятельности в рамках конфедерации или реального федерализма. Иногда эту конфигурацию власти называют разделенным суверенитетом. Именно такой тип суверенитета сейчас является доминирующим в государственной политике Татарстана.

3) На фоне паритетного национализма прослеживаются конкретные доминанты. Такой доминантой в Саха Якутии является экономическая самостоятельность. Если эта экономическая самостоятельность рассматривается как основа для политического суверенитета, то его мы называем экономическим национализмом.

4) Защитный или оборонный национализм. В Северной Осетии - Алании явно прослеживается в идеологии и пропаганде доминанта опасности потери территории или дискриминации южных осетин Грузии, опасность потери территории из-за претензий на Пригородный район со стороны Ингушетии. Поэтому осетинский национализм мы считаем возможным квалифицировать как защитный, оборонительный. Он доминирует и у ингушей.

5) Модернизационный или реформаторский национализм. Например, в Команде Гайдара, во всяком случае до 1992 г., разрабатывались идеи преимущества развития России без отстающих колоний.

Как это ни парадоксально одновременно в национально-патриотическом движении русских были идеологемы «пора сбросить с себя кусающих соседей» [5, с. 90] . Иногда крайности сходятся.

Идеи суверенитета с правом выхода из состава Российской Федерации разделяли от 27 до 38% представителей титульных этносов. При этом право выхода, которое в эфемерном виде имели еще республики Союза по Конституции, рассматривается как способ, обеспечивающий отношение равенства, уважения к республикам.

В соответствии с принципами гражданского общества вмешательство государства в эти сферы, как известно, встречает оппозицию. Сторонники наведения порядка с помощью государственных силовых структур фиксировались той группой респондентов, которые, отвечая на вопрос о мерах способных улучшить положение в стране, выбирали позицию: «восстановление порядка в стране, если надо с привлечением ФСБ, МВД, прокуратуры». Эту позицию выбрало от 40 до 58% саха, тувинцев, татар (в городах). При этом среди сторонников суверенитета эта доля нигде не была большей средних показателей, в Татарстане даже меньшей. Что же касается достаточно высокой доли сторонников наведения порядка с помощью государственной машины, то она высока в целом по России. Судя по сентябрьскому 1994 г. опросу ВЦИОМ по стране, ответы на вопрос: «что сейчас больше нужно России: порядок или демократия?» - 76% респондентов ответили «порядок», 8,7% - «демократия», 14,7% затруднились в ответе [6, с. 62].

Одним из признаков формирующегося гражданского общества считают ориентацию на собственные силы, индивидуализацию деятельности. Среди сторонников суверенитета внутри РФ и тех, кто считал даже важным иметь «право на выход из Российской Федерации», положительно относились к частной собственности на зем-

лю в Татарстане, Якутии, Туве не меньше и даже немного больше, чем среди противников суверенитета. В Татарстане и Якутии доля ориентированных на частную собственность на землю в 1994 г. была даже больше, чем среди москвичей в 1992 г. - 78-81% в республиках, 64% в Москве [7, с. 64] .

Среди ориентированных на развитие рыночных отношений, «поддержку частной собственности», сторонников суверенитета больше, чем среди «этнических нейтралов». Итак, результаты исследования со всей очевидностью говорят о важности дифференциации лица национализма. Мы выбрали для анализа национализма республики, которые зашли наиболее далеко в его реализации. И даже здесь заметно, что для социально активной части населения, приемлем мягкий «паритетный» национализм. Причем нет полной готовности масс к реализации ценности демократического общества, но, как видим, ровно в той мере как нет такой готовности и во всем российском обществе. Различие, пожалуй, лишь в мере свободы печати, которой в республиках меньше.

Неготовность к демократизации, во-первых, не означает, что прорыв к ней не сделан. Сам факт возможности реализации каких-то реальных прав субъектами Федерации, а не только республиками, наличие свободной прессы и др. говорит об этом прорыве. Во-вторых, резерв готовности к демократизации не равнозначен готовности к модернизации. По приведенным результатам (отношение к частной собственности, ориентации на собственные силы, профессионализм и т.п.) к модернизации готовность не одинакова в республиках - в Татарстане, Якутии она несколько больше, чем скажем в Туве, Осетии, но все же она в целом больше, чем готовность к демократизации, как видимо, и в целом по России.

В Российской Федерации национализм еще длительное время будет подпитываться обидами за прошлое - сокращение функций родных языков, утерю культурных традиций, исчезнувших как в силу модернизационных процессов, так и идеологической несовместимости с государственной идеологией, у репрессированных в прошлом народов за судьбу своих отцов и дедов, потерянные территории, за стереотип «наказанных» народов. Национализм будет питаться непредставленностью нерусских народов на политическом властном Олимпе Федеральной власти. Среди этнических ценностей – «обеспечение интересов моего народа во властных структурах» - один из четко выделяемых как нерусскими, так и русским народом. Наконец, национализм, в известной мере, является реакцией на необъективное освещение положения в республиках,

обвинения в агрессивном национализме, к которым нередко прибегают политические лидеры в попытках мобилизовать вокруг себя этническое большинство.

В то же время в республиках идеи национального доминирования этнической сплоченности по интересам еще останется способом удержания или получения власти. Национализм - это процесс, с которым обществу придется считаться и в перспективе, даже если демократия будет постепенно утверждаться.

Проявления национализма в постсоветском пространстве мы наблюдаем в разных формах от устремлений, осуществляемых парламентскими решениями до агрессивных насильственных действий. Негативные последствия национализма наблюдаются даже в тех вариантах, когда он имеет форму конституционных конфликтов, ведь до того как ни урегулируют агентами национализма разгораются этнические чувства людей, пропагандируются идеи ущербности, ведутся поиски врагов, которыми становится не только далекий «Центр», но и местное население в лице русских, на которых проецируется ответственность за имперскую политику федеральных властей, а также своей компрадорской элиты и этнических меньшинств, для которых изменение доминирующей культуры, особенно языка, тоже болезненный процесс.

Естественно, в республиках, где имели место межнациональные насильственные столкновения, психологические последствия особенно сильны. В Северной Осетии 70% и осетин и русских оценивают национальные отношения как напряженные, в Туве, где в 1990 г. были насильственные, межгрупповые столкновения, 47% русских также оценивают состояние межнациональных отношений как напряженные, хотя меньше чем треть русских в Осетии и Туве испытывали, по их собственной оценке, ущемление своих прав из-за национальности. Надо подчеркнуть, что среди людей, преданных идеям национализма в смысле борьбы за самостоятельность, самоопределение есть разные лидеры. Одни готовы насаждать вражду и агрессию, другие хорошо понимают губительность такой «философии». Однако идеологи и государство должны найти механизмы управления ситуацией в условиях роста национального самосознания, возвышающихся национальных потребностей и интересов людей.

В мировой практике известны два подхода к решению этнических проблем. Один - интегрирующий, ассимиляторский, который исходит из того, что все не-титульные национальности должны знать и использовать язык титульного этноса, его культуру, макси-

мально адаптироваться к ним, проявлять лояльность к государству, идеология которого строится на признании этнического доминирования титульного этноса. Второй подход основывается на признании и реализации политики культурного плюрализма. Он реализуется в этнократических государствах. Однако провозглашения равенства всех людей, независимо от национальности, в республике, государстве недостаточно. Человек должен быть уверен, что его интересы, в том числе как члена той или иной этнической общины будут учтены в органах государственной власти. С этой целью разработаны принципы концессиональной демократии. «Политическая социология свидетельствует, что если тот или иной агент социального пространства не имеет «голоса» в системе, то он, как пишет В.А. Тишков, - предпочитает «Выход» из этой системы»[8, с. 8].

Концессиональная демократия способна обеспечивать интересы как нерусских народов, так и русских в республиках.

Список литературы

1. Нодия Г. Демократия и национализм//XX век мир. 1993. № 7-12.
2. Линц Х. Государственное строительство и национальное строительство// Политика, общество и демократия; сравнительные исследования, 1995.
3. Субботина И.А. Краткое описание принципов выборки// Национальное самосознание и национализм в Российской Федерации начала 1990-х годов. М., 1994.
4. Геллнер Э. Нации и национализм М., 1992.
5. Проханов А. Заметки консерватора// Наш современник. 1990. № 5.
6. Экономические и социальные проблемы: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. Интерцентр. 104. №6.
7. Россияне. Столичные жители. М., 1994.
8. Тишков В.А. Россия как многонациональная общность и перспективы межэтнического согласия. М., 1994.

ЦЕЛИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Погорелов Д.В.

канд. юрид. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Тоцкая И.В.

канд. соц.наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В настоящее время в Российской Федерации обострился вопрос об урегулировании коллекторской деятельности путем принятия отдельного законодательного акта. Недавние события, связанные с противоправными действиями коллекторов [1], вызвали пристальное внимание к данной теме на самом высоком уровне. Спикер Совета Федерации В. Матвиенко в январе 2016 г. предложила полностью приостановить работу коллекторов [2]. В то же время Генеральный прокурор РФ Ю. Чайка взял под личный контроль коллекторскую деятельность, объяснив это участвовавшими случаями преступных действий коллекторов. Генеральная прокуратура РФ ввела меры по пресечению незаконной деятельности коллекторов и проинформировала о сложившейся ситуации Президента РФ [3].

Законодательный акт о коллекторской деятельности обсуждается уже около десяти лет. Разработка такого законопроекта была предложена Общероссийским народным фронтом, который, ссылаясь на сведения о преступной деятельности «черных» коллекторов [4], осенью 2015 года в очередной раз просил Правительство РФ ускорить данный процесс [5]. До этого, в 2011 г. Минэкономразвития РФ предложило свой проект закона «О деятельности по взысканию просроченной задолженности физических лиц» [6], который не был принят из-за разногласий по многим принципиальным моментам.

В январе 2016 г. в Госдуму РФ фракция ЛДПР внесла законопроект № 977088-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу исполнения обязательства по договору потребительского кредита (займа)», который и вовсе запрещал коллекторскую деятельность в отношении должников по потребительским кредитам [7]. Противоречивость взглядов на коллекторскую деятельность хорошо видна даже на

законотворческом уровне. Наряду с упомянутым законопроектом фракция ЛДПР, попытки нормативного ограничения коллекторства предпринимались и ранее. Так, фракция Справедливая Россия в сентябре 2015 г. внесла в Госдуму РФ проект закона № 885246-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в части регулирования деятельности организаций, направленной на возврат задолженности по кредитным договорам» [8], запрещающий переуступку прав долга по потребительским и ипотечным кредитам коллекторским агентствам. Несколько ранее, летом 2015г., Совет безопасности РФ декларирует, что «серые схемы» коллекторской деятельности угрожают национальной безопасности государства [9]. Противоречивые позиции проявились и в судебной практике, где под сомнение ставилась сама возможность уступки банками лицам без статуса кредитной организации не исполненного в срок требования по кредитному договору с заемщиком-гражданином [10].

На наш взгляд, основная проблема заключается в том, что коллекторство уже достаточно прочно закрепилось как в российском обществе, так и в сознании субъектов кредитных отношений, но, вместе с тем, не стало частью правовой действительности. Коллекторство все более приобретает признаки общественного института, нацеленного на обеспечение кредитной дисциплины и экономической безопасности и это - закономерное следствие экономики ссудного процента. Однако государственная политика в отношении этого явления еще не выработана, не имеется также и четкого понимания того, какие последствия для общества принесут коллекторы, а также нет определенности, в каком правовом режиме должны развиваться соответствующие общественные отношения. В качестве примера сошлемся еще на один проект закона «О коллекторской деятельности в Российской Федерации» № 884052-6, внесенный на обсуждение в Совет Федерации в декабре 2015 году. Обращает внимание формулировка цели закона (ст. 2 законопроекта): «обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при осуществлении взыскания коллекторскими агентствами просроченной задолженности, в т.ч. защиты конституционных прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну». Подобная трактовка цели законодательного акта, который призван стать базовым и должен регулировать широкий набор отношений, связанных с коллекторством, явно сужает назначение закона и не соответствует функциональному предназначению коллекторской деятельности в гражданском обороте.

Подход некоторых субъектов законотворческого процесса, нацеленный на значительное ограничение, либо вовсе на демонтаж коллекторских отношений, свидетельствует об отрицании ими каких-либо полезных функций коллекторской деятельности в российском обществе. Несмотря на многочисленные обсуждения коллекторства в научной печати, авторам этой статьи не встретился анализ функционального предназначения этого института в современном российском обществе. А ведь для эффективного законодательного регулирования необходимо дать исчерпывающую характеристику этого явления в экономическом и социальном аспектах. В правовой теории функция означает направленность и содержание воздействия правового института, характеризует его социальную роль. Таким образом, цели правового регулирования коллекторской деятельности должны учитывать весь набор функций, свойственных этому институту.

В связи с этим логично задаться вопросом – является ли коллекторская деятельность социально востребованной, какую пользу российскому обществу может принести легализация этого института?

Сошлемся на авторитетное мнение руководителя ФССП РФ А.О. Парфенчикова, который указывает, что коллекторская деятельность с элементами медиации способна во многом заменить меры принуждения со стороны государства к должникам, является прообразом негосударственной системы исполнения судебных актов [11]. Таким образом, коллекторская деятельность имеет ярко выраженную правовую природу, поскольку единственная цель такой деятельности – изменение правоотношений, участниками которых выступают кредитор и должник. Следовательно, коллекторство способно формировать позитивную модель поведения должников и кредиторов, разгрузить судебную систему и систему принудительного исполнения. Как следствие - возможен позитивный эффект по предотвращению кризиса неплатежей, что особенно актуально в ситуации нарастающего экономического кризиса. Кроме того, возможен и позитивный экономический результат: системный возврат банковской задолженности способен привести к понижению кредитных ставок, поскольку с уменьшением количества невозвращенных денежных средств снижаются риски. Кроме того, дополнительно обеспечивается исполнение обязательств по сделкам, что способствует росту деловой активности, торгового оборота, притоку инвестиций. Таким образом, коллекторская деятель-

ность может считаться инструментом денежно-кредитной политики и способна влиять на макроэкономические процессы.

Таким образом, цели правового регулирования коллекторской деятельности достаточно обширны и задача законодателя состоит в закреплении широкого арсенала средств коллекторской деятельности, ибо без этого сложно рассчитывать на ее эффективность, а с другой стороны следует наиболее полно защитить интересы отдельных субъектов данных правоотношений, прежде всего должников. Объектом правового регулирования закона о коллекторской деятельности должны стать не только частноправовые отношения, возникающие между коллекторами и должниками, но публично-правовые отношения, которые охватывают правовое положение коллекторских агентств, их создание, профессиональные и квалификационные уровни коллекторов, государственный контроль в сфере коллекторства, взаимодействие коллекторов с государственными органами, доступ к информации, коллекторская тайна и т.д.

В связи с изложенным цели закона о коллекторской деятельности можно сформулировать следующим образом: «целями закона являются повышение деловой активности граждан и организаций на основе принципа надлежащего исполнения обязательств, повышение инвестиционной активности и создание благоприятных условий кредитования, обеспечение стабильности хозяйственного оборота, защита прав и интересов должников при осуществлении взыскания коллекторскими агентствами задолженности, предупреждение правонарушений в сфере взыскания задолженности».

Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что развитие коллекторской деятельности в России должно происходить при активной роли государства, которое должно стать подлинным гарантом соблюдения конституционных прав личности, в том числе и в сфере кредитных правоотношений.

Список литературы

1. Петров В. Долг по правилам // Российская газета. 14.02.2016.
2. Чернышева В. Огненная гиена // Российская газета. 29.01.2016.
3. Генеральная прокуратура РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://genproc.gov.ru> (дата обращения 29.01.2016).
4. Кравченко, Е.Ю. Моделирование социальных процессов в системе социальной защиты населения [Текст] / Е.Ю. Кравченко // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и

права. – 2014. - №1 (49) – С. 245-251.

5. Общероссийский Народный Фронт [Электронный ресурс]. URL: <http://onf.ru/> (дата обращения 17.01.2016).

6. Керенский И.В. Опубликован проект Закона о коллекторской деятельности // СПС Консультант Плюс. 2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://Consultant.ru>

7. Законопроект № 977088-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу исполнения обязательства по договору потребительского кредита (займа)». [Электронный ресурс]. URL: <http://asozd.duma.gov.ru/> (дата обращения 19.01.2016).

8. Законопроект № 885246-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в части регулирования деятельности организаций, направленной на возврат задолженности по кредитным договорам». [Электронный ресурс]. URL: <http://asozd.duma.gov.ru/> (дата обращения 20.01.2016).

9. Козлова Н. Госдума рассмотрит законопроект о запрете коллекторской деятельности // Российская газета. 20.01.2016.

10. Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 13 сентября 2011 г. № 146 // Вестник ВАС РФ. № 11. 2011; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 июня 2012 г. № 17 «О рассмотрении судами гражданских дел по спорам о защите прав потребителей» (п. 51) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 9. 2012.

11. Парфенчиков А.О. Отдельные аспекты нормативного регулирования коллекторской деятельности в Российской Федерации // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 8. С. 4-5.

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Подвигаило А.А.

канд. ист. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Трудовой потенциал населения той или иной страны является неотъемлемым базисом для развития экономики, так как трудовой потенциал - это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками[1]. Таким образом, трудовой потенциал региона – это потен-

циальные возможности региона для экономического развития в рамках экономической системы страны, выражающиеся в численности трудоспособного населения и качестве его экономически важных характеристик, позволяющих эффективно функционировать в условиях рыночной экономики.

При анализе проблем трудового потенциала регионов России, необходимо прежде всего, выделить влияние объективных экономических процессов, которые обусловлены трансформацией экономической системы в глобальных масштабах. Поэтому следует учитывать, что Российская Федерация и её экономическая модель тесно интегрированы и являются частью общемировой экономической, финансовой и политической системы. Изменения, происходящие в экономической системе в глобальном масштабе неизменно, так или иначе, отразятся на развитии отечественной экономики, и, соответственно на развитии трудового потенциала в регионах России.

На данном этапе исторического развития произошла трансформация действующей рыночной экономики, от экономики *производства* к экономике *финансово-спекулятивной*. Финансово-спекулятивную экономику отличает от экономики производства следующие особенности:

Во-первых, основу данной экономики составляет принцип свободного перемещения капиталов в зависимости от интересов и целей его обладателя, то есть инвестора или спекулянта [2].

Во-вторых, американский доллар как базовая международная валюта, гарантирующая возможность свободного перемещения капиталов.

В-третьих, «обособление» финансовых потоков от промышленного производства и превращение финансов в самостоятельную товарную единицу, позволяющую приносить прибыль без производственной составляющей.

В-четвертых, кредит как механизм формирования финансово-спекулятивной экономики.

Современная экономическая финансово-спекулятивная система способствовала формированию рынка ценных бумаг, валютных рынков и в конце концов стимулировала абстрагирование денег от производства. Деньги сами стали инструментом, средством для производства денег. Валютные спекулянты, играющие на курсах валют, крупные финансовые структуры и денежные эмитенты стали основными элементами управления финансово-спекулятивной системой и доминирующими структурами в новой системе воспро-

изводства прибыли (денег). Новейшие IT-технологии сформировали каркас новой экономической системы, её кровеносную систему – телекоммуникационные сети, обеспечивающие мгновенную передачу необходимой информации. Системы информационных сетей сформировали главную особенность нынешней экономической системы – её *виртуальный характер* [3].

Финансово-спекулятивная экономика позволяет осуществлять комплексные финансовые проекты в нематериальной сфере: электронные деньги, виртуальный рынок – дают возможность получать прибыль без самого процесса производства. Эта система особенно ярко проявляется в кредитовании, широко распространённом как на Западе, так и в РФ. Как показывает практика кредиты способствуют отнюдь не росту промышленного производства, а в основном, оформлению новых кредитов и росту долгового бремени. Причины подобного явления носят фундаментальный характер. Современная экономика не нуждается в промышленных и человеческих ресурсах. Поэтому подобная экономическая система не нуждается в развитии отдельных регионов и территорий. Промышленное развитие для подобной экономики не является чем-то необходимым, потому что промышленная основа для неё уже сформирована, заложен определённый технологический базис.

Таким образом, следует отметить, что современная экономика в глобальных масштабах исчерпала возможности *экстенсивного* развития и перешла к модели *интенсивного* развития. На данном этапе ведущим экономическим державам не нужно развитие экономики путём расширения производственных мощностей, так как это экономически невыгодно. Видится наиболее выгодным – сконцентрироваться на модернизации существующего производства посредством совершенствования используемых технологий.

К примеру, промышленные центры в Юго-Восточной Азии позволяют производить в избыточном количестве качественный продукт, удовлетворяющий самый широкий спектр потребительских запросов. Эти центры постоянно совершенствуются и модернизируются для повышения качества выпускаемой продукции и освоения новых технологий и коммерческих продуктов.

Технологической базой для развития азиатских промышленных центров стали ведущие университеты США и Европы, концентрирующие в своих стенах ведущих научных специалистов со всего мира. Так бюджет Гарвардского университета в США составляет порядка 34 млрд. долларов, что позволяет данному учебному заведению эффективно аккумулировать ведущих учёных с мировым

именем в ряды своих преподавателей [4]. Не отстают от Гарвардского университета и другие американские вузы, так бюджет Техасского университета составляет 20,4 млрд. долларов, и он почти сравнялся по этому показателю с Йельским университетом [5]. Всего в США «университетов- миллиардеров» по данным на 2014 год насчитывалось 83 [5]. Таким образом, в странах Западной Европы и США произошла концентрация интеллектуальной собственности и интеллектуального капитала, которые позволяют контролировать и обеспечивать работу промышленных центров в Юго-Восточной Азии. Передовые западноевропейские и североамериканские технологии обеспечивают, получают своё конечное воплощение в виде продукции, сходящей с конвейеров китайских или вьетнамских заводов.

Таким образом, вышеописанная экономическая система в глобальных масштабах *нивелировала возможности своего экстенсивного развития*, так как произошла концентрация производства и технологий в определённых экономических и научных центрах, а также отделение капитала от производства и его концентрация в рамках развития виртуальной экономики.

И если производственная и технологическая базы современной финансов-спекулятивной системы отстроены и развёрнуты на полную мощь, их взаимосвязь доведена до совершенства, то единственным проблемным местом остаётся *ресурсная база*. Именно борьба за экономические ресурсы, предопределила второй важнейший фактор оказывающий влияние на развитие экономических институтов современного общества.

Вышеуказанные факторы так или иначе оказывают опосредованное влияние на региональное развитие Российской Федерации. Последняя устремилась во Всемирную Торговую Организацию, в условиях уже сформировавшейся финансово-спекулятивной экономики, с её специфической технологической и производственной базой. Поэтому России отводится в сформированной системе роль источника сырьевых ресурсов и рынков сбыта.

Развитие отечественных регионов тесно сопряжено с развитием мировой экономики и во многом зависит от финансовых инвестиций извне. При сформировавшейся финансово-спекулятивной экономической системе, в которой производственный и технологический потенциал уже размещены в наиболее благоприятных географических и социально-экономических зонах, развитие российских регионов будет зависеть от наличия или отсутствия в них ресурсов полезных ископаемых [6].

Наличие в российских регионах полезных ресурсов будет обеспечивать приток инвестиций необходимых для организации их добычи, и, как фактор сопутствующий, развивать кадровый потенциал, той прослойки трудящихся, которые будут обеспечивать непосредственную добычу полезных ископаемых.

Вторым, не менее важным аспектом, развития региональной экономики в России, будет формирование и развитие необходимого кадрового потенциала для обеспечения устойчивого функционирования отечественной не сырьевой экономики, сформировавшейся 90-е и 2000-е годы. Данная экономика имеет две составные части, – а, именно, первую - торговую имеющую «спекулятивно-товарный» характер и базирующуюся на обширных закупках товаров за рубежом для последующей реализации их на отечественных рынках, через обширные торговые сети.

Вторая составная данной экономики – «промышленная». Многие современные отечественные компании, считающиеся промышленными и даже «высокотехнологичным», являются филиалами крупных зарубежных компаний, или же предприятиями сборочного типа, которые производят продукцию из импортных машинокомплектов или деталей для реализации на отечественном рынке. Доля подобных компаний имеет тенденцию к росту, и, они так же нуждаются в персонале и кадровых резервах [7].

Таким образом, нами были очерчены четыре основных направления подготовки кадровых резервов и, соответственно, основных источника для развития кадрового потенциала в российский регионах. Вышеуказанные направления подготовки и развития кадрового потенциала, в определённой степени способны решить проблемы безработицы в регионах, однако, кардинально решить проблему развития отечественных регионов, не способны. Причины этого имеют сугубо объективный или рыночный характер:

- 1) Зависимость стоимости и спроса на добываемое сырьё от ситуации на мировых рынках. Это подтверждается резким обрушением спроса на «ключевое» сырьё современной экономики – нефть [8]. Падение спроса на нефть автоматически способствовало оттоку капитала из сырьевых экономик. Финансово-спекулятивная экономика не столь нуждается в сырьё как это было раньше. Кризис на сырьевых рынках автоматически приводит к кризису в отрасли с последующими проблемами для регионов.

- 2) Зависимость от поставок необходимых компонентов из-за рубежа. Поставки зависят от политической конъюнктуры и при лю-

бых внешнеполитических противоречиях с участием в них Российской Федерации, они могут прекратиться [9].

3) Так же стоимость компонентов, импортируемых из-за рубежа зависит от курса отечественной валюты, снижение курса рубля автоматически повышает стоимость компонентов, что отражается на итоговой стоимости конечного продукта.

Таким образом, ориентация региональной экономики Российской Федерации на внешние рынки в условиях существующей финансово-спекулятивной системы таит в себе как определённые преимущества, так и существенные угрозы. Как показывает современная экономическая ситуация, угрозы, обусловленные введением внешних санкций против нашей страны, быстро нивелируют все экономические достижения отечественной «не сырьевой» экономики, ослабляя тем самым трудовой потенциал регионов и страны в целом. Сырьевые ориентиры российской экономики, вступив в полосу кризиса, повлекли за собой все не сырьевые отрасли отечественного производства, тем самым они стали серьёзным препятствием для развития трудового потенциала страны.

С 2014 года экономика страны оказалась под санкционным прессом и под санкционные ограничения попали самые конкурентноспособные отрасли страны[10]:

1. Нефтегазовая отрасль.
2. Оборонно-промышленный комплекс [ОПК, ВПК].
3. Атомная энергетика.
4. Авиационная и космическая промышленность.
5. Банковская сфера.

К примеру, «локомотивом» развития российской экономики в последние десятилетия всегда являлась нефтегазовая отрасль, однако, темпы её развития из-за принятых санкций и понижения цен на нефть оказались весьма туманны. Ограничение доступа российских банков к кредитам поставило под вопрос реализацию многих внутренних проектов, так как отечественные кредитные учреждения оказались фактически отрезаны от зарубежных рынков капитала [11]. К этому следует прибавить и отток капитала из страны, который в 2015 году по некоторым оценкам может составить около 65 млрд. долларов [12].

В подобных условиях, развитие кадрового потенциала в российских регионах вырисовывается крайне затруднительным во-первых – по причине экономического кризиса, а во-вторых – по причине неопределённости вектора развития российской экономики. И если со второй проблемной зоной – приоритетами развития экономики

правительство вроде бы определилось. В частности, правительством была разработана программа импортозамещения до 2020 года [13]. То, со второй проблемой – финансовым кризисом, ввиду сокращения доходов от экспорта (и прежде всего – нефти) и ограничения внешнего кредитования российской экономики – разобраться будет крайне сложно. К тому же реализация программы импортозамещения потребует значительного ресурса – времени [14]. В современном мире доминирует инновационная экономика, которая предполагает быстрое изменение технологических процессов и быструю модернизацию технологий. В подобных условиях форсированная индустриализация, которую предполагает отечественная программа импортозамещения будет обречена на построение экономики *догоняющего типа*, а не инновационной.

Тем не менее, развитие трудового потенциала российских регионов в условиях реализации программы импортозамещения должно стать приоритетной целью для региональных властей, ведь главной задачей, стоящей перед регионами Российской Федерации становится развитие собственного производства и модернизация внутреннего рынка в соответствии с национальными приоритетами [15].

Список литературы

1. Кураков Л.П., Кураков В. Кураков А.Л. Экономика и право: словарь-справочник. М.: «Вуз и школа», 2004. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vocable.ru/dictionary/80> (дата обращения: 02.04.2016).
2. Невский И. Мир находится во власти финансовых спекулянтов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.posprikaz.ru/2012/07/mir-naxoditsya-vo-vlasti-finansovyx-spekulyantov/> (дата обращения: 02.04.2016).
3. Павук О. Виртуальная экономика и финансовый мир. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=38919> (дата обращения: 02.04.2016).
4. Переслегин С. Система знаний для менеджеров будущего. Можно ли преодолеть кризис высшего образования? [Электронный ресурс] - URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=100&pub=1947> (дата обращения: 02.04.2016).
5. Тильман Варнеке. Университеты-миллиардеры. [Электронный ресурс]. URL: <http://inosmi.ru/world/20140216/217576181.html> (дата обращения: 02.04.2016).

6. Симонов К. «Энергетическая сверхдержава». – М.: «Эксмо-Пресс», 2006. 271с
7. Сборочные производства автомобилей иномарок в России. [Электронный ресурс]. URL: http://newsruss.ru/doc/index.php/Сборочные_производства_автомобилей-иномарок_в_России (дата обращения: 02.04.2016).
8. Зеленская Т. Чем грозит России падение цен на нефть. Причина падения цен на нефть / Т. Зеленская [Электронный ресурс] – URL: <http://fb.ru/article/165912/chem-grozit-rossii-padenie-tsen-na-neft-prichina-padeniya-tsenyi-na-neft> (дата обращения: 02.04.2016).
9. Опалев С. Как изменился импорт товаров в Россию / С. Опалев. [Электронный ресурс]. URL: <http://rbcdaily.ru/economy/562949994199806> (дата обращения: 02.04.2016).
10. Экономические санкции против России: причины, анализ, списки, последствия // Информационный Центр Мировой Экономики. [Электронный ресурс]. URL: <http://weic.info> (дата обращения: 02.04.2016).
11. Фаляхов Р. Санкции оттянули деньги / Газета.ру [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gazeta.ru/business/2014/11/20/6308421.shtml> (дата обращения: 02.04.2016).
12. Минфин: отток капитала в 2015 году составит \$65 млрд / «Коммерсант». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2830222> (дата обращения: 02.04.2016).
13. Глаголев С.Н., Моисеев В.В. Проблемы импортозамещения в России. Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 1. С. 204-208.
14. Моисеев В.В. Импортозамещение в экономике российской федерации. Социально-гуманитарные знания. 2015. № 12. С. 28-36.
15. Подвигайло А.А. Трансформация процессов развития трудового потенциала регионов в условиях внешнеполитической нестабильности России // Трансформация социально-экономических подсистем гражданского общества как инструмент устойчивого регионального развития: монография. Ульяновск.: «Зебра», 2016. С.136-143.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА В ФАБРИЧНО-ЗАВОДСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX В. В РОССИИ

Смоленская О.А.

канд. ист. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

В первые два десятилетия после отмены крепостного права применение наемного труда сопровождалось жесткой эксплуатацией, при отсутствии правового регулирования данных общественных отношений. Такое положение рабочих вызывало недовольство и сопротивление. Рабочие волнения вскрывали мрачные стороны фабричной жизни, привлекая всеобщее внимание и вызывая специальные обследования и анкеты промышленного быта.

Для расследования первых массовых забастовок, прокатившихся по стране в конце 50-х - начале 60-х гг., XIX в. правительством был создан ряд специальных комиссий. Первая из них была образована в 1859 г. для составления правил о надзоре за фабричными предприятиями, вследствие повторявшихся несчастных случаев с рабочими особенно малолетними, при обращении с опасными машинами или вредными химическими веществами. В ходе осмотра ряда промышленных заведений Петербурга комиссия обнаружила в них полное отсутствие охраны труда, антисанитарные условия, 14 и даже 17-часовую, нередко ночную, работу детей до 10-летнего возраста. В числе 8 209 рабочих обследованных бумагопрядильных фабрик насчитывалось 616 детей в возрасте от 8 до 14 лет (или 7,5 %) [1].

История 60-70-х гг. XIX в. представляет нам ряд попыток административных сфер осуществить мысль о недопущении к фабричным работам детей моложе 12 лет, и ограничить время работы несовершеннолетних, но эти попытки из-за отсутствия четкого представления о необходимости регламентации отношений между предпринимателями и рабочими, разбивались о сопротивление фабрикантов.

Второй этап реформирования фабрично-заводского законодательства пришелся на 80-е годы XIX века, которые были чрезвычайно неблагоприятным периодом для развития народного хозяйства России. Перед лицом острейших социально-экономических противоречий, тормозивших дальнейшее развитие страны, всеобщего общественного недовольства и стачечной активности рабочих, правительство (наряду с усилением репрессий) вынуждено

было приступить к разработке законов о фабрично-заводском труде [2].

В связи с быстрым развитием промышленности и все большей механизации производства доля детского и женского труда возрастает. Кроме того, внедрение машинного производства вело к резкому удлинению рабочего дня для всех категорий рабочих, средняя продолжительность которого по всей России составляла от 12 до 15 часов в сутки. Наиболее продолжительным он был на предприятиях текстильной, пищевой и горнозаводской промышленности. Между тем, детский труд ни в какой мере не был ограничен и применялся наряду со взрослым за пониженную плату. Такое положение несовершеннолетних рабочих привлекало так же и внимание общественности [3]. Обозреватель в Отечественных записках указывал: “детский труд эксплуатируется на фабриках и заводах в очень широких размерах. Какого-нибудь предельного возраста для приема на фабрику у нас не существует, в то время как в Англии дети принимаются на фабрики не ранее 10 лет, в Германии и Франции не ранее 12 лет, наши фабриканты не церемонятся, принимают на работу детей 8, 7 и даже 6 лет».

К этому времени в большинстве Европейских государств детский рабочий день поставлен в узкие рамки. В Англии рабочий день детей моложе 14 лет был равен 6,5 ч. и для подростков (14-18 лет) – 10 ч. Кроме того, во всей Европе ночной детский труд был запрещен, исключения составляли (типографии, стекольные заводы и некоторые отрасли металлообработки). На фабриках Московской губернии дети по возрасту чуть ли не грудными работают на равне со взрослыми, т.е. по 15 и даже 17 ч. в сутки, в ночной работе они принимали участие так же на равне со взрослыми. И такое положение вещей вовсе не являлось только на фабриках Московской губернии, оно было распространено по всей России.

Правительство под давлением общественности были вынуждены выработать меры по охране и регламентации труда детей. Н.Х. Бунге в мае 1881 г. был назначен на пост министра финансов и в законодательном урегулировании отношений предпринимателей и рабочих видел одно из главных и необходимых условий для успешного развития промышленности. В своей программной записке 1880 г. в разделе “Улучшение положения промышленности, обрабатывающей и торговой” он с сожалением констатировал: “Россия не имеет законов, регулирующих наемный труд, т.е. определяющих возраст малолетних, употребляемых в работы, продолжительность дневных и ночных занятий” [4].

Таким образом, спустя 23 года с момента первых разработок о регулировании фабричного труда, 1 июня 1882 г. был издан первый фабричный Закон “О малолетних работающих на заводах, фабриках и мануфактурах”(далее – закон 1 июня 1882 г.), регламентировавший труд малолетних и учреждение фабричной инспекции. Согласно закону: 1) дети, не достигшие 12-летнего возраста, к работам в промышленных заведениях не допускались; 2) малолетними считались дети от 12 до 15 лет, их работа была ограничена 8 часами в сутки (не включая время, необходимое на завтрак, обед, отдых и посещение школы), при чем не должна продолжаться более 4-х часов подряд; 3) была запрещена ночная работа малолетних, между 9 часами вечера и 5 часами утра, а так же в воскресные и праздничные дни; 4) на вредных производствах труд несовершеннолетних до 15 лет запрещался; 5) на владельцев заведений возлагались обязанности предоставлять возможность малолетним, не имеющим не имеющим свидетельства об окончании курса народного училища, посещать школу. Для реализации этого закона вводился специальный орган надзора – фабричная инспекция[5].

В случае точного выполнения ст. 1 закона, запрещающей труд детей до 12 лет, Россия по охране детского труда заняла бы одно из первых мест в Европе, где малолетние не допускались к работе до достижения следующего возраста: 14 лет – в Швейцарии и Австрии, 13 лет – во Франции, 11 – лет в Англии, 10 лет в Испании и Дании, 9 лет – в Италии.

Несмотря на все «урезания», вышеуказанные недостатки закона и неоднозначность практики его применения закон 1 июня 1882 г. дал положительные результаты. Удельный вес детского труда в производстве все же снизился. Численность малолетних среди рабочих за 1882-1885 гг. в Московском фабричном округе сократилась с 9,5 до 3,2 %, во Владимирском с 10,8 до 3%. По приблизительным подсчетам инспекторов в абсолютных цифрах число малолетних уменьшилось в Московском округе на - 5500, а во Владимирском на 4400 человек. [1]. И в целом по России до принятия закона малолетние среди фабрично-заводских рабочих составляли в среднем 5%. Уже по данным за 1887 г. число малолетних значительно сократилось, соотношение половозрастного состава рабочих было следующим: число взрослых мужчин составляло 577834 или 73,2 %, женщин 184144 или 23 %, в итоге число взрослых рабочих составляло 761978 человек или 96,5 %. Малолетних мужского пола насчитывалось

19033 или 2,4 % и женского 8311 или 1,1 %, всего 27344 или 3,5 %. К середине же 90-х годов их процент упал до двух, а в европейской России даже до 1,8%. Из общего числа 1 079 093 рабочих на долю малолетних в середине 90-х годов приходилось 20 170 человек. Несмотря на то, что фабриканты старались малолетних заменить подростками и женщинами, тем не менее, ограничение детского труда побуждало фабрикантов вводить новую технику и технологии, повышающие производительность труда [6].

Список литературы

1. Рабочий класс в России от зарождения до начала XX века. – М., 1989.
2. Данкова Ж.Ю. Модернизация системы государственного управления // Международная, заочная, научно-практическая конференция «Новые технологии как инструмент реализации стратегии развития и модернизации в экономике и управлении». – СПб.: СПб. Гос. эконом.ун-т, 2014.– С. 39-44.
3. Смоленская О.А. Деятельность фабричной инспекции по охране труда детей и женщин в 1882 - 1905 гг. (на материалах Воронежской и Курской губерний): монография / О. А. Смоленская. Белгород, 2008. – С. 79.
4. РГИА. – Ф. 20. – Оп. 2. – Д.1784. – Л. 48.
5. Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (второй половины XIX в.) – М., 1947. – С. 188.
6. Смоленская О.А. Теория и практика законодательного регулирования труда малолетних на предприятиях фабрично-заводской промышленности в конце XIX в. (на примере Воронежской и Курской губерний) // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 8. С. 99-107.

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ
ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ**

Авилова Ж.Н.

канд. соц. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В рыночной экономике кардинально изменяется смысл существования и развития научной сферы и с позиции институциональной структуры, и с позиции государственного регулирования. В современной конкуренции решающую роль играет не столько население и не столько доступ к рынкам, сколько качество и интенсивность непрерывного обучения людей и организаций. Основу современного экономического развития, базирующегося на знаниях, составляют среднее и высшее профессиональное образование, а также послевузовское образование (аспирантура и докторантура). Это образование имеет решающее значение для формирования интеллектуального потенциала, от которого зависят производство и использование знаний, а также для внедрения практики обучения в течение всей жизни, необходимой для обновления знаний и навыков.

На наш взгляд, формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона должно включать методологическую разработку и организационную работу по обследованию инновационно-активных предприятий, научных и научно-технических организаций и образовательных учреждений, формирование социологической базы данных для многоаспектного мониторинга рынка труда в сфере инноваций [1].

В настоящее время, вузовская подготовка по ряду гуманитарных специальностей является избыточной по сравнению со спросом на рынке труда, а подготовка специалистов по инновационному менеджменту и освоению нововведений – недостаточной. Из анализа развития аспирантуры и докторантуры за последнее десятилетие видно, что, несмотря на количественный рост, они не дают должное кадровое обеспечение инновационной системы.

Кадровое обеспечение региональных инновационных систем приобретает также особое значение в связи с передачей общеобразовательных, начальных и средних профессиональных

учебных заведений в местное ведение. Индекс развития интеллектуального потенциала в регионах России, учитывающий среднюю продолжительность обучения занятого населения, долю работников со средним и высшим образованием, число аспирантов и специалистов, занятых НИОКР, в расчете на 100 тыс. работников, долю ВРП, расходуемую на обучение кадров и НИОКР, существенно различается и в большинстве регионов намного ниже оптимального [2]. Между тем, научные изыскания, новые технические решения, оптимизация процессов с получением все более высоких научно-технических результатов – это научная деятельность, которая не всегда приводит к инициированию процессов коммерциализации, т.е. вовлечению нового знания в коммерческий оборот. Для успешного внедрения инновации необходима обратная связь с рынком. На рынке будет востребована только та инновационная продукция, которая удовлетворяет потребностям потенциального покупателя.

При этом, проблема формирования общественного мнения по отношению к науке и инновациям имеет особую актуальность для России. Научная и инновационная осведомленность общества – это не состояние, которого можно достичь раз и навсегда или хотя бы на какое-то длительное время, – это постоянно идущий процесс. Политика по улучшению общественного отношения к инновациям обычно направлена на молодежь в силу ее большей неосведомленности, большей обучаемости, а самое главное – большей перспективности с точки зрения будущей генерации инноваций.

Между тем, российская молодежь в последние годы демонстрирует снижение интереса к науке и инновациям. По мнению авторов Национального доклада об инновациях в России (2015), для вовлечения людей в научно-инновационную среду, необходимо воздействовать одновременно на спрос, предложение и инфраструктуру научно-инновационной системы страны. Со стороны спроса: использовать СМИ для пропаганды достижений ученых, инноваторов и предпринимателей, влиять на школьную и университетскую программы с целью пробуждения в молодежи активного интереса к нововведениям. Со стороны предложения: поощрять ученых и инноваторов к общению с широкой аудиторией. Со стороны инфраструктуры: обустроить всевозможные площадки для общения (выставки, библиотеки, книжные магазины, форумы, СМИ, журналы, интернет и т.д.) [5].

Доказательством недостаточного интереса к науке и инновациям могут служить также следующие показатели: согласно результа-

там опросов, проводимых для России Высшей школой экономики, профессию ученого в России считают престижной только 17%, в то время как в США и ЕС – около половины респондентов. Профессия ученого дискредитирована низким уровнем жизни ученых и низким качеством их работы. По данным Росстата, средняя заработная плата ученых в 2014 г. составила 48 тыс. руб. в месяц. В США по данным SalaryExplorer, зарплата с начала 2015 г. составила 6500 долларов [6]. Для подавляющего числа талантливых российских студентов профессия с такой зарплатой, скорее всего, не будет рассматриваться, как притягательная и перспективная.

Как известно, основные направления институциональных преобразований в сфере кадрового обеспечения инновационной системы обусловлены реформой системы образования, превращением университетов в инновационно-образовательные центры региональных кластеров, созданием в регионах систем непрерывного, в том числе последиplomного образования, формированием систем управления региональным рынком труда. Мы наблюдаем трансформацию вузов в учебно-научно-производственные комплексы, в которых интегрируется среднее и высшее профессиональное образование, а также ведется систематическая переподготовка и повышение квалификации кадров [3].

Реализация данных направлений деятельности предусматривает применение предпринимательских идей в содержании образовательных курсов, использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода к изучению наук; открытие конструкторских бюро и центров технического творчества; разработку и внедрение новых образовательных технологий и интерактивных методов обучения (комбинированных технологий, включающих в себя интерактивные технологии группового обучения; интегрированных образовательных и бизнес-технологий; нетрадиционных методик)

Развитие системы дополнительного профессионального образования современных вузов должно предполагать разработку и реализацию новых программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров по всему перечню основных направлений и специальностей университета, адекватных требованиям, предъявляемым к специалистам в настоящее время и в перспективе, а также выявляемых на основе постоянного мониторинга основных тенденций развития кадровых ресурсов в различных отраслях российской экономики и требований к персоналу.

В качестве приоритетных направлений повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров должны быть определены проблемы подготовки кадров по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники и критическим технологиям РФ: современные физические методы контроля в материаловедении; технологии новых материалов; нанобиотехнологии и наноматериалы в биологии, медицине, фармации; методы исследования биосистем; геоинформационные и информационно-телекоммуникационные технологии; коммерциализация инновационных разработок.

Особое место при этом должны занимать работы по организации дистанционного доступа к информационным и техническим образовательным ресурсам с применением компьютерных сетей. За счет этого значительно повысится доля учебных дисциплин, изучаемых с применением дистанционных образовательных технологий и интерактивных компьютерных моделей изучаемых объектов; осуществится внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий: сетевой, кейсовой, телекоммуникационной и др., а также разработка мультимедийных электронных образовательных ресурсов и тиражирование электронных УМКД.

В целом развитие кадровой составляющей инновационной инфраструктуры на базе современных вузов позволит сформировать благоприятные организационные, экономические, правовые и иные условия для развития научной и инновационной деятельности, эффективного использования научно-инновационного потенциала регионов для обеспечения перехода их экономики на инновационный путь развития.

Список литературы

1. Данкова Ж.Ю. Интеллектуально-инновационная система региона: проблемы и перспективы формирования // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2014. – № 4. – С. 91-96.
2. Матвиенко С.В. Теория и методология развития региональной экономики на инновационной основе: Автореф. дис. ... д.экон.наук. — Санкт-Петербург, 2008.
3. Национальные инновационные системы в России и ЕС. М.: ЦИПРАН РАН, 2006. - 280 с.
4. Дорошенко Ю.А., Малыхина И.О. Сущность и механизм формирования инновационной инфраструктуры высшего учебного заведения // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. №1. С. 86-92.

5. Национальный доклад об инновациях в России. 2015. / Открытое правительство [Электронный ресурс] <http://open.gov.ru/events/5514107/> – С. 66

6. Данные Росстат [Электронный ресурс] <http://www.gks.ru/>.

ОСОБЕННОСТИ ПОИСКА И ПОДБОРА УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

Анимова А. В.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Вопросы поиска и подбора удаленных сотрудников актуальны в настоящее время, прежде всего, потому что:

- появилась техническая возможность работы с удаленными сотрудниками, т.е. появились удобные, простые, дешевые CRM системы, появилась IP-телефония, появились всевозможные онлайн-АТС, которые позволяют перенаправлять звонки, что сделало возможным работу с удаленными сотрудниками;

- сейчас достаточно непростое время для бизнеса, которое убивает все неэффективные бизнес-системы, бизнес-структуры. И в это время, как, в прочем, и в любое другое, чем эффективней ваш бизнес, тем проще жить и зарабатывать. Пришло время для подвижных и гибких бизнес-структур, способных быстро переключаться с неэффективных каналов на прибыльные. И удаленные сотрудники - одна из возможностей, чтобы снизить затраты на персонал. А вес зарплатного фонда в общих затратах компании значителен, особенно в малом и среднем бизнесе.

Востребованным способом поиска удаленных сотрудников являются сайты фриланса. Крупнейшими являются Free-lance.ru и Weblancer.net. Другие поменьше, обращаться к ним стоит лишь, если не удалось никого найти на первых двух.

Преимущество фриланс-сайтов – быстрый поиск удаленного сотрудника под конкретный проект. Это возможность, имея готовую инструкцию, разместить задание за 15–20 минут и через час уже получить первый промежуточный результат работы. От момента размещения вакансии (это можно назвать вакансией) до момента окончания тестового периода проходят всего сутки. То есть в обычной ситуации нужен месяц на то, чтобы протестировать и нанять штатного сотрудника — или день, чтобы нанять и протестировать удаленного. При этом полезно «пройтись по каталогу» – луч-

шие и востребованные исполнители часто не отвечают на проекты, а ожидают личного сообщения[5].

Минус этого способа - достаточно большие трудозатраты. Практика показывает, что на общение с каждым из сотрудников вам придется потратить много сил и времени.

Помимо фриланс-бирж можно задуматься над объявлениями на традиционных сайтах поиска работы. Среди крупнейших в Рунете стоит отметить SuperJob.ru, HeadHunter.Ru и Работа@mail.ru. Но такой вариант предпочтителен для поиска постоянных сотрудников, а не для разовых проектов.

Первый этап – это HR-маркетинг: нужно создать вакансию на тех ресурсах, которые позволяют искать удаленных сотрудников.

Второй этап – анкетирование. Составление и рассылка откликнувшимся анкету, которая выявляет основные компетенции соискателей, нужные в работе.

Третий и финальный этап – собеседование по телефону или по скайпу[1].

Плюс этого метода — вы меньше тратите энергии на отбор сотрудников. Вы начинаете работать только с теми, кто хотя бы приблизительно вам подходит.

Всё более востребованным трендом в последнее время становится поиск работников с помощью социальных сетей[4]. Такой вариант достаточно удобен, учитывая быстрый отклик на предложение и возможность «прощупать» претендента на должность в своей компании. Ведь перед нами профиль человека, который является практически полным досье о статусе, характере, увлечениях, видении разных вопросов и пр.

Учитывая отсутствие личного контакта, особенного внимания заслуживает анкета претендента. Чем резюме будет внятнее и детальнее, чем более разнообразно портфолио, тем этот сотрудник больше нам интересен. При выборе сотрудника на фриланс-биржах обратите внимание и на возраст профиля. При более долгом профиле со следами активности доверие к исполнителю выше.

Крайне желательно и наличие отзывов от других заказчиков. Изучите и содержание отзывов – не являются ли они заказными? Неполные контактные данные и отсутствие отзывов заставляют лишний раз задуматься. После отбора по указанным правилам трех-пяти претендентов, нужно организовать небольшое расследование по каждому. Вводите в поисковой системе никнейм из скайпа, ICQ и прочие индивидуальные данные. Если всё в порядке, переходим к

собеседованию с претендентом по Скайпу. Оптимальным вариантом станет видеоконференция. Если вы достаточно внимательны, то по картинке можете узнать гораздо больше, чем просто по головному общению.

Следует четко и ясно описать задачи, обсудить зарплату. Обязательно фиксируйте денежный вопрос письменно. Сначала – хотя бы в чате скайпа.

Выбор конкретного кандидата зависит от множества факторов, в первую очередь, от вашего опыта в подборе сотрудников. Здесь актуальны самые общие рекомендации [6].

После выбора окончательной кандидатуры, желательно заключить договор для оформления отношений с четким указанием сроков, фронта работы, обязательств каждой стороны, размера оплаты. После заключения договора его нужно получить, как минимум, в отсканированном формате. Оптимальный вариант – бумажный вид договора по почте.

Если удаленный работник имеет доступ к конфиденциальным данным, его следует попросить выслать отсканированную копию паспорта. Договор панацеей считать не приходится, а копия паспорта вовсе может оказаться подделкой. Но при выполнении всех прежних рекомендаций последние должны дополнить гарантию безопасности [2].

Работая с удаленными сотрудниками, для достижения наилучших результатов следует:

1. Обеспечить максимальную прозрачность процессов. Составляя задание, прорабатывайте мельчайшие детали. Убедитесь, что у сотрудников есть все необходимое для успешного выполнения проекта.

2. Обозначить четкие сроки. Задавайте разумные сроки, чтобы сотрудникам не приходилось работать в спешке.

3. Не пропадать. Убедитесь в том, что у ваших сотрудников есть возможность связаться с вами и обсудить детали проекта в любой момент. Это позволит избежать потенциальных проблем и задержек, а также обеспечит выполнение всех требований.

4. Организовать регулярные проверки. Следите за тем, чтобы сотрудники не выходили за рамки намеченного плана и бюджета [3].

Таким образом, работа с удаленными сотрудниками становится все более популярной. Удаленных сотрудников можно нанимать как для постоянной работы, так и для конкретных проектов. При правильном подходе и четко очерченных ожиданиях работа с удаленными сотрудниками не вызывает никаких проблем.

Список литературы

1. Подбор удаленных сотрудников [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://upinc.ru/podbor-udalennyh-sotrudnikov/> (дата обращения: 30.03.2016).

2. Удаленные сотрудники – реальная экономия для вашей компании [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://hr-portal.ru/article/udalennye-sotrudniki-realnaya-ekonomiya-dlya-vashey-kompanii> (дата обращения: 31.03.2016)

3. Как нанять первого удаленного сотрудника [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://hr-portal.ru/blog/kak-nanyat-pervogo-udalennogo-sotrudnika> (дата обращения: 30.03.2016) .

4. Гулей И.А., Целютина Т.В. От стратегического управления до современных принципов принятия управленческих решений в малом бизнесе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. №2. С. 188–191.

5. Гулей И.А. Интеграция траекторий социального развития организаций посредством кадровой политики // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. №6. С. 103-108.

6. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. №3. С. 207-216.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ И СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ

Аркатова О.Г.

*аспирант кафедры социологии и управления, ст. преп.
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Управление социокультурной адаптацией иностранных студентов (в дальнейшем изложении – просто социокультурной адаптации) не относится к тем явлениям, смысл которых очевиден и не нуждается в пояснении. Напротив, смысл управления в данном случае не ясен, во всяком случае, неоднозначен, поэтому требуется соответствующие пояснения.

Сначала уточним само понятие «управление». Управление – целенаправленное воздействие на объект, т.е. воздействие ради достижения определенной цели. При этом может различаться направленность воздействия: она может быть направлена на сохранение объекта, его ко-

личественное изменение, качественные изменения и т.д. Управление – не разовая акция, а определенный процесс, в котором может преобладать одно из двух свойств – прерывность (дискретность) или непрерывность. В зависимости от прерывности/непрерывности управленческое воздействие можно выделить три вида управления: дискретное управление, поступательное управление, циклическое управление. Дискретное управление основано на повторяющихся «точечных» воздействиях на объект. Это происходит, чаще всего, при отклонениях объекта от заданных параметров (норм, требований). *Дискретное управление* – это, можно сказать, управление по отклонениям: оно актуализируется при появлении отклонения и теряет актуальность при его устранении. *Поступательное управление*, в отличие от дискретного, основано на непрерывно меняющихся действиях, обеспечивающих поэтапное, поступательное продвижение к управленческой цели. Если эта цель обновляется и к ней прокладывается новая цепочка действий, то мы имеем дело уже с циклическим управлением.

Управление как поступательный процесс складывается из нескольких этапов, действий, функций. Один из родоначальников теории управления А. Файоль выделил, как известно, пять таких функций: планирование (прогнозирование), организация, координация, командование и контроль. В последующем перечень управленческих функций расширился и уточнялся, стали выделять базовые и дополнительные функции и т.д. В этой связи обратим внимание на одно важное обстоятельство: тот или иной набор управленческих функций задается не только целью управления и вытекающими из нее задачами, но и самим содержанием объекта управления (в нашем случае – социокультурная адаптация иностранных студентов). Да и сами функции изменяются в зависимости от объекта. Скажем, функции контроля, процесса и результата адаптации заметно отличается от этой функции применительно к процессу и результатам производственной деятельности.

Следует различать также характер управленческого воздействия – непосредственный или опосредованный. В зависимости от этого различается прямое и косвенное управление. В отличие от прямого, косвенное управление осуществляется «через что-то» или «через кого то», чаще всего, через обеспечение соответствующих условий.

Управление социокультурной адаптацией иностранных студентов, как будет показано ниже, имеет преимущественно косвенный характер, т.е. осуществляется через обеспечение соответствующих (благоприятных) условий для успешного адаптационного процесса. С этим связана также «мягкая» модель управления социокультурной адаптации. «Мягкая» и «жесткая» модели управления различаются, во-

первых, количеством управляемых параметров, во-вторых, жесткостью/мягкостью заданности этих параметров. Управление социокультурной адаптацией предусматривает сравнительно небольшое число управляемых параметров, интервальную форму их заданности, возможные альтернативные варианты продвижения к управленческой цели.

Социокультурная адаптация иностранных студентов, будучи неразрывно связанной с основными видами их деятельности – учебной, научно-исследовательской, спортивно-оздоровительной и др. определяет во многом конфигурацию управленческих воздействий, придавая им совмещенную, взаимно дополняющую или косвенную направленность. Более того, сама социокультурная адаптация обладает в данном случае определенным управленческим потенциалом, точнее сказать, потенциалом самоуправления. Успешное управление социокультурной адаптации строится на знании и целевом использовании этого потенциала, его укреплении и развитии. Важное значение имеет в этой связи сама адаптация иностранных студентов, иначе говоря, само управление процессом социокультурной адаптации.

Если объектом управления социокультурной адаптацией являются сами иностранные студенты (при прямом управлении) или условия их пребывания в России (при косвенном управлении), то в качестве предмета управленческого воздействия выступают отдельные их свойства, которые, во-первых, имеют социально важное значение, во-вторых, изменчивы, в-третьих, поддаются направленному (внешнему или внутреннему) изменению. Эти свойства, назовем их управляемыми переменными, могут относиться к структуре социальной адаптации, ее субъекту, объекту и предмету (структурные переменные), многообразию ее явных и неявных функций (функциональные переменные), ее изменению во времени (динамические переменные), ее источникам и факторам (факторные переменные).

Рассмотрим указанные группы переменных более внимательно и подробно.

Структурные переменные социокультурной адаптации. В число этих переменных мы включаем субъекта и объект адаптации, ее содержание и формы проявления, направленность и результат.

Субъектом в социологии называется носитель предметно – практической деятельности, обладающий активностью, направленной на объект. В современной социологии существует такая точка зрения, что адаптация не может быть выведена только из личности. В качестве субъекта адаптации может выступать любое социальное образование – социальная группа, организация, институт, социаль-

ная общность, весь социум. Однако носителем каждого уровня, основной элементарной единицей социальной адаптации является личность. Адаптация отдельно взятого человека – это одновременно адаптация различных уровней: от самого человека, социальных образований, в которые он входит, социума в целом, человека как биологического вида, природы в целом. Между тем, единственным реальным уровнем адаптации является личность. Существование прочих уровней условно.

Социокультурная адаптация иностранных студентов имеет свою специфику, обусловленную особенностями данной группы как субъекта адаптации. Люди, получающие специальное образование в другой стране, образуют социальную группу, которая обладает рядом общих черт. *Объективными* признаками данной группы выступают: 1) характер деятельности (учеба); 2) гражданство (не являются российскими гражданами); 3) возраст (подавляющее большинство – это молодежь в возрасте до 30 лет). 4) вторичная социализация.

Каждый адаптант располагает своим набором личностных средств адаптации, который обусловлен рядом факторов, включающим: 1) психологические особенности личности; 2) объективные социальные характеристики личности (социальное происхождение, материальное положение семьи, предшествующее место постоянного жительства, влияющее на приспособляемость к жизни в большом городе); 3) социокультурный опыт личности (общекультурный уровень, опыт знакомства с другими культурами, наличие доконтактного опыта знакомства с культурой, в которой будет проходить обучение, положительная этносоциальная комплиментарность к стране пребывания, опыт учебы в высших учебных заведениях, близость стилей обучения в родной стране и стране пребывания); 4) профессиональная мотивация (наличие/отсутствие осознанного желания получать образование именно в России, степень осознанности выбора вуза и специальности).

Объект – это то, что противостоит субъекту в его предметно – практической деятельности. Объектом адаптации является социальная среда, в которой находится субъект. Однако следует уточнить, что, во-первых, социальная среда, в которой непосредственно действует личность, не тождественна всем социальным условиям жизни общества ни по содержанию, ни по объему. Во-вторых, не вся социальная среда будет являться объектом адаптации, а лишь та, которую индивид считает актуальной в адаптационном плане.

Существуют исторически детерминированные социально – типичные объекты социальной адаптации – деятельность в различных

формах, социальные организации и институты. Однако исторически сформированные объекты адаптации не являются обязательными или единственными. Нужно отметить, что для каждого субъекта существуют также альтернативные, неинституализированные объекты, которые могут иметь различную направленность. Такие альтернативные объекты снижают адаптацию субъекта к институализированному объекту. Практическая задача управления социальной адаптации состоит в ее повышении к социально – одобряемым объектам и снижении к остальным. При этом особое значение имеет разрушение комплексных антисоциальных объектов адаптации.

Социокультурная среда как объект адаптации изучаемой социальной группы представляет собой сложное образование. Ее элементами выступают материальные объекты, коммуникативные структуры (способы и средства получения информации), интеракционные структуры (нормы и паттерны повседневного взаимодействия), поведенческие структуры (бытовые привычки, использование времени и т.п.). В среде адаптации иностранных учащихся выделяются два уровня – повседневный и специализированный, на каждом из которых структурные элементы имеют свою специфику. Повседневный уровень представлен обыденным взаимодействием, направленным на удовлетворение витальных потребностей и частных желаний. Специализированный уровень – это обыденные взаимодействия в ходе учебного процесса. Адаптационный процесс может протекать по-разному на каждом из этих уровней в зависимости от целого ряда объективных и субъективных факторов. На успех адаптации влияют: степень комплиментарности культуры, к которой принадлежит субъект, и культуры среды адаптации; эффективность освоения адаптантом различных средств адаптации (институциональных, нормативно-регулятивных, личностных); степень совпадения направленности самоадаптирования и усилий адаптирующей среды и пр.

Очевидны определенные расхождения в трактовке социальной адаптации в зависимости от акцентировки внимания на объект или субъект адаптации. Сторонники «ролевой теории» личности акцент делают на объекте адаптации, т. е. на том, к чему приспособляются индивид или группа. Под социальной адаптацией понимается предельная адаптированность к нормам, обязанностям и функциям, заданным социальной средой, приспособление к социальной системе «любой ценой и любыми средствами». Субъектный аспект адаптации выносится при этом как бы «за скобки», не принимается во внимание.

Список литературы

1. Аркатова О.Г. Особенности социокультурной адаптации иностранных студентов // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 127-136.
2. Данакин, Н.С., Хазиев, И.Х. Поведенческие траектории в ситуации социальной угрозы // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 3 (27). С. 92-99.
3. Arkatova O.G., Danakin N.S., Shavyrina I.V. Enhancing adaptability of foreign student // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. T.6. № 6 S7. С.276-281.
4. Иконникова Н.К. Механизмы межкультурного восприятия // Социологические исследования. 1995. № 11. С. 26-34.
5. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М.: Изд-во МГУ, 1971.
6. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Интеллектуальный потенциал современного вуза как системный феномен // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 1. С.227-231.
7. Лондаджим Т. Социокультурная адаптация иностранных студентов, обучающихся в российских вузах: автореферат дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород. 2012.
8. Ременцов А.Н. Социокультурные аспекты адаптации иностранных студентов в российских вузах. // Alma Mater. Вестник высшей школы. 2011. № 7. С. 10-14.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Битюцкий К.Б.

*соискатель кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Трудоустройство молодых специалистов – не стихийный, а управляемый процесс, во всяком случае, процесс, которым нужно управлять. Этим процессом активно управляли в советский период, все более очевидным становится необходимость управления им и в нынешний период. Раньше действовала государственная система управления. Новую систему предстоит налаживать применительно к нынешним общественным условиям. Эта система действует, конечно же, на другом, нежели ранее, принципе: государственное распределение специалистов уступило место свободному, самостоятельному выбору места работы.

Необходимость управления процессом трудоустройства молодых специалистов обусловлена многими обстоятельствами: во-первых, масштабностью данного процесса, в котором участвуют миллионы людей; во-вторых, высокой общественной и личностной значимостью трудоустройства; в-третьих, недостаточной эффективностью стихийного, неуправляемого трудоустройства; в-четвертых, негативными социальными последствиями стихийного, неуправляемого трудоустройства (нарушение социальных балансов, обострение противоречий и т.п.).

Авторы, специализирующиеся на изучении вопросов трудоустройства молодых специалистов, акцентируют чаще всего возникающие при этом проблемы. Наиболее содержательный и систематизированный анализ этих проблем содержится в трудах Ж.Н. Авиловой и Н.В. Шамаевой, Д. Вяткина, И.А. Гулей и И.В. Шавыриной, И.В. Минеевой, Т.В. Михайловой, Е.В. Михалевой, Н.А. Никитиной, Н.В. Тарасовой, М.Е. Цоя.

Так, И.А. Гулей и И.В. Шавырина отмечают, что переход к рыночным отношениям сопровождался возникновением и развитием базовых рыночных институтов. К их числу относится рынок труда и рынок образовательных услуг. Однако результаты функционирования этих двух рыночных институтов не удовлетворяют требованиям воспроизводства трудовых ресурсов как в региональном, так и национальном масштабе. Становление и развитие этих рынков сопровождается не только отсутствием относительного равновесия предложения и спроса на рабочую силу (специалистов) на национальном и региональном уровне, но и отставанием развития рынка образовательных услуг от запросов рынка труда. Это проявляется в том, что процессы реструктуризации во многих ключевых отраслях национальной экономики и промышленности столкнулись с дефицитом квалифицированных специалистов, отсутствием или несоответствием уровня их подготовки требованиям обеспечения конкурентоспособности предприятий и целых отраслей [1].

В настоящее время, – утверждает И.В. Минеева, – существует целый ряд проблем, препятствующих эффективному поиску работы выпускников профессионального учреждения и осложняющих процесс первого трудоустройства. Ключевой проблемой она считает *несбалансированность* рынка труда и рынка образовательных услуг, отсутствие государственного механизма, обеспечивающего взаимосвязь данных рынков, отсутствие системы регулирования спроса и предложения. Автор выделяет также: *отсутствие координации* работы профессиональных учреждений, министерств, со-

обществ работодателей, органов занятости населения, кадровых агентств по вопросам содействия трудоустройству выпускников; низкую конкурентоспособность выпускников на рынке труда: отсутствие опыта работы, навыков самопрезентации, трудоустройства и профессиональной адаптации и, вместе с тем, завышенные амбициозные ожидания; *отсутствие системы* наставничества и профессиональной адаптации молодых специалистов в организациях работодателей [2].

Отмечаются также: отсутствие нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников; отсутствие единой системы мониторинга востребованности выпускников; недоступность вакансий; недостаточная профессиональная ориентированность вузовских абитуриентов.

Основной проблемой трудоустройства молодых специалистов, по мнению Е.В. Михалевой? является не поиск работы вообще, а поиск работы по специальности. И это объясняется двумя причинами: во-первых, тем, что набор предлагаемых вузами специальностей не соответствует запросам рынка труда; во-вторых, тем, что большинство работодателей ищет специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такого опыта ими не рассматриваются[3].

Авилова Ж.Н. и Шамаева Н.В., исследуя особенности рынка труда г. Белгорода, выделяют следующие ключевые проблемы:

- профессионально-квалификационное несоответствие между требованиями работодателей и предложением рабочей силы;
- низкая конкурентоспособность на рынке труда молодежи;
- снижение мотивации молодежи к обучению рабочим профессиям;
- нарушения трудового законодательства в сфере предоставления социальных гарантий работающим;
- организационные трудности в открытии собственного дела;
- низкая заинтересованность работодателей в обеспечении профессионального роста и развития творческого потенциала молодых сотрудников;
- практика выплаты заработной платы без обязательных отчислений.

Авторы отмечают, что данные проблемы характерны для российского рынка труда в целом. Их игнорирование может привести к серьезным социальным последствиям как в ближайшее время (нарастание социально-политической нестабильности, криминализация социума и т.д.), так и в отдаленном будущем (подрыв интел-

лектуально-образовательного, трудового потенциала общества, демографическая деградация российского социума) [4].

Основные проблемы, затрудняющие трудоустройство выпускников, исследовались также в 2009-2010 гг. отделом маркетинга Новосибирского государственного технического университета. Условно эти проблемы были разделены на три категории: профессиональные, социальные и личностные [5].

К *профессиональным* проблемам, затрудняющим процесс поиска и нахождения работы на рынке труда, отнесены:

- качество подготовки кадров и уровень компетенций выпускников, которые не всегда соответствуют требованиям рынка;
- низкая востребованность полученной выпускником профессии из-за существующего дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда.

Социальные проблемы, препятствующие молодым специалистам и выпускникам найти работу, включают в себя:

- завышенные карьерные ожидания относительно заработной платы и желаемой должности;
- трудности при формировании личного профессионального плана, общей ориентации в социально-экономической ситуации в стране, в том числе оценки профессий, определении дальних и ближних профессиональных целей и согласование их с другими жизненными целями и т.д.

Личностные проблемы, которые возникают у выпускника при попытке устроиться на работу:

- негативные эмоциональные переживания, такие как апатия, стресс, депрессия, неуверенность в себе, проблемы с самооценкой, что, безусловно, отрицательно сказывается при попытках устроиться на работу (около 22 % выпускников уверены, что не смогут найти работу по специальности);
- психологические барьеры, например при получении статуса безработного;
- уровень коммуникативных способностей и навыков, в том числе неумение грамотно преподнести себя на собеседовании с работодателем, представить в выгодном свете свои знания и возможности, составить резюме, которые реально бы отражали имеющиеся знания и т.д. (около 19% выпускников при поиске работы вообще не имели резюме).

Безусловно, решению перечисленных выше проблем должны способствовать не только сами выпускники и молодые специалисты, но и учреждения профессионального образования, органы го-

сударственной власти, например, служба занятости, органы местного самоуправления и т.д. Важное значение в сложившейся ситуации имеет создание системы взаимодействия ВУЗа с рынком труда, направленной не только на содействие их трудоустройству, но и с целью изучения потребностей рынка в молодых специалистах и прогнозирования изменений, формирования необходимых компетенций выпускников и др. И чем больше вуз, тем большую потребность во взаимодействии с рынком труда он испытывает.

Таким образом, трудоустройство молодых специалистов в современных условиях связано с множеством проблем и лежащих в их основе противоречий. Нами разработана субъектная модель изучения этих противоречий, в основу которой положены: во-первых, выделение основных субъектов (участников) процесса трудоустройства; во-вторых, группирование противоречий трудоустройства по парным взаимодействиям его субъектов.

Список литературы

1. Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность вуза как фактор взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2015. С. 106-111.

2. Минеева Н.В. Проблемы трудоустройства выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 192-195.

3. Михалева Е.В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 200-205.

4. Авилова Ж.Н., Шамаева Н.В. Исследование социально-трудовых отношений молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 17-22.

5. Цой М.Е. Формирование системы взаимодействия с рынком труда в крупном вузе // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 365-370.

ИСКУССТВЕННЫЙ НОС КАК ТЕХНОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯСБЕРЕЖЕНИЯ И ЗАБОТЫ ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

Виткалова В.Г., Полянская К.Е.

магистранты кафедры ПОВТАС БГТУ им. В.Г.Шухова

Научный руководитель

Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г.Шухова

Полунин А. И.

канд. техн. наук, профессор

кафедры ПОВТАС БГТУ им. В.Г.Шухова

В условиях развития современного общества информационные технологии глубоко проникают в жизнь людей. Они очень быстро превратились в жизненно важный стимул развития не только мировой экономики, но и других сфер человеческой деятельности. Одним из современных направлений является автоматизация процессов распознавания запахов. Обоняние – одно из органов чувств человека, причем электронные аналоги остальных органов чувств (слух, зрение, осязание) имеют множество практических реализаций и внедрены в повседневную жизнь людей. Что касается обоняния, то изучение данной области началось сравнительно недавно и, разработки ведутся до сих пор.

Существующие реализации электронного носа в настоящее время имеют многочисленные применения и оказывают помощь в решении многих проблем, связанных с обеспечением гарантий качества пищевых продуктов, здравоохранении, мониторинге объектов окружающей среды, фармацевтике, контроле чистоты воздуха внутри помещений, безопасности и военном деле. Несмотря на применение искусственного носа в таком широком спектре областей деятельности, его возможности раскрыты не до конца.

Как работает электронный нос? Электронный нос представляет комплексную систему, состоящую из 3 функциональных узлов, работающих в режиме периодического восприятия пахучих стиму-

лов: систему пробоотбора и пробоподготовки, линейку или матрицу сенсоров с заданными свойствами и блок процессорной обработки сигналов матрицы сенсоров. В типичном устройстве проба засасывается воздушным насосом через входной патрубок в термостатируемое кюветное отделение с установленной в ней линейкой сенсоров. На следующей стадии сенсоры экспонируются некоторое время в парах летучих веществ, составляющих запах, при этом пахучие вещества, взаимодействуя на поверхности и/или проникая в объем активного элемента сенсора, формируют суммарный отклик системы. В течение измерительного интервала отклик сенсорной панели анализируется и передается на процессорный модуль. Затем в систему подаются пары промывочного газа (например, спирта), с тем чтобы удалить пахучее вещество с поверхности и из объема активной части материала сенсора. Окончательно в ячейку сенсоров подается газ-носитель, с тем чтобы подготовить прибор к проведению нового измерительного цикла. Как правило, такой принцип и используется для реализаций идентификации запахов.

Принцип работы датчиков обоняния, состоящих из множества современных детекторов, основан на «интеллектуальных» стратегиях распознавания образов и методах хемометрии. При построении датчиков обоняния стараются воспроизвести органы чувств человека. Такие датчики состоят из детекторов разного типа. Принцип определения запаха заключается в детектировании отдельных химических соединений и идентификации запаха по полученным результатам. Все детекторы обоняния можно разделить на четыре подгруппы:

1. инструментальные анализаторы,
2. полупроводниковые газовые датчики,
3. потенциальные датчики мембранного типа,
4. микровесы на основе кварцевого кристалла.

Следует отметить, что быстродействие электронного носа ограничивается практически лишь временем отклика химических сенсоров, что соответствует единицам секунд. Датчики обоняния обычно проводят только классификацию состава пахучего вещества, анализ отдельных компонентов осуществляется при помощи нейронных сетей. Самые популярные – классификаторы вероятностных нейронных сетей, функционально близкие к классификаторам Байеса и методам поиска ближайшего соседа, превосходя их по некоторым характеристикам.

Реализацию блока процессорной обработки сигналов матрицы сенсоров можно выполнить с помощью различных разновидностей

нейронных сетей. Например, широко используется многослойная нейронная сеть, обучаемая по методу обратного распространения ошибки. Элементами такой сети являются нейроны, которые в зависимости от суммарного воздействия входных сигналов могут возбуждаться или тормозиться, в результате чего формируется конкретный выходной сигнал. Каждый сигнал, поступающий по дендритам нервной клетки, характеризуется возбуждающей или тормозящей способностью, то есть обладает некоторым отрицательным или положительным весом. При достижении нейроном определенного порогового значения уровня возбуждения происходит его активизация, и по аксону передается сигнал другим элементам сети, которые образуют последовательный ряд слоев. Далее формируется суммарный сигнал, после чего создается база данных, в которую заносится информация о природе запаха и концентрации его отдельных компонентов.

Применение электронного носа незаменимо во многих областях человеческой деятельности и оно может быть ещё шире. В настоящее время, такие разработки являются дорогостоящими. Многие российские учёные в настоящее время занимаются разработкой электронного носа для различных сфер (обнаружение взрывчатки, определение и диагностика опухолей на ранних стадиях заболевания, идентификация контрафактной продукции и т.д.). Таким образом, разработки в данном направлении являются одними из самых перспективных и необходимых для всего человечества.

Список литературы

1. Мазитова, Р.М., Охотская В.И., Пучкин Б.И. Обоняние и его моделирование. – Новосибирск: Изд. СО АН СССР, 1966.
2. Калач А.В. Мультисенсорная система «электронный нос». Часть 2. Сбор, обработка и анализ сигналов // Диагностика. Контроль. – 2006. - №1.
3. Воронков Г.С., Изотов В.А. Компьютерная модель нейронных механизмов обработки информации на первом синаптическом уровне обонятельной системы. – Москва, 1998.

**ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Голева Т.В.

*канд. соц. наук, доцент
психолог отдела морально-психологического обеспечения
БЮИ МВД России*

Практически для всех юридических профессий одной из главных сторон деятельности является коммуникативная, заключающаяся в общении в условиях правового регулирования. Это правовое (процессуальное) регулирование накладывает отпечаток на всех участников общения, наделяя их особыми правами и обязанностями и придавая общению специфический оттенок, выделяющий юридические профессии в отдельную группу.

Вступая во взаимоотношения с различными категориями граждан, независимо от их возраста, профессии и пола, специалисты правоохранительных органов в практической деятельности не только разрешают конфликты, но и ищут пути и методы для устранения условий возникновения острых социальных проблем, предотвращения противоправного поведения людей. Они осуществляют специальные превентивно-профилактические меры, нравственно-правовое воспитание, укрепляют личностное правосознание граждан и т. д. Все это требует наличия разнообразных коммуникативных навыков и умений, позволяющих решать профессиональные задачи на достаточно высоком уровне [1].

Готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции – и отстраненной и близкой, Е.В. Сидоренко определяет как компетентность в общении и рассматривает как систему внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуации личностного взаимодействия [2].

Обладая определенным уровнем социально-коммуникативной компетентности, имея определенный уровень самоуважения и самосознания, личность вступает в общение; она становится персонализированным субъектом общения. Это означает не только искусство адаптации к ситуации и свободе действий, но и умение организовывать личностное коммуникативное пространство и выбрать индивидуальную коммуникативную дистанцию [3].

Особенности развития социально-коммуникативных компетенций будущих сотрудников органов внутренних дел в вузе детально

изучены Н.Г. Шашкиным. Автором синтезировано профессионально-ориентированное понятие коммуникативной компетентности личности: во-первых, совокупность теоретических знаний, практических умений и навыков, обеспечивающих эффективное протекание коммуникативного процесса, ориентированность в различных ситуациях общения; во-вторых, система внутренних ресурсов личности, необходимых для построения продуктивного коммуникативного взаимодействия с гражданами, основанная на законах, правовых и нравственных нормах. Н.Г. Шашкин обосновал необходимость осознания значимости коммуникативной компетентности в профессиональной деятельности как курсантами, так и преподавателями. Он предлагает внедрение в учебный процесс спецкурса «Коммуникативная компетентность в профессиональной деятельности будущих сотрудников органов внутренних дел»; моделирование коммуникативных ситуаций на занятиях, способствующих свободному вхождению курсантов в процесс общения; индивидуальный и дифференцированный подход к курсантам в процессе формирования у них коммуникативных способностей [4].

В работах А.А. Чапрак предложен инструментарий развития социально-коммуникативных умений курсантов вуза МВД России на основе профессионально-ориентированных игр, а также проектов социально-коммуникативной направленности, среди которых автор выделяет тренинг «Я и другие» [5].

В исследованиях Е.А. Шумиловой представлена концепция формирования социально-коммуникативной компетентности. Хотя она адресована непосредственно профессии педагога, но инвариантные относительно профессии положения этого исследования позволяют использовать их и в юридическом образовании. Так, по мнению автора, социально-коммуникативная компетентность является видом компетентности, обеспечивающим решение профессионально-педагогических задач посредством управления процессами социальной коммуникации [6].

Социально-коммуникативная компетентность, по В.В. Романову, предполагает следующие качества личности: способность установить эмоциональные контакты с различными участниками общения, поддерживать с ними в необходимых пределах доверительное отношение; проницательность, способность понимать внутренний мир собеседника, его психологические особенности, потребности, мотивы поведения, состояние психики; доброжелательное, вежливое отношение к людям, умение слушать участника диалога, эмпатийность; свободное, гибкое владение вербальными и невербаль-

ными средствами общения; умения в конфликтных ситуациях проводить адекватную стратегию коммуникативного поведения, менять в зависимости от обстоятельства стиль общения; способность к сотрудничеству, достижению компромиссов, соглашений; развитый самоконтроль над эмоциями, настроением в экстремальных ситуациях; адекватная самооценка; чувство юмора [7].

Социологические исследования, проведенные Е.А. Поповой и И.Д. Белоновской, выявили ряд новых характеристик социально-коммуникативной компетентности. Так, появилась необходимость развития умений взаимодействия с новой категорией квалифицированных пользователей интернет - блогерами (указали 15 % опрошенных). Взаимодействие с СМИ в целях создания позитивного образа полицейского отметили 52 % опрошенных, но с целью помощи в обеспечении правопорядка - только 19,4 % . Необходимость электронных средств коммуникации в целях снижения эмоционального напряжения и стрессов указали 26,5 % респондентов. Потребность в развитии толерантности во взаимоотношениях с населением - 26 % опрошенных, противодействия коррупции - 15,9 %. Кроме того, было установлено, насколько важны современные интеллектуальные технологии (СМАРТ) в развитии профессионально-значимых качеств полицейского, таких как быстрота реакции, наблюдательность, ответственность, информационность, техничность, уравновешенность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, толерантность, мобильность. Опросы показали высокую заинтересованность большинства сотрудников в таких средствах и признание их эффективными в работе полиции именно в связи с развитием социально-коммуникативных действий.

На основании результатов проведенных исследований было сформулировано следующее определение: социально-коммуникативная компетентность сотрудника полиции представляет собой профессионально-личностное качество, интегрирующее профессиональные знания, умения и ценности, определяющие готовность к решению служебно-должностных задач позитивного взаимодействия с населением в целях обеспечения правопорядка [8].

Специалисты обращают внимание на особые коммуникативные умения – приемы установления контакта, методы оценки личности собеседника, психологические барьеры взаимопонимания, активное слушание, умение вести беседу, наблюдательность. Этот комплекс сложных коммуникативных умений и навыков может быть обозначен общими понятиями коммуникативной и социально-

коммуникативной компетентности сотрудника правоохранительных органов.

В исследованиях социально-коммуникативной компетентности подчеркивается, что в настоящее время происходит смещение приоритетов в качествах, которые должны быть присущи работнику ОВД. От профессионализма в узком, конкретно-производственном смысле слова, акценты в требованиях смещаются к решению задачи, связанной с развитием комплекса деловых и личностных качеств: умение разбираться в людях, умение эффективно влиять на их поведение, способность убеждать и вдохновлять, а также способность управлять собственным поведением. Компетентность поставлена в прямую связь с деятельностью, то есть с результативностью решения проблемных задач [9].

Собственно коммуникативные способности и, прежде всего, стили межличностного общения направлены на способствование эффективному процессу взаимодействия сотрудника ОВД как по горизонтали, так и по вертикали. Они создают необходимые предпосылки для реального поведения сотрудника, основанного на личностных диспозициях и ранее освоенных им поведенческих шаблонах [10].

Список литературы

1. Воронцов С.А. Правоохранительные органы Р.Ф. История и современность. Ростов н/Д, 2001.
2. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб., 2003.
3. Еникеев М.И. Социальная и юридическая психология. М., 2003.
4. Шашкин Н.Г. Формирование коммуникативной компетентности у будущих сотрудников органов внутренних дел в системе высшего образования : автореф. дис. канд. пед. наук. Чебоксары, 2005.
5. Чапрак А.А. Инструментарий по формированию социально-коммуникативных умений и навыков у курсантов вуза МВД России // Экономика и социум. 2014. № 1. С.1-12.
6. Шумилова Е.А. Формирование социально-коммуникативной компетентности будущих педагогов профессионального обучения в системе высшего образования : автореф. дис. д-ра пед. наук. Челябинск, 2011.
7. Романов В.В. Юридическая психология. М., 2004.
8. Попова Е.А., Белоновская И.Д. Развитие социально-коммуникативной компетентности будущих сотрудников полиции:

педагогическая модель и смарт–реализация // Педагогические науки. 2014. № 5.

9. Данакин Н.С., Шутенко А.И. Образовательные технологии как фактор повышения конкурентоспособности современного вуза // European Social Science Journal. 2015. № 4. С. 114-118.

10. Ходжич М.В. Особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД [Электронный ресурс]. Систем. требования: Internet Explorer. URL: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=5664 (дата обращения 12.02.2016).

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Голикова И.В.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Музылева Е.С.

ассистент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

На сегодняшний день одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на успешную деятельность компании, являются, в большей степени, не материально-технические, а трудовые ресурсы. Данный факт объясняется преобладанием в менеджменте концепции «Управления человеком» (human being management) и гуманистического подхода. В рамках этой концепции именно человек представляет собой основную ценность и главный производственный ресурс компании, поэтому на первый план выходят его компетентность, интеллектуальный потенциал, а также мотивы и ценности. Ведь именно от знаний, навыков, опыта и потенциала сотрудников, зависит возможность организации активно внедрять научно-технические разработки, а, соответственно, и быть конкурентоспособной на рынке. В связи с этим, традиционные факторы производства, такие как труд, земля и капитал, в современной экономике работают эффективно лишь при условии рационального использования знаний сотрудников, которые носят возобновляемый характер и чаще всего не ограничены. Все знания, информацию, опыт, организационные возможности, которыми обладает компания, можно объединить в единое понятие – интеллектуальный капитал.

При этом, как отмечают некоторые авторы, целесообразно различать такие понятия, как интеллектуальный актив, интеллектуальная собственность и интеллектуальный капитал. Интеллектуальный актив - это знание, которое создает некоторую ценность (лицензионные патенты, прикладное ноу-хау). Интеллектуальная собственность - это знание которое имеет юридически обозначенного владельца (патенты, товарные знаки, авторские права, торговые секреты). Интеллектуальный капитал - это знание, которое имеет потенциальное значение для создания ценности (знание формируемое сотрудниками, происходящими в организации процессами и клиентами) [1, с.155].

Многочисленные международные рейтинги связывают экономический потенциал предприятия непосредственно с интеллектуальным капиталом и инновационной политикой. При этом, согласно ООН, Россия занимает одно из ведущих мест по количеству ученых и инженеров и последних мест по индексу роста конкурентоспособности и использования современных технологий, а также инновационной политики [2].

В общем виде под капиталом организации понимается совокупность имущества, используемого для получения прибыли. Если говорить о финансовом или физическом капитале, то они, в большинстве случаев, осязаемы. Интеллектуальный же капитал, по своей природе, не видим, но его можно конвертировать в стоимость, то есть использовать реальные и потенциальные интеллектуальные возможности персонала для получения прибыли и поддержания конкурентоспособности организации. Интеллектуальный капитал, подобно физическому капиталу, возникает в результате вложения различных ресурсов, и также подвержен устареванию и обесцениванию.

В отличие от финансового капитала, интеллектуальный имеет стратегическую направленность. Поэтому инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, личных связей, улучшение здоровья, мобильность, овладение массивами информации.

Существует несколько подходов к определению интеллектуального капитала. С экономической точки зрения под интеллектуальным капиталом понимается форма капитализации интеллектуального потенциала. С другой стороны интеллектуальный капитал часто интерпретируется, как патенты, ноу-хау, управленческие навыки, процессы, технологии, опыт, связи с потребителями и поставщиками и знания о них. В бизнес практике сложилось понима-

ние интеллектуального капитала, как совокупности нематериальных активов организации, которые доступны к оцениванию и управлению, хотя и формально не зафиксированы.

В широком смысле интеллектуальный капитал включает в себя способность работников понимать, использовать и внедрять новые, более эффективные способы обеспечения деятельности организации.

Интеллектуальный капитал фирмы включает в себя три компонента: человеческий, организационный и потребительский капитал.

Человеческий капитал – это, прежде всего, запас знаний, умений, способностей и опыта сотрудников организации. Причем это не просто совокупность данных качеств персонала, а в большей степени синергетический эффект от коллективной работы, преумножающий эффективность деятельности каждого сотрудника.

Организационный капитал включает в себя различные научно-исследовательские разработки, патенты, технологии, методы управления, культуру компании. Иными словами, это способность организации отвечать на запросы рынка и в соответствии с ними использовать человеческий капитал. Согласно другому определению, это знания, которые не уходят домой и остаются в организации [1, с.157].

Потребительский капитал организации – это система отношений организации с клиентами и потребителями. Данный вид капитала является связующим элементом между компанией и ее партнерами, клиентами, поставщиками, обеспечивающим их продуктивное взаимодействие с персоналом компании. Кроме того, потребительский капитал часто понимается как «капитал отношений»[3]. В этом смысле он включает в себя контракты и соглашения, репутацию, бренд, товарные знаки, каналы распределения продукции и портфель заказов, отношения с клиентами. Поэтому от потребительского капитала зависит имидж и деловая репутация компании.

Кроме того, каждая форма капитала может находиться в одном из трех состояний [4, с.17]:

- инкорпорированном;
- объективированном;
- институционализированном.

Человеческий, организационный и потребительский капитал в совокупности обеспечивают развитие интеллектуального потенциала компании. Если один из этих компонентов не развивается, то обесценивается весь интеллектуальный капитал в целом. В этой связи возникает вопрос управления интеллектуальными активами

компания. В современной российской практике управление интеллектуальным капиталом организации практически не используется, применяются лишь отдельные элементы управления знаниями, например, повышение квалификации персонала, обучение, проведение тренингов и деловых игр. Основным методом управления знаниями в отечественных компаниях является бенчмаркинг, то есть заимствование успешного опыта аналогичных компаний и внедрение его в собственную практику. В то время как за рубежом существует специальное направление – менеджмент знаний, который представляет собой междисциплинарное научное направление, включающие в себя исследования в области поведенческой психологии, социологии, экономики, управления персоналом, информатики и менеджмента. Менеджмент знаний - это систематический процесс идентификации, использования и передачи информации и знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и использовать.

Боле того, во многих российских компаниях интеллектуальный капитал простаивает. Управление этим ресурсом редко определяется как приоритет стратегического развития. Баланс компании показывает только часть интеллектуального капитала в виде нематериальных активов. Например, в российской корпорации «Газпром» на 1000 работников в среднем приходится 100 конструктивных предложений в год, хотя в Японии наиболее активные работники представляют до 1000 идей ежегодно. Это означает, что интеллектуальный капитал России используется около 10000 раз менее эффективно, чем на передовых японских предприятиях[2].

Главной целью управления интеллектуальным капиталом является интеллектуальное обеспечение бизнес-процесса компании, постоянное развитие и увеличение стоимости интеллектуальных активов. Необходимо отметить, что менеджмент знаний – это не только создание и использование информации, но также ее распространение, адаптация и использование неявных знаний.

Интеллектуальный капитал задает темп и характер технологии производства и совершенствования продукции компании, а также внедрения инноваций, которые становятся главным конкурентным преимуществом на рынке. А основной функцией интеллектуального капитала в современной компании должно стать увеличение доли прибыли за счет создания и внедрения необходимых знаний, совершенствования межличностных отношений, которые, в свою очередь, обеспечат конкурентоспособность компании.

Список литературы

1. Funda B. K., Gonca G. S., Poyraz G. Intellectual capital in organizations // Problems and Perspectives in Management, Volume 8, Issue 1, 2010. P. 155.
2. Belyakova T. Intellectual capital as a strategic resource of innovative development of enterprises [Электронный ресурс]. URL: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/60/index-6217822.html> (дата обращения: 9.04.2016)
3. Гапоненко А.Л. Теория управления. М.: Юрайт, 2015. 342 с.
4. Данакин Н.С. Социальный капитал городского поселения: диагностика и управление. Белгород: ИП Остащенко А. А, 2010. 187с.
5. Данкова Ж.Ю. Технология формирования интеллектуально-го потенциала молодежи в образовательных учреждениях. Белгород: БГТУ, 2014. 125 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ «ШКОЛА-ВУЗ» ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Гузаиров В.Ш.

канд. соц. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В практике управления качеством образования все большее распространение получает профессиональная ориентация, направленная на содействие оптимальному (эффективному) выбору профессии.

Выбор профессии – многогранный и многоступенчатый процесс, который можно рассматривать под разными углами зрения. Во-первых, как серию задач, которые общество ставит перед личностью и которые эта личность должна последовательно разрешить в течение определенного периода времени. Во-вторых, как процесс поэтапного принятия решений, посредством которых индивид формирует баланс между предпочтениями и склонностями, с одной стороны, и потребностями существующей системы общественного разделения труда – с другой. В-третьих, как процесс формирования индивидуального стиля жизни. Выбор профессии отражает определенный уровень личных притязаний, включающий оценку личностью объективных возможностей и степень развития своих способностей.

Основная проблема выбора профессии или профессионального самоопределения – *осознание человеком собственных интересов и*

склонностей в терминах профессиональной деятельности – как правило, впервые встает у старшеклассников в период завершения неполного (9 классов) или полного общего образования (11 классов).

Выбор профессии включает, условно говоря, три основных компонента: хочу, могу, надо. Составляющая «хочу» характеризует стремление личности, профессиональные намерения, уровень ее притязаний. Осознание составляющей «могу» включает: 1) знание о себе («образ Я»); 2) знакомство с миром профессионального труда; 3) соотнесение знаний о себе и знаний о профессиональной деятельности. Составляющая «надо» предполагает знание и оценку личных и общественных интересов, востребованности профессии, значимых жизненных обстоятельств [1].

Социальный институт образования имеет очень важную специфическую особенность: это двусторонний феномен, включающий духовное производство, с одной стороны, и выступающий каналом социальной мобильности, с другой. Развитие молодежи посредством института образования предстает как направленное изменение ее социальных качеств в процессе воспроизводства социальной структуры, т.е. как определенная направленность ее мобильности [2]. В настоящее время в высшей школе сформировалось устойчивое мнение о необходимости дополнительной специализированной подготовки старшеклассников для прохождения вступительных испытаний и дальнейшего образования в вузах. Традиционная непрофильная подготовка старшеклассников в общеобразовательных учреждениях привела к нарушению преемственности между школой и вузом, породила многочисленные подготовительные отделения вузов, репетиторство, платные курсы и др.

Многолетняя практика убедительно показала, что, как минимум, начиная с позднего подросткового возраста, примерно с 15 лет, в системе образования должны быть созданы условия для реализации обучающимися своих интересов, способностей и дальнейших (после школьных) жизненных планов. Социологические исследования доказывают, что большинство старшеклассников (более 70%) отдают предпочтение тому, чтобы «знать основы главных предметов, а углубленно изучать только те, которые выбираются, чтобы в них специализироваться». Иначе говоря, профилизация обучения в старших классах соответствует структуре образовательных и жизненных установок большинства старшеклассников.

Профильное обучение – средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования. Профильная школа есть институциональная форма реализации этой цели.

Переход к профильному обучению преследует следующие основные цели:

- обеспечить углубленное изучение отдельных предметов программ полного общего образования;
- создать условия для существенной дифференциации содержания обучения старшеклассников с широкими и гибкими возможностями построения школьниками индивидуальных образовательных программ;
- способствовать установлению равного доступа к полноценному образованию разным категориям обучающихся в соответствии с их способностями, индивидуальными склонностями и потребностями;
- расширить возможности социализации учащихся, обеспечить преемственность между общим и профессиональным образованием, более эффективно подготовить выпускников школ к освоению программ высшего профессионального образования.

Продолжая анализ взаимодействия в системе «школа-вуз», заметим, что назрела необходимость в принятии Закона о профессиональной ориентации и профессиональной поддержке, призванного выполнить две основные функции: подготовка населения страны к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики; создание правового пространства для проведения профориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения, адекватных современным требованиям [3].

Закон о профессиональной ориентации и психологической поддержке должен повлиять на повышение качества общего и профессионального образования в стране, социальной устойчивости и психологического здоровья россиян. Сегодня практически только элитная молодежь достигает уровня конкурентоспособных специалистов. У основной же части молодежи процесс профессионального становления сопряжен с большими трудностями и затягивается на долгие годы.

Закон о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения обяжет руководителей общеобразовательных и профессиональных учебных заведений целенаправленно и систематически заниматься вопросами выбора профессий учащимися, профессиональной и социальной адаптацией студентов вузов, а государственные и коммерческие структуры, работающие по найму персонала, - профотбором на основе профессиональной и психологической диагностики, разработкой и осуществлением планов профессиональной карьеры и т.д. Реализация закона будет способствовать формированию нового типа трудовых отношений, активно влиять на профессиональное становление людей, уменьшая долю стихийности и нелепых случайностей в решении вопросов их профессионального самоопределения, ориентируя работников на достижение наивысшего профессионального мастерства в избранной сфере деятельности, повышение профессиональной гибкости и мобильности.

Взаимодействие в системе «школа-вуз» по организации профильного образования – не единственное направление повышения качества. Не менее важное направление – организация работы со студентами.

Список литературы

1. Костюкова С.В. Профессиональное самоопределение молодежи // Профессиональное образование. 2001. № 2.
2. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С.215-219.
3. Данилов А., Киселев В. Профориентация и психологическая поддержка населения: требуется правовая база // Человек и труд. 2000. № 8.

УСЛОВИЯ И ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ДОСТУПНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ*

Данакин Н.С.

докт. соц. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Шутенко А.И.

канд. пед. наук

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Образование детей с ограниченными возможностями развития (ОВР)² призвано обеспечить им равные условия доступа к образовательной системе, сделать более открытыми и цивилизованными формы социализации и взаимодействия с ними всех субъектов образовательного процесса, способствовать созданию условий их полноценного включения в социально-экономическую, гражданскую и культурную сферы жизни общества [1].

Возможность формирования доступной образовательной среды для обучения детей с ОВР достигается посредством определенных педагогических ориентаций и действий, которые представлены в предлагаемой нами модели в виде базовых составляющих компонентов педагогического обеспечения развития личности. Взаимосвязь и единство указанных педагогических компонентов модели обусловлено их общей нацеленностью на реализацию **принципа комплиментарности**, который означает соответствие образовательного пространства (и процесса) интересам и возможностям детей с ОВР, полагает достижение согласованности педагогических задач детским устремлениям и способностям, взаимодополняемость педагога и учеников, обучения и развития [2].

Схематически концептуальное построение модели доступной образовательной среды обучения детей с ОВР отражено на рисунке 1. Как показано на рисунке, доступная образовательная среда складывается из пяти основных компонентов,

Валеологический компонент выступает в качестве центральной составляющей среды (см. рис. 1). Он подразумевает, прежде всего, комплексную работу образовательного учреждения по со-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 13-06-00318

² - здесь и далее по тексту вместо словосочетания «ограниченные возможности развития» используется аббревиатура ОВР.

хранению, укреплению здоровья детей и формированию культуры здорового образа жизни средствами образования. Социально-педагогический результат этого процесса – научение ребенка разумной трате и восстановлению жизненного потенциала. Данный компонент основывается на учете и систематизации оздоровляющего, жизнеукрепляющего психолого-педагогического опыта, направлен на полноценное воплощение принципа природосообразности в обучении детей с ОВР [3]. Целью реализации валеологического компонента выступает создание безопасной здоровьесберегающей ситуации развития ребенка с ОВР на основе глубоких знаний объективных законов укрепления здоровья, поддержания и восстановления эффективной работоспособности в специфических условиях образовательного процесса.



Рис. 1. Модель формирования доступной образовательной среды обучения детей с ограниченными возможностями

Личностно-ориентированный компонент означает реализацию последовательного и разностороннего отношения педагога к ученику с ОВР как полноценной и дееспособной личности, признание его ответственным и самосознательным субъектом собственного развития [4]. По отношению к ученику с ОВР личностная ориентация предполагает помощь в осознании им себя как личности; выявление, раскрытие и развитие его потенциала и возможностей. При этом личностная ориентация отнюдь не умаляет коллективное

начало в образовании, а наоборот усиливает его значение в деле социализации. Именно коллектив служит гарантом проявления возможностей каждой личности [5].

Аксиологический компонент выражает ценностный план построения доступной образовательной среды. Он означает, что осваиваемые детьми в процессе обучения знания и компетенции выступают как внутреннее достояние и ценность. Аксиологический компонент нацеливает педагога на развитие у детей с ОВР умений и способностей осваивать знания и способы деятельности, овладевать содержанием обучения и опытом культуры, открывая перед ребенком смысл и ценность этого опыта для его полноценного развития как личности. Процесс образования в данном компоненте активизирует внутренние ценностные механизмы и регуляторы развития личности, в которых находит отражение личностный смысл.

Герменевтический компонент отражает понятийно-смысловой план построения доступной образовательной среды. Данная составляющая раскрывает непосредственную связь процесса обучения детей с ОВР с одновременным расширением их возможностей понимания, объяснения, толкования, интерпретации мира и своего «Я» в нём. В логике данного компонента образовательная среда активизирует у детей способности к выработке своего собственного языка понимания, осмысления действительности и построения субъективной картины мира. В общем виде герменевтическая линия указывает на необходимость развития у детей способности к пониманию изучаемых явлений и процессов, других и себя, способности проникновения в суть вещей, возможностей осмысленного отношения к происходящим событиям, способности выработать собственную линию их толкования и объяснения.

Субъект-субъектный компонент доступной образовательной среды центрируется на активизации социального механизма развития детей с ОВР, т.е. на развитие диалога как ведущей формы учебно-педагогического взаимодействия, а также различных формах сотрудничества в учебном процессе [6]. Субъект-субъектный компонент в развитии детей с ОВР играет исключительно важное значение. Большинство детей данной категории испытывают объективные и субъективные сложности в общении и установлении контакта в силу наличия психологического барьера, сложившегося из предшествующего опыта дефицитного коммуникативного существования. И в этой связи активизация различных видов сотрудни-

чества детей, выстраивание развернутых форм диалога между педагогом и детьми имеет не только образовательное, но и в первую очередь огромное реабилитационное значение.

Реализация базового принципа комплиментарности в деле построения доступной среды обучения нетипичных детей обеспечивается за счет соблюдения ряда более конкретных, соподчиненных ему педагогических и психологических принципов.

Педагогические принципы направлены на совершенствование дидактико-методических основ обучения детей с ОВР в целях их успешной социальной интеграции.

Принцип доступности кроме посильности обучения для детей с ОВР служит реализации императива равных возможностей детей в деле организации их обучения, т.е. полагает доступность самой системы обучения для нетипичных детей.

Принцип природосообразности и здоровьесбережения означает всемерный учет природных особенностей развития и формирования нетипичных детей. Обучение и воспитание должны соответствовать природным механизмам развития детей данной категории, природным законам и логике, должны способствовать укреплению их здоровья, физического и психологического благополучия.

Принцип связи с жизнью, с практикой требует постоянства взаимосвязи процессов усвоения знаний с их использованием в жизни. Он полагает сопряжение содержания образования и технологий обучения с процессами в экономике, политике, культуре и всей общественной жизнью с тем, чтобы обеспечить не только действенность знаний, но успешную социализацию детей.

Принцип предметно-практической деятельности требует использования наглядности, стимулирования всей сенсорно-перцептивной активности. В обучение необходимо обязательно включать элементы практической деятельности, ручной работы, применять элементы трудовой практики, имеющей социально полезный характер.

Принцип оптимизма требует опираться на позитивные эмоции и чувства детей в их обучении, укреплять их веру в успешность прохождения обучения.

Принцип самостоятельности полагает преодоление различных форм зависимости нетипичных детей от взрослых и учителей, стимулирование всех форм проявления их естественной склонности к самостоятельной автономной деятельности и самоконтролю

Принцип сочетания индивидуального подхода и коллективной деятельности в обучении предписывает увязывать интересы лич-

ности ребенка с интересами коллектива учеников, применять различные формы и элементы учебного сотрудничества детей в образовательном процессе.

Выполнение **психологических принципов** построения доступной среды подразумевает формирование необходимой отношенческой основы обучения детей с ОВР, создание социально-психологической атмосферы для благополучного развития и социализации детей

Принцип принятия требует безусловного безоценочно-позитивного отношения к детям с ограниченными возможностями, признания их как равных участников образовательного процесса.

Принцип аккомодации полагает приспособление и прилаживание сложившейся системы обучения и педагогического персонала к работе с нетипичными детьми без утраты эффективности самой системы, повышение гибкости и открытости системы обучения.

Принцип эмпатии вносит необходимый элемент взаиморасположения в образовательном процессе за счет проявления отзывчивости, сочувствия, участия и сопереживания к ученикам с ОВР.

Принцип фасилитации полагает всемерное развитие различных форм квалифицированной и своевременной психолого-педагогической помощи, означает постоянное оказание детям с ОВР поддержки и содействия в их обучении.

Принцип амплификации полагает расширенный диапазон детского развития в образовательном пространстве. Ученикам с ОВР должен быть предоставлен широкий выбор разнообразных форм и видов деятельности, которые наиболее отвечают их собственным способностям и интересам.

Принцип синтоничности образовательной среды означает установление в ней такой системы коммуникаций и взаимодействия, которая исходит из доминанты согласия, совпадения интересов и дружеских взаимоотношений среди детей.

Принцип самореализации полагает стимулирование сильных сторон и внутренних ресурсов личности ребенка с ОВР, максимальное раскрытие его внутренних потенций и способностей,

В целом, процесс формирования доступной среды обучения нетипичных детей подразумевает учитывать определенные закономерности, которые в логике образовательной интеграции служат исходными *требованиями* или императивами построения образовательной деятельности. В числе таких требований выделяются следующие:

- соразмерность образовательной среды личности ученика, получающего в ней полноценное развитие;
- реализация педагогами и обучающимися роли субъектов образовательной деятельности;
- социально-личностная направленность образовательной деятельности;
- культуросообразность образовательной среды, предусматривающей возможность переосмысления старых и выдвижение новых культурных форм и норм образовательной деятельности;
- вариативность образовательной среды, предполагающей применение широкого спектра обучающих методик, включающих различные способы деятельности педагога и обучающихся;
- персонификация образовательной среды, в которой педагог и обучающиеся имеют возможность выстроить адекватную образовательную траекторию, подходящую индивидуальным особенностям и возможностям детей;
- креативно-исследовательский характер учебной деятельности, направленной на творческий рост учеников как субъектов познания и общения;
- сензитивность и многосторонность образовательной среды, направленной на развитие у детей всех видов рефлексивного опыта, а также полноценного позитивного видения мира и самих себя.

Список литературы

1. Ратнер Ф.Л., Юсупова А.Ю. Интегрированное обучение детей с ограниченными возможностями в обществе здоровых детей. М.: ВЛАДОС, 2006.
2. Глаголев С.Н., Данакин Н.С., Данилюк Л.Е. Управление социальной адаптацией детей с ограниченными возможностями здоровья. Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2011. 276 с.
3. Нагавкина Л.С., Татарникова Л.Г. Валеологические основы педагогической деятельности. СПб.: КАРО, 2005.
4. Rogers C.R. Freedom to learn for the 80's. Columbus, OH: Merrill, 1983.
5. Мудрик А.В. Социализация человека. М.: Академия, 2006.
6. Петровская Л.А., Спиваковская А.С. Воспитание как общение-диалог // Вопросы психологии. 1983. № 2. С. 85-89.
7. Глаголев С.Н., Данилюк Л.Е. Социальная адаптация детей с ограниченными возможностями развития как условие их готовности к обучению в высшей школе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2011. № 3. С. 184-188.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Данкова Ж.Ю.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Характерной особенностью социокультурной реальности современного российского общества является влияние устойчивых интеграционных тенденций мирового развития на трансформацию моделей управления, смену управленческих парадигм.

Согласно мнению специалистов, ключевую роль в формировании сложившейся ситуации принадлежит глобализация – процессу интеграции и унификации различных сфер жизнедеятельности [1;2;3]. В результате устанавливается тесное взаимодействие управляющих систем с внешним миром и активное заимствование организационно-технологических, информационных, нормативных и иных механизмов функционирования, а также стремительное сближение цивилизационных пространств и ускорение межкультурных коммуникаций.

В научных публикациях рассматриваются различные аспекты глобализационного процесса. В большей степени раскрывается его экономическая сущность [4;5], более сдержанно дается социально-философское осмысление глобальных противоречий и социокультурного взаимодействия [6;7;8].

Наименее скудно представлены исследовательские позиции влияния глобализационных процессов на управленческую деятельность. Тем не менее, очевидным представляется тот факт возрастания в условиях глобализации рационально-материалистических подходов к управлению и приоритете ценности экономической и социальной эффективности в конечных целевых ориентирах.

Вероятно, именно данное обстоятельство актуализирует необходимость разработки и внедрения новых эффективных управленческих технологий, позволяющих существенно повысить уровень конкурентоспособности человека и общества.

В данной связи единственно верным решением, обеспечивающим динамичное развитие, является выбор стратегии эффективной управленческой деятельности, обеспечивающей высокое качество функционирования современной организации.

Как правило, в основе достижения качественных результатов функционирования лежит система оценки эффективности деятельности.

Данная система позволяет объективно определять степень эффективности реализуемых задач, оптимизировать административно-управленческие процессы, повышать действенность технологических процедур управленческого цикла.

Говоря об организации подобной системы, следует четко представлять, что понимается под эффективностью. В научной литературе обосновываются разные точки зрения относительно данного понятия, среди которых преобладают четыре целевые установки: достижение основных целей и задач; рациональное использование ресурсного обеспечения; оптимальность организационно-технологических процессов и внутренних взаимодействий; уровень удовлетворенности сотрудников [9;10].

Таким образом, эффективность представляет собой интегральную и структурированную характеристику деятельности организации, комплексно отражающую успешность этой деятельности, её соответствие организационным целям и задачам.

При этом для оценки количественных и качественных параметров эффективной работы используется несколько компонентов:

- результативность (степень достижения поставленных целей);
- экономическая эффективность (соотношение достигнутых результатов и издержек);
- экономность (соотношение издержек и затрат);
- степень воздействия (прямые и косвенные последствия действий по достижению результатов).

Следовательно, эффективная управленческая деятельность – это комплекс целенаправленных функционально обоснованных и технологически организованных мероприятий, реализация которых ведет к решению поставленных задач и обеспечивает реализацию целей, на основе оптимального использования имеющихся ресурсов и средств.

При этом эффективность выполнения управленческих функций возможно определить путем сопоставления результатов управления и ресурсов, затраченных на их достижение, т.е. эффективность в данном случае есть достижение максимально возможного конечного результата при минимальных ресурсных вложениях.

Однако, известно, что управленческая деятельность предполагает качественное и своевременное выполнение основных функций,

которые сложно выразить в цифровых показателях и оценках. Поэтому объективность оценки процесса управления достигается посредством комплексного мониторинга основных операций и процедур управленческого цикла, позволяющего выявлять как видимые результаты работы, так и латентные эффекты деятельности.

Как основа в разработке подобного мониторинга, вполне уместна достаточно известная концепция М. Маркова, согласно которой весь комплекс действий в рамках процесса управления осуществляется посредством реализации четырех взаимосвязанных процедур: формулировка цели; принятия решения; организация социального действия; анализ результатов. [11].

Содержательно каждая из перечисленных процедур включает в себя несколько взаимосвязанных, последовательных операций:

Первая – диагностику, прогнозирование, целеполагание, разработку стратегии действия, формулировку конкретных задач.

Вторая – выявление и формулировку проблемы, обоснование возможных вариантов ее решения; выбор оптимального варианта, принятие решения по преодолению или минимизации проблемной ситуации.

Третья – организация работы по реализации принятого решения, координация, мотивация и регулирование деятельности исполнителей, осуществление контрольных функций.

Четвертая – оценка полученных результатов, их анализ, коррекция действий в случае неполного достижения целевых результатов, диагностика и формулировка новых проблемных ситуаций, определение новых соответствующих целей.

Выполнение всей вышеописанной совокупности действий, операций и процедур, по нашему мнению, является недостаточным, для обеспечения высокого уровня эффективности. Объективная реальность требует использования оценочных технологий для диагностики качества выполнения не только отдельно каждой функции, но и всего управленческого процесса в целом.

Следует признать, что в настоящее время подобного рода работа в большинстве предприятий либо ведется бессистемно и носит фрагментарный характер, либо признается нецелесообразной и попросту игнорируется. Зачастую управление со стороны управленческих кадров в силу недостаточного качества образования и опыта работы включает в себя только организационные и контрольные действия, оставляя без должного внимания вопросы оперативного и прогнозного планирования, мотивацию, анализ достигнутых результатов и последующую

коррекцию действий по улучшению управленческой работы [12;13].

Очевидно, устранение обозначенного пробела возможно посредством разработки и внедрения в практику функционирования организаций определенного организационно-технологического механизма управленческой деятельности.

По нашему мнению, данный механизм представляет собой последовательный системный отбор (разработку) и применение рациональных технологических конструктов, направленных на повышение эффективности управленческой деятельности, и позволяющих определить как уровень качества содержания управленческого процесса, так и динамику его изменений.

К основным элементам (этапам) этого механизма допустимо отнести следующие:

1. Выявление проблемных ситуаций в управленческой деятельности.

На данном этапе следует четко определить элементы управленческого процесса, выделить его из других видов организационной деятельности, описать общие его характеристики и параметры, отражающие желаемое качество исполнения. И, наконец, выявить те, которые подлежат воздействию и улучшению в первую очередь.

2. Измерение фактического состояния управленческих процессов.

На втором этапе следует разработать и установить систему целевых и/или нормативных значений показателей, достижение которых позволит обеспечить реализацию основных целей и задач организационной деятельности в целом и по направлениям.

3. Исследование влияния внешней и внутренней среды.

Данный этап должен включать в себя: выявление и анализ факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности, определяющих качество исполнения управленческих функций и достижение конечных результатов функционирования организации в целом.

4. Разработка и внедрение комплекса мер по улучшению.

Результатом этапа является внедрение мероприятий (алгоритма действий) по повышению управленческих процессов.

5. Оценка эффективности улучшений.

Данный этап необходим для определения степени соответствия начальных (запланированных) параметров управленческого процесса к реально достигнутым.

Содержание данного этапа предполагает диагностику и оценку как конечных, так и промежуточных результатов предлагаемых изменений. Сложность заключается в том, что в условиях существования нескольких десятков различных способов измерения качества, необходимо выбрать наиболее оптимальные и адекватные.

В частности, целесообразно измерение фактического соотношения показателей в совокупности, в зависимости от приоритетов изменения их значений, а также в сравнении с показателями нормативной (эталонной) структуры измеряемых параметров.

6. Закрепление достигнутого желаемого результата.

Типичной проблемой инициатив по улучшениям является неспособность удержать достигнутые эффекты модернизационной деятельности. Поэтому данный этап предполагает проведение определенной работы, направленной на закрепление полученного результата, посредством специального набора аналитических инструментов. Эффект от улучшений должен быть не разовым, а постоянно действующим, способным стать основой динамичного устойчивого развития всей совокупности организационных процессов.

7. Контроль и мониторинг управленческой деятельности.

На данном этапе ведется подготовка уточненной или разработанной альтернативной модели улучшений.

Таким образом, реализация управленческих функций и качественное улучшение содержания управленческих решений на основе описанного выше механизма способно в значительной степени увеличить эффективность управленческой деятельности любого предприятия, обеспечить его конкурентоспособность, значительно улучшить качественные характеристики управленческих кадров в условиях активности интеграционных процессов.

Список литературы

1. Еремин А.В. Влияние процесса глобализации на формирование и трансформацию конкуренции // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2010. № 2. С.64-66.
2. Ильин И.В., Шестова Т.Л. Глобалистика и глобальные исследования // Вестник Московского университета. Серия XXVII Глобалистика и геополитика. 2015. №. 1 / 2. С. 66-77.
3. Партугимов В.В. Влияние глобализации на функции государства // Вестник ЗабГУ. 2011. №1. С.86-90.
4. Практика глобализации: игры и правила новой эпохи // Под редакцией директора ИПРОГ-а, д. э. н. М. Г. Делягина. М., 2000. 178 с.

5. Ильин И.В., Лось В.А., Урсул А.Д. Стратегия устойчивого развития в контексте глобализации // Вестник Московского университета. Серия XXVII Глобалистика и геополитика. 2015. №. 1 / 2. С. 49-66.
6. Хадисова К. В. Глобализация как противоречивый социально-культурный процесс // Молодой ученый. 2014. №2. С. 912-914.
7. Могилевич Б.Р. Межкультурная коммуникация в эпоху глобализации // Вестн. Тамб. унта. Сер. Гуманитарные науки. Тамбов. 2008. Вып. 5 (61). С. 57-61.
8. Снеговая О. А. Глобализация как социокультурный процесс : Дисс. ... канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 2007. 131 с.
9. Ермолина Л.В. Экономическое содержание категории «эффективность». Понятие стратегической эффективности // Основы экономики, управления и права. 2013. №.2 (8). С. 98-102.
10. Лимарев П.В., Лимарева Ю.А. Эволюция категории «эффективность» в экономической науке // Universum: экономика и юриспруденция: : электрон. научн. журн. 2014. № 4 (5) . [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/1169> (дата обращения: 31.03.2016).
11. Марков М. Технология и эффективность социального управления: Пер. с болгар. М.: Прогресс, 1982. 272 с.
12. Смоленская О.А. Качество образования как основа конкурентоспособности выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2011. С. 160-163.
13. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

ВОЗРОЖДЕНИЕ ТРАДИЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Деменко Н.А.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Бахарев В.В.

*докт. соц. наук, профессор
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В современной теории и практике образования наставничеству как способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности придается достаточно большое значение. В имеющихся исследованиях наставничество рассматриваются как система отношений и ряд процессов, в которых один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Центральным ядром процесса наставничества является профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности, под которой понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации, режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обособленности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетентности.

Особое место наставничество занимает в профессиональном становлении молодого специалиста, когда происходит процесс его вхождения в трудовую деятельность, закрепление на первом рабочем месте. Данный период является одним из наиболее ответственных в жизни человека, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных учреждений [1,2].

Как показывают исследования, утеря традиций наставничества в обеспечении преемственности поколений приводит к тому, что процесс адаптации молодых специалистов на рабочем месте затягивается во времени. В связи с изменением политической и социально-экономической ситуации в стране постепенно меняется и отношение к институту наставничества. На первый план выходят

аксиологический и личностно-деятельностный подходы, раскрывающие его многоаспектность и требующие обоснования и разработки содержания, форм и методов наставничества; признания всеми участниками образовательного процесса его в качестве основополагающего фактора, содействующего успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор – мудрый советник, пользовавшийся неограниченным доверием. Так появился термин «ментор» или наставник. Философы с давних времен пытались определить основные задачи наставника. Сократ, например, считал, что наставник должен пробуждать душевные силы ученика. По мнению Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста и осуществлять такое воспитание может только человек преклонных лет, умудренный жизненным опытом.

Большую роль играло наставничество в становлении российской педагогики. Наставником назывались лучшие и опытнейшие учителя. Школа была немыслима без профессионального педагога как основного источника разума, просвещения. Особое значение наставничеству уделялось и в первой половине 20 века – П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко сами были замечательными наставниками и пропагандировали роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения [3].

Интерес к наставничеству возрождается и в 70-80 годы, поскольку в это время ускоренными темпами развивалось профессионально-техническое образование и производственное обучение [2,5]. Группа авторов – В.И. Павлютенков, Н.М. Скородумов А.А. Любар и др. считали наставничество основным фактором усиления профориентационной работы трудовых коллективов. В советские времена наставники были наиболее почетными и уважаемыми людьми, так как им доверялось самое главное – идейно-политическое и профессиональное становление личности молодого специалиста. Поэтому в наставники выдвигали наиболее авторитетных специалистов, обладающих высокими моральными и нравственными качествами, хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом; повышался уровень педагогического мастерства наставников через курсы повышения квалификации с привлечением преподавателей вузов; организовывались выставки передового опыта работы лучших наставников; проводилось материальное стимулирование деятельности наставников. Так, по распоряжению Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974

года, выпускники вузов проходили стажировку под руководством администрации соответствующих организаций и предприятий и при этом контролировались высшими учебными заведениями.

Нужно отметить ещё такую составляющую понятия «наставничество», как преемственность поколений. Специалисты, окончившие вузы, распределялись по регионам, что позволяло планировать процесс распределения квалифицированных кадров и организации их успешной адаптации в профессиональной деятельности. Это обеспечивало преемственность, тем самым наставничество укоренялось как «сверху», так и «снизу».

В 1990-е годы ситуация кардинально меняется: и академия постдипломного педагогического образования, и районные методические центры (НМЦ), и вузы активно подхватывают «инновационную волну», помогая адаптироваться молодым учителям. Опытные педагоги делятся своими знаниями, кропотливо работают с молодыми специалистами. Наставничество становится актуальной потребностью.

Обращение к анализу зарубежного опыта, связанного с профессиональным становлением молодых специалистов и способам их адаптации, позволяет выявить ряд идей, которые полезны для отечественной системы постдипломного образования [4]. Интересен опыт исследований наставничества и коучинга английских психологов Э. Парслоу и М. Рэй, которые считают, что в скором будущем коучинг и наставничество «станут совершенно обычными способами обучения». В своей работе они определяют наставничество как «процесс поддержки обучения и развития, а так же, опосредованно, повышения профессионализма отдельного сотрудника» и проводят четкую классификацию наставничества по типам, видам деятельности и функциям. Э. Парслоу и М. Рэй выделяют три типа наставников: корпоративный, квалификационный и социальный. Исследователи распределяют их функции следующим образом: корпоративный, действующий как руководитель, советчик и консультант на различных стадиях профессиональной карьеры наставляемого; квалификационный, в обязанности которого входит сопровождение обучаемого при прохождении определенной программы обучения; социальный наставник, выступающий в роли друга, эксперта-советчика или консультанта. Исходя из этого, появляется некий образ «коллективного наставника», когда функцию наставника могут выполнять несколько педагогов. Реализация этих функций требует специальной подготовки наставников к пе-

дагогическому сопровождению профессиональной адаптации молодого учителя.

Вместе с тем, анализ существующих подходов к раскрытию содержания наставничества показывает, что в настоящее время не сложилась научно-обоснованная система организации наставничества в образовательных учреждениях, с учетом новой экономической и социальной ситуации в стране. А имеющийся в России и за рубежом опыт использования наставничества находит широкое распространение, в основном, в подготовке и адаптации специалистов в современном бизнесе, торговле, менеджменте. Анализ этого опыта позволяет утверждать, что сегодня деятельность наставника должна быть направлена не только на непосредственное обучение, передачу накопленного профессионального опыта, но и на максимальное раскрытие потенциала молодого специалиста, повышение его заинтересованности в профессиональном развитии, в карьерном росте. Отсюда меняются и требования к профессиональной компетентности наставника, к выполнению новых ролей во взаимодействии с молодым специалистом. Он должен обладать определенными качествами, необходимыми для человека, занимающегося обучением специалиста, которому предстоит работать во времена быстрых перемен, инновационных технологий и непредсказуемости рынка педагогического труда среди которых:

- ответственность за результаты адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности;

- обоснованный выбор способов поддержки субъектов с учетом их андрагогических особенностей;

- умение мотивировать других и содействовать стимулированию молодого специалиста к приобретению нового профессионального опыта и обмену ценностями; побуждать встречную активность самих обучаемых, чтобы молодому специалисту самому захотелось овладевать предлагаемой информацией, а значит, поверить источнику информации, признать его авторитет в области передаваемых знаний;

- соблюдать производственную и корпоративную этику, укреплять своими действиями свою репутацию.

Учитывая, что наставничество - это двусторонний процесс, включающий деятельность наставника и деятельность учителя, то можно предположить, что такое субъект-субъектное взаимодействие возможно на основе равноправных партнерских отношений, опирающихся на такие принципы, как:

- принцип социальной справедливости и согласования интересов всех участников,
- принцип ответственности партнеров друг перед другом,
- принцип добровольности,
- принцип равновыгодности всех заинтересованных сторон.

Обобщая сказанное, можно констатировать, что сегодня необходима специальная подготовка наставников молодых специалистов как в условиях внутрифирменной подготовки, так и на курсах повышения квалификации, в процессе освоения магистерских программ, организуемых и реализуемых педагогическими университетами. Однако следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности молодого специалиста» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Как показывают исследования, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, связанных с их профессиональной деятельностью, не ощущают в себе потенциала для развития профессиональной компетентности и карьеры [5]. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов. Поэтому так важно организовать работу всех субъектов по созданию условий для успешной профессиональной адаптации молодых учителей, условий, направленных на активизацию деятельности педагогических коллективов по разработке и согласованию нормативно - правовых актов, регламентирующих деятельность наставников, на разработку учебно-методического обеспечения всего процесса адаптации.

Список литературы

1. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Автореф. канд. пед. наук. М., 2015.
2. Свон У., Леонард Д., Шилдз М., Абрамс Л. Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM Institute for Business Value. М.: Альпина Бизнес Букс, 2014.
3. Стащенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом // Корпоративные университеты. 2015. №15.
4. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. Систем. требования : Internet Explorer. URL : <http://www.menobr.ru/materials/370/5174/> (дата обращения 20.03.2016).

5. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Интеллектуальный потенциал современного вуза как системный феномен // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 1. С.227-231.

СИСТЕМНЫЙ ПРИНЦИП ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Дивиченко О.И.

*мл. научный сотрудник НИИ Синергетики
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Конев И.В.

*д.с.н., профессор
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Сначала – краткое определение системы. Система – множество взаимосвязанных элементов, каждый из которых связан прямо или косвенно с каждым другим элементом, а два любых подмножества не могут быть независимыми [1]. Важнейшие свойства системы:

- ограниченность – система отделена от окружающей среды границами;
- целостность – свойство целого принципиально не сводится к сумме свойств составляющих его элементов;
- структурность – поведение системы обусловлено не столько особенностями отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры;
- взаимосвязь со средой – система формирует и проявляет свойства в процессе взаимодействия со средой;
- иерархичность – соподчиненность элементов в системе;
- множественность описаний – по причине сложности познание системы требует множественности ее описания [2].

Принцип системности государственной поддержки малого предпринимательства выражается:

- в инструментальном разнообразии видов поддержки;
- в мультинаправленности поддержки;
- в разнообразии форм поддержки;
- в использовании диверсифицированных источников поддержки.

Инструментальное разнообразие поддержки выражает многообразие видов поддержки в зависимости от ее содержания (средств) этой поддержки.

Система государственной поддержки малого предпринимательства включает несколько ее видов:

- экономическая поддержка;
- финансовая поддержка;
- имущественная поддержка;
- административная поддержка;
- консультационно-методическая поддержка;
- информационная поддержка;
- образовательная поддержка;
- социально-психологическая поддержка [3].

Мультинаправленность поддержки нацелена на изменение ситуации, когда малые предприятия сосредоточены преимущественно в сфере торговли и общественного питания. На их долю приходится почти половина всех предприятий. В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» отмечается, что содействие развитию малых и средних компаний является основным элементом экономической политики государства, способствующей поддержанию здоровой конкуренции и решению долгосрочных социальных задач [4]. Оно включает реализацию комплекса мер, направленных как на стимулирование роста общего числа субъектов предпринимательской деятельности (по инновационному сценарию оно должно достигнуть 6 млн. чел. к 2020 году), так и на изменение отраслевой структуры малых и средних компаний, в том числе:

- сокращение относительного числа малых предприятий, занятых в сфере торговли – до 20%;
- рост числа предприятий, занятых в таких сферах, как здравоохранение, ЖКХ, информационные услуги, наука – до 50%;
- рост компаний, занятых в строительстве и обрабатывающей промышленности, – в 4-5 раз (от 130 тысяч до 500 тысяч компаний) [5].

Разнообразие форм государственной поддержки малого предпринимательства обеспечивается с помощью *прямых и косвенных методов воздействия*. Прямые методы направлены непосредственно на малое предпринимательство, косвенные методы – на условия и ближайшее окружение малой предпринимательской деятельности. Эффективность и результативность регулирования достигается совмещением этих форм. К прямым методам относятся организа-

ционно-административные, к косвенным – социально-экономические методы воздействия. Государство принимает и корректирует соответствующие законодательные акты и постановления, проводит социально-экономическую политику, которая складывается из фискальной, научно-технической, инвестиционной, ценовой, амортизационной и кредитно-денежной политики. Государством выделяются определенные финансовые средства на поддержку малого бизнеса, но они, как правило, перечисляются банкам, фондам, ассоциациям и, нередко, просто не доходят непосредственно до предпринимательских структур. Между тем, например, в странах с развитой рыночной экономикой преобладают такие тенденции, как последовательный перенос государственной поддержки и затрат на нее на региональный и местный уровни, сокращение прямой финансовой помощи и преобладание так называемых «мягких», косвенных методов поддержки, включая расширенное применение налоговых льгот, устранение административных барьеров, обеспечение консультационными и информационными услугами и др. [6]

Государственная поддержка инвестиционных проектов в секторе малого и среднего предпринимательства осуществляется из *диверсифицированных источников* в форме займов и грантов, поручительств и субсидий по банковским кредитам, а также компенсации затрат малых инновационных компаний, поддержки резидентов действующего инновационного бизнес-инкубатора, что способствовало повышению деловой активности субъектов предпринимательства и обеспечило создание в этой сфере около трех тысяч новых рабочих мест.

На условиях софинансирования из областного и федерального бюджетов реализуется ряд мероприятий, предусматривающих субсидирование программ энергоэффективности, возмещение затрат предприятий-резидентов промышленного парка на выкуп земельных участков и объектов недвижимости. Продолжается поддержка лизинговой деятельности малых и средних предприятий, развитие экспорто-ориентированных предприятий. При условии выделения федеральных субсидий планируется создание центра молодежного инновационного творчества в г. Белгороде, ориентированного на обеспечение деятельности молодежи в научно-технической сфере. Будет оказана приоритетная поддержка малым и средним предприятиям, размещающим свои производства на территории учреждений уголовно-исполнительной системы. Продолжит работу Гаран-

тийный фонд, который обеспечит более широкий доступ предпринимательству к банковским ресурсам [8].

Таким образом, системный подход к организации государственной поддержки малого предпринимательства выражается:

- в создании единой вертикали в сфере государственной поддержки малого предпринимательства;
- в использовании различных видов поддержки;
- в многоцелевой направленности поддержки;
- в сочетании прямых и косвенных форм поддержки;
- в использовании диверсифицированных источников финансирования.

Список литературы

1. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах. М.: Изд-во ЛКИ, 2008. С. 35.
2. Теория управления: социально-технологический подход: энциклоп. словарь. М.: Муниципальный мир, 2004. С. 402.
3. Виды поддержки подробно рассмотрены: И.В. Конев, Т.Л. Шарова. Государственная поддержка малого предпринимательства: региональный аспект. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2013, гл. 7
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008. № 1662-р.
5. Завгородний С.Г. Тенденции и перспективы развития малого предпринимательства в России // Проблемы современной экономики. 2007. №2 (22).
6. Калинин А.В. Анализ развития и состояние малого и среднего бизнеса в мире // Экономика, предпринимательство и право. 2011. № 4 (4). С. 3-12.
7. Конев И.В. Оптимизация взаимодействия бизнеса и власти : проблемы и решения // Этносоциум и межнациональная культура. 2013. № 1 (55). С. 53-58.
8. Фоменко Ю.В., Деменко В.В. Перспективы инновационного развития транспортно-логистического кластера Белгородской области // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2013. № 1. С.202-205.

ВЛИЯНИЕ ГРУППЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Закервашевич М.И.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Тот факт, что группа оказывает влияние на поведение персонала организации, очевиден и получил широкое освещение в научной литературе. Это влияние оказывается в разных формах, в том числе – в прямой или косвенной.

В данной статье ставится задача рассмотрения технологий косвенного воздействия, которые включают: технологию социального развития группы, технологию конструктивного сотрудничества, сравнительно-составительную технологию.

1. Технология социального развития группы. Основы развития идеи коллектива по определенным ступеням были заложены в работах А.С. Макаренко [1]. В настоящее время в социальной психологии существует несколько «моделей» развития коллектива [2], каждая из которых фиксирует отдельные стадии или уровни в этом процессе.

Исходной точкой развития коллектива выступает *группа-конгломерат*, т.е. группа ранее непосредственно незнакомых людей, оказавшихся (или собранных) в одном пространстве и в одно время. Основанием объединения людей в такую группу оказывается какая-то общая потребность. Взаимоотношения и взаимодействия членов группы-конгломерата носят поверхностный и сдержанный характер. На этом этапе формирования коллектива важно, в первую очередь, установить определенный режим и распорядок совместной работы.

Вторую стадию развития коллектива можно назвать стадией *дифференцирования*. На этой стадии в основном завершается взаимное изучение, на основе которого происходит сближение людей в соответствии с их интересами и общим складом характера. В этот же период формируется *актив* коллектива, который раньше других усваивает требования, оценивает, их жизненную значимость и стремится поддержать руководителей. Появляется и группа *добросовестных исполнителей*. Эти люди понимают свои обязанности, осознают необходимость дисциплины и порядка и делают свое дело, но «голоса» своего не подают, инициативы не проявля-

ют. Может образоваться и группа *пассива*: это люди, которые стремятся работать «по минимуму», чтобы себя не перетруждать. При некоторых условиях может сформироваться и *группа дезорганизаторов*. К этой группе могут относиться разные люди - недисциплинированные и ленивые, с чрезмерной амбицией и тщеславием, аморальные и т. п.

Следующую стадию развития коллектива образует *группа-кооперация*. На этой стадии коллектив отличается реально и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и сплоченности. Люди узнают друг друга, начинают учитывать в своем поведении взаимные ожидания, т.е. кооперация осуществляется не только в форме координации их практических действий, но и в форме взаимной согласованности их ожиданий, намерений. Следует заметить, что межличностные отношения и внутригрупповое общение носит на указанной стадии, прежде всего, деловой характер, подчиненный достижению высокого результата в выполнении конкретной задачи [3].

Расширение и углубление внутригруппового общения знаменует переход коллектива на более высокую стадию развития - *стадию автономизации* или стадию «*автономной*» *группы*. На этой стадии достигается довольно высокое внутреннее единство группы по всем параметрам (единство целей, организационное единство психологическое единство), особенно, по параметру психологического единства: (совместимости). Именно на этой стадии члены группы отождествляют себя с ней («моя группа», «мы», «наши», в отличие от «они» - других групп); здесь происходит процесс психологического обособления (автономизации), внутренней слитности и спаянности группы [4]. Требования к коллективу предъявляет здесь не только руководитель, но и актив, т.е. руководство коллективом становится опосредованным его активом.

Однако, автономизация может увести группу «в сторону» от коллектива *корпорации* в том случае, если обособление приведет к замкнутости, если группа оторвет себя от других групп, замкнет свои цели внутри себя, наконец, если она начнет противопоставлять себя другим группам и осуществлять эти цели «любой ценой», в том числе и за счет других групп. В этом случае появится корпоративный дух, группа приобретет черты «группового эгоизма» и превратится в корпорацию – *лжеколлектив* [5].

Таким образом, качественная особенность стадии автономизации состоит не только в том, что здесь возникают преобладающие (по

сравнению с предыдущими ступенями) психологическое единство и внутригрупповая сплоченность, но и в том, что последние, в свою очередь, служат благоприятной почвой для межгруппового сотрудничества. При указанных выше особых условиях группа может стать островом в более широком коллективе, в ней преобладает *корпоративная направленность*. В противоположном случае группа переходит к межгрупповому взаимодействию и взаимодействию, становится ячейкой более широкого коллектива и общества в целом – в ней формируется *коллективистская направленность*.

2. *Технология конструктивного сотрудничества*. С целью обеспечения или изменения группового влияния на поведение человека его вовлекают в новую деятельность, используя желания взаимодействовать с каким-то определенным лицом, либо вовлекая всю группу в эту новую деятельность и используя мотив следования дисциплинарным нормам, либо используя желание молодого человека приобщиться к взрослой жизни или желание человека к повышению престижа. При этом, вовлекая человека в новую для него, пока еще безразличную деятельность, полезно обеспечить минимизацию усилий человека по ее выполнению – если же новая деятельность для него слишком обременительна, то человек теряет желание и интерес к ней.

Человек, вступающий в сотрудничество с другими работниками организации, принимает на себя обязательство соответственно перестраивать свое поведение. Когда ему дают понять, что это необходимо, поскольку нарушаются установленные правила или возникает недовольство окружающих, он должен вести себя иначе. Применять это средство нелегко, и его результаты проявляются не сразу. Но со временем сотрудничать становится все легче по мере того, как люди обучаются совместной работе, больше доверяют друг другу, становятся активнее и меньше зависят от других. В перспективе сотрудничество чрезвычайно выгодно и для организации, и для людей. Оно способствует организационному и личностному развитию и росту.

Следует обратить внимание и на то, что лекарством от нежелательного группового давления становится ответственное участие в группе, в отношениях с ее представителями, то есть забота о группе, о другом человеке, ответственность за себя и за другого. Такая ответственность делает сотрудников равноправными партнерами с группой, с другим человеком. Нормы группы тогда становятся индивидуальными нормами. У сотрудников появляется свобода ими

распорядиться, следовать им или нет, свобода отменить эти нормы вовсе. Забота о другом, о группе ставит интересы других вровень с индивидуальными. Сотрудники тогда в состоянии взвесить, что и насколько нужно другому, группе, что нужно самим и выбрать нужное. Но не под давлением предполагаемых ожиданий другого или группы (под их ответственность), а в соответствии с собственным пониманием действительных интересов других, всей группы, в соответствии с пониманием требований реальной ситуации, в соответствии с собственным опытом, интуицией, чувством, вкусом, по здравому разумению, по совести – ответственно [6].

3. *Компаративно-сопоставительная технология.* Компаративное влияние (от лат. comparatio - сравнивать, сопоставлять) основано на регулятивном эффекте сравнения. Человек выступает для другого своего рода «зеркалом», в котором тот видит себя, свои достоинства и недостатки. Компаративное влияние на организационное поведение осуществляется посредством нескольких методов [7].

Метод значимого сравнения основан на систематическом сопоставлении показателей деятельности и поведения людей, что побуждает их самостоятельно ориентироваться на эти результаты, чтобы не оказаться «хуже других».

Метод наглядного сравнения основан на том, чтобы дать людям возможность «увидеть своими глазами» и «пощупать своими руками» то, к чему их призывают.

При использовании *метода направленного подражания* следует, во-первых, учитывать, кто стремится подражать и кому стремятся подражать. Во-вторых, направленное подражание предполагает выделение одобряемых эталонов поведения и ориентирование на них внимания. В-третьих, важно нейтрализовать нежелательные объекты подражания посредством психологической девальвации их ценности.

В отношении *метода личного примера* заметим, что персонал организации полностью или отчасти ориентируются на своего непосредственного руководителя, видя в нем пример делового и нравственного поведения. Причем, если руководитель отстает на полшага, то его подчиненные – на шаг. А их шаг в положительном направлении стоит у него двух.

Метод «вызова». Если один бросает вызов, а другой его принимает, то оба партнера побуждаются к мобилизации собственных ресурсов для достижения цели соперничества. Данный метод эффективно работает, когда за каждым соперником стоит группа «б-

лельщиков», когда есть группа, выступающая как «аудитория» и группа – в роли «арбитра».

Довольно широкое распространение имеет *конкурсный метод*, в частности, при отборе и служебном продвижении персонала организации.

Метод конкуренции предполагает введение в социальное взаимодействие режима соперничества, борьбы за достижение лучших результатов. Если конкурсный метод направлен непосредственно на выявление лучших, то метод конкуренции – на выявление или исключение из взаимодействия худших. Если проведение конкурсов требует их специальной организации, то конкуренция может возникнуть и спонтанно.

Список литературы

1. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. Собр. соч. в 4-х т. Т1. М.: Изд-во «Правда», 1997.
2. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. М.: Политиздат, 1989.
3. Бандекина О. Умелое построение взаимоотношений с людьми – «тонкая работа» для профессионалов // Управление персоналом. 2002. № 9.
4. Ли Д.Д. Преданность компании – это очень важно // Управление персоналом. 2002. №1.
5. Лобанова А.С. Социологические аспекты функционирования группового эгоизма в трудовых коллективах // Актуальные проблемы разработки и внедрения социальных технологий в трудовых коллективах. М.:АИСТ, 1991.
6. Покрасс М.Л. Активная депрессия. Добрая сила тоски. Самара: «Бахрах-М», 2001. 320 с.
7. Гулей И.А., Целютина Т.В. Командный коучинг как инструмент повышения мотивации и эффективности принятия решений // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. №5. 2015. С. 241-243.

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ОБРАЗОВАНИЮ

Замараева М.В.

*соискатель кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В настоящее время в условиях развития новой экономики, в которой основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, в России идет становление новой системы образования. В качестве главного результата образования рассматривается готовность и способность молодых людей, заканчивающих школу, нести личную ответственность как за собственное благополучие, так и за благополучие общества.

Важными целями образования должны стать развитие у учащихся способности действовать и быть успешными, формирование таких качеств, как профессиональный универсализм, способность менять сферы деятельности, способы деятельности на достаточно высоком уровне. Востребованными становятся такие качества личности, как мобильность, решительность, ответственность, способность усваивать и применять знания в незнакомых ситуациях, способность выстраивать коммуникацию с другими людьми [1].

Основным результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не система знаний, умений и навыков, а способность человека действовать в конкретной жизненной ситуации.

В этой связи принципиально важное значение приобретают компетентностный подход, понятия «компетентность», «компетенция». Р. Бояцис, один из основателей концепции компетенций, писал в своей книге, что «компетенция – основная характеристика личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы» [2].

Л.М. Спенсер и С.М. Спенсер в своих исследованиях расширили понятие компетенции и определили его как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [3]. Базовое качество означает, что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач. Причинное отношение означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение. На основе критериев – значит, что компетенция действительно прогнозирует хорошее или плохое исполне-

ние, которое измеряется при помощи конкретного критерия, или стандарта [3].

С. Уиддет и С. Холлифорд, давая определение компетенций, характеризуют их в терминах проявляемого поведения: «Компетенции – это поведенческие модели, которые демонстрируют люди, эффективно выполняя рабочие задачи в организационном контексте» [4]. В данном определении компетенций, речь идет о характеристиках, определяющих эффективность деятельности в конкретной организации, на конкретном уровне.

Компетентностный подход проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность» (И.Д.Фрумин).

Идеи компетентностного подхода как принципа образования рассматриваются в работах А.М.Аронова, А.В.Баранникова, А.Г.Бермуса, В.А.Болотова, И.А.Зимней, Г.Б. Голуба, Н.С. Данакин, В.В. Краевского, О.Е.Лебедева, М.В. Рыжакова, Ю.Г.Татура, И.Д.Фрумина, А.В.Хуторского, О. В. Чураковой, М.А. Чошанова, П.Г.Щедровицкого и др.

Все исследователи, изучавшие природу компетенции, обращают внимание на ее многосторонний, разноплановый и системный характер.

Основные идеи компетентностного подхода сформулированы Л.О. Филатовой следующим образом:

- компетентность объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования;
- понятие компетентности включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую;
- оно включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентации, привычки и др.;
- компетентность означает способность мобилизовать полученные знания, умения, опыт и способы поведения в условиях конкретной ситуации, конкретной деятельности;
- в понятии компетентности заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого "от результата" ("стандарт на выходе");
- компетентностный подход включает в себя идентификацию основных умений;
- компетентности формируются в процессе обучения не только в школе, но и под воздействием окружающей среды, то есть

в рамках формального, неформального и внеформального образования.

- понятие «компетенции» является понятием процессуальным, т.е. компетенции как проявляются, так и формируются в деятельности;

- компетентностный подход возник из потребности в адаптации человека к часто меняющимся в производстве технологиям. Компетенция - это способность менять в себе то, что должно измениться как ответ на вызов определенной ситуации с сохранением некоторого ядра образования: целостное мировоззрение, ценности;

- компетенция описывает потенциал, который проявляется ситуативно, следовательно, может лечь в основу оценки лишь отсроченных результатов обучения.

Внутри компетентностного подхода выделяются два базовых понятия: «компетенция» и «компетентность».

Анализ работ по проблеме компетентностного подхода позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует однозначное понимание понятий «компетенция» и «компетентность», часто используемых в одном контексте.

По мнению А.Г. Бермуса: «Компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты».

М.А. Чошанов считает, что компетентность - это «не просто обладание знаниями, а постоянное стремление к их обновлению и использованию в конкретных условиях».

А.М.Ароновым компетентность определяется, как "готовность специалиста включиться в определенную деятельность", П.Г.Щедровицким - как атрибут подготовки к будущей профессиональной деятельности (П.Г.Щедровицкий).

О.Е.Лебедев определяет компетентность как «способность действовать в ситуации неопределенности». И.А.Зимней «компетентность трактуется «как основывающийся на знаниях, интеллектуально и лично обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека».

А.В.Хуторской, различая понятия «компетенция» и «компетентность», предлагает следующие определения.

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.

Смещение конечной цели образования со знаний на «компетентность» позволяет решать проблему, типичную для российской школы, когда ученики могут хорошо овладеть набором теоретических знаний, но испытывают значительные трудности в деятельности, требующей использования этих знаний для решения конкретных задач или проблемных ситуаций. Таким образом восстанавливается нарушенное равновесие между образованием и жизнью.

С точки зрения требований к уровню подготовки выпускников образовательные компетентности «представляют собой интегральные характеристики качества подготовки учащихся, связанные с их способностью целевого осмысленного применения комплекса знаний, умений и способов деятельности в отношении определенного междисциплинарного круга вопросов» (А.В.Хуторской).

Рассмотренные подходы не исчерпывают возможные интерпретации понятия «компетенции», но единым для всех являются три фактора:

- во-первых, авторы едины в том, что компетенции – это характеристики личности;
- во-вторых, это характеристики, необходимые для эффективного выполнения работы;
- в-третьих, они реализуются в определенных направлениях профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Реутова М.Н., Шавырина И.В. Современные образовательные технологии как средство повышения эффективности преподавания социологии в вузе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 4. С.187-191.
2. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М.: НИРРО, 2008.
3. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: НИРРО, 2005.
4. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям: пер. с англ. Н. Друговейко, 3-е издание. М.: Издательство ГИППО, 2008.

ПРОТИВОРЕЧИЯ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ИСТОЧНИК СТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Захаров В.М.

канд. социол. наук,

директор Института управления НИУ «БелГУ»

Компетентностный подход к управлению и подготовке управленческих кадров получает все большее признание как в теории, так и в управленческой практике. Вместе с тем, остаются некоторые вопросы, нерешенность которых сдерживает развитие указанного подхода. Одним из таких вопросов является выявление и оценка противоречий в развитии современного управления, которые актуализируют и усиливают востребованность концептуального подхода.

1. Противоречие между необходимостью концептуализации современного управления, осмысления его смысла и возможных векторов развития, с одной стороны, и повседневной управленческой практикой, с другой стороны. Смысл данного противоречия заключается между необходимостью концептуализации современного управления, осмысления его смысла и возможных векторов развития, с одной стороны, и повседневной управленческой практикой. Поступательно складывается представление об управлении как интересубъектной (распределенной) деятельности – совместного (shared) и делегированного (distributed) управления. Управленческая деятельность переходит на уровень метадеятельности. Для субъектов управления – руководителей разных уровней, менеджеров, старших специалистов – возникла задача управления не деятельностью отдельных сотрудников, а совместной деятельностью сложно устроенных групп и команд, управления как формирования единого пространства понимания, в котором иные субъекты действуют самостоятельно, принимая на себя ответственность за форму и результат деятельности. Современное управление – это трансляция смыслов, продвигаемых по свободно организованным сетям, форматирующим пространство управления, это – конкуренция за внимание к своей модели представлений об окружающей реальности, в которой одновременно участвуют многие. Субъект управленческого труда в этом контексте должен рассматриваться не как действующий в управленческой ситуации, а как творящий управленческую среду и изменяющий

управленческий контекст посредством управленческого самоосуществления [1].

2. Постепенно стал обозначаться *разрыв между традиционным квалификационным подходом к реализации профессиональной деятельности и новым функциональным*. Различия касаются таких факторов как фокус на реальных результатах, а не на образовании и стаже, на поведении, а не на следовании предписаниям, на готовности действовать, а не на знаниях о том, как действовать, на действиях, а не на статусе или задачах. Введение менеджмента компетенций было призвано переместить акцент с исполнительской позиции государственных служащих в направлении развития их самостоятельности и ответственности, что позволит полностью освободиться от традиционного бюрократического подхода и заменить его новыми принципами организационной культуры «с человеческим лицом» [2].

3. *Противоречие между креативными установками и мотивами работников и консервативными организационными структурами*. Как это ни парадоксально, существующие организационные структуры могут быть озабочены исключительно своим воспроизводством и выполнением привычных функций, утративших рациональный смысл. Эти функции «экранируются», в свою очередь, на целевое поле. Таким образом структуры порождают адекватные себе функции, а эти функции, в свою очередь, аккумулируются в соответствующих им целях. Процесс функционирования организации «переворачивается с ног на голову» [3].

4. *Противоречие между тенденциями виртуализации управления и сохранения традиционных организационных структур*. Наиболее существенной стороной современного управления признается интеллектуально-креативный потенциал виртуальной среды. Изменяются управленческие статусы сотрудников организаций, появляются стратегические должности, свидетельствующие о том, что управление как прямое влияние на содержание организационной стратегии не связано с формальной управленческой должностной иерархией. Выход деятельности сотрудников за пределы рабочего пространства, материализованного территорией организации, привел к общему пониманию наступления новой эпохи, в которой действуют иные, чем раньше, закономерности взаимодействия [4].

Управление процессами, в котором важно контролировать сроки исполнения и поддерживать ритмику самого процесса

усложняется тем, что процессы становятся неочевидными из-за их технологической свернутости.

5. *Усиление противоречий между двумя трендами – признанием роста унификации деятельности и повышением значения уникальных решений.* Наиболее ярко эти тренды описаны в замечательных работах современных социологов – Д. Ритцера [5] и Д. Иванова [6], выделивших феномены современной жизни и управления, которые ими названы, соответственно, «макдональдизацией» и «глэм-капитализмом». Оба автора показывают, что развитие представлений об эффективности и успешности связано совсем не с теми установками и понятиями, которые ранее определяли ориентации на достижения как в бизнесе, так и в индивидуальном поведении. В общефилософском смысле речь идет о торжестве формы над содержанием, появлении новых видов упрощений, обеспечивающих быстрое решение сложных задач. Картина, раскрываемая социологами, не может не учитываться как характеристики того поля, в котором современные руководители разных уровней выступают не только как участники событий, но и, во многом, как их авторы. Тем значимее оказываются ориентиры, создаваемые технологиями развития управленческих компетенций [7].

6. *Противоречие между тенденциями к массовизации и индивидуализации продуктов профессиональной деятельности.* Е. Лоулер, исследуя источники становления компетентностного подхода, еще в середине 1990-х менеджмент компетенций является реакцией на вызов четырех ключевых сил [8]. Ведущее место среди них занимает изменение характера деятельности во всех сферах от создания массового типового продукта (услуги) к развитию индивидуализации в обслуживании потребителей во всех сферах. Развивая эту мысль, Е.И. Кудрявцева пишет следующее. «Все большую роль играет индивидуализация и уникальность человеческого опыта, формирующие особые, эмоционально окрашенные, системы экспресс-оценки и быстрых риск-решений. Образная сфера реабилитирована и оказывается столь же значимой в любой профессиональной деятельности, как и рациональные построения. Именно поэтому профессиональная лексика наполняется метафорическими терминами, а в основу технологий профессиональных решений ложатся простые модели, рождающие разнообразные ассоциации» [1].

7. *Противоречие между многомерностью ресурсов профессиональной деятельности и сложностью их*

идентификации. Управление ресурсами, к которому призывают современных менеджеров, осложняется тем, что необходимо определить, в чем именно этот ресурс состоит, так как он не имеет выраженной материальной составляющей. Многомерность ресурсов, их разнообразие, связность, неосвязаемость ошеломляет людей, которые часто имеют дело с энергетическим потенциалом ресурса, не имея представлений о его материальной форме [4].

8. *Усиления противоречия между потребностью в эффективном управлении и способностью к такому управлению.* Как отмечает Дж. Равен, большую значимость приобрела способность к управлению, поскольку организации (в том числе – правительственные системы) выказывают законные и неизбежные притязания на управление более крупными и сложными экономическими, социальными и биофизическими системами [9].

9. *Усиление межролевого противоречия между ролью гражданина, с одной стороны, и служащего, с другой стороны.* Данное противоречие выражается в том, что рядовому гражданину недоступны управленческие функции, а служащему, в свою очередь, не хватает гражданственности, гражданской позиции. «Различие, которое часто видят в ролях гражданина и служащего, утратило четкость, так что его ценность в настоящее время сомнительна» [9]. Новое понимание и восприятие, новые приоритеты и виды компетентности необходимы всем членам современного общества, а не только руководителям.

Рассматриваемое противоречие и необходимость его разрешения особенно актуальны для России, которой еще предстоит преодолеть полосу отчужденности и отстраненности как населения от власти, так и власти от населения. Все еще распространена ориентация населения на решение сугубо личных проблем, отсутствие или неактуализированность его практического интереса к общественным и в том числе государственным проблемам. Если такой интерес и есть, то он проявляется больше в выжидательно-иждивенческой форме. Сохраняется также стереотип управленческо-административной исключительности и неприкосновенности. Должностное лицо воспринимает себя в качестве исключительного носителя и выразителя общественных (государственных) интересов, тогда как рядовые граждане, не наделенные административными полномочиями, воспринимаются им как исключительно частные лица, как носители и выразители исключительно своих частных, личных интересов. При этом общественные интересы страдают и в том, и в другом случае. В

одном случае они страдают из-за того, что остаются вне полномочий и поддержки со стороны населения, самого общества. В другом случае они вытесняются частными интересами должностных лиц.

10. Обострение противоречия между вложениями (инвестициями) в профессиональный рост и их результатами (отдачей). Субъекты управленческого труда все больше сталкиваются с ситуацией неэффективных инвестиций собственных усилий, так как оказываются обладателями ненужных результатов, потерявших свой смысл раньше, чем они были получены [9].

Таким образом, социокультурная динамика современного управления характеризуется тенденциями: изменение социокультурного контекста производственной управленческой деятельности; расширение пространства управленческой деятельности; расширение формата распределенного управления; изменение векторов управления; изменение управленческих структур; развитие технологий косвенного управления; усиление противоречий между трендами унификации и уникальности; развитие концептуального управления; усиление противоречия между потребностью в эффективном управлении и способностью к такому управлению; усиление межролевого противоречия между ролью гражданина, с одной стороны, и служащего, с другой стороны; обострение противоречия между вложениями (инвестициями) в профессиональный рост и их результатами (отдачей).

Новые представления всегда свидетельствуют о коренных преобразованиях. Введение понятий «компетенция» и «компетентность» в язык управления и образования, в речь руководителя высокого уровня и рядового работника, в формальные тексты и бытовые описания показывает, что смещаются границы между некогда строго разделяемыми мирами – профессиональной подготовки и профессиональной реализации, управления и исполнения, работы и остальной жизни. Нечеткий, лишенный конкретных понятий, метафоричный язык современного менеджмента говорит о том, что представления об управлении переживают еще не до конца осмысленную метаморфозу. Она заключается в том, что управление все больше связывается не с оказанием прямого воздействия на поведение и действия других людей, а рассматривается как система организации взаимодействия, в рамках которого важно создавать общие

представления, формировать единое видение, позволяющее людям, имеющим различный статус в конкретной ситуации, договариваться, приходиться к единому пониманию. Именно поэтому интерес к проблемам управленческих компетенций активизируется, так как важно понять, за счет каких механизмов и инструментов в современных быстро изменяющихся условиях субъект управленческого труда решает стоящие перед ним задачи [1].

Новое понимание и восприятие, новые приоритеты и виды компетентности необходимы всем членам современного общества, а не только руководителям.

Список литературы

1. Кудрявцева Е.И. Управленческие компетенции как предмет образования // Гуманизация образования. 2013. № 5. С. 59-63.
2. Кудрявцева Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2013. № 6(54). С. 22-31.
3. Данакин Н.С., Маттейс О.В. Совершенствование целевого управления в органах муниципальной власти: социальные аспекты: монография. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. 184 с.
4. Кудрявцева Е.И. Психология управленческой эффективности в условиях распределенного управления // Управленческое консультирование. 2013. № 9 (57). С. 22-32.
5. Ритцер Д. The McDonaldization of Society. (Макдональдизация общества) Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1996.
6. Иванов Д.В. Феномен компьютеризации как социологическая проблема. Информационное общество: фантом постиндустриальной эры. [Электронный ресурс]. URL: www.portalus.ru/modules/psychology/rus_show_archives.php?archive=01&id=1106643253&start_from=&subaction=showfull&ucat=16.
7. Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. Акмеология управленческих компетенций: контекстность и концептуализация как факторы управленческой эффективности // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2012. Т. 5. № 1. С. 84-95.
8. Lawler E.E. and Porter L.W. The effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 1967. 7. 20-28.
9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе; Когито-Центр; М., 2002

ТЕХНОЛОГИИ ОПТИМИЗАЦИИ ГРУППОВОГО ВЛИЯНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Конев И.В.

*докт. соц. наук, профессор
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Евминов К.Н.

*канд. соц. наук.
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Множество технологий, используемых и предназначенных для оптимизации группового влияния на поведение в организации можно разделить условно на две группы:

– технологии прямого действия, применение которых предусматривает оказание непосредственного воздействия на сотрудников организации (членов группы);

– технологии косвенного действия, применение которых предполагает оказание опосредованного воздействия на сотрудников организации (членов группы), т.е. обеспечение таких условий, которые побуждали бы их к выбору желаемого для группы варианта поведения.

В данной статье предлагается рассмотрение технологии прямого действия, основной среди которых является, на наш взгляд, технология конструирования групповых норм.

1. Технология конструирования групповых норм. Смысл данной технологии состоит в обеспечении определенной «рамочности», «канализированности» группового влияния, введении в него определенной системы правил и, следовательно, обеспечении его прогнозируемости и регулируемости.

Для конструирования групповых норм – да и не только групповых – важно знать структуру нормы, ее элементы. Элементы, из которых конструируются нормы таковы: а) атрибуты (определяют группу людей, на которую распространяется норма), б) фактор долженствования (может, должен или не должен), в) цель, г) условия, при которых действует норма, д) санкции, которые бывают юридическими, фиксируемыми в нормах права, и социальными, основанными на остракизме.

Комбинация указанных элементов может быть основанием для разграничения различных видов норм – совместной стратегии, нормы в узком смысле слова и правила. Указанные виды норм имеют следующую структуру.

Совместная стратегия = атрибут + условие

Норма = атрибут + фактор долженствования + цель + условие.

Правило = атрибут + фактор долженствования + цель + условие + санкция [1, 55-59].

Групповые нормы, как правило, формируются медленно и в течение длительного промежутка времени, хотя некоторые могут утвердиться довольно быстро. Я. Фельдман предположил, что нормы развиваются одним из четырех способов [2]. Первый способ – это развитие через явные утверждения, делаемые членами группы. Нормы также могут возникать в результате каких-либо критических событий в истории группы. Третий путь для развития норм – это первенство. Первенство заключается в том, что первый шаблон, возникший в поведении группы, часто становится нормой. Наконец, нормы могут переноситься из прошлых ситуаций. Например, группа, переведенная из одного отдела в другой, сохраняет свои старые нормы, даже если теперь их стало труднее соблюдать.

Установление норм и эталонов поведения осуществляется в соответствии с определенными правилами. В нашем случае нормы проводит в жизнь группа, а не организация. И представляется маловероятным, что группа будет проводить в жизнь какие-то нормы, если они не полезны для ее членов (*правило полезности*). Нормы также могут быть вводимы, если они упрощают или делают более предсказуемым поведение, возникающее в группе (*правило простоты*). Еще одна область, где нормы будут весьма кстати – это помощь группе во избежание стесняющих или дискомфортных межличностных проблем (*правило согласия*). И, наконец, нормы могут пригодиться и поэтому внедряются в жизнь, если они выражают центральные ценности черты группы (*правило презентации*). Люди склонны действовать так, как им это удобно. И если установленные нормы расходятся с соображениями удобства, то они будут пренебрегать ею (*правило удобства*). *Правило нормативной инерции* ориентирует на понимание того, что люди сопротивляются новшествам чаще всего не из-за того, что эти новшества не заслуживают благосклонного отношения, а из-за того, что люди не желают или не могут сразу расстаться со старым. Они действуют по схеме: лучше привычная невзгода, чем непривычная отрада. Согласно *правилу идентификации*, элементы социальной регуляции (нормы, поведенческие эталоны, идеалы) должны быть выражены таким образом, чтобы легко можно было установить соответствие или несоответствие им реальных действий и поступков. *Правило регламентации* норм выражает важность их письменной или уст-

ной фиксации с целью исключения возможной неопределенности выражаемых ими требований, расхождений в их восприятии. *Правило локализации* норм означает их «привязывание» к местным особенностям и условиям. *Правило индивидуализации* норм требует их дифференциации с учетом личностных особенностей и ресурсов членов группы.

Важное значение для оптимизации группового влияния имеет также конвенциональная технология.

2. *Конвенциональная технология*. Под конвенцией понимаются условные договоренности или обычаи в некоторой повторяющейся ситуации, в которой заданы социокультурные образцы поведения [3, 4]. Социальная конвенция – это не просто соглашение, она выступает как способ и процесс понимания «другого», его поведения и его субъективного мира. Она является договором не по поводу социального порядка вообще, а по поводу каждой ситуации, из совокупности которых складывается общая конвенция деятельности индивидов в организации. Социальная конвенция не существует постоянно, она исходит из конкретных потребностей, устойчивых мотивов личности, готовности человека к коммуникативной деятельности [3, 4].

Конвенциональные отношения формируются как результат свободного волеизъявления людей. Они не существуют для них априори, как институциональные отношения. Они сознательно выстраиваются ими, заботливо обустроиваются, поддерживаются или, наоборот, разрушаются за ненадобностью. Сравнительно меньшая регламентированность конвенциональных отношений связана с тем, что в них многое подразумевается на интуитивном уровне, считается само собой разумеющимся. Если институциональные отношения задаются, условно говоря, только социальным текстом, то в конвенциональных отношениях присутствуют также «социальный контекст» и «социальный подтекст» [5, 158-160].

Конвенция играет первостепенную роль в групповом влиянии. Во-первых, все социальные нормы являются в той или иной степени конвенциональными, т.е. образуются и закрепляются посредством их принятия людьми. Во-вторых, люди достигают договоренности между собой в отношении взаимоприемлемых условий взаимодействия, и эта договоренность начинает оказывать на них регулирующее воздействие.

Конвенциональное влияние осуществляется в формах обещания, обязательства, клятвы. Порядок этих форм выражает возрастающую степень ответственности, которую берет на себя человек. При нарушении человеком своего обещания автоматически подрывает-

ся его репутация, а отступление от клятвы связано еще с большими неприятностями. Клятвопреступление до сих пор рассматривается как тяжкий человеческий проступок.

Широкие возможности для оптимизации группового влияния на поведение открываются в условиях непосредственного общения (коммуникации) людей.

3. *Коммуникативная технология* основана на изменении режима общения с целью оказания воздействия на партнера [6; 4; 7]. Эта технология является одной из наиболее распространенных и осуществляется различными методами:

- *метод коммуникативного включения* основан на установлении и расширении непосредственного взаимодействия с объектом группового влияния. Личные контакты способствуют при этом достижению поставленных целей;

- *метод коммуникативной адаптации* связан с предварительным информированием человека о ситуациях, в которые он включается, и о людях, с которыми он вступает во взаимодействие;

- *метод коммуникативной изоляции* заключается в том, что с человеком (объектом влияния) стараются не общаться, не замечать его и т.д.;

- *метод регулирования социальной дистанции*. Социальная дистанция выражает степень социальной и психологической близости людей, которая способствует легкости, спонтанности их общения и сотрудничества. Дистанция минимальная, когда человек относится к другому как к второму «Я» (alter ego), проявляя к нему такую же заинтересованность, как к самому себе, радуясь его успехам и огорчаясь его малейшими неудачами. Дистанция максимальна, когда другому он отказывает даже в качестве человека;

- *метод «значимых других»* предполагает воздействие на человека через авторитетных для них людей. У каждого имеются эти значимые другие, и с этой точки зрения нет ограничений на применение указанного метода;

- *метод исключения альтернативных воздействий* применяется в ситуациях, когда эффект значимых других приходится не использовать, а, напротив, погашать, нейтрализовать;

- *метод коммуникативного усиления* основан на повышении интенсивности коммуникативных контактов, на том, чтобы объект воздействия постоянно находился «на виду».

4. *Технологии оптимизации групповых санкций.* При наложении санкций важно руководствоваться соблюдением следующих принципов:

- обязательность применения санкций ко всем работникам при совершении ими определенных поступков;
- пропорциональность применяемых поощрений и наказаний;
- неотвратимость негативных санкций за нарушение норм трудового поведения и обязательность поощрений;
- соответствие применяемых поощрений и наказаний совершенным поступкам, предполагающее их соразмерность и постепенность усиления;
- доброжелательность к личности работника при наложении отрицательной санкции.

Социологические исследования показывают [8], что наказания уменьшают в людях ресурсы социальной энергии либо, что еще хуже, высвобождают энергию, действующую против менеджера и его намерений. При этом часто большие усилия затрачиваются на выполнение многочисленных работ, которые не нужны предприятию, а предпринимаются лишь с целью застраховать себя от наказания.

Все проведенные на эту тему исследования свидетельствуют, что поощрение вообще эффективнее содействует улучшению показателей производительности и качества, чем порицания [9]. Преимущественное использование порицаний приводит к следующим последствиям:

- утрата людьми инициативы и творческого подхода;
- оскорбления и обиды при непродуманном применении порицаний;
- превращение порицаний в обычное явление, утрата ими регулятивного значения;
- понижение личностной самооценки человека.

Если порицание нацеливает людей на то, чтобы избегать худших действий, то поощрение ориентирует на лучшие действия и результаты. Вместе с тем, наказывать легче, нежели поощрять. Такова уж природа человека. Группа должна приложить определенные усилия, чтобы акцентировать положительные стороны оцениваемого человека.

С целью повышения эффективности групповых санкций сформулированы определенные правила [8]. Сначала укажем на правила поощрения:

– *правило позитивных отклонений*: поощрения заслуживает то, что выводит человека за пределы привычных для него действий и результатов, требует от него необычного напряжения, усилий (речь идет, разумеется, об отклонениях в лучшую сторону);

– *правильный выбор показателей*. Для того чтобы поощрение стало эффективным, важно правильно выбрать его показатели, т.е. за что конкретно поощрять;

– *правило определенности*: речь идет об определенности условий поощрения, когда ясно, за что оно получается, в какой форме и размере;

– *правило психологической значимости*: поощрение должно стать событием в жизни человека – так можно выразить смысл этого правила;

– *правило адресности*: следует поощрять не вообще, а за конкретные действия, которые заслуживают быть отмеченными;

– *правило оперативности*: поощрения действуют тем эффективнее, чем меньший отрезок времени отделяет заслуживающий награждения поступок от полученных поощрений.

Не менее важное значение имеет соблюдение правил порицания, наказания. Эти правила следующие:

– *обеспечение правильного отношения*: отношение к нарушителю при его наказании должно быть эмоционально ровным;

– *соблюдение «верхней границы»*: имеется верхняя граница взысканий, которую нельзя превышать;

– *обоснование наказания*: следует сначала выяснить причины неправильного поведения и принять такие меры, которые эти причины устранят;

– *правильный выбор места*: для каждой санкции имеется свое подобающее место;

– *правильный выбор времени*: время для порицания должно быть выбрано так, чтобы нарушитель успел прочувствовать «негатив» совершенного им проступка, вину за содеянное [9,10].

В литературе выделены и рассмотрены также правила:

– правильный выбор формы наказания;

– изложение содержания проступка;

– критика только проступка;

– исключение безысходности;

– объяснение важности изменения поведения [11].

Таким образом, нами выделены и рассмотрены четыре технологии прямого действия, целевое использование которых является

способом повышения эффективности группового влияния на организационное поведение.

Список литературы

1. Андрушина О.Е. Организационные нормы и организационное поведение // Социология управления и духовной жизни: сб. научных трудов. Белгород: Изд-во БелГУ, 2001. Вып. VIII. С. 55-59.
2. Формирование группового поведения в организации [Электронный ресурс]. URL.: <http://lo1.ru/gos/7/Content/3.htm>.
3. Патрушев В.И. К вопросу о конвенциональности общественного самоуправления // Общественное самоуправление как фактор стратегического развития муниципального образования. Белгород, 2008.
4. Снетков В.М. Психология коммуникации в организации. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002.
5. Ильяева И.А. Текст, контекст и подтекст культуры и их регулирующая роль в образовательном процессе // Технологии социального управления. М.-Белгород: Центр социальных технологий, 1995. – Вып.1. С. 158-160.
6. Данакин Н.С., Конев И.В., Коротницкая М.В. Коммуникативная технология. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2007. 168 с.
7. Тоцкая И.В. Социально-технологическая модель управления коммуникациями в организации. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009.
8. Данакин Н.С., Шкилёв В.В. Социально-технологические основы совершенствования управленческого контроля в организации. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010.
9. Данакин Н.С., Сухинов М.С. Управленческая оценка как объект социологического исследования. Белгород: Изд. центр ООО «Логия», 2003. 180 с.
10. Гулей И.А., Целютина Т.В. Командный коучинг как инструмент повышения мотивации и эффективности принятия решений // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. №5. 2015. С. 241-243.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Кулабухова К. И.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ
им. В.Г.Шухова*

При переходе России к новой инновационной экономике, где культура играет решающую роль, а создание и использование знаний становятся источником роста, определяющим конкурентоспособность компаний и страны в целом, подходы к управлению, основанные на культуре и знаниях, становятся особенно актуальными.

Мировой опыт свидетельствует о том, что эффективно работающие организации отличаются высоким уровнем развития организационной культуры. С помощью организационной культуры создается ощущение идентичности всех членов организации, образ коллективного «мы» [1].

По мере развития рыночной экономики и глобальных конкурентных процессов конкурентоспособность становится одной из центральных проблем не только экономической, но и социальной жизни общества[2]. В свою очередь в условиях развития информационных и познавательных процессов все более важную роль в конкуренции начинают играть так называемые мягкие факторы конкурентоспособности, факторы институционального характера, связанные с отношениями между людьми. Эти факторы концентрируются в понятии организационной культуры, которая является важным институтом современных социально-экономических отношений, элементом социального капитала экономических систем, важным фактором конкурентоспособности организации. Организационная культура вуза выступая маркетинговым активом воздействует на конкурентоспособность образовательного учреждения с позиции системного подхода. Вуз как сложная многоуровневая система проявляет конкурентное преимущество в соответствии с тактическими и стратегическими факторами конкурентного преимущества вуза [3]. Организационную культуру можно определить, как способ осуществления совместной деятельности в рамках определенной организации. Это означает, что ее сотрудники берут на себя определенные обязательства для успешного сотрудничества и внутренней интеграции, для успешной адаптации компании во внешней среде. Определяются приемлемые для всех правила поведения, которые предписывают, что соответствует существующим в

той или иной организации нормам, что допустимо и недопустимо. Разрабатываются правила, определяющие порядок взаимоотношений между сотрудниками, взаимоотношений сотрудников с клиентами и партнерами, культуру участия в общественной жизни и т.п. Все это может быть формализовано и представлено в виде кодекса корпоративного управления, кодекса корпоративного поведения, социального кодекса, кредо компании и других документов.

Культура может представлять собой сдерживающую силу при осуществлении того или иного управленческого решения или, наоборот, способствовать успешному его претворению в жизнь. Если решение не противоречит организационной культуре, она поддерживает и облегчает его выполнение, приводит к успеху. Если решение не соответствует принятым нормам и правилам, противоречит ценностям, оно вызовет открытое или скрытое сопротивление работников организации. Важным направлением в формировании организационной культуры является целевая подготовка, которая предполагает функционально-ориентированное обучение, позволяющее молодым специалистам в ходе прохождения производственных практик по месту будущей работы получить информацию о технологиях и оборудовании производства и навыки работы с ними. Молодые специалисты могут составить представление о принципах работы организации, получить опыт взаимоотношений в трудовом коллективе с будущими коллегами по работе. Все это способствует более успешному и в короткие сроки прохождению выпускниками вузов организационной адаптации и социализации [4]. Немаловажным фактором в формировании профессиональной культуры будущих специалистов является также система профориентации и трудоустройства студентов в вузе, в рамках которой проводятся прогнозные разработки потребностей в специалистах различного профиля, мониторинги требований руководителей к выпускникам, что позволяет скорректировать образовательные программы исходя из изменившихся условий на рынке труда, и готовить конкурентоспособных специалистов [5].

Еще одной необходимой составляющей в формировании профессиональной культуры является система непрерывного образования, которая позволяет специалистам и после окончания вуза постоянно развиваться и совершенствоваться. В эту систему входят аспирантура, докторантура, переподготовка и повышение квалификации специалистов [6].

Все перечисленные компоненты активно взаимодействуют в вузе и в совокупности ориентированы на формирование системного

профессионального мышления специалистов, основой которого являются знания, навыки, умения, базовые ценности и образцы поведения, которые в свою очередь составляют фундамент любой организационной культуры. В результате такого комплексного подхода выпускник вуза представляет собой целостный субъект профессиональной деятельности, обладающий не только профессиональными знаниями, но и высокой профессиональной культурой, что позволяет ему успешно адаптироваться к условиям любого предприятия и быть конкурентоспособным на рынке труда.

Таким образом, формирование и развитие организационной культуры представляет собой специфический бизнес-процесс, которым нужно управлять наряду с производством, маркетингом, сбытом и т.д. Организационная культура создается искусственно одновременно с созданием фирмы, поэтому она должна быть управляемой, ее необходимо планировать, формировать и развивать в соответствии с требованиями организации.

Список литературы

1. Кравченко Е.Ю. Организационная культура как элемент социальной ответственности // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2010. № 4. С. 125-131.
2. Фомин В.Н., Гладкова И.А. Социальный маркетинг как новый подход в общественном управлении // Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ. 2015. С. 265–270.
3. Гулей И.А. Клиентоориентированный подход к формированию организационной культуры в вузе // Вестник Череповецкого государственного университета. Череповец. №4 (43). Т.2. 2012. С. 113-115.
4. Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированный подход в развитии организационной культуры вуза // Социально-гуманитарные знания. 2015. №8. С. 257-262.
5. Гулей И.А., Папанова О.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №4. С. 197-200.
6. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. №3. С. 207-216.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОФОРМЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Литвиненко Ю.В.

аспирант

*Белгородского государственного технологического университета
им. В.Г. Шухова*

Социальное предпринимательство в России набирает оборот, в результате увеличения числа предприятий, организаций новой стадии, все более остро встает вопрос о законодательном урегулировании понятия «социальное предпринимательство», что, в конечном счете, приведет к более продуктивной работе.

На сегодняшний день в законодательстве РФ отсутствует общеправовой раздел, касающейся «социального предпринимательства», т.е. нет необходимой законодательной основы. Создание законодательной базы – это возможность урегулирования возникающих вопросов в сфере социального предпринимательства, а также упрощение в создании и снижении налогового бремени для социальных предпринимателей. Нормативный статус обуславливает возможность ее формирования посредством нормативной регуляции [1]. Формирование и развитие социального предпринимательства – новая возможность развития бизнеса или социальной политики государства. Неопределенность в понимании «социального предпринимательства» характеризуется на почве повышенной социальной роли и ответственности бизнеса, декларирования и распространения государственно-частного партнерства при решении социальных проблем, во-первых, и сокращения бюджетных доходов и роста государственных социальных обязательств, во-вторых. Фактически объективные тенденции, свидетельствующие о возможности осуществления целенаправленной социальной политики только на основе общих усилий Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, физических и юридических лиц [2].

В настоящее время в правовой терминологии отсутствие определенности статус социального предпринимательства, соответственно правовое закрепление его организационно-правовой формы. Следовательно, нет четких законодательных разграничений между понятиями социальное предпринимательство, предпринимательство в социальной сфере или деятельность социально-ответственного бизнеса. В связи с чем, возник ряд инициатив, направленных на закрепление понятия «социальное предпринимательство», определение его направлений и критериев оценки.

Развитие социального предпринимательства в нормативно-правовой сфере идет путем разрешения в виде предложений по внесению дополнений и изменений в ФЗ № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 г. по закреплению данного понятия. На основании данного закона, часть социальных предпринимателей принадлежат именно к этому сектору экономики, другая часть представлена некоммерческими организациями.

Необходимы поправки для разделения некоммерческих и коммерческих организаций, поправки и введение термина «социальное предпринимательство» и в другие законы, в частности в ФЗ от 12.01.1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Понятие «социальное предпринимательство» встречается, да и является официально единственным в нормативно-правовом документе Министерства экономического развития РФ № 220 от 24.04.2013 г. «Об организации проведения конкурсного отбора субъектов РФ, бюджетам которых в 2013г. предоставляются субсидии из федерального бюджета на государственную поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства субъектами РФ», где определяется как социально ответственная деятельность субъектов малого предпринимательства, направленная на решение социальных проблем.

Отсутствие правовых норм в отношении социального предпринимательства ущемляет права субъектов малого и среднего предпринимательства, так называемых социальных предпринимателей. Социальные предприниматели, чаще всего действуют в различных организационно-правовых формах.

Присутствуют коллизии, указывающие на то, что социальное обслуживание это не сфера деятельности только социально ориентированных некоммерческих организаций, но индивидуальные предприниматели могут относиться к сфере социального предпринимательства.

Итогом регламентирования и закрепления нормативно-правовых норм является отсутствие законодательной поддержки социальному предпринимательству, особенно с учётом многообразия его форм.

Социальные предприниматели не могут использовать меры региональной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, действующих в социальной сфере. На основании вышеуказанного приказа Минэкономразвития регламентировало, что меры поддержки применяются и в отношении социальных проек-

тов субъектов малого и среднего предпринимательства и при поддержке и сопровождении социально ориентированных некоммерческих организаций. Однозначность такой трактовки предполагает, что поддержка социальных проектов субъектов малого и среднего предпринимательства игнорируется и не осуществляется. Но в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» применяется термин не «социальный предприниматель», а «поставщик услуг по социальному обслуживанию», под которым понимают юридическое лицо независимо от организационно-правовых форм, а также индивидуальный предприниматель, осуществляющий деятельность по социальному обслуживанию.

На наш взгляд, существующие законодательные акты не в полной мере отражают как сущность самого понятия, так и его направления деятельности и развития. Поэтому необходимость нормативно-правового закрепления данного понятия обусловлена следующим причинами:

1. Правовое определение социального предпринимательства – это гарантия для отличия оригинала от подделки, в том числе при объявлении конкурсов, использовании федеральных субсидий в регионах, выдаче льготных кредитов и т.д.
2. Возможность для предложений эффективных форм поддержки социальному предпринимательству.
3. Закон позволил бы сделать зримым опыт социальных предпринимателей для других людей, служил ориентиром для тех, кто раздумывает над инновациями и внедрением социальных проектов.

Развитие законодательной базы РФ в области социального предпринимательства в настоящее время может идти двумя основными путями: через внесение поправок в действующее законодательство и через создание отдельного узконаправленного закона. Вопрос об отдельном законе целесообразен, когда будет наработан опыт по государственному финансированию проектов социальных предпринимателей и иной поддержке, государственному регулированию сектора, а также отчетности предпринимателей [3].

Законодательный акт относительно социального предпринимательства должен предусматривать его меры поддержки, организационно-правовую форму деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства, виды деятельности. Принятие такого акта влечет внесение соответствующих поправок и дополнений в Гражданский Кодекс РФ, Налоговый Кодекс РФ и другие нормативно-

правовые акты, т.к. значительное число задач в сфере социального предпринимательства в настоящее время решаются соответствующими кодексами и отраслевыми подзаконными актами.

Список литературы

1. Ключник И.В. Формирование толерантности молодежи в современных условиях: Автореф. дис. канд. соц. наук. Белгород, 2005. С.12.
2. Московская А.А. Социальное предпринимательство в России и мире: практика и исследования [Электронный ресурс] // URL:<http://parksgt.tsu.ru/upload/iblock/e78/e7831f3299fc0bdb41b45d08adc41e2b.pdf> (дата обращения 14.03.2016).
3. Социальный Бизнес. Социальное предпринимательство [Электронный ресурс]. URL:<http://www.nb-forum.ru/social/laws/gosduma-socialnoe-predprinimatelstvo.html> (дата обращения 15.03.2016).

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Луговская М.В.

ассистент кафедры социальных технологий НИУ БелГУ

Цель предлагаемой статьи – выделение и описание структурных элементов управленческого контроля в системе муниципальной службы. В качестве таких элементов выступают: объект контроля, предмет контроля, и субъект контроля.

Объект управленческого контроля. Объектом управленческого контроля в сфере муниципальной службы выступают муниципальные служащие или, другими словами, муниципальные чиновники. Как показывают исследования А.В. Оболонского, за последнее время произошли существенные изменения в социально-нравственном состоянии государственных и муниципальных служащих. Во-первых, происходило беспрецедентное по своим масштабам перераспределение бывшей государственной собственности, которое в условиях недостаточно проработанного законодательства и политической борьбы стало гигантским искушением для имевших к этому процессу непосредственное отношение чиновников. Иными словами, во много раз расширились их коррупционные возможности и возникли совершенно новые для страны варианты конфликта интересов. Во-вторых, ухудшился качественный состав аппарата. Произошло «вымывание квалификации». Наиболее компетентные, лучшие специалисты аппарат покинули, а адекватной замены им не нашлось, тем более что нужны были люди, способные быстро освоить принципиально новые задачи и методы рабо-

ты, разобраться в тонкостях нового и, увы, недостаточно совершенного, а подчас и противоречивого законодательства. Наконец, в-третьих, утратили силу прежние нормы административной морали, составлявшие своего рода неформальный «этический кодекс» советского чиновника. Конечно, та версия «кодекса» была крайне далека от совершенства. Но, беда в том, что вместо «этического кодекса советского чиновника» не сложилось никакого другого, а возник моральный вакуум с присущими ему вседозволенностью, тотальным цинизмом, коррупцией и т.п. [1]

Предмет управленческого контроля довольно широк и разнообразен. Он связан, прежде всего, с миссией муниципальной службы, которая заключается в служении интересам местного сообщества и интересам граждан. В миссии раскрывается смысл муниципальной службы, специфика ее деятельности и основные социальные обязательства перед местным сообществом. Речь идёт о такой идеологии муниципальной службы, в основе которой лежат интересы и активность местного сообщества, способность их умело аккумулировать, реализовать и защищать. Среди системообразующих критериев муниципальной миссии, мы выделяем вслед за В.Н. Лазаревым, статусный, ценностно-ориентационный, профессиональный и нормативный критерии.

Статусный критерий предполагает профессиональную занятость управленческой деятельностью в органах местного самоуправления, т.е. создание особого слоя управленцев – муниципальных служащих, в функции которых входит организация работы муниципальных служб по обеспечению жизнедеятельности местных сообществ.

Ценностно-ориентационный критерий состоит в понимании своей вовлечённости в дела и заботы местного сообщества, способности совместить свои карьерные интересы с интересами муниципальной организации.

Профессиональный критерий требует, чтобы занятие муниципальной управленческой деятельностью основывалось на теоретическом знании и применении специальных навыков, владение которыми в свою очередь вызывает необходимость получения специального образования.

Нормативный критерий предполагает наличие определённого кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентичность и солидарность муниципальных работников. Солидарные, корпоративные связи могут быть реализованы через систему обще-

национальных, межрегиональных и региональных профессиональных, творческих и общественных организаций [2].

Изучая отдельно взятую организацию, мы непременно выделяем ряд особенностей характерных для нее; определяем тип поведения; манеру общения; обрисовываем для себя внешний вид сотрудника данной организации (одежда, волосы и т.д.). В конце концов, мы выстраиваем себе модель человека работающего в ней. Поскольку *организационная культура* оказывает влияние на своих сотрудников, то, общаясь с ним, мы судим не только о личности данного человека, но и об организации к которой он имеет непосредственное отношение.

На наш взгляд, существует ряд параметров, по которым можно охарактеризовать и организационную культуру муниципальных служащих.

Прежде всего, муниципальная служба характеризуется конкретными *наблюдаемыми регулярными формами поведения*. К ним относятся взаимодействие людей друг с другом на основе общего языка, терминологии, ритуалов с целью проявления уважения или демонстрации приемлемого поведения.

Идентифицируя муниципального служащего по языку и принимая во внимание его коммуникативные особенности, мы также можем идентифицировать его и по *внешнему виду*. Говоря о муниципальном служащем, мы представляем себе человека собранного, подтянутого, сдержанного в эмоциях, в строгом костюме. Пытаясь нарисовать модель служащего, мы невольно обращаем внимание на коммуникативные особенности его поведения, поэтому не менее яркой характеристикой организационной культуры является *коммуникативная «сущность»* организации, которая проявляется в системе вербального и невербального общения (индивидуальный для каждой организации набор слов, словосочетаний, терминологий и кодов). Отметим также такой важный параметр организационной культуры, как степень причастности человека к конкретной организации, что выражается через диалекты, сленг, жаргон и т.д.

В органах местного самоуправления действуют жесткие правила поведения. Они просто необходимы в организации, которая нацелена на выполнение нормативных актов и их внедрение на практике. Четкое и своевременное выполнение этих норм способствует эффективной работе органов местного самоуправления. Поэтому вновь принятые сотрудники должны усвоить основные правила поведения, чтобы стать полноправными членами коллектива (организации). Например, четкий распорядок

дня: рабочий день с 9.00 до 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00, по понедельникам планерки; четкая субординация и т. д. Проведенный анализ законодательства субъектов Российской Федерации о муниципальной службе А.А. Володиным и А.М. Немчиновым позволил им выделить следующие основные обязанности муниципальных служащих, установленные в органе местного самоуправления: правила внутреннего трудового распорядка, а также положения о структурных подразделениях органов местного самоуправления, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией и документами [3].

Не последнюю роль в достижении заданных целей играют вера и убеждения работника, его отношение к организации, к своей работе. Стимулировать инициативу и творчество служащего может вера в то, что он делает, вера в руководство, в успех, вера в свои силы, во взаимопомощь, вера в справедливость и порядочность коллег. Для того, чтобы руководство достигло такой высоты взаимопонимания со своими сотрудниками, необходим долгий и кропотливый процесс развития (обучения) работника.

Ценности, носителями которых являются служащие, могут являться набором ориентиров о том, что такое хорошо или плохо. В одной организации ценят титулы и звания, в другой – выполнение работы. Нормы – набор предложений и ожиданий в отношении определенного типа поведения. В Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» прописаны нормы служебной этики муниципальных служащих, выраженные в виде позитивных требований, ограничений и запретов. Так, запрещается получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения и т.д. [4]

В качестве предмета управленческого контроля выступает также *профессионально-трудовая мотивация* муниципальных служащих. Как утверждают белгородские исследователи В.П. Бабинцев, В.М. Захаров, Б.В. Заливанский, муниципальные служащие Белгородской области по преимуществу мотивированы потребностью в самореализации (32,2%), «интересной работой» – 16,1%, «удобным режимом работы» – 10,3%, «представилась удобная возможность» – 10,6%. Данные варианты ответов предполагают ориентацию спе-

циалиста на себя, в то время как его главные задачи заключаются в управлении муниципальным образованием и обеспечение социального обслуживания граждан. Следовательно, отмечают исследователи, мотивация профессиональной деятельности должна быть направлена в первую очередь «вовне», на людей с их проблемами и заботами [5].

Предметная область управленческого контроля в сфере муниципальной службы не ограничивается рассмотренными выше элементами, но эти элементы образуют, на наш взгляд, центральный сегмент данной области.

Управленческий контроль в сфере муниципальной службы отличается также *субъектной «составляющей»*. Это отличие выражается, во-первых, в особой – пассионарной – роли руководителей, во-вторых, в осуществлении определенных контрольных функций местным населением.

Поведение, личный пример руководителей всех уровней задает общий тон того или иного морального климата в организации. Личные качества и поведение руководителей, особенно на высших уровнях руководства – самый важный фактор поддержания ценностей муниципальной службы.

Статус руководителя предполагает наличие не только прав, но и обязанностей, а также моральных обязательств по отношению к подчиненным. В науке эта дилемма рассматривается в более широком контексте разных стилей руководства – авторитарного, демократического и «либерального». Для разных типов коллективов оптимальными являются и разные типы руководства.

В частности, в муниципальной службе чисто авторитарный стиль и неэффективен, и морально неприемлем, поскольку порождает отчуждение и сковывает инициативу служащих. Наиболее продуктивно сочетание авторитарного и демократического стилей в разных пропорциях в зависимости от специфики коллектива и решаемых им задач. Разумеется, дисциплина и подчинение необходимы в любом случае, но в гораздо более гибких и мягких формах, чем, скажем, в военных или аналогичных им коллективах.

Весьма существенно, когда руководитель относится к своим сотрудникам не как к функциональным «винтикам», а демонстрирует уважение к личности служащего, к его достоинству. Он должен поддерживать с подчиненными режим диалога, в том числе – инициировать обсуждение моральных аспектов муниципальной службы. Это – одна из его обязанностей.

Между руководителем и подчиненным должны существовать отношения взаимного доверия. И здесь очень важна норма, обозначаемая как «*возможность говорить начальству правду*», не исключая и тех случаев, когда такая правда по той или иной причине руководителю неприятна, либо он не согласен с точкой зрения подчиненного. Только это обеспечивает доверие и необходимый контакт «верха» с реальностью. В противном случае появляются лицемерие, цинизм и довольно быстро подрываются и ценности муниципальной службы, и ее эффективность [6].

Список литературы

1. Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении // *Общественные науки и современность*. 2007. № 1. С. 160-165.
2. Лазарев В.Н. Социальные основы местного самоуправления. Белгород, 2004. С. 230-231.
3. Володин А.М., Немчинов А.А. Муниципальная служба: справочное пособие. М., 2002. С. 94.
4. «О муниципальной службе в Российской Федерации». Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // *Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ)*. 2007. № 31.
5. Бабинцев В.П., Захаров В.М., Говоруха Н.С., Заливанский Б.В. Региональная система профессионального развития государственных и муниципальных служащих Белгородской области. Белгород, 2005. С. 31-32.
6. Опрос проведен О.В. Шагиевой. Сакулин В.Е., Шагиева О.В. Управление развитием организационной культуры муниципальной службы: монография / под ред. проф. Н.С. Данакина. Белгород: Изд-во БГТУ 2008. С. 113.
7. Информационно-аналитический отчет по итогам социологического исследования «Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих» (март-май 2005 г.). Белгород, 2005. С. 6-10.
8. Бабинцев В.П., Захаров В.М., Говоруха Н.С., Заливанский Б.В. Региональная система профессионального развития государственных и муниципальных служащих Белгородской области. Белгород, 2005. С. 80.
9. Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении // *Общественные науки и современность*. 2007. № 1. С. 162-163.

РОЛЬ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Лунин И.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.*

Шухова

4 курс

Авилова Ж.Н.

*кандидат социологических наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных постоянно меняющихся социально-экономических условиях все сильнее набирают актуальность такие понятия как имидж компании, её успешность и конкурентоспособность. Для того чтобы организации выжить и развиваться в таких нестабильных условиях необходима четкая и эффективная стратегия управления, которая зависит от принятых управленческих решений руководителя организации. Ключевым и наиболее сложным направлением в области управления ресурсами организации является персонал компании.

Изменения, которые связаны с постиндустриальным развитием в стране, вызывают существенные изменения в формах и методах управления человеческими ресурсами, что требует регулярного совершенствования, подходов, а так же методов управления персоналом. В последние годы появляется все больше теорий и принципов, которые способны повысить эффективность как индивидуальной, так и групповой деятельности персонала. В свою очередь на сегодняшний день все сильнее прослеживается тенденция к повышению и усложнению структурного и функционального состава организация, что вдет к неизбежному формированию запросов на внедрение наиболее эффективных форм и методов управления сотрудниками. В тоже время важно сказать о том, специалисты, работающие в современных компаниях стали намного лучше подготовлены и образованны профессионально. Они хорошо знают свои права и обязанности, их уровень занятости, а так же жизненные запросы значительно увеличились. В целом можно сказать, что вся система ценностей и привычных норм, присущих управлению компаний и в частности человеческими ресурсами кардинально меняется [3 с. 56].

На макроэкономическом уровне происходят постоянные социально-экономические, научно-технические, а так же технологические изменения, которые ведут к значительным переменам в со-

держании труда и преобразованию образовательного и квалификационного уровня специалистов. Все это приводит к появлению новых рабочих мест, профессий и специальностей а, следовательно, и к изменениям качественных характеристик работников. Перемены, происходящие на данном микроэкономическом уровне, требуют своевременного выявления проблемных ситуаций в согласовании с проблемами управления персоналом. Среди этих проблем, которые возникают в этой связи, можно отметить наиболее явные противоречия между техническим оснащением нового производства и существующим уровнем квалификации работников, между качественно новыми задачами развития кадров и недостаточным уровнем подготовки службы управления персоналом к данной работе, между существующей организационной структурой и реализуемой стратегией и другие.

Разрешение всех этих противоречий требует постоянного и своевременного обновления систем управления персоналом, целенаправленной и эффективной деятельности руководителей и специалистов служб управления персоналом по обеспечению темпов обновления работы по управлению кадрами в соответствии с текущими и перспективными целями организации. Для того, что реализовать данные процессы принять наиболее продуктивные решений зачастую знаний и опыта руководителей организации недостаточно, поэтому необходимо прибегать к профессиональной помощи со стороны консультантов [6].

Таким образом, можно сказать, что кадровое консультирование – это комплекс мероприятий, направленный на создание и совершенствование системы управления персоналом в соответствие со стратегией развития и целями организации, которое способно кардинальным образом изменить ее кадровую политику, интегрируя кадровую работу руководителей всех звеньев в целостную систему кадрового менеджмента. Другими словами кадровое консультирование или кадровый консалтинг – это вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью повышения производительности и эффективности труда персонала, заключающейся в разработке практических рекомендаций по всему спектру проблем, возникающих в кадровой работе, на основе анализа деятельности HR-службы, проведения диагностики персонала, с использованием методов исследования, имеющихся в арсенале науки управления [4].

Целью кадрового консультирования (консалтинга) является обеспечение организации-клиента новейшими и самыми эффективными способами работы с человеческими ресурсами. Этот вид консалтинговых услуг направлен на удовлетворение функций, относящихся к сфере кадровых служб, а именно:

- разработку стратегии предприятия в области кадров;
- создание службы персонала на предприятии;
- формирование корпоративной культуры;
- создание социально-психологического климата;
- поиск, подбор и адаптацию персонала;
- разработку системы зарплат, вознаграждений и системы нематериальной мотивации;
- подготовку, обучение, аттестацию персонала;
- выполнение специальных исследований и обзоров в области управления персоналом и т.п.

Как любой другой вид консультирования, кадровое консультирование может осуществляться в двух парадигмах:

1) по ресурсам - консультант проводит экспертизу актуального состояния профессионально-кадрового потенциала организации и предлагает конкретные решения кадровых проблем;

2) по процессу - консультант организует процесс решения профессионально-кадровых проблем и обучает работников организации их самостоятельному решению [3 с. 57].

Выбор парадигмы работы определяется, как правило, самим консультантом, исходя, прежде всего, из особенностей заказа и профессионального инструментария, которым он владеет. Типы заказов на кадровое консультирование можно разделить на заказы-задачи и заказы-проблемы (табл. 1) [2].

Таблица 1

Типы заказов на кадровое консультирование

Основания разделения на типы заказов	Типы заказов	
	Заказ-задача	Заказ-проблема
Цели обращения заказчика к консультанту	Тактические (решение конкретной задачи)	Тактические или стратегические (потребность в разрешении проблемной ситуации)
Степень определенности представления заказчика об итоговом продукте консультирования	Называет конкретный продукт консультирования	Описывает образ желаемого будущего
Основная потребность заказчика	Решение задачи	Овладение способами и средствами решения проблем

Кадровый консалтинг предусматривает решение в следующих областях:

1. подбора персонала;
2. адаптации новых сотрудников;
3. оценки персонала;
4. обучения и развития персонала
5. мотивации персонал;
6. системы оплаты труда;
7. формирования и развития корпоративной культуры;
8. выявления и предотвращения конфликтных ситуаций в организации;
9. кадрового делопроизводства;
10. трудового права;
11. обеспечения безопасности;
12. оценки стиля руководства и выявления лидерства в коллективе;
13. разработки кадровой политики компании [1].

Ярким примеров консалтинговой деятельности является известная тренинговая и консалтинговая компания «LiCO», которая проводит бизнес тренинги и семинары, в любом городе России и за ее пределами. Ключевым направлением деятельности данной компании является помощь в развитии бизнеса и создание конкурентного преимущества на рынке. Она предоставляет различный спектр услуг, основными из которых являются бизнес тренинги, бизнес обучение и консалтинг.

Анализируя деятельность компании, можно заметить её успешное развитие на рынке консалтинговых услуг, о чем свидетельствует множество клиентов данной компании. Например, услугами проведения бизнес тренингов пользовались такие организации как: ОАО «Балтика», «КАМИ», АО «Данон», «Аквариус», ООО «Баумит» и множество других. Все эти компании оставили положительные отзывы и слова благодарности за проведенную работу на сайте компании «LiCO». Например, отзыв компании АО «Данон» о бизнес-тренингах LiCO: «Данным письмом мы хотим выразить благодарность сотрудникам компании LiCO бизнес тренерам Олегу Щеглову и Максиму Кикотю, которые осуществили несколько корпоративных программ обучения для сотрудников компании Данон...» [5].

В заключении хотелось бы сказать, о том, что в России кадровый консалтинг появился совсем недавно, но уже получил достаточно большую популярность среди современных компаний.

Таким образом, становится понятно, что в настоящее время кадровое консультирование является очень важным и эффективным инструментом решения инновационных проблем по управлению человеческими ресурсами в современных организациях.

Список литературы

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: пособие. М., 2009. – 320 с.
2. Кайгородцева О.В. Роль кадрового консалтинга в управлении персоналом // Сборник статей «Экономика и управление: проблемы и перспективы развития». Волгоград. 2010. – 212 с.
3. Клопотовская П.В. Кадровый консалтинг: сущность и содержание // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2012. №5. С. 56–57.
4. Цлаф В.М. Развитие консалтингового бизнеса в регионах России // Консультант по управлению. 2011. № 2. С. 17–18.
5. Официальный сайт компании «LiCO». Бизнес тренинги LiCO. Отзывы. [Электронный ресурс]. URL: http://lico.ru/o_kompanii/bisnes_treningi_otzyvy/
6. Заемный труд Зайцева Т.А., Власова Е.А. В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2013. С. 220-229.

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Пирожкова Е.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Одним из самых важных элементов в системе управления персоналом является мотивация.

Сегодня управление персоналом и сама мотивация труда персонала является недостаточно эффективной, поэтому есть большие резервы в совершенствовании системы мотивации труда персонала.

Мотивация – это процесс побуждения себя и окружающих для осуществления деятельности и достижения поставленных личных целей и целей организации. Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности [1].

Исследования мотивации труда последних лет показали, что она как система претерпела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности отступили далеко на второй план, а поведением большинства работников управляют низшие потребности (по иерархии Маслоу), что является как следствием, так и причиной формирования специфического менталитета современного российского работника [2].

Существующее на сегодняшний день разнообразие зарубежных и отечественных подходов к мотивации персонала определяется множеством факторов. Это различие в традициях, менталитете населения, особенностях политического режима, экономической системы, технического развития страны и т.д. Знание данных аспектов не только повышает эффективность работы с персоналом в рамках глобальной экономики, но и повышает уровень международного сотрудничества.

В странах Европы распространены практики участия сотрудников организации в прибылях (величина вознаграждения будет зависеть от прибыли компании), в капитале (сотрудники организации получают премию в виде номинальной стоимости акции компании), а также в доходах компании. В частности, во Франции для каждого рабочего места определяется минимальная заработная плата, при которой сотрудник оценивается индивидуально в зависимости от его результатов труда. В Германии, модель стимулирования труда построена, чтобы поддерживать высокий уровень жизни. Плюсом данной практики является то, что работник имеет возможность управлять своей трудовой деятельностью, а минусом – сложность контроля данной деятельности.

Интересен подход, который распространен в Великобритании, где система индивидуальных поощрительных доплат начисляется методом Хелси. Суть метода Хэлси состоит в том, что работники получают часовую ставку оплаты труда. При выполнении какого-либо задания, сравнивается фактическое время выполнения с нормативным, высчитывая экономию времени. Первоначально распределение трудовой экономии принимала форму $1/3$ - работнику, $2/3$ - работодателю.

В Американской модели система премиального вознаграждения состоит из двух элементов:

- различия окладов в зависимости от обязанностей;
- дифференциации индивидуальной оплаты в зависимости от достижений наёмного работника, личных и профессиональных качеств.

Также в американской модели встречаются стандартные практики мотивации персонала, такие как выплата премии в праздничные дни в размере 25-50 % от оклада, 13-ая заработная плата, помощь в приобретении, аренде недвижимости, предоставлении корпоративного автомобиля в личное пользование, также предоставляется возможность гибкого графика.

В Японской модели все работники имеют гарантированную оплату труда, которая складывается из двух частей. Первая часть устанавливается в зависимости от потребительской корзины, возраста, семейного положения и др., вторая часть зависит от стажа работы, и её уровень определяется тарифно-квалификационной картой. Также в виде дополнительных выплат выступают страхование жизни, оплата лечения, возможность покупки продукции компании со скидкой, обучение. Одним из главных преимуществ японской модели мотивации является вложение средств в развитие корпоративного духа. Для мотивации персонала используются такие системы, как Таноко Сейдо (система многоаспектной квалификации, где один сотрудник может выполнять разнообразные задания) и Нэнко Дзерцу (регулярное повышение заработной платы в зависимости от трудового стажа и предоставления жилья за счёт фирмы - домов, построенных по одинаковому образцу) [2].

В отечественной модели мотивации труда можно выделить ряд характерных особенностей:

- система мотивация построена на стандартах, которых придерживается большая часть российских предприятий;
- мотивационная система во многом заимствована из советского прошлого;
- опыт советского прошлого в направлении социальных гарантий и льгот. Работники имели одинаковые категории и объём социальных льгот.

Для мотивации специалистов, таких как экономисты, менеджеры по персоналу, IT-разработчики, бухгалтеры и другие, основной формой вознаграждения является фиксированный оклад.

С недавнего времени в менеджменте компаний начали использовать форму оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности – КРІ (показатели деятельности предприятия, которые помогают организации в достижении стратегических целей.)

В немногих российских компаниях применяется иной подход к оплате труда персонала – грейдинг (сотрудник получает фиксированную оплату труда в соответствии с грейдом должности). В основе данной системы лежит бально-рейтинговая шкала. Каждая

позиция в компании оценивается по определённому набору факторов, в зависимости от чего выстраивается уровень заработной платы.

Социальный пакет также остаётся на сегодня основным из самых эффективных методов мотивации.

Российская практика имеет недостатки, особенностью которых является то, что в России нет каких-либо устоявшихся и ярко выраженных форм работы. Более того, в настоящий момент наблюдается «мотивационный разрыв уже в понимании процесса мотивации руководством и подчиненными. Для большинства руководителей мотивация персонала заключается в способе повышения производительности труда посредством мотивационных инструментов. Суть заключается в следующем: в условиях, когда ресурс ограничен, стоит вкладываться в то, чтобы при том же расходе ресурса, отдача от трудовой деятельности человека была больше. Другими словами, иметь возможность получить больший доход при тех же, вполне возможно, что и меньших, расходах. Мотивация в данном случае сводится исключительно к нематериальной стороне. Таким образом, цепь «потребность – мотив – цель» не является действенной, впрочем, как и цепь «усилие – поведение – вознаграждение». А весь трудовой процесс сводится к акценту регулирование трудового поведения подчиненных и строгий контроль, а не управление желанием трудиться.

С другой стороны, руководство, пытаясь мотивировать персонал исключительно внешними инструментами, желая тем самым повысить производительность и эффективность труда персонала, с одной стороны, не в достаточной мере уделяет внимание сильнейшему фактору, на наш взгляд, определяющему трудовое поведение, манипулировать которым гораздо сложнее, а именно – внутренней мотивации. В данном случае абсолютно бездейственными являются механизмы внешней мотивации, так как логика данного мотивационного фактора заключается в исключительном желании работника выполнять порученную работу на наивысшем уровне, либо «спустя рукава». Это во многом говорит кризисе трудовой мотивации, имеющей тройкий смысл:

- как свидетельство низкого уровня заинтересованности непосредственного субъекта труда в возможно более эффективной трудовой отдаче (проще говоря – нежелание работать);
- как проявление низкой эффективности практики внутриорганизационного управленческого воздействия на фактическое тру-

довое поведение персонала (неумение руководства по-настоящему заинтересовать персонал;

– как доказательство неверных подходов теоретиков при раскрытии сути закономерностей трудовой мотивации личности и формулировании инструментально пригодных рекомендаций (неадекватное теоретическое отражение реальности) [3].

По опыту других стран, структуру заработной платы необходимо подразделять на два вида: окладную часть и премиальную. Таким образом, структура заработной платы более понятна и прозрачна.

На наш взгляд, выстраивание стимулирующей части оплаты труда возможно по принципам американской модели, в основе которой будет лежать степень владения профессиональными компетенциями. Данная система должна формироваться из количественной и качественной оценки выполняемых функций.

Дополнительные премии представляют собой выплату за соблюдение техники безопасности, этики отношений внутри компании, корпоративной культуры и др. Для реализации принципа контроля возможно вычитание процента от премиальной части за нарушение дисциплины в организации. Одним из основных инструментов мотивации персоналом должен оставаться социальный пакет.

Таким образом, нами был проведен анализ моделей мотивации труда персонала. Формирование системы мотивации должно учитывать особенности национальных культур. Нельзя применять одни и те же системы мотивации в различных по своему составу компаниях. Проанализировав существующие национальные модели систем мотивации и особенности поведения российских работников, нами были предложены рекомендации по повышению уровня мотивирования сотрудников российских компаний. Рекомендации заключаются в делении оплаты труда на две основных составляющих: окладная часть и премиальная часть (премии за результативность труда, за владение компетенциями; дополнительные премии; выплаты социальных льгот).

Список литературы

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Аленко С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала. М.: Альфа-пресс, 2010. 604с.
2. Шапиро С.А. Мотивация. М.: ГроссМедиа, 2008. 224с.
3. Лунина О.А., Шавырина И.В. К вопросу о кризисе трудовой мотивации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных

условиях. Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2015. С. 290-294.

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Прокошева И.А.

студент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,

В современной практике управления все больше внимания уделяется проектному управлению, которое может охватывать все аспекты деятельности компании. Для того, чтобы понять, как при помощи проектного управления можно воздействовать на организационную культуру, сначала уточним, что следует понимать под терминами «проект» и «проектное управление».

Проект – это уникальная деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение заранее определённого результата, создание определённого, уникального продукта или услуги, при заданных ограничениях по ресурсам и срокам, а также требованиям к качеству и допустимому уровню риска [1].

Проектное управление – это объединённое (интегральное) управление интеграционной деятельностью, направленной на достижение заданных результатов – целей [1].

Управление организационной культурой – это процесс, результатом которого является нужное производственное поведение персонала. Управление организационной культурой, как правило, включает в себя ее формирование, поддержание и изменение [3].

Проектное управление формированием организационной культуры требует создания специального масштабного проекта. В рамках модели формирования организационной культуры создается группа проекта, также может создаваться и отдельная организационно-ролевая структура, за которой будет закреплена ответственность за работу. В этом случае, от службы управления персоналом потребуется только составление регламентов (по данным, разработанным группой проекта), а также последующее поддержание сформировавшейся организационной культуры.

Работы по формированию организационной культуры часто имеют протяженные и неопределенные временные границы [4].

Поэтому название «проект» достаточно условно: назначение сроков и конкретных результатов выполнения работ осуществляется не столько в формате четкого целеполагания, сколько в русле обозначения направления движения. В сфере организационной культуры хорошо действует старое философское правило: «Неважно, придем ли мы к намеченной цели, главное, чтобы мы двигались в правильном направлении» [2]. Операционное управление формированием организационной культуры возлагается на созданную группу проекта. В дальнейшем, группа может стать отдельной структурой, существующей вне штатного расписания. Ее участники могут совмещать свои обязанности с основной деятельностью в компании.

Жизненный цикл проекта по формированию организационной культуры можно представить в виде циклической схемы. В рамках каждого цикла проекта происходит реализация определенного комплекса мероприятий, по результатам которых оцениваются результаты, проводится анализ, вырабатываются необходимые изменения для ранее определенных целевых моделей, планов, бюджетов, а затем в рамках очередного цикла осуществляется реализация уже скорректированных по результатам предыдущего цикла моделей, планов и бюджетов. Общая логика цикла характеризуется последовательным переходом через стадии инициации, разработки и реализации, а также через модели существующего состояния («как есть»), целевого состояния («как должно быть») и достигнутого состояния («что получилось») [5].

Для позиционирования организационной культуры часто используют три характеристики – тип, однородность и сила. На практике эти характеристики трактуются следующим образом [4]:

1. Тип – это устойчивый набор отличительных черт организационной культуры.

Исследователями описано большое число типов организационной культуры, каждый из которых основан на собственных параметрах, например, ориентация на экономическую эффективность и ориентация на людей (типология по Р. Блейку и Дж. Моутон), обратная связь и риски менеджеров (типология по Т. Дили и А. Кеннеди), распределение власти и связанных с ней ценностей личности (типология по Ч. Хэнди) и др.

2. Однородность – это соотношение доминирующей культуры и субкультур.

Разнообразие культурных форм может стать мощным интегратором и стимулятором деятельности персонала. Главное – заложить основы предупреждения конфликта этих культур. Для

этого нужно уже в ходе проектных работ по формированию новой культуры предусмотреть варианты участия в них представителей всех субкультур.

3. Сила – это глубина распространения ценностей, степень принятия и преданности персонала организационной культуре.

Сила поддерживается системой управления человеческими ресурсами и мощностью управленческого воздействия. Слабые культуры приводят к развалу организации. Сильные культуры могут консервировать ситуацию в компании, сдерживая ее способность к изменениям, и их чрезвычайно трудно трансформировать. Максимально сильная культура неизбежно представляет собой диктатуру личности или группы, лишая человека самостоятельности в принятии решения и индивидуальности самовыражения. Поэтому для успешной деятельности компании необходимо соблюдать баланс силы организационной культуры.

Центром организационной культуры является формирование корпоративных ценностей [6]. Эта работа также требует проведения предварительной оценки уровня их сформированности (степени и глубины разделяемости персоналом), которая определяется с помощью следующих критериев:

1. Наличие устойчивого набора ценностей (формализованного или неформализованного, но осознаваемого);

2. Степень понимания и принятия ценностей (весь персонал или его часть).

Чем более четко и адекватно с точки зрения представлений персонала сформулирована ценность, тем большим потенциалом воздействия она будет обладать. Важно помнить, что ценности не только влияют на поведение, но и сами являются его следствием. Поэтому неизбежна корректировка первоначальных вариантов ценностей, к этому нужно подготовиться, в частности, выделить функцию обновления регламентов, относящихся к культуре, и закрепить ее за конкретным исполнителем.

Для проектирования основных компонентов организационной культуры удобно и продуктивно использовать метод бизнес-инжиниринга – построение матричных проекций [2].

Процедура настройки с использованием матрицы предусматривает выполнение следующих действий:

1. Собираются все разработанные рабочие варианты корпоративных ценностей, символов и правил поведения.

2. В ходе коллективного обсуждения каждый вариант рассматривается на предмет того, насколько хорошо он работает на внутреннюю интеграцию и внешнюю адаптацию.

3. Выбираются те варианты, которые в наибольшей степени отвечают критерию сбалансированного положительного воздействия и на внутреннюю интеграцию и на внешнюю адаптацию (используется метод рейтингования).

4. Разрабатываются действия по поддержке выбранных вариантов (пример возможных действий).

Следующий шаг моделирования – настройка ценностно-смыслового, символического и поведенческого компонентов (достижение сквозного соответствия контента). Такое представление информации позволяет последовательно и непротиворечиво сконструировать требования к организационной культуре и подготовить хороший задел для реализации задуманного в реальное производственное поведение [2].

Таким образом, мы можем сделать выводы, что для формирования эффективной организационной культуры целесообразно использовать методы проектного управления. Такое управление позволяет внедрять и своевременно корректировать различные элементы организационной культуры.

Список литературы

1. Бикмурзин, Р. Проектное управление – что это такое в реальности? Часть 1. Практический смысл. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/blog/proektnoe-upravlenie-chto-eto-takoe-v-realnosti-chast-1-prakticheskiy-smysl> (дата обращения 18.03.2016)

2. Гулей И.А. Клиентоориентированный подход к формированию организационной культуры в вузе // Вестник Череповецкого государственного университета. Череповец. №4 (43). Т.2. 2012. С. 113-115.

3. Гулей И.А. Организационная культура в университетской среде: концептуальный подход // Социология образования. 2012. №11. С. 58-64.

4. Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированный подход в развитии организационной культуры вуза // Социально-гуманитарные знания. 2015. №8. С. 257-262.

5. Гулей И.А. Организационная культура инновационного вуза в период модернизации российского образования // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 6. С. 220-254.

6. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. №3. С. 207-216.

**УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ
СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ И СОЛИДАРНОСТЬ
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ)***

Реутов Е. В.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Реутова М. Н.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Шавырина И. В.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ. Грант "Микропрактики солидарности в социальном пространстве местного сообщества" №15-03-00378 (рук. – Е.В. Реутов).

Успешность социальных контактов, объем социального капитала во многом определяют психологическое состояние человека, его социальный статус и, в целом, качество его жизни. Но, главное, в процессе повседневных социальных коммуникаций формируются индивидуальная и коллективная идентичность, социальная интеграция, солидарность. Социальная солидарность стоит в одном ряду с такими качественными характеристиками общества, как единство, интеграция, сплоченность, консолидация, идентичность и т.п. [1].

В качестве эмпирической основы использованы данные экспертного опроса представителей общественных объединений Белгородской области (N=30, опрос проводился в мае 2015 г.).

Полученные в результате данные позволили определить условную иерархию элементов социальной среды, в совокупности имеющих потенциальное влияние на формирование солидарных отношений в социальном пространстве местных сообществ. Безусловно, данный перечень факторов и условий не может являться исчерпывающим, поскольку в той или иной мере упрощает взгляд

на социальную реальность. Механизмом артикуляции экспертного мнения выступала оценка по 5-балльной шкале.

Результаты экспертного опроса показали ведущую роль такого институционального фактора, как эффективность публичного управления. Во-первых, средний балл, присвоенный такому параметру социальной среды, как эффективное функционирование органов власти, оказался самым высоким – 4,63. Во-вторых, две трети опрошенных присвоили данному параметру наибольшее количество баллов – 5. В-третьих, ни один эксперт не затруднился с ответом, определяя значимость указанного фактора. При этом нужно иметь в виду, что отобранные эксперты представляют «третий сектор» и, таким образом, не имеют прямого отношения к административно-бюрократической субкультуре, хотя косвенно и связаны с ней (большинство участников опроса являются членами региональной и муниципальных Общественных палат, попасть в которые сложно без санкции органов власти).

Экспертная оценка, таким образом, свидетельствует о ведущей роли власти в структурировании социальных отношений в российском социуме – в том числе, на локальном уровне – в местных сообществах.

Благополучная криминальная обстановка является вторым по значимости фактором, способствующим, с точки зрения экспертов, формированию солидарных, добрососедских отношений между людьми, «смягчению» нравов, позитивному развитию общественной морали. Данный показатель был оценен в 4,37 балла. Очевидно, что неуверенность людей в собственной безопасности, безопасности своих близких, своего имущества, большое количество преступлений, связанных с обманом - мошенничество и пр., ведут к деградации отношений доверия в обществе и формированию у его участников ментальных и поведенческих паттернов, ориентированных на «атомизацию».

Стабильная экономическая ситуация, низкий уровень безработицы также расценивается экспертами как одно из ключевых условий солидарных отношений между людьми (4,23 балла). К сожалению, российское общество к настоящему времени в значительной мере утратило такие компенсаторные механизмы как коллективизм, взаимопомощь и т.п. Они сохраняются, как правило, в относительно замкнутых социальных сообществах этнического типа, в некоторых сельских общинах. Поэтому любые экономические потрясения оборачиваются массовой фрустрацией, ростом преступности и делегитимацией социального порядка.

Состояние дорог и работа общественного транспорта, с точки зрения экспертов, является существенным фактором формирования добрососедских, солидарных отношений между людьми (4,20 балла). Важность данного фактора обусловлена, прежде всего, коммуникационной функцией транспортной инфраструктуры. От качества последней в значительной мере зависит доступность социальных благ и возможность межличностных коммуникаций, выходящих за пределы узкосемейного круга и соседской общины. Нормальная работа общественного транспорта является одним из значимых факторов социального самочувствия, поскольку напрямую отражается на эмоционально-психологическом состоянии граждан, регулярно им пользующихся.

Благоустроенная территория городских и сельских поселений, с точки зрения экспертов, является пятым по значимости фактором социальной среды, способствующим становлению солидарных, добрососедских отношений (4,17 балла).

Качественное медицинское обслуживание в настоящее время является одним из наиболее значимых и в то же время малодоступных социальных ресурсов в российском обществе. Безусловно, влияние состояния здравоохранения и доступности медицинских услуг на отношения между людьми носит достаточно опосредованный характер. Однако наиболее существенное воздействие данного фактора на массовое сознание состоит в том, что он в значительной мере способствует (или не способствует) формированию уверенности в собственной безопасности и безопасности своих близких. Наличие такой уверенности существенно повышает ощущение стабильности бытия и, опосредованно – прочности социальных связей и отношений. Таким образом, достаточно высокая экспертная оценка значимости качества медицинского обслуживания (4,13 балла) выглядит вполне обоснованной.

Таким же образом обстоит дело и с правовой защищенностью граждан. Эксперты оценили ее значимость в солидаризации местного сообщества в 4,07 балла. Безусловно, значимость для общественного сознания россиян различных человеческих и гражданских прав крайне дифференцирована.

Развитой инфраструктуре предприятий торговли и сервиса и отсутствию пьянства и алкоголизма эксперты присвоили по 3,97 балла. Еще ниже была оценена возможность граждан участвовать в управлении своим городом (районом, поселком, селом) (3,90 балла). Это вполне коррелирует с отмеченной выше оценкой значимости эффективного функционирования органов власти, которую

эксперты поставили на первое место. Безусловно, экспертная оценка в данном случае имеет весьма дискуссионный характер. Однако она показательна как отражение дескриптивных практик, для которых характерно все-таки самоустранение граждан от публичного управления и передоверение общественных функций органам власти.

Характерно, что отсутствие большой разницы в доходах граждан получило еще более низкую оценку – 3,87 балла, хотя в целом это все равно достаточно высокое значение.

Высокий уровень религиозности населения не был отнесен экспертами к факторам высокой значимости (3,80 балла).

Наличие в пределах сообщества иноэтничных и инокультурных элементов не было отмечено экспертами в качестве значительного препятствия формирования солидарных отношений – они присвоили 2,90 балла такому фактору, как отсутствие или малочисленность представителей других народов и культур.

И, наконец, следует отметить, что ряд экспертов (43,3% выборочной совокупности) самостоятельно отметили в качестве значимого фактора солидаризации местного сообщества и формирования благоприятного социально-психологического климата гражданско-патриотическое воспитание. Несмотря на относительно невысокую вес данного фактора по сравнению со всеми остальными (1,73), то, что он указывался экспертами без ориентации на имеющиеся варианты ответа, несомненно, повышает его вес.

Таким образом, опираясь на экспертную оценку, среди факторов и условий социальной среды, в наибольшей степени способствующих формированию солидарных, добрососедских отношений, благоприятного социально-психологического климата в обществе следует выделить эффективное функционирование органов власти, благополучную криминальную обстановку, стабильную экономическую ситуацию, наличие развитой транспортной инфраструктуры, благоустроенная территория городских и сельских поселений, качественное медицинское обслуживание и правовая защищенность граждан. Данные факторы, по всей видимости, обладают наиболее существенным воздействием на безопасность социальной среды и формируют у членов сообщества ощущение уверенности в прочности собственного места в социуме и стабильности социальных связей.

Список литературы

1. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Потенциал общественного участия в контексте социальной солидарности // Власть. 2015. № 5. С. 131-135.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ»

Стрельникова Н.В.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Понятие «социальная компетенция» все чаще используется не только в научных публикациях, но и на практике. С 80-х годов отмечается экспоненциальный рост научных исследований по этой проблематике [1].

Растущая потребность в социальной компетенции уже давно наблюдается со стороны экономики. Это происходит в связи с расширением сфер обслуживания и информационного обеспечения, развитием сетевых организационных структур, более широким применением систем управления предприятиями на основе комбинации факторов внутреннего рынка (конкуренция) и социальной сети (кооперация), а также благодаря распространению новых форм организации труда (рабочих и проектных групп). В объявлениях о найме на работу часто выдвигаются особые требования к личным качествам кандидатур, таким, как способность к командной работе или эмоциональная интеллигентность. В области управления и кооперации сегодня уже нельзя обойтись без особых стандартов поведения (например, вдохновения, мотивации, стремления к сотрудничеству), что тоже требует высокой социальной компетенции.

Социальная компетенция играет главную роль везде, где люди встречаются, взаимодействуют, сотрудничают друг с другом (например, в семье, школе, на предприятии, в обществе в целом). В частности, в сфере труда она решающим образом обуславливает успех руководящих кадров. Нередко недостаток социальной компетенции (педантизм, неумение владеть собой, слабый контакт с людьми, завышение требований к сотрудникам, перенос собственной неуравновешенности на окружающих) приводит к неудачам в управлении персоналом. В организациях, нацеленных на широкое разделение труда и долгосрочную кооперацию, способность и готовность к экономическому и социальному сотрудничеству пред-

ставляют собой принципиально важную предпосылку рациональной реализации стратегии.

Таким образом, социальная компетенция востребована практически во всех сферах социальной активности, особенно в области трудовых отношений. Ее дефицит в настоящее время проявляется на самых разных уровнях общественной жизни. Свидетельством тому служит рост судебных разбирательств, гражданских конфликтов, случаев словесного и физического насилия, эгоистичного и противоборствующего поведения. Особенно заметна эта неблагоприятная тенденция в ходе современного развития предприятий. Так, обострение конкуренции, частые реорганизации, перемещение и перевод кадров, растущая виртуализация построения доверительных стабильных отношений отнюдь не способствуют возникновению и развитию социальной компетенции [1].

В отличие от социальной компетенции, социальная компетентность человека включает в себя:

- знания об устройстве и функционировании социальных институтов в обществе; о социальных структурах; о различных социальных процессах, протекающих в обществе;
- знания ролевых требований и ролевых ожиданий, предъявляемых в обществе к обладателям того или иного социального статуса;
- навыки ролевого поведения, ориентированного на тот или иной социальный статус;
- знания общечеловеческих норм и ценностей, а также норм (привычек, обычаев, традиций, нравов, законов, табу и т.п.) в различных сферах и областях социальной жизни - национальной, политической, религиозной, экономической, духовной и др.;
- умения и навыки эффективного социального взаимодействия (владение средствами вербальной и невербальной коммуникации, механизмами взаимопонимания в процессе общения);
- знания и представления человека о себе, восприятие себя как социального субъекта и т.д.

Данный перечень составляющих, безусловно, является далеко не полным. Само понятие социальной компетентности постоянно развивается и обогащается.

Н.В. Калинина связывает с социальной компетентностью успешность выполнения образовательным учреждением социального заказа общества, государства, конкретного социума и предлагает считать ее основным индикатором результативности его деятельности [2].

Социальная компетентность, по мнению М.И. Лукьяновой, - это личностное качество, которое становится сознательным выражением личности, проявляющимся в ее убеждениях, взглядах, отношениях, мотивах, установках на определенное поведение, в сформированности личностных качеств, способствующих конструктивному взаимодействию [3].

Социальная компетентность, по В.Ш. Масленниковой, объединяет ценностное понимание социальной действительности, категориальные конкретные социальные знания в качестве руководства к самоопределению, как умения индивида осуществлять социальные технологии в главных сферах деятельности человека. В силу этого в центр процесса формирования такой компетентности она предлагает поместить развитие у молодых людей локус контроля и их формирование по всем вопросам социальной реальности [4].

В связи с содержательным многообразием общеприемлемое определение социальной компетенции до сих пор еще не закрепилось. Трудности здесь связаны, во-первых, с тем, что в разных научных дисциплинах *общее понятие компетенции* конкретизируется по-разному.

Во-вторых, надо иметь в виду, что конструкция «социальная компетенция», к которой можно отнести личную компетенцию по таким категориям, как персональное развитие, ключевая квалификация и индивидуальность, обнаруживает сильнейшую зависимость *от ситуативной специфики*. Что считать социальной компетенцией, определяется специфическими требованиями, регулированием, поведенческими ожиданиями. То, что в быту является успешной моделью поведения, в профессиональной повседневной жизни – особенно в организациях, управляемых с ориентацией на рынок – может привести к краху. Кроме того, ожидания по отношению к одному и тому же лицу сильно меняются в зависимости от роли, которую оно выполняет (например, управляющий, коллега, сотрудник).

В-третьих, социальную компетенцию ни в коем случае нельзя понимать как индивидуальную квалификацию или личную мотивацию. Она может развиваться только в открытом и благоприятном ситуативном контексте. Упрощенческая, психологическая (особенно сводимая лишь к личностным качествам индивида) интерпретация социальной компетенции слишком близорука. Такой подход пригоден лишь для объяснения часто наблюдаемых, сильных отклонений в социальном поведении какого-либо индивидуума. Поэтому огромное значение приобретает стимулирование социальной

компетенции с помощью структурно-системных методов управления (например, путем привития групповой культуры и организации труда).

Список литературы

1. Вундерер Р. Ключевая роль социальной компетенции в концепции сопредпринимательства // Менеджмент и маркетинг. 2003. №5.
2. Куракин А.В. Компетенция полиции в сфере реализации законодательства об административных правонарушениях // Административное право и практика администрирования. 2013. № 4.
3. Бурцева Е.В. Система непрерывного профессионального образования как основа развития личностного самоуправления сотрудников органов внутренних дел // Pedagogical Journal. 2014. № 5. С. 240-242.
4. Особенности профессиональной подготовки оперуполномоченных уголовного розыска полиции в вузе МВД России [Электронный ресурс]. URL: <http://repetitora.com/osobennosti-professionalnoj-podgotovki-operupolnomochennyh-ugolovnogo-rozyska-policii-v-vuze-mvd-rossii> С. 84-90.
5. Данакин Н.С., Шутенко А.И., Оспищев П.И. Принципы управления образовательными инновациями в современном вузе // В мире научных открытий. 2014. № 11.11 (59). С.4244-4261.
6. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С.215-219.

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ
РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРО-
ФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАН-
НОЙ НА СПЕЦИАЛИСТОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОИЗ-
ВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Чикилева Е.Н.

аспирант

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Данакин Н.С.

докт. соц. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Динамика современной социокультурной жизни, усиление социальной значимости личности, рост ее потребностей, интеллектуализация труда, стремительная смена технологий и профессий обусловили процесс необходимости оптимизации системы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО). ДПО способствует профессиональному и культурному росту личности, позволяет максимально реализовать и развить себя, самоопределиваться, выработать способность адаптироваться к экономическим преобразованиям, социальным переменам, постоянно меняющимся требованиям рынка труда [1]. В настоящее время ДПО превращается в социальный институт, становится неотъемлемой частью российского образования, выполняя важнейшие социальные функции. Вместе с тем, потенциал ДПО не используется в достаточной степени.

Залогом успешного функционирования любой отрасли являются квалифицированные кадры. В условиях динамичного развития современной России необходимо модернизировать подходы к образовательному процессу, регулярно проводить повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов, работающих на предприятиях, с учетом новаций отрасли [2].

В последние годы все большую популярность приобретают образовательные программы ДПО, разрабатываемые для производственных предприятий по их прямому заказу. Такие программы призваны организовать кадровое сопровождение инновационных проектов через подготовку специалистов, которым предстоит осваивать, разрабатывать и управлять новыми технологическими процессами.

Отличительной особенностью Белгородской области от многих регионов Российской Федерации является наличие большого количества промышленных предприятий, которые представляют собой огромный инновационный потенциал. Однако, реализация на предприятиях инновационных проектов, связанных в основном с разработкой и внедрением производственных технологий нового поколения требует соответствующей подготовки кадров. В этой связи становится крайне актуальной проблема обучения или переобучения персонала по дополнительным профессиональным программам, которые призваны быстро и эффективно подготовить специалистов к освоению новых производственных технологий с минимальными затратами средств и времени, что в современных условиях глобализации имеет очень важное значение для инновационного развития производственных предприятий.

Конечными результатами обучения по программам дополнительного профессионального образования должны стать освоенные специалистами профессиональные компетенции, требуемые реальным производством. Достижение этих результатов во многом зависит от того, насколько точно выявлены квалификационные дефициты предприятия. Поэтому, прежде чем приступать к разработке программы ДПО как образовательной технологии, необходимо провести анализ потребности предприятия в повышении квалификации или переподготовке персонала; выявить, какие знания, умения и навыки специалистов могут разрешить проблему, препятствующую достижению необходимых производственных результатов. Это и будет предметом обучения. На данном этапе важной функцией маркетолога организации ДПО является содействие не только выявлению квалификационных потребностей компании, но и их осознанию руководителем и самими работниками.

Для выявления квалификационных потребностей предприятия, необходимо выделить те задачи, которые можно решить посредством обучения по программам ДПО, после чего определить целевые группы слушателей, нуждающихся в освоении дополнительных профессиональных компетенций.

Как показывает опыт, необходимость в повышении квалификации или переподготовке работников производственных предприятий чаще всего возникает в связи с внедрением производства новой продукции, применением инновационных технологий или техническим перевооружением производства. Такие изменения, осуществляемые или планируемые на

предприятию, обеспечивают условия, необходимые для его инновационного развития. Наряду с этим меняются и требования к сотруднику на его рабочем месте, так как компетенции, которыми он владеет, уже не в полной мере соответствуют новым производственным задачам. Поэтому для успешного решения данной проблемы необходимо, прежде всего, правильно ее поставить. Для этого целесообразно выполнить «предварительный анализ» изучаемого вида профессиональной деятельности, используя всевозможные источники информации, такие как статистические данные об экономическом состоянии региона или локального рынка труда, данные службы занятости о потребности в работниках тех или иных профессий и специальностей, о заполняемости вакансий. Данный анализ позволит установить основные направления развития региональной экономики, определить емкость рынка труда и динамику востребованности определенных видов профессиональной деятельности в его структуре.

Далее необходимо сформулировать цели и задачи исследования, разработать инструментарий исследования и составить рабочий план исследования.

Следующим этапом проведения исследования является непосредственно анализ квалификационных потребностей предприятия, который состоит из:

- предварительного анализа посредством аналитических методов (анализ документации предприятия, анализ процессов и результатов деятельности специалистов, метод функционального анализа трудовой деятельности), результатом которого должен стать проект функциональной карты вида/видов профессиональной деятельности, на основе которого формируются опросные листы и анкеты для интервьюирования, анкетирования и проведения групповых экспертных опросов;
- опроса экспертов-производственников (представителей предприятия) с целью уточнения квалификационного запроса предприятия и доработки функциональной карты вида/видов профессиональной деятельности [3].

Результатом исследования квалификационных потребностей предприятия выступает уточненный и согласованный с работодателем перечень трудовых функций, которые должны выполнять на своих рабочих местах сотрудники предприятия в рамках нового вида профессиональной деятельности. Однако, нередко возникает ситуация, когда специалисты предприятия,

направляемые на обучение по программам ДПО, частично владеют трудовыми функциями, требуемыми в условиях инновационного производства. В этом случае квалификационный запрос предприятия будет формироваться только из тех профессиональных компетенций, которые отсутствуют в составе индивидуальных ресурсов работников, т.е. их квалификационные дефициты.

Для выявления квалификационных дефицитов также используются как аналитические методы (позволяющие выявлять потенциальные квалификационные дефициты персонала), так и социологические (позволяющие выявлять реальные квалификационные дефициты посредством опросов специалистов, направляемых на обучение) [3].

Завершающим этапом исследования квалификационных запросов производственных предприятий является конвертирование трудовых функций специалистов в конечные образовательные результаты программы (профессиональные компетенции).

Далее на основе сформированного квалификационного запроса предприятия и согласованного с работодателем перечня профессиональных компетенций разрабатывается образовательная программа ДПО, которая представляет собой учебно-методический комплекс, включающий: рабочие программы профессиональных модулей, учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, практики (стажировки), учебный план, оценочные средства, дидактические материалы, методические материалы и т.д.

Таким образом, исследование квалификационных потребностей предприятия является одним из наиболее ответственных этапов в процессе разработки образовательных программ ДПО для специалистов инновационных производственных предприятий. От того, насколько точно определен квалификационный запрос и выявлены квалификационные дефициты предприятия зависит эффективность образовательных программ ДПО, разрабатываемых «под заказ».

**Работа выполнена при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках реализации Программы стратегического развития БГТУ им. В.Г. Шухова.*

Список литературы

1. Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Социально-технологическая культура и ее формирование в образовательном пространстве //

Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 6. С. 246–250.

2. Данакин Н.С., Строкова В.В, Васнева В.А. Концепция непрерывного образования в системе подготовки кадров «Школа–Вуз–Предприятие» // Образование и общество. 2014. № 3. С. 26–30.

3. Голуб Г.Б., Коган Е.Я., Посталюк Н.Ю., Прудникова В.А. Кадровое обеспечение новых технологий: разработка образовательных программ по заказу работодателя: методическое пособие. М.: Федеральный институт развития образования, 2014. 79с .

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЧАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Хорошун Н.А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Шамаева О.П.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является кадровая политика организации. Грамотная кадровая политика обеспечивает высокое качество кадрового потенциала.

Поскольку нынешний этап развития российской экономики характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора, ни у кого не вызывает сомнения то, что самым важным ресурсом любой организации являются её сотрудники.

Кадровая политика организации определяет как внешние цели (связанные с отношением этой организации к внешнему окружению: рынок труда, взаимоотношения с государственными органами и неправительственными организациями), так и внутренние цели (отношение организации к своему персоналу: участие в управлении, стиль руководства, совершенствование системы профессионального обучения, социальные вопросы и т.д.).

Система кадрового обеспечения организации связана с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей отбор, наем, размещение трудовых ресурсов; адаптацию, обучение и подго-

товку работников; продвижение по службе, карьере; методы стимулирования труда; условия работы; преодоление конфликтных ситуаций в коллективе.

Таким образом, мы приходим к очевидности того, что проблема формирования эффективной кадровой политики обладает высокой актуальностью. Можно выделить следующие обстоятельства, которые подтверждают данный вывод.

Во-первых, современные условия жизнедеятельности предъявляют повышенные требования к построению и формированию системы кадрового обеспечения. Это проявляется в умении приспосабливаться к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы, а также, необходимости учитывать перспективы развития организации в целом.

Во-вторых, сегодня конкуренция заметно переходит в кадровую сферу. Идея о том, что персонал есть ни что иное, как весомый фактор функционирования организации становится доминирующей, а знаменитая фраза «Кадры решают все» – актуальной как никогда. Данное утверждение напрямую указывает на то, что управленцы в сложившейся ситуации всеми силами должны искать способы повысить квалификационный уровень персонала и их заинтересованность в работе.

В-третьих, несомненною важность имеет высокая значимость грамотно сформированной кадровой политики, которая позволяет обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения (т.е. привлечения и удержания) кадров организации в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Совершенно очевидно, что кадровая политика направлена на формирование эффективной рабочей силы. Именно поэтому в основу кадровой политики положены принципы демократии управления, знания отдельных людей и их потребностей, справедливости соблюдения равенства и последовательность.

Вместе со всем российским обществом современная система управления кадрами организации претерпевает весомые преобразования. Необходимость таких преобразований прежде всего вызвана тем, что административно-командная система, идеология, лежащая в ее основе, пришли в очевидное противоречие с требованиями развития производственных сил и трудовых ресурсов организации [1, 451]. Это привело к тому, что в настоящее время становится актуальной проблема поиска новых более эффективных подходов и

принципов к управлению персоналом организации, к системе ее кадрового обеспечения.

Суть кадровой политики заключается в такой работе с персоналом, которая соответствует концепции развития организации, т.е. кадровая политика есть составная часть стратегически ориентированной политики организации. Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда можно назвать основной целью кадровой политики.

Современные кадровые службы постепенно превращаются в центры по разработке и реализации стратегии организации труда, цель которой повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программ развития кадров, обеспечение справедливой оплаты труда и т.д. Иными словами, кадровая политика становится мощным стратегическим инструментом системы управления персоналом организации.

Общество и социально-экономическая ситуация в мире диктует условия постоянной изменчивости и жесткой конкуренции. Грамотно организованное управление и кадровая политика может стать решающим фактором в обеспечении конкурентоспособности предприятия, позволит ему быть эффективно приспосабливаться к любым изменениям.

Несмотря на очевидную выгодность совершенствования кадровой политики организации для компаний, лишь далеко не все отечественные предприятия занимаются этим вопросом вплотную.

Формы и методы управления, организационные структуры, вводимые в настоящее время, направлены на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий, часто бывают недостаточно эффективны и не достигают поставленных целей. Одной из основных причин этого является слабая обеспеченность проводимых реформ необходимыми кадрами. Решению этой проблемы должна помочь четко разработанная кадровая политика организации.

Стратегия грамотной кадровой политики подчинена общей стратегии организации, ее стратегическому планированию. Менеджмент персонала, чьи функции связаны с обеспечением и поддержанием работоспособности персонала, определяется целями и задачами организации.

Опыт стран с установившимися традициями менеджмента свидетельствует об усиленном внимании к службам управления персоналом. Они стали выполнять функции планирования, координации, регулирования персонала, рассматривая их как ключевые по обеспечению выживания предприятия в условиях конкуренции.

Непременным условием завоевания и сохранения устойчивых позиций на рынке в настоящее время стали вложения в кадровый потенциал фирмы стали. Эти требования начали учитываться в стратегии кадровой политики ведущих компаний еще в конце XX века. Понимая важность роль кадровых служб для развития компаний, высшее руководство стремится повысить их компетентность. Для этого используются серьезные финансовые вливания, при этом затраты на кадровое регулирование, переподготовку и обучение сотрудников рассматриваются как капитальные вложения, а не как издержки.

Решение многих хозяйственных вопросов, во многом зависит от правильности использования кадров. Работа с кадрами относится к ключевым моментам деятельности любого предприятия как элемента экономики государства [2, 122]. Следовательно, оценка кадровой политики как одного из важнейших инструментов активного воздействия на все процессы, происходящие в коллективе, в том числе и на развитие экономики страны, будет правомочной.

Мы исходим из понимания *кадровой политики* как основного направления кадровой работы, которое включает совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по разработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка. Это дает нам основания для утверждения о том, что кадровая политика есть целостностная система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы.

Если говорить о назначении кадровой политики, то ее можно определить как своевременное формулирование цели в соответствии со стратегией развития организации, постановка проблем и задач, нахождение способов достижения целей. Для достижения поставленных целей особенно важно обеспечение необходимой организацией производственного поведения каждого из ее сотрудников. Поскольку кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее

развития, она разрабатывается с учетом внутренних ресурсов и традиций организации, а также возможностей, предоставляемых внешней средой (как и стратегия развития организации в целом).

Главным объектом кадровой политики предприятия является кадры, которые являются главным и решающим фактором производства, первой производительной силой общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов:

- комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, требований действующего законодательства и положения на рынке труда;
- восстановления и сохранения количественного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требований действующего законодательства и положения на рынке труда;
- создания высокопродуктивного и высокопрофессионального ответственного коллектива, способного гибко и адекватно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Основные требования к кадровой политике сводятся к необходимости тесной связи со стратегией развития предприятия, которая, с одной стороны, должна быть достаточно гибкой (для работников лучше, если она стабильна, для организации, если динамична), экономически обоснованной, а также обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

Механизм реализации кадровой политики есть ни что иное, как система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мер для решения кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале. Кадровая политика – основные направления, формы, методы и критерии работы с персоналом, направленные на повышение эффективности его использования и деятельности организации в целом разрабатывается на основе концепции и принципов управления персоналом.

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу. Она касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия диады – работник и предприятие. Текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов, в то время, как стратегическая кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнейшую перспективу.

Кадровая политика имеет главную цель обеспечения не только на сегодняшний момент, но и в будущем каждого рабочего места персоналом требуемой квалификации. Безусловно, главной ее целью является формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей предприятия. Проблема заключается в том, чтобы обеспечить эффективный кадровый процесс, который будет способствовать устойчивому развитию экономики, политической жизни и социальной сферы организации.

Как можно определить – эффективна ли кадровая политика?

Если кадровая политика создает условия для рационального использования кадров на предприятии, является составной частью стратегической программы предприятия, где реализация стратегии идет через кадровое обеспечение, является гибкой, (то есть она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку это влияет на эффективность работы сотрудников, а с другой – динамичной, то есть корректироваться согласно изменениям тактики предприятия и экономической рыночной ситуации), экономически обоснованной и учитывать реальные финансовые возможности организации – в этом случае мы можем дать положительный ответ.

Как правило, к основным подходам оценки эффективности кадровой политики и управления персоналом относят следующие:

- достижение определенного результата деятельности с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива предприятия, сформированного в результате реализации выбранной кадровой политики;
- достижение целей, поставленных перед кадровой политикой с минимальными затратами средств;
- выбор наиболее эффективных методов управления, обеспечивающих результативность самого процесса управления [4].

Таким образом, общий экономический эффект необходимо рассматривать как результат только производственной деятельности или как результат всей хозяйственной деятельности предприятия.

Возникает вопрос о критериях эффективности. В настоящее

время для анализа эффективности кадровой политики предприятия [6] традиционно выделяют количественный и качественный состав персонала; уровень текучести кадров; гибкость проводимой политики; степень учета интересов работника / производства и т.д.

Эффективность характеризует не только результативность деятельности, но и ее экономичность, т.е. достижение определенного результата с минимальными затратами и может быть охарактеризована через оценку рациональности организационной структуры кадровой службы.

Так как прямых показателей эффективности структуры нет, на практике используются косвенные критерии, такие как затраты на содержание данной структуры управления и их доля в общей сумме производственных затрат предприятия, ее простота и др. Известно, что чем многочисленнее и сложнее связи, чем большее количество иерархических уровней, тем ниже эффективность функционирования системы управления.

Излишне разветвленная структура организации (чрезмерное дробление подразделений) приводит к дублированию функций, что затрудняет координацию и согласование деятельности, увеличивает количество руководящих должностей, снижает степень загруженности работников, приводит к удорожанию содержания аппарата.

Наиболее приемлемой в практическом отношении представляется оценка отдельных направлений работы, позволяющая не только выделить затраты на их проведение, но и с достаточной точностью определить показатели эффекта.

В качестве критериев эффективности могут быть приняты [3] срок окупаемости затрат; размеры прироста доходов; минимум текущих затрат; максимум прибыли; минимизация издержек на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу и др.

Самым показательным критерием кадровой политики предприятия является уровень текучести кадров, что можно рассматривать и как положительное явление, и как отрицательное. С одной стороны, расширяются возможности работника, и увеличивается его способность к адаптации, с другой – коллектив предприятия «освежается», происходит приток новых людей, а, следовательно, новых идей.

Гибкость кадровой политики оценивается исходя из ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием

меняющихся условий и обстоятельств.

При этом особое внимание следует обращать на достижение целей управления при минимуме затрат.

Ориентация предприятия на использование того или иного критерия предопределяет и подход к выбору показателей, используемых в анализе, к обоснованию принимаемых решений. Кроме того, необходимо иметь в виду, что оценка в расчете на дальнюю перспективу часто бывает неадекватной из-за трудности учета фактора времени в связи с инфляцией, с неопределенностью налоговой политики при частом ее реформировании и т.п.

Кадровая политика, являясь генеральным направлением кадровой работы, которая реализуется в процессе управления персоналом и модифицируется по мере изменения стратегических приоритетов, призвана согласовывать интересы различных социальных групп, направлять их активность на продуктивное деловое взаимодействие, снижать вероятность деструктивного противостояния.

Мы можем выделить следующие факторы повышения значения кадровой политики [5].

С точки зрения интересов предприятия – рост требований к качеству выполняемой персоналом работы, сокращение рынка узкоспециализированной рабочей силы, непрерывный рост расходов на содержание персонала предприятия и оказываемое персоналом социальное давление на руководство.

С точки зрения работников – кадровая политика должна быть направлена не только на создание благоприятных условий труда, но и на обеспечение возможности продвижения по карьерной лестнице, на создание уверенности в завтрашнем дне.

С точки зрения интересов отдельной личности – значительный рост в течение последних десятилетий уровня жизни, и как результат, рост уровня и содержания требований населения к профессиональной деятельности.

К наиболее важным направлениям в организации работы с кадрами можно отнести направление, связанное с постоянным и всесторонним развитием кадров, совершенствованием их знаний, профессиональных навыков и умений. Суть работы в этом направлении состоит в организации механизма, основанного на личном интересе работника, экономических стимулах и социальных гарантиях, побуждающих персонал предприятия постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм, что, в частности, позволит создать резерв для замещения более высоких должностей или ротации кадров в соответствии с потребностями производства. Ключевым

звеном этого механизма является единая система обучения, непрерывной подготовки и переподготовки кадров. Результативность обучения и эффективность учебного процесса в настоящее время повышаются за счет широкого применения автоматизированных обучающих систем, тренажерных комплексов и различных имитаторов технологических процессов и современных технических средств.

Таким образом, несложно прийти к пониманию того, что кадровая политика должна быть направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативно-правовых актов.

Современный подход к кадровой политике заключается в создании такой системы управления кадрами, которая будет базироваться в основном не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации в достижении высокой продуктивности труда, повышении эффективности производства, получении организацией лучших экономических результатов.

Список литературы

1. Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Регулирование трудового поведения как составная часть стратегического управления / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2015. С. 450-458.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2010. 163 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / под ред. П.В. Шеметова. Новосибирск: НГАЭиУ, 2006. 282 с.
4. Смирнов Э.А. Теория организации. М.:ИНФРА-М, 2003. 248с.
5. Смирнов Э.А. Теория организации: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2003. 248 с.
6. Володина Н.А. Путеводитель по кадровому менеджменту. Выпуск 4: Адаптация персонала. М.: Бегин групп, 2006. 69-70.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ*

Шутенко А.И.

канд. пед. наук

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Известно, что дети с ограниченными возможностями развития (ОВР)³ имеют свои специфические образовательные потребности и для их успешного обучения в интеграционной системе необходимо исходить из тех изменений, которые возникают в образовательном процессе и пространстве с приходом этих детей в общеобразовательный класс [1]. При этом необходимо ориентироваться не столько на самих детей (типичных или нетипичных), сколько на их взаимодействия в педагогической ситуации и в общем интеграционном образовательном процессе. И эта новая образовательная ситуация должна находить непосредственное преломление в обучении детей с ОВР [2].

Для формирования полноценных образовательных компетенций детей с ОВР мы считаем целесообразным исходить из главной, на наш взгляд, проблемы, которая возникает в практике общего обучения нетипичных детей. Она заключается в том, что традиционно окружающая жизнь, образовательная среда вели и ведут себя агрессивно по отношению к таким детям, постепенно вытесняя их за пределы общей системы образования и обычных социокультурных отношений [2]. Неслучайно большинство авторов отмечают, что одной из главных задач является позитивное трансформирование отношения к нетипичным детям как равным участникам образовательного процесса [3].

Поэтому, в деле построения интегрирующих практик обучения в качестве главной задачи мы полагаем создание доступной образовательной среды, которая может служить необходимой социокультурной почвой становления личности ребенка, раскрытия его существенных сил и способностей.

В схематическом виде структура образовательных компетенций детей с ОВР отражена на рисунке 1. Она складывается из двух по-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 13-06-00318

³ - здесь и далее по тексту вместо словосочетания «ограниченные возможности развития» используется аббревиатура ОВР

следовательно формирующихся уровней – базового и надстроечного.



Рис. 1. Структура образовательных компетенций детей с ограниченными возможностями

Базовый уровень представлен такими компетенциями как: учебно-познавательные компетенции, компетенции здоровьесбережения и коммуникативные компетенции.

Учебно-познавательные компетенции подразумевают владение ребенком обобщенными способами умственной деятельности, умением самостоятельно выстраивать познавательные действия, владение собственно процедурой построения и реализации учебной деятельности [4].

Компетенции здоровьесбережения означают овладение детьми необходимыми знаниями и процедурами ведения здорового образа жизни, поддержания своей функциональной и психофизиологической дееспособности [5]. Они основываются на согласованной динамичной системе мировоззренческих установок и стереотипов поведения, продуцирующих такую форму структурирования ребенком своего личного времени, содержания текущей деятельности и организации индивидуального пространства жизни, которые отвечают его благополучному функционированию как природного и социального существа.

Коммуникативные компетенции заключаются в развитии навыков и умений разностороннего общения, установления конструктивных связей и взаимоотношений с окружающими людьми [6]. Суть коммуникативных компетенций для ребенка с ОВР заключается в том, что на их основе он овладевает развернутой процедурой диалога.

Надстроечный уровень складывается из следующих составляющих элементов – информационных, социально-трудовых, общекультурных компетенций, а также компетенций самосовершенствования.

Информационные компетенции хорошо зарекомендовали себя в практике дистанционного, надомного обучения детей с ОВР, обеспечивая возможность их полноценного включения образовательную деятельность. Формирование информационной компетентности ребенка с ОВР основывается на двух компонентах – развитие системно-информационной картины мира и информационно-технологической компетентности. Первый компонент полагает наличие целостных, теоретических знаний, способности обобщать и абстрагировать информацию. Второй компонент означает овладение элементарными умениями самостоятельно обрабатывать, организовывать, моделировать информацию с применением современных информационных технологий.

Социально-трудовые компетенции отражают умения и навыки предметно-практической деятельности с конкретными результатами, навыки самообслуживания и организации бытовой среды своего существования [2]. Развитие данного вида компетенций играет исключительно важную роль формирования мыслительно-речевой сферы детей с ОВР. Опора на практическую и трудовую деятельность воспитывает у ребенка умение ставить цели, планировать и мыслить. Кроме того, данные компетенции способствуют эффективной социальной интеграции и принятию ребенка с ОВР как полноценно функционирующей личности, достойной уважения.

Общекультурные компетенции отражают круг вопросов, по отношению к которым ребенок с ОВР как полноценный субъект культуры должен быть хорошо осведомлен, обладать познаниями и опытом деятельности. Это – особенности национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов, культурные основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций и пр. Сюда же относится опыт освоения учеником научной картины мира, расширяющейся до общечеловеческого понимания мира.

Компетенции самосовершенствования детей с ОВР заключаются в их способности к физическому, духовному и интеллектуальному саморазвитию, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки, в развитой культуре мышления и поведения. Данные компетенции выражаются также в способности к саморегуляции, в половой грамотности, в экологическом мировоззрении. Сюда же входит комплекс качеств, связанных с основами безопасной жизнедеятельности личности [2]. В общем виде компетенции самосовершенствования означают владение способами самостоятельного и неза-

висимого существования, способность к созиданию собственной жизни на духовно-нравственных основах.

На практике возможность формирования образовательной среды развития детей с ОВР достигается посредством гуманистически ориентированных педагогических действий. Приведенная выше модель образовательных компетенций детей с ОВР может представляться как определенная система базовых развивающе-воспитательных стандартов в построении педагогического процесса. Основанием для такого целевого продвижения описанных нами компетенций служат их важные психолого-педагогические и социокультурные функции, которые в своей совокупности могут служить обеспечению полноценной жизнедеятельности ребенка с ОВР в окружающем мире.

Список литературы

1. Ратнер Ф.Л., Юсупова А.Ю. Интегрированное обучение детей с ограниченными возможностями в обществе здоровых детей. М.: ВЛАДОС, 2006.
2. Глаголев С.Н., Шутенко А.И. Интегрированное обучение как форма продуктивной социализации детей с ограниченными возможностями развития (монография). Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. 256 с.
3. Гордеева А.В. Реабилитационная педагогика: учебное пособие для студентов педагогических вузов и колледжей. М.: Академический проект, 2005. 320 с.
4. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. М.: Педагогика, 1986. 240 с.
5. Нагавкина Л.С., Татарникова Л.Г. Валеологические основы педагогической деятельности. СПб.: КАРО, 2005.
6. Петровская Л.А., Спиваковская А.С. Воспитание как общение-диалог // Вопросы психологии. 1983. № 2. С. 85-89.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ЖИЛОЙ СРЕДЫ

Ярмош Т.С.

*аспирант кафедры социологии и управления, ст. преп.
Белгородский государственный технологический университет им.
В.Г. Шухова*

Одна из примечательных тенденций современной практики проектирования и организации жилой среды – комплексный учет человеческого фактора человека в качестве основного для данных видов деятельности. Без учета интересов человека как потребителя, ха-

рактера его жизнедеятельности в городской среде не может осуществиться цивилизованного обустройства его жизненного пространства.

Человек комфортно ощущает себя в окружающем пространстве, если оно «сомасштабно» и идентично ему. Среда становится «сферой» мотивированного человеком лишь при грамотном структурировании пространства и «оснащении» его теми элементами, которые необходимы для реализации его функции и соответствует представлениям потенциальных потребителей [1, 14-15].

Анализ социальных потребностей, проведённый А.Г. Большаковым «...позволил выделить 7 *мотиваций* социального воспроизводства. К ним относятся: здоровье, богатство, общность, красота, индивидуализация, информация, духовность. Каждая мотивация реализуется в виде тенденции преобразования территории» [2, 15]. Все эти мотивации отражают как интересы человека, так и степень его выживаемости в преобразованной городской ландшафтной среде, в создании комфортной среды жизнедеятельности, сохранении исторических и культурных памятников, а также в формировании среды с характерными, узнаваемыми территориями.

Данное обстоятельство актуализирует вопросы социокультурного проектирования жилой среды. Социокультурное проектирование – это специфическая технология, представляющая собой конструктивную, творческую деятельность, сущность которой заключается в анализе проблем и выявлении причин их возникновения, выработке целей и задач, характеризующих желаемое состояние объекта (или сферы проектной деятельности), разработке путей и средств достижения поставленных целей.

Социокультурное проектирование и организации жилой среды основываются на ряде принципов: валеологичность, доступность, комфортность, традиционность, информативность, полифункциональность, системность, эстетичность, идентичность, интегративность.

В данной статье ставится задача рассмотрения не всех, а только трех социокультурных принципов проектирования жилой среды – эстетичности, идентичности, интегративности.

Принцип эстетичности. Главная задача эстетизации городской среды заключается в целенаправленном введении пространственного, визуального разнообразия с тем, чтобы преодолеть монотонность застройки, используя современные технологии и разнообразие отделочных материалов. При переосмыслении городского пространства важно выделять и эстетически подчеркивать функцио-

нальные зоны, которые закрепляют устойчивый образ города, являются значимым фактором его внутреннего упорядочения. Образцами такого выделения служат не только городские площади, административные, деловые, культурные центры, но и собственно жильё. Необходимо грамотно благоустраивать жилую и общественную зоны, сохранять существующий красивый ландшафт и проектировать новые зоны отдыха и досуга (скверы, парки, дворы и т.д.). Многие из них сложились исторически и продолжают сохраняться в качестве особых городских сред. Сегодня людям необходимы другие, более мелкие ориентиры, которые, с одной стороны, становились бы знаками различных функциональных частей города, а с другой, — фиксировали бы границы сомасштабных человеку сред. О.А. Швидковский выделяет наиболее общие черты и источники красоты города:

- адекватность природных условий города и градостроительной композиции, иллюзия освобождения от необходимости считаться с природой, ее подавление, разрушение природного ландшафта вокруг города;

- композиционная упорядоченность, целостность, единство городской среды;

- информационный художественный потенциал города, глубина и многоплановость образов, связанных с исторической преемственностью и концентрацией архитектурных идей, наполненностью др. видами и формами искусств.

Пренебрежение этими истинами приводит к печальным последствиям в формировании городов; их постижение — самая большая необходимость формирования эстетической выразительности [3, 72-83].

Положительным примером может служить архитектура г. Белгорода, которая в контексте провинциального города довольно интересна и колоритна. Здесь гармонично сосуществуют старые строения с новыми зданиями в современном стиле, которые сверкают стеклом и металлом. Многоквартирные жилые дома, индивидуальные коттеджи, современная архитектура эстетичны и в полной мере отвечает соображениям безопасности и комфорта. Сегодня Белгород является одним из самых динамично развивающихся российских городов, строятся новые микрорайоны, крупные торговые и бизнес-центры. Современная архитектура общественных зданий отличается яркой отделкой, высококачественными материалами и мастерством исполнения.

Перед архитекторами стоят новые непростые задачи, как сделать архитектуру города не только более современной и эстетически привлекательной, но также полезной и долговечной. Необходимо сформировать архитектурно-художественную среду города, улучшить его облик. Сегодня в архитектуре Белгорода приоритетными направлениями являются конструктивизм и модерн. Это не только красиво, но и функционально, стиль отличается простотой форм, однако вместе с этим есть возможность максимально эффективно использовать пространство. В городе большой популярностью пользуются здания и сооружения, построенные с применением железобетонного каркаса и стеклянных поверхностей. Кроме этого, строятся многоэтажные жилые дома из монолитного железобетона с наружным ограждением из кирпича.

Принцип идентичности. В архитектурно-пространственном аспекте идентичность жилой среды выражается в приватности, узнаваемости жилой и пространственной единицы среди многообразия типологии зданий и сооружений. Концепция идентичности находит свое отражение еще в трактатах древних зодчих. Так, флорентийский архитектор Антонио Аверлино по прозвищу Филарете в своем «Трактате об архитектуре» 1451-1464 гг. рассматривает антропоцентризм в разнообразии и уникальности зданий: «Никогда вы не встретите здание..., которое полностью было бы подобно другому строением, формой и красотой. Они больше, меньше, безобразные и совсем уроды, как и сами люди».

На наш взгляд, человеку необходимо визуальное и психологически идентифицировать свое жилище в пространственной среде.

Для массовой застройки середины 60-70-х гг., а также для современных элементов вторичной природы, образованных с позиции интенсивной коммерциализации, является симптоматичным гомогенность и однотипность объемов, где единственным идентификатором и ориентиром выступает не архитектурная типология, а надпись с номером секции или подъезда. Жилая единица в пространственной среде должна обладать самодостаточностью и типологической уникальностью для визуальной и пространственной идентификации [4, 14].

Идентичность городского пространства кроется не только в традиционных архитектурных формах, но и в геометрических и масштабных человеку конфигурациях пространства.

Примером такого подхода к созданию пространства современного города может служить город Масдар в Эмиратах, здесь архитекторы опираются на исторические постройки в части материала,

цветовых характеристик, декора и конфигураций, призванных бороться с негативным влиянием пустыни, а технологическая начинка его «городских интерьеров» создает необходимый комфорт, невозможный при чисто традиционном подходе, не подкрепленном новыми технологиями.

Новый урбанизм, приверженцами которого стали города-лидеры, трактует городское пространство не как место для проживания населения, основной целью которого является работа на градообразующих предприятиях. Современный город сам по себе является ценностью, и его пространство – основная ценность, незаметный, но влиятельный инструмент воспитания культурного сознания человека.

Немаловажным условием является наличие больших проектов освоения пространства, развитая структура общественного транспорта, баланс зеленых и открытых территорий, а также природных «горизонтов». Город с разнообразным пейзажем, имеющий камерные и открытые пространства, даже в неблагоприятных климатических условиях сможет сохранить уникальный и присущий ему «дух места», что, например, демонстрирует Хельсинки, ставший в 2012 г. «столицей мирового дизайна».

Современная городская жилая среда, сохраняющая черты своей культурной идентичности и совмещающий их с передовыми технологиями организации жизни, имеет наибольшие шансы стать привлекательным местом для жизни человека и выиграть в конкурентной борьбе за лучший контингент горожан [5].

Принцип интегративности. Современность характеризуется ускоренным темпом развития научно-технического прогресса, глобализацией и связанной с ней мировой экономической, политической и социально-культурной интеграцией. Здание как архитектурный объект становится не только местом реализации потребностей общества, но и предметом имиджа, объектом коммуникации. Век моды, динамика изменения взглядов общества, развитие технологий делают актуальным развитие архитектурного пространства как саморегулирующейся системы. Системы, способной молниеносно отвечать меняющимся запросам общества и технического прогресса, какими представляются интегральные пространства в архитектуре.

Понятие «интеграция» трактуется как восстановление, объединение в целое каких-либо частей.

Интегральное пространство невозможно без опоры на «стратегию устойчивого развития», оно обладает качествами:

– устойчивости в связках: «устойчиво-жилое-торговое», «культурно-общественно-устойчивое» и т.д. Оно энергоэффективно, экономично и комфортно;

– коммуникативности: существенной особенностью данного качества также можно отметить формирование внутреннего пространства, сомасштабного человеку за счет плавно перетекающих объемов, с учетом цветовых, геометрических, тектонических решений, рациональной планировкой, устройства буферных зон, например, внедрения озелененных фито-стен, устройством мини-ландшафтов. Интерьер реализуется как динамичное пространство, которое взаимодействует с человеком, слышит и отвечает его изменяющимся потребностям. Пример внедрения элементов ландшафтного дизайна (компонентов природы) во внутреннее пространство здания - здание фирмы Картье Париж, Франция, 1994. Жан Нувель. Использование «многослойности» позволяет разместить элементы природы внутри, но под открытым небом. а лако-ничный «экран» из стекла и стали, расположенный на расстоянии от фасада здания создает промежуточное пространство, которое впоследствии заполняется деревьями;

– многофункциональности: жилье-торговля, общественно-жилое, торгово-культурное, офисно-развлекательное и пр. Доминирующей пространственно-организующей задачей нового здания, создаваемых в среде города, является членение его на поэтажные функциональные «слои». Данная система путем чередования функций различных помещений дает возможность посетителю – человеку минимизировать психологические нагрузки, возникающие из-за продолжительного пребывания в однообразной информационной среде, а также стимулирует его к более разнообразной деятельности в данном пространстве;

– адаптивности;

– уникальности [6].

Таким образом, принцип интегративности – это принцип создания саморегулирующейся системы, образованной внутренними и внешними формами путем комплексного подхода, отвечающей пяти основополагающим качествам: уникальности, многофункциональности, коммуникативности, устойчивости и адаптивности.

Список литературы

1. Нефедов В.А. Городской ландшафтный дизайн. СПб.: Любавич, 2012. 318 с.
2. Большаков А.Г. Градостроительная организация ландшафта как фактор устойчивого развития территории: авторефер. дис ... д-ра архитектуры. Иркутск, 2003. 46 с.
3. Скульмовская Л.Г. Город в пространстве культуры региона: общее и особенно. СПб.: ИНФО-ДА, 2004.
4. Аракелян Р.Г. Повышение качеств жилой среды с учетом ценностей традиционных жилых образований (на примере территории Армянского нагорья): авторефер. дис ... д-ра архитектуры. М., 2011. 31 с.
5. Пучков М.В. Глобализация и идентичность в архитектуре современных городов [Электронный ресурс] URL: <http://www.km.ru/referats/334697-globalizatsiya-i-identichnost-v-arkhitecture-sovremennykh-gorodov>.
6. Яровенко Д.С. Интегральные пространства в архитектуре // Архитектон: известия вузов. 2012. № 38. С. 56-64.
7. Чернышев Ю.В. К проблеме развития конструктивно-пространственного мышления инженеров-архитекторов в процессе обучения архитектурному рисунку // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2010. № 3. С. 183-185.
8. Ярмош Т.С., Михина О.В. Социокультурные принципы проектирования жилой среды // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 5. С. 254-258.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 85-летию
Г.А. Котельникова

(Белгород, 20-21 апреля 2016 г.)

Подписано в печать 01.06.16. Формат 60x84/16. Усл. печ.л. 19,6. Уч.-изд.л.21,1.

Тираж 40 экз.

Заказ

Цена

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете
им В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46