

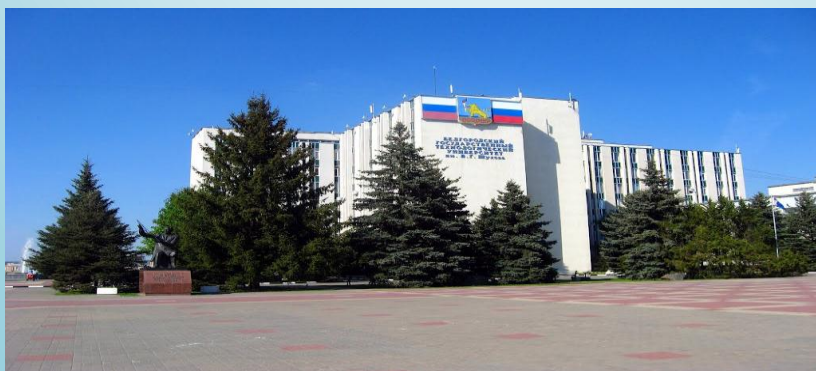


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова**

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ:
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ**

**Материалы международной
научно-практической конференции**

(Белгород, 18–19 мая 2017 г.)



**Белгород
2017**

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 ГЛОБАЛИЗАЦИИ:
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной
научно-практической конференции

(Белгород, 18-19 мая 2017 г.)

Белгород
2017

УДК 316.734:304
ББК 60.522.67
С69

Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : материалы междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 18-19 мая 2017 г.) /Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – 288 с.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции 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 316.734:304
ББК 60.522.67**

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС
КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ**

Боженев С.А.	Проблема повышения социального статуса территориального общественного самоуправления	9
Буцык Е.В., Голикова И.В.	К определению понятия «самотивация»	12
Гордилов В.А., Гордилова О.А.	Трансформация интеллигенции в глобализирующемся мире	16
Гридчин А.А., Пашкевич А.В.	Концептуальные подходы к интерпретации и исследованию терроризма	20
Данакин Н.С., Цыганкова Е.Н.	К определению конфликтной ситуации	24
Замараева М.В., Стрельникова Н.В.	Институционализация компетентностного подхода к образованию	27
Литвиненко Ю.В.	Развитие социального предпринимательства в университетской среде	32
Мохаммад Заман Амин	Организационный конфликт: модели поведения и стратегии разрешения	36
Парфенова Е.Н.	Планирование внедрения новых технологий в деятельность российских промышленных предприятий	40
Хорошун Н.А., Шамаева О.П.	Признаки деловой активности компании как фактор финансовой устойчивости	47
Чувев К.Г.	Понятие управленческой компетенции	55
Ширина Ю.В., Хорошун Н.А.	Проблема определения понятий «имидж» и «деловая репутация» организации	58

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Авилова Ж.Н., Старикова А.А.	Специфика организации и управления в сфере туризма	62
Бахарев В.В., Надеев Г.А.	Стратегии реконструкции гендерных отношений в органах государственного управления	67
Битюцкий К.Б.	Противоречия трудоустройства выпускников вузов	71
Богданова Ю.В., Голикова И.В.	Современный взгляд на систему наставничества	77
Бухтоярова М.А.	Роль общественных фондов поддержки в формировании предпринимательского климата в регионе	82
Гладкова И.А.	К вопросу об адаптации выпускников вуза к рынку труда в современных условиях	86
Гридчин А.А., Цыганкова Е.Н.	Управляемые переменные конфликтной ситуации	90
Данакин Н.С., Демененко И.А., Шавырина И.В.	Позиционирование вуза на рынке обра- зовательных услуг: анализ информаци- онных источников	95
Демененко И.А., Авилова Ж.Н., Богачев Р.Е.	Лингвокультурологические аспекты межкультурной коммуникации в вузе	101
Захаров В.М.	Значение компетентностного подхода для повышения эффективности госу- дарственного управления	104
Зидра А.А., Шавырина И.В.	Управление персоналом в условиях кризиса	108
Конев И.В.	Информационное обеспечение органи- зационных инноваций	111

Могутова О. А.	Анализ вербальной агрессии как социокультурной девиации	115
Огородникова С. И., Смоленская О.А.	Проблема подбора персонала в современных условиях	119
Пирожкова Е.В., Шавырина И.В.	Типы трудовой мотивации персонала в современной организации	123
Стрельникова Н.В., Замараева М.В.	Структура профессиональной компетентности	127
Строкова А.Р., Голикова И.В.	Мотивация как основной механизм повышения производительности труда персонала	131
Турьянский В.А.	Проблемы оценки и развития профессиональной компетентности муниципальных служащих	135
Цыганкова Е.Н.	Концептуальные подходы к интерпретации межличностного конфликта	139
Чикилева Е.Н.	Дополнительное профессиональное образование как фактор развития мотивации к достижению акме профессионально-личностного становления	143

ИСТОРИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ДУХОВНЫЙ И ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН

Авилова Ж.Н., Некрасова Н.А.	История патриотического воспитания в России	148
Дахова М. Н.	Подземные культовые сооружения Белгородской области как объекты геотуризма	153
Зайцева Т.А., Власова Е.А.	Незаконное предпринимательство (уголовно-правовой аспект)	156
Зуева А.В., Шелковая В.В.	Должностные инструкции как инструмент управления персоналом	164

Колотушкин А.А.	Участие населения слободских казачьих полков в строительстве украинской линии во второй четверти XVIII столетия	168
Огородникова С. И., Зайцева Т.А., Власова Е.А.	Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве	172
Погорелов Д.В., Тоцкая И.В.	Функции юридической ответственности в условиях экономического кризиса	176

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Акифи Шах Султан	Оценка эффективности работы государственных и муниципальных служащих	181
Антонова Е. А., Хорошун Н.А.	Комфортное рабочее место как способ повышения эффективности менеджера по персоналу	185
Аркатова О.Г.	Концептуальные основы управления социокультурной адаптацией иностранных студентов	189
Бабин С.В., Старостова Е.А.	Медиа-проект «Двор-онлайн» в системе информационного обеспечения территориального общественного самоуправления	193
Батанова Е.П.	Адаптация детей-сирот как социальная проблема	196
Булгакова С.А.	Проблемы формирования толерантности у иностранных студентов, обучающихся на территории Российской Федерации	199
Васнева В.А.	К оценке эффективности системы непрерывного образования «школа – вуз – предприятие»	204
Выродова Е. Э., Хорошун Н.А.	Особенности организации рабочего места сотрудника с ограниченными возможностями здоровья	208
Гогина Е.А.	Роль профсоюзов в повышении эффективности и производительности труда	212

Голева Т.В.	Совладающее поведение как проявление социальной компетентности сотрудников органов внутренних дел	215
Гузаиров В.Ш., Какоткина Е.В.	Организационная технология формирования имиджа регионального вуза	220
Данакин Н.С., Дивиченко О.И.	Механизм формирования предпринимательского климата в регионе	226
Дорошев Б.А., Смоленская О.А.	Максимизатор прибыли как часть автоматической воронки продаж	229
Дорошев Б.А.	Return path как часть автоматической воронки продаж	234
Закервашевич М.И.	Технология создания творческого климата в организации	238
Какоткина Е.А., Тихонова Е.П.	Рейтинговая оценка образовательной деятельности вузов белгородской области	242
Меньшикова К.С.	Проблема формирования информационной культуры у иностранных студентов	245
Огородникова С. И.	Проблема текучести кадров и ее профилактика	248
Питка С.Н., Хашаева С.В.	Практика применения компаративно-состязательной технологии в организации	253
Реутова М.Н., Шавырина И.В.	Практики реципрокности в вузовской среде (опыт эмпирического изучения)	257
Саркисян Л. В.	К вопросу об эффективности адаптации персонала организации	261
Старостова Е.А.	Актуальные проблемы информационного обеспечения территориального общественного самоуправления	264
Строкова А.Р., Смоленская О.А.	Электронный документооборот: преимущества и недостатки	268
Товстошкур А.Ю.	Тимбилдинг: как сплотить коллектив в современных условиях	273

Ченцова М.М.	Криминальная субкультура молодежи как объект социологического исследования	276
Шкилев В.В.	Интеллектуальные активы организации и практика их эффективного использования	280
Ярмош Т.С.	Методология и технология конкурсного проектирования	283

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Боженев С.А.

канд. социол. наук,

доцент кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

На фоне растущего интереса к социально ориентированным некоммерческим организациям, который вслед за федеральным правительством демонстрируют субъекты РФ и органы местного самоуправления, территориальное общественное самоуправление оказалось недооцененным институтом развития гражданских инициатив: ТОС есть далеко не во всех муниципалитетах [1]. Эта проблема требует нового переосмысления с учетом не только развивающегося зарубежного опыта, но и имеющегося российского. Развитие институтов территориального общественного самоуправления, а также различных объединений собственников (жилья, земельных участков) могли бы стать реальной школой самоуправления. Здесь можно вспомнить слова Т.М. Говоренковой - последовательницы Л.А. Велихова. По ее мнению, за местным самоуправлением необходимо ухаживать, терпеливо поливать, иначе не прорастет. Поэтому так важны сегодня любые инициативы на поле местного самоуправления.

Прошедший 4-5 октября 2011 г. в Волгограде II Всероссийский семинар по проблемам и перспективам развития территориального общественного самоуправления не только собрал энтузиастов общественного самоуправления со всей страны, но и продемонстрировал поистине новаторские подходы к вовлечению населения в местное самоуправление. Следует отметить, что Волгоградская область является регионом, где движение территориального общественного самоуправления является традиционно самым сильным в стране [1].

Следует отметить, что иногда в попытках определения природы и сущности ТОС происходит подмена понятий, когда его относят то к институтам власти, в частности, к одной из форм организа-

ции местного самоуправления, то к общественным объединениям. По мнению юриста О. Л. Савранской, ответ на этот вопрос однозначен и может быть дан только на основе анализа норм действующего законодательства [3]. Она отмечает, что территориальное общественное самоуправление не может быть отнесено к общественным объединениям граждан, так как в этом случае на него распространялись бы нормы законодательства об общественных объединениях, и его организация и деятельность не могли бы регулироваться Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законами субъектов Российской Федерации и местными нормативными актами. Не может быть признан этот институт и властным, в том числе и как одна из форм организации местного самоуправления, так как Конституцией Российской Федерации он в этом качестве не назван.

Есть и другие трудности, мешающие развитию института территориального общественного самоуправления, например, на фоне изменений Жилищного кодекса РФ появилась необходимость четче разграничить границы действия и компетенцию ТОС, ТСЖ и института старших по дому, так как возникают трудности понимания компетенции в случае образования ТОС в границах дома. Кроме того, по законодательству к полномочиям ТОС относится возможность осуществления хозяйственной деятельности в сфере благоустройства территории. Это достаточно широкое определение, которое явно накладывает на полномочия по благоустройству придомовой территории созданных (создающихся) в домах ТСЖ, если территория передана в собственность ТСЖ.

Возможности ТОС тесно связаны с отношением к этому институту со стороны населения и местной власти. Если учесть, что сегодня активность населения достаточно низкая, то отношение власти становится определяющим. Но тесная связь с властью, с одной стороны, предоставляет ТОС гарантии материальной и финансовой поддержки, гарантии быть услышанным властью, а также возможность широкого общественного признания лидеров общественного самоуправления, а с другой, приводит к политической ангажированности лидеров ТОС, которая не принимается населением и вызывает недоверие у граждан. «Кроме того, у лидеров ТОС возникают трудности вступления в конфликт с властью, если этого требуют интересы развития территории. В долгосрочной перспективе ориентированность на гарантированный источник дохода приводит к снижению потребности в поиске дополнительных инвести-

ций, т. е. как раз к снижению собственной экономической активности, которую так ждут от общественных организаций органы власти всех уровней» [2].

Вместе с тем отсутствие навыков политического диалога и понимания роли и места ТОС в развитии местного самоуправления породило множество конфликтов на местах между активными лидерами ТОС и органами местного самоуправления. Это стало одной из причин изменения концепции ТОС в Федеральном законе № 131-ФЗ. В нем была осуществлена попытка найти компромисс между двумя указанными выше противоположными позициями: с одной стороны, территориальное общественное самоуправление было определено как самоорганизация граждан по месту жительства (т. е. общественная самодеятельность); с другой – ТОС поставлены в прямую зависимость от органов местного самоуправления, которые утверждают границы и устав ТОС, имеют возможность привлекать ТОС к оказанию ряда муниципальных услуг (работ), поручать ТОС осуществление ряда своих функций, т. е. по факту в значительной мере влияют на организацию и содержание их деятельности [1].

К сожалению, в Законе не определены формы взаимоотношений органов местного самоуправления и органов территориального общественного самоуправления, за исключением того, что последние могут вносить в органы местного самоуправления проекты муниципальных правовых актов, а ведь перечень таких возможных форм шире. Например, органы местного самоуправления могут передавать отдельные полномочия органам ТОС, могут принимать решения по согласованию с органами ТОС и т.д. Почему мы говорим о необходимости определить основные формы такого взаимодействия на федеральном уровне? Дело в том, что на уровне муниципального образования не всегда правильно определены формы взаимодействия органов местного самоуправления и органов ТОС. Так, иногда в уставах муниципальных образований можно встретить норму, согласно которой органы местного самоуправления и органы ТОС определяют сферу совместной компетенции. Но никакой совместной компетенции у этих органов быть не может в силу их различного характера. Если органы местного самоуправления обладают властными полномочиями, то такими полномочиями не обладают органы ТОС. Последние формируются иным, чем органы местного самоуправления, способом и имеют лишь общественный характер. В силу этого органы ТОС не могут так же, как органы местного самоуправления, принимать властные решения. Отсюда

не может быть у этих органов совместной компетенции, которая заключается в том, что по вопросам, входящим в эту компетенцию, властные решения принимают оба субъекта [4].

Список литературы

1. Может ли территориальное общественное самоуправление в России быть ресурсом развития местных инициатив? [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://cmo.khabkrai.ru/opinion/2012/03/03/mozhet-li-territorialnoe-obshestvennoe-samoupravle/>

2. Рагозина Л.Г. Может ли территориальное общественное самоуправление в России стать ресурсом развития местных инициатив? // Практика муниципального управления. 2012. №1.

3. Савранская О.Л. Некоторые вопросы создания информационных центров на базе муниципальных библиотек [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.library.ru/1/local_uprav/consultations/savranskaya/

4. ТОС как форма участия населения в осуществлении местного самоуправления.

К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «САМОМОТИВАЦИЯ»

Буцык Е.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Голикова И.В.

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

Многие руководители, управляя персоналом организации, используют материальный и нематериальный методы мотивации. Но сотрудника, который выбирает работу на себя или другие способы самостоятельного заработка, как правило, никто не мотивирует и даже не стимулирует.

Также и некоторые руководители недостаточно проявляют организованность и обязательность, от этого у сотрудников может пропасть внутренняя установка работать хорошо и уважительно относиться к работодателю и работникам. А ведь от того, какая у работодателя будет самоорганизованность, во многом будет зави-

сеть успех в карьере, как всей компании, так и каждого сотрудника в отдельности. Таким образом, когда методы мотивации работодателя не действуют или отсутствуют, эффективности работы может поспособствовать только самомотивация персонала.

Понятие «самотивация» пока достаточно редко используется в мировой науке и практике. Но, предполагается, что самомотивация - это явление, при котором человек может длительное время в сложных и ответственных ситуациях обходиться без внешнего положительного подкрепления, мотивируя себя сам. При этом главным мотиватором для человека является самореализация [1]. Именно поэтому самомотивацию называют чаще жизненной позицией, чем управленческой характеристикой.

В любой успешной организации, руководитель обязан знать и четко понимать, кто более из всех его сотрудников способен к самомотивации. Во-первых, это может помочь ему в будущем сформировать наиболее эффективную команду из единомышленников. Во-вторых, это поспособствует безошибочному выбору возможных кандидатов на повышение, а также созданию определенного кадрового резерва. В этом огромную помощь способны оказать, так называемые, «сигнальные маячки», которые условно можно назвать индикаторами самомотивации, всплывающие в повседневной модели поведения каждого сотрудника:

1. Общая картина внутренних установок человека. Человек с таким индикатором способен к позитивному мышлению в самых тяжелых и неприятных ситуациях, а его склонность различать все хорошее и плохое вокруг себя помогает извлекать какой-либо положительный опыт.

2. Принципы решения человеком проблем. Возможность к самомотивации в большей степени проявляют те люди, для которых в словосочетании «решение проблем» главное слово – «решение». Подобные специалисты никогда не станут заикливаться на чем-то конкретном, и постоянно находятся в поиске альтернативы. Подобное личностное качество особо необходимо для успешной дистанционной работы [2].

3. Постоянная готовность брать ответственность на себя. Зачастую со многими сотрудниками такое явление является потенциальным плацдармом для прогрессирования. И источник таких проблем в компании – излишне строгое начальство, отказывающиеся как-либо делегировать многие полномочия, таким образом, не побуждая своих подчиненных к самомотивации.

4. Тип поведения в конфликтных ситуациях. Человек с ярко выраженными навыками к самомотивации никогда не станет заниматься поисками виновных и попусту не тратит драгоценное время на всяческие обвинения самого себя, он лишь внимательно проанализирует сложившуюся ситуацию и постарается решить, для того, чтобы ее улучшить.

5. Наличие оригинального мышления, умения отказываться от стереотипов. Бытует мнение, что любого сотрудника можно мотивировать возможностью карьерного роста. Однако в действительности, хороший специалист, который способен к саморазвитию и самомотивации, часто даже отказывается от развития своей карьеры, так сказать, «по вертикали».

Также известно, что человеку нужны два вида энергии: энергия, чтобы двигаться вообще (мотивация), и энергия, чтобы двигать себя в определенном направлении (самомотивация).

Но существуют такие факторы, которые могут направить внутреннюю мотивацию вниз:

1) Незнание целей компании или несогласие с ними. Данная проблема устраняется только системно - нужно известить о целях компании персонал, транслировать эти цели (письменно или устно) путем каскадирования во все подразделения, а также осуществлять регулярный контроль выполнения планов.

2) Неудачи из-за некомпетентности. Даже при согласии с целями бизнеса и желании работать и создавать продукт у сотрудника может оказаться недостаточный уровень подготовки, что приводит так или иначе к неудачам (уходу клиентов, срывам сделок). Одно из решений проблемы - внедрение системы внутренней оценки и последующего обучения в компании (например, создание корпоративного учебного центра) [3].

3) Отсутствие четкой координации деятельности сотрудников и подразделений, кросс-функциональных связей в компании. Это ведет к перегруженности персонала, недовольству и стрессам. Решение проблемы - внедрение системы стандартов (описания всех бизнес-процессов регламента планерок в отделах, совещаний для руководителей подразделений; создание должностных инструкций с тщательным описанием функционала и т.д.). В свою очередь специалистам службы персонала, участвующим в проекте по внедрению стандартов, необходимо и важно ознакомить сотрудников со всеми документами, а в дальнейшем контролировать их применение в повседневной работе.

4) Несоответствие действительности ожиданиям. Возникает в том случае, если при трудоустройстве человеку обещали одни условия работы, карьерного роста или оплаты, а после - они оказались совсем другими. Во избежание таких проблем при приеме на работу кандидату необходимо говорить о реальном положении дел в организации, о возможностях и перспективах в будущем. Иначе ресурсы службы персонала и руководства будут потрачены на нового человека зря, если через некоторое время он уйдет, не дождавшись обещанного.

5) Личные проблемы работника. Практика показывает, что помогать сотрудникам в решении их жизненных проблем необходимо. Зачастую для этого бывает достаточно внимания и доброго совета непосредственного руководителя или специалиста службы персонала. Ведь начальник должен быть хорошо знаком со всеми своими подчиненными, знать, чем живет каждый из них. И тем, что он наладит контакты с работниками, он сможет ускорить процесс самомотивации персонала.

А для того, чтобы в компании становилось все больше людей, мотивированных чувством долга или личной убежденностью, руководителям и кадровикам необходимо соблюдать три основных условия:

1. Определить миссию бизнеса и ценности, которые были бы созвучны с личными целями сотрудников. Миссия должна охватывать интересы не только собственников или топ-менеджеров, но и рядовых работников. Подчиненный никогда не будет считать, что его долг - «сделать богатым» собственника. Создателю бизнеса важно честно сформулировать на бумаге идею, ради которой основывалось его дело, и известить о ней коллектив. В итоге его окружают люди, присоединившиеся именно ради этой идеи, готовые вкладывать в нее не только время, но и душу. Также в компании должны быть ценности, принимаемые собственником бизнеса и разделяемые сотрудниками.

2. Подбирать кандидатов с «высокой» внутренней мотивацией.

3. «Подтягивать» людей с уровня «личная выгода» к уровню «личная убежденность». Для этого необходимо ставить перед сотрудниками более серьезные и высокие задачи, чем прежде, предлагать участие в интересных и важных проектах, делегировать ответственность, создавать условия, способствующие повышению у людей профессиональной гордости, формировать атмосферу вза-

имного уважения, доверия, развивать корпоративную культуру личной ответственности за работу и др.

К сожалению, в настоящее время внимание и особый интерес к данной сфере управления личностью проявляется обычно лишь в ситуации сбоев, социального неуспеха, спонтанного совершения неожиданных, нерациональных поступков. Но, стоит помнить, что когда в коллективе есть хотя бы несколько ключевых специалистов, которые не просто лояльны, но и способны к самомотивации, компания получает дополнительное конкурентное преимущество. И руководство должно знать, что необходимо не только таким сотрудникам предоставлять возможность для профессиональной самореализации, не забывая о внешних стимулах, но и способствовать повышению самомотивации других.

Список литературы

1. Shutenko E.N., Shutenko A.I. Motivational and Conceptual Aspects of Students' Self-fulfillment in University Education // Procedia - Social and Behavioral Sciences [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815060073> (дата обращения: 19.03.2017).

2. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала. М.: Эксмо, 2010. 103 с.

3. Хиджакова О. Самомотивация сотрудника [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/132316-samomotivatsiya-sotrudnika> (дата обращения: 19.03.2017).

4. Иванова С.В. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка? М.: Альпина Паблишер, 2005. 286 с.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ В ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕМСЯ МИРЕ

Гордилов В.А.

канд. филос. наук, доцент

Белгородский государственный аграрный университет

им. В.Я.Горина

Гордилова О.А.,

канд. социол. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Глобализационные процессы в современном мире, сопровождающиеся неустойчивостью социальной структуры, кризисом духовности и нравственности, вновь актуализируют потребность общества в осмыслении статуса интеллигенции. Понятие интеллигенции традиционно определялось от лат. *intelligens* (*intelligentis*) как знающий, понимающий, разумный. Это – социальный слой образованных и мыслящих людей, выполняющих функции, которые предполагают высокую степень развития интеллекта и профессиональной образованности. Оксфордский словарь определяет понятие интеллигенции как ту часть народа, в особенности, русского, которая стремится к независимому мышлению. Ю.А. Левада, изучая проблему интеллигенции в современной России, писал: «интеллигенция – это не просто группа образованных людей, но некая общность, видящая смысл своего существования в том, чтобы нести плоды образованности (культуры, просвещения, политического сознания) в народ и уподобляющее эту задачу священной, по меньшей мере, культурно-исторической миссии» [1]. Она не просто выражает (словами, понятиями, терминами) мысли и интересы всех слоев общества, но дает им принципиально новый язык, новую систему ценностей, новое мировоззрение, на основе которых создается новая культура и осуществляется духовное воспроизводство общества.

Объективная рефлексия всех духовных исканий русской интеллигенции на протяжении XIX и XX вв. позволяет выделить в ее эволюции два периода: эмбриональное существование, прединтеллигенция, просветительство, в котором она позиционирует себя с властью, претендуя на роль ее ученого советчика. Второй, реальный период, это история развития, взлета и самоуничтожения русской интеллигенции. В ходе социальной революции к власти пришли не интеллигенты, а революционеры, впоследствии организовавшие и «философские пароходы», и лагеря перевоспитания на Соловках. В период реального социализма интеллигенция получила статус «прослойки», которая как социальная группа утратила свою социальную идентичность, свою роль и предназначение. Ее разобщенность, социальный статус, уровень доходов и социального престижа не дает оснований считать ее принадлежащей к элите общества. Как социальная группа, она «самоликвидировалась», но «голимый или потаенный дух интеллигенции» и интеллигентности не исчез полностью.

Сегодня, в XXI веке, социально-просветительская миссия интеллигенции, развитие интеллектуальной свободы осуществляет

крайне малая часть «образованщины». Это опять неблагодарная миссия просвещения власти и лишь отчасти просвещения масс. Исчезновение интеллигенции как социального слоя характерно не только для России и всего постсоветского пространства, но и для Запада. Ведь группы интеллектуалов постиндустриального общества, инкорпорированные в его истеблишмент, давно утратили свою миссию.

Интеллигенции как социальной общности нет, но есть отдельные интеллигенты, по сути, ее функции перешли к свободным индивидуальностям. И это не случайность в постиндустриальной цивилизации, в «текущей современности» (З. Бауман), в которой нет больше необходимости в интеллигентах-просветителях, особенно с появлением новых информационно-коммуникационных технологий. Как отмечает З. Бауман, современное общество плавно перешло из постиндустриального состояния в постмодернизм, в текущую современность, к миру пластическому, текущему, свободному от заборов, барьеров, границ. Этот переход сопровождается изменениями во всех сферах человеческой жизни, которые отражены в пяти основных понятиях: «освобождение», «индивидуальность», «время-пространство», «работа», «сообщество» [2].

Глобализация направлена на производство не просто массового человека-потребителя, но человека, послушного зову рекламы, социальной пропаганды, политических лидеров; человека, легко манипулируемого, послушного и податливого промыванию мозгов, воздействию социальных техник и технологий, которые несколько десятилетий используют незримые «кукловоды»-мегакорпорации. Глобализация превращает социальное пространство людей в тюрьму, в усовершенствованный киберпространственный вариант Паноптикана (М. Фуко) (метод наблюдения, принуждения, наказания) в Синоптиконе (Т. Матиссен), основанный на методах соблазна, манипулирования потребностями человека, поощрения. Если интеграция – это процесс взаимодействия, взаимопроникновения технологий культуры, социума и индивида, то глобализация, обещая свободу и благоденствие человеку, на деле оборачивается несвободой, новой тюрьмой для большинства, и в то же время приносит огромную выгоду ничтожному меньшинству, делая его абсолютно независимым от контроля большинства.

В глобализирующемся мире происходит тоталитарное внедрение логики мировых финансов во все сферы жизни. Человек остается один на один не только перед глобализированным государством, сколько перед анонимной властью мегакорпораций. Он

бессилен ей противостоять и выжить, сохранив себя как человека. Выжить как человек может только интеллигент-гражданин, не поддающийся манипулированию.

Индивидуум «худший враг гражданина», считал А. де Токвиль. Гражданин – это человек, склонный добиваться собственного благополучия через благополучие общества, в то время как индивидуум равнодушен к общим интересам. Частное колонизировало общественное пространство – в нем остается все меньше возможностей для решения общественных проблем. Наступление индивидуализации незаметно лишает людей защитной брони гражданина, навыков и интересов индивида как гражданина.

Нет независимых людей без независимого общества, и независимость общества требует сознательного и постоянно осознанного самоопределения, того, что может быть результатом общих усилий его членов. Проблема восстановления утраченного единства между индивидуумами де-юре и перспективами индивидуальности де-факто может быть решена людьми, которые не утратили забытые навыки гражданина и интеллигента.

Под влиянием процесса дифференциации и глобализации социум существенно изменился, его структура стала непостоянной, текучей. Главным ресурсом власти, как и предполагал О. Тоффлер, стала не сила или богатство, а информация и знание. Тот, кто владеет СМИ, информацией – владеет и властью, он использует ее, чтобы не потерять ее и свои прибыли. В результате такого употребления властью, человечество деградирует, и могут начаться неуправляемые процессы, которые приведут к гибели человечества.

Противостоять информационному терроризму, психоманипулированию, НЛП и другим формам манипулирования потребностями, сознанием и бессознательными глубинами человеческой души может незначительное меньшинство людей, нравственно и духовно развитых, саморефлексирующих, интеллигентов.

Жизнь, мысли и мнения этих людей являются примером для подражания другим. Это слабое воздействие на общество, но именно они могут рано или поздно привести к качественным изменениям индивидов, общества и истории. Роль интеллигенции и интеллигентности может быть осмыслена через взаимодействие в треугольнике «народ»-«культура»-«власть». Народ в российском обществе – это косная масса, предмет служения, любви и страха. Власть – жестокая, консервативная и невидимая сила, использующая отсталость массы против свободы, прогресса и интеллигенции, а достижения прогресса – против массы. Культура – основа разви-

тия и свободы индивида, низведенная властью до масс- и попкультуры, превращенная в средство манипулирования, деградации индивида. Интеллигент в данном контексте – это живая рефлексия культуры, самосознание и дух народа, стремящаяся просветить народ и власть. В точке бифуркации социального движения, истории могут оказаться востребованными жизнь, мысли, надежды интеллигенции, которая выполняет, выражаясь языком синергетиков, роль аттрактора – медиатора и катализатора исторического процесса.

В заключение отметим, что и гражданин, и интеллигент не могут быть воспроизведены системой образования, они – «штучный товар», который создается в живом, свободном, творческом общении с себе подобными, в системе «Учитель – Ученик». Интеллигенции как социального слоя нет, остались его отдельные представители, носители интеллигентности, которые иногда в системе воспроизводят интеллигентов. Роль и функции интеллигенции не изменились: возвышая себя нравственно, духовно развивая себя, осознавая свою социальную ответственность, они выполняют роль маяков для человечества и его истории.

Список литературы

1. Левада Ю. Интеллигенция. /50/50: Опыт словаря нового мышления / Под общ. Ред.М. Ферро и Ю. Афанасьева. – М.: Прогресс, 1989. - С. 128 – 131.
2. Бауман З. Текучая современность / Пер. с англ. Под ред. Ю.В. Асочакова. – Спб.: Питер, 2008. – 240 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИНТЕРПРЕТАЦИИ И ИССЛЕДОВАНИЮ ТЕРРОРИЗМА

Гридчин 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*

Сложность терроризма как феномена человеческой жизнедеятельности, многообразие его причин вызывают неоднозначные, порой противоположные суждения ученых, экспертов при характе-

ристике личности террористов, мотивов индивидуального и группового террористического поведения. Многообразие этих суждений и представлений можно свести к пяти концептуальным подходам.

Приверженцы *политологического подхода* (В.И. Василенко, Н.Я. Лазарев, А.Ю. Пинчук и др.) видят в терроризме, прежде всего, политическую подоплеку; те, кто относит к нему применение методов, противоречащих основным принципам международного права. Таким образом, терроризм признается одной из форм политического насилия.

В рамках *криминологического подхода* (Ю.М. Антоняц, В.П. Емельянов, В.Н. Кудрявцев и др.) предлагается бороться с терроризмом путем концентрации внимания на чисто уголовных аспектах явления, настаивается на необходимости исследования конкретных преступлений террористического характера и выработке способов их предотвращения.

Достаточно широко представлен в научной среде *психологический подход* к интерпретации и исследованию терроризма, в рамках которого активно изучаются психологические источники террористического поведения, психологические качества и профили террориста, мотивы терроризма (Ю.П. Зинченко, В.В. Знаков, А.Ш. Тхостов, В.В. Лунеев, Д.В. Ольшанский).

Для *рискологического подхода* (У. Бек, К.М. Дженкин, Ю.А. Зубок, В.И. Чупров) характерно утверждение о том, что в условиях террористической угрозы мир индивидуальных рисков сталкивается с миром систематического риска, который противоречит экономической логике.

У. Бек характеризует события 11 сентября 2001 года как поворотную точку в развитии общества: ни война, ни преступление, ни терроризм в привычном смысле этого слова [1]. Произошедшие события подтверждают состоявшийся переход к обществу, в котором совокупность рисков увеличивается, происходит разрушение пространственных, временных и социальных границ их распространения. Более того, террористическая угроза демонстрирует процесс замещения случайности (несчастливого случая) намеренностью. При этом принятие индивидуальных решений в ситуации риска требует в качестве основного условия доверие, которое в условиях современного общества снижено, что, в свою очередь, приводит к разрушению представлений о «homoeconomicus» как субъекте принятия решений [1].

Социально-технологический подход к терроризму отличается от предыдущих тем, что в нем акцентируется внимание: во-первых, на террористической деятельности, во-вторых, на технологии этой деятельности. Технология представлена при этом как определенная, алгоритмизированная, последовательная система действий. Каждое действие занимает строго заданное место в этом последовательном ряду, выполняя соответствующую функцию. Так, В.П. Журавель выделяет и описывает следующие этапы террористической деятельности с привлечением террористов-смертников:

- отбор кандидатов в террористы-смертники;
- идеологическая обработка кандидатов;
- индивидуальная подготовка кандидатов;
- выбор объектов для террористических действий;
- совершение теракта террористами-смертниками [2].

Каждый из этих этапов террористической деятельности осуществляется в соответствии с определенными (технологическими – назовем так) требованиями. Так, на этапе отбора кандидатов в террористы-смертники предписывается, в частности, выявить тех, кто склонен по тем или иным мотивам к самопожертвованию. Основной упор делается на людях, находящихся в состоянии психологической травмы. В ряды террористов активно вовлекаются женщины с неустроенной судьбой, трагедией личной жизни и т.п. К тому же, женщины вызывают меньше подозрений у проверяющих органов, поэтому им проще проникнуть в любое общественное место [2].

В исследовании террористической проблематики проявляется также тенденция формирования интегрального (комплексного) подхода к интерпретации и исследованию терроризма. Наиболее последовательно и продуктивно реализуется этот подход в работах И.Ю. Сундиева, в которых рассматриваются практически все общественно значимые аспекты терроризма: политологический [10], социокультурный [9], юридический [6; 7], криминологический [8], психологический [5], рискологический [3], социально-технологический [4].

Каждый из рассмотренных концептуальных подходов к истолкованию и изучению феномена терроризма имеет «право на существование». Они дополняют друг друга в выработке целостного научного представления об этом феномене, его источниках и тенденциях изменения, стратегиях и технологиях противодействия.

Список литературы

1. Beck U. The Terrorist Threat: World Risk Society Revisited // Theory, Culture & Society. 2002. Vol. 19. No. 4. P. 39-55.

2. Журавель В.П. Террористы-смертники: проблемы противодействия // Право и безопасность. 2010. № 3. С. 76-84.

3. Сундиев И.Ю. «Основной вопрос» стратегии борьбы с терроризмом. В сб.; Особенности противодействия терроризму на современном этапе развития общества. М.: ВНИИ МВД РФ, 2005.

4. Сундиев И.Ю. Криминальная угроза для России начала XXI века (социокультурный и психологический аспект проблемы). В кн.: Материалы научно-практической конференции «Актуальные проблемы борьбы с организованной преступностью и терроризмом», посвященной 15-летию создания Службы по борьбе с организованной преступностью и НИЛ-3 ВНИИ МВД РФ. М.: ВНИИ МВД России, 2005.

5. Сундиев И.Ю. Мотивации преступного поведения участников террористических и экстремистских организаций. В кн.: Криминальное насилие: общие проблемы и опыт борьбы в Республике (Саха) Якутия. М.: РКА, 2004.

6. Сундиев И.Ю. Оперативно-розыскная деятельность органов внутренних дел Российской Федерации по предотвращению вербовки в экстремистские и террористические организации с использованием сети Интернет: монография. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012;

7. Сундиев И.Ю. Оперативно-розыскное обеспечение органов внутренних дел борьбы с террористами-смертниками: монография. М.: ВНИИ МВД России, 2008.

8. Сундиев И.Ю. Суицидальный террор: особенности оперативного поиска и идентификации исполнителей. В сб.: Проблемы борьбы с организованной преступностью, коррупцией и терроризмом. М., ВНИИ МВД РФ, 2004.

9. Сундиев И.Ю. Терроризм в России начала XXI века: социокультурный и психологический контекст явления. В кн.: Актуальные проблемы борьбы с организованной преступностью с терроризмом. Сб. статей. М.: ВНИИ МВД России, 2003.

10. Сундиев И.Ю. Трансформация роли политического и религиозного экстремизма в условиях развертывания глобального кризиса. В кн.: Актуальные проблемы противодействия национальному и политическому экстремизму. Т. 1. Махачкала, 2008.

К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Данакин Н.С.

*д.с.н., проф. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Цыганкова Е.Н.

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

Успешная диагностика и регулирование социальных конфликтов предполагают уточнение понятия «конфликтная ситуация», поскольку эти технологии применяются преимущественно к отдельным, значимым ситуациям.

Анализ литературы по проблемам конфликтологии позволяет выделить следующие, во многом взаимосвязанные признаки конфликтных ситуаций.

1. Существование по меньшей мере двух сторон, имеющих контакт друг с другом.

2. Взаимозависимость сторон, побуждающая их к участию в конфликтном взаимодействии, без которой стороны не могут выйти из конфликтного поля.

3. Несовместимость (полная или частичная) целей и ценностей конфликтующих сторон. Обычно она возникает, когда два субъекта не могут занимать одну и ту же позицию, или при наличии дефицита ресурсов, тех или иных благ, всеобщим эквивалентом которых обычно выступают деньги.

4. Нулевая сумма конфликтного взаимодействия. Это означает, что в конфликте выигрыш одной стороны равнозначен проигрышу другой и каждый из участников стремится приобрести для себя что-то за счет оппонента. С этой точки зрения конфликт отличается, например, от дискуссии экспертов, обладающих различными и даже несовместимыми взглядами и оценками.

5. Действия, направленные друг против друга. Это ведущий признак в диагнозе конфликта. Он отличает реальный конфликт как от не проявляющейся внешне в поведении и действиях психологической оппозиции (неприятни, осознании несовместимости целей и ценностей и пр.), так и от конкуренции.

6. Понятия конфликта и конкуренции тесно взаимосвязаны и иногда отождествляются. Однако конфликт отличается от конкурен-

ции осознанность противоречий и направленность действий его участников друг против друга.

7. Использование давления или силы как крайнего варианта давления. Давление может быть разных видов: психологическое, экономическое, физическое и пр.; оно может осуществляться в форме угроз или практических действий. Применение давления, особенно силы, придает конфликту ярко выраженную негативную эмоциональную окраску, которая обычно возрастает по мере нарастания давления и использования более жестких его форм.

Следует отметить, что рассмотренные выше признаки относятся не только к конфликтной ситуации, но и ко всем формам проявления социального конфликта. Для более точной идентификации и описания феномена конфликтной ситуации целесообразно привлечь во внимание и другие ее особенности (атрибуты).

Во-первых, *социальная значимость*. Конфликтная ситуация – это отнюдь не рядовой и малозаметный эпизод межличностного взаимодействия людей. Это такой социальный феномен, в котором аккумулируются и проявляются в интегрированном виде их установки, мотивы и отношения. Конфликтная ситуация – это своего рода кульминация напряженности в отношениях людей.

Во-вторых, *пространственно-временная локализация*. Конфликтная ситуация ограничена, с одной стороны, в пространстве межличностного взаимодействия (место и численность участников взаимодействия и т.д.), с другой стороны, во времени протекания (возникновения, усиления, затухания и т.п.).

В-третьих, *единство объективного и субъективного* в содержании конфликтной ситуации. Такое единство присуще в целом социальному конфликту, однако в конфликтной ситуации оно проявляется наиболее заметно из-за нередкого преобладания в ней именно субъективных компонентов, т.е. восприятия человеком ситуации и своего положения в ней. Как отмечает Н.В. Гришина, человек не просто реагирует на ситуацию, но "определяет" ее, одновременно "определяя" себя в этой ситуации, и тем самым "конструирует" конфликтную ситуацию. Степень соответствия образа конфликтной ситуации реальности может быть различной. Исходя из этого, выделяют четыре случая:

- конфликтная ситуация объективно существует, но не осознается, не воспринимается участниками. Конфликта как социального-психологического явления нет [2];

- объективная конфликтная ситуация существует и стороны воспринимают ситуацию как конфликтную, однако с теми или

иными существенными отклонениями от действительности (случай неадекватно воспринятого конфликта);

– объективная конфликтная ситуация отсутствует, но тем не менее отношения сторон ошибочно воспринимаются ими как конфликтные (случай ложного конфликта);

– конфликтная ситуация объективно существует и по ключевым характеристикам адекватно воспринимается участниками. Такой случай может быть назван адекватно воспринимаемым конфликтом.

В-четвертых, *реактивный и провоцирующий характер*. Конфликтная ситуация может возникать, с одной стороны, как реакция человека на действия другого человека; с другой стороны, начинает играть провоцирующую роль в эскалации напряженности межличностных взаимоотношений.

В-пятых, *«двойственная детерминация»*. В детерминации конфликтной ситуации выделяются два уровня – глубинный, связанный с непримиримостью интересов и позиций взаимодействующих сторон, и поверхностный, связанный с определенными обстоятельствами, которые становятся поводом для конфликта. В этой связи рекомендуется различать причину и повод конфликта.

В-шестых, *разновекторность конфликтного взаимодействия*. Выделяются: горизонтальные конфликты, в которых участники занимают равное социальное положение [1]; вертикальные конфликты, участники которых находятся на различных ступеньках социальной иерархии; смешанные конфликты представляют комбинацию двух перечисленных признаков, и чаще всего распространены в организациях.

В-седьмых, *динамичность*. Выделение данного атрибута не означает, что другие формы проявления социального конфликта лишены динамичности. Таких форм просто нет. Динамичность в наибольшей мере присуща конфликтной ситуации, поскольку она «не обременена» инерционно-консервативным эффектом множества внутренних и внешних связей, присущих другим формам проявления конфликта.

В-восьмых, *нелинейность*. Данный атрибут выражает тенденции к саморазвитию и автономности конфликтной ситуации. Потеря первоначального предмета разногласий заключается в том, что противоборство, начавшееся из-за спорного объекта, перерастает в более глобальное столкновение, в ходе которого первоначальный предмет конфликта уже не играет основной роли. Конфликт стано-

вится независимым от вызвавших его причин и продолжается после того, как они стали незначимыми [3].

Таким образом, конфликтная ситуация характеризуется: социальной значимостью, пространственно-временной локализацией, единством объективного и субъективного, реактивным и провоцирующим характером, «двойственной детерминацией», разновекторностью конфликтного взаимодействия, динамичностью, нелинейностью.

Список литературы

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. М., 2004.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2002. 312 с.
3. Дойч М. Разрешение конфликта (Конструктивные и деструктивные процессы) // Социально-политический журнал. 1997. №1. С. 202-212.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ОБРАЗОВАНИЮ

Замараева М.В.

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

Стрельникова Н.В.

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

В ходе проведения реформы общего и профессионального образования в РФ, разработки образовательных стандартов третьего поколения все чаще обсуждаются методологические подходы к ориентации российской системы образования на общекультурное развитие обучающихся в рамках компетентностного подхода, что является одной из приоритетных позиций. В последние десятилетия во всем мире и в России требования к результату общего и особенно высшего профессионального образования формулируется исключительно в категории «компетенция»/«компетентность».

В данной статье предлагается рассмотреть вопросы институционализации компетентностного подхода к общему и профессиональному образованию.

Процесс институционализации выражается в становлении, закреплении и приведении в систему социальных норм, правил, статусов и ролей, необходимых для удовлетворения общественных потребностей. Этот процесс состоит из следующих последовательных этапов: «а) возникновение потребности, удовлетворение которой предполагает совместные организационные действия; б) формирование общих целей; в) появление социальных норм и правил, выступающих регулятором стихийного социального взаимодействия, осуществляемого методом проб и ошибок; г) появление процедур, связанных с нормами и правилами; д) институционализация норм и правил, т.е. их принятие и практическое применение; е) установление системы санкций для поддержания норм и правил, дифференцированность их применения в отдельных случаях; ж) создание системы статусов и ролей, охватывающих всех без исключения членов института»[1].

Процесс институционализации имеет прямое отношение и к компетентностному подходу к образованию. На международном уровне проблема институционализации компетентности находит свое отражение в материалах ЮНЕСКО, где очерчивается круг компетенций, которые уже должны рассматриваться всеми как желаемый результат образования. В частности, в докладе международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокровище сокровищ» Жак Делор определил основные, глобальные компетентности, сформулировав «"четыре столпа", на которых основывается образование: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить» [2]. О глобальности заявленных целевых ориентиров свидетельствует, в частности, такая формулировка, данная Жаком Делором: «научиться делать, с тем чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле компетентность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе» [2].

В 1996 году на симпозиуме в Берне по программе Совета Европы заговорили о категории «ключевые компетенции», которые И.А. Зимняя определила как наиболее общее и широкое определение адекватного проявления социальной жизни человека в современном обществе [3]. В. Хутмахер приводит принятое Советом Европы содержание пяти ключевых компетенций. Это:

- политические и социальные компетенции: способность принимать ответственность, участвовать в принятии групповых реше-

ний, ненасильственно разрешать конфликты, участвовать в поддержке и улучшении демократических институтов;

- компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе, препятствующие проявлению (возрождению - resurgence) расизма и ксенофобии, и развитию интолерантности - то есть, межкультурные компетенции: принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий;

- компетенции, относящиеся к владению (mastery) устной и письменной коммуникацией, в том числе иноязычной;

- компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества: владение новыми информационными технологиями, понимание способов их применения, слабых и сильных сторон, способность к критическому суждению в отношении информации, распространяемой масс-медийными средствами и рекламой;

- компетенции, связанные с развитием «самости»: способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни» [4].

Ключевая компетентность как свидетельство овладения ключевыми компетенциями, согласно проекту «Определение и отбор ключевых компетентностей», выражается в следующем: способность к рефлексии, интерактивное использование средств, участие в работе неоднородных групп, критичность мышления, способность к решению задач [5].

Авторы концепции модернизации российского образования определяют ключевые компетенции (компетентности) через следующие признаки: многофункциональность (позволяют решать разные задачи из одного поля), креативность (позволяют решать сложные неалгоритмизированные задачи), надпредметность и междисциплинарность (переносимы на разные области деятельности, обеспечивают экстраполяцию знаний, умений и способностей), многомерность (реализуются на разных уровнях: от элементарного до глубокого), требуют значительного интеллектуального развития и включения морально-волевых и эмоциональных качеств [6, 7, 5], придавая им статус необходимого для жизнедеятельности любого культурного человека. Ключевая компетентность, как свидетельство овладения ключевыми компетенциями, согласно проекту «Определение и отбор ключевых компетентностей», выражается в следующем: способность к рефлексии, интерактивное использование средств, участие в работе неоднородных групп, критичность мышления, способность к решению задач [5].

В контексте вопроса о ключевых (базовых) компетенциях/компетентностях следует остановиться на модели, разработанной и принятой в рамках программы TUNING («Настройка образовательных структур»), участниками которой были более 100 университетов из 16 стран, подписавших Болонскую декларацию. Данная модель включает несколько групп компетенций, объединенных в два блока: общие и специальные (профессиональные) компетенции. Группы общих компетенций соотносимы с охарактеризованными выше ключевыми компетенциями и содержат следующие подгруппы:

1. Инструментальные компетенции: когнитивные способности (способность понимать и использовать идеи и соображения), методологические способности (способность понимать и управлять окружающей средой, организовывать время, выстраивать стратегии обучения, принятия решений и разрешения проблем), технологические умения (умения, связанные с использованием техники, компьютерные навыки и способности информационного управления), лингвистические умения, коммуникативные компетенции. Инструментальные компетенции конкретизируются в следующих знаниях, умениях и способностях: - способность к анализу и синтезу; - способность к организации и планированию; - базовые знания в различных областях; - тщательная подготовка по основам профессиональных знаний; - письменная и устная коммуникация на родном языке; - знание второго языка; - элементарные навыки работы с компьютером; - навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из различных источников); - способность к решению проблем и принятию решений.

2. Межличностные компетенции: индивидуальные способности, связанные с умением выражать чувства и отношения, критическим осмыслением и способностью к самокритике; социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества, умением работать в группах, принимать социальные и этические обязательства. Включают: - способность к критике и самокритике, - способность к работе в команде, в том числе, междисциплинарной, неоднородной, - навыки межличностных отношений, - способность общаться со специалистами из других областей, - способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия, - способность работать в международной среде, - приверженность этическим ценностям.

3. Системные компетенции: сочетание понимания, отношения и знания, позволяющее адекватно воспринимать соотношение ча-

стей целого и оценивать место каждого из компонентов в системе, способность планировать изменения с целью совершенствования системы и конструировать новые системы. К ним относятся: - способность применять знания на практике, - исследовательские навыки, - способность учиться, - способность адаптироваться к новым ситуациям, - способность порождать новые идеи (креативность), - лидерство, - понимание культур и обычаев других стран, - способность работать самостоятельно, - способность к разработке и управлению проектами, - инициативность и предпринимательский дух, - забота о качестве, - стремление к успеху.

Сравнивая содержание указанных групп компетенций с ключевыми компетенциями, принятыми Советом Европы, видно, что последние, по сути, задают сферу реализации инструментальных, межличностных и системных компетенций, которые, в свою очередь, конкретизируют несколько абстрактные ключевые компетенции, предоставляя возможность для организации процесса овладения ими, технологизации данного процесса.

Список литературы

1. Фролов С. С. Социология. М.: Гардарики. 2004. С. 143.
2. Делор, Ж. Образование: сокрытое сокровище / Ж. Делор. - UNESCO, 1996.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004
4. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzezland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a // Secondary Education for Europe Strsburg, 1997.
5. Фрумин, И.Д. Время найти середину. К проблеме обновления учебных планов и программ. - Директор школы. - 1996. - № 1. - С. 3-11.
6. Борисова, Н.В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки / Н.В.Борисова. - Набережные Челны, 1996.
7. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н.Введенский. - Педагогика. - 2003. - №10. - С. 51-55.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УНИВЕРСИТЕТСКОЙ СРЕДЕ

Литвиненко Ю.В.

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

Развитие социального предпринимательства в России набирает большие обороты. Смело можно говорить о формировании системы обучения социальному предпринимательству на разных уровнях: в школах – классы по предпринимательству, а образование в системе СПО и ВПО развивается через разработки и реализацию дисциплин/профилей, развиваются магистерские программы по созданию собственного бизнеса, не отстает и аспирантура. Кроме этого эффективно реализуются программы дополнительного образования по предпринимательству в вузах.

Программы обучения по социальному предпринимательству строятся на основе программ по классическому предпринимательству, но с добавлением специальных дисциплин по основам социального предпринимательства, социальным инновациям и управлению некоммерческими организациями.

До сих пор нет единого определения понятия «социального предпринимательства», но к концу 2017 этот вопрос обещает быть урегулирован, согласно новому законопроекту Минэкономки [1].

Социальный бизнес-проект должен отвечать высоким стандартам ответственности перед обществом, а предприниматель отличаться высокой предпринимательской культурой, а также уметь эффективно влиять на социальные проблемы, бесплатно делиться опытом, быть участником благотворительных акций.

Молодёжь является одним из основных двигателей социального предпринимательства, так как подобная деятельность неразрывно связана с применением инновационных решений, и именно молодёжь способна в большей степени генерировать подобные инновации. Учитывая то, что социальное предпринимательство направлено на достижение результатов в долгосрочной перспективе, то участие молодежи в подобных проектах является более чем закономерным. Например, в западных университетах студент является потенциальным предпринимателем, как связующее звено между

учеными и инвесторами. Понимание необходимости развития малого бизнеса в университетах пришло и в Россию, что и поспособствовало созданию соответствующих институтов. Интеграция образования, науки и бизнеса положительно отражается на научно-техническом прогрессе, а устойчивость взаимосвязи малого, среднего и крупного бизнеса является основой экономического развития страны и повышения конкурентоспособности. Тенденции проявляются в регионах, где идет развитие инноваций предпринимательства.

Сегодня можно выделить две основных формы создания молодежного предпринимательства в университетской среде: саморазвивающаяся и интеллектуально зависимая. Выбор формы определен тем, кому принадлежат права на создаваемую интеллектуальную собственность: студенту-предпринимателю или университету. Саморазвивающаяся форма направлена на создание малого предприятия на основе собственных соображений/изобретений студента/студенческой бизнес-команды и обуславливается взаимодействием знаний, ресурсов и возможностей студента/студенческой бизнес-команды. Отличие интеллектуально зависимой формы выражается в ускоренном взаимодействии студента/студенческой бизнес-команды и учеными университета, действующими в предпринимательской экосистеме. студента/студенческой бизнес-команда при интеллектуально зависимой системе являются лишь инновационными посредниками, осуществляющими разработку проекта, привлекающими реализацию финансирования университета [2].

На развитие социального молодежного предпринимательства в университетской среде играют эндогенные и экзогенные факторы. К эндогенным факторам следует отнести системные факторы развития предпринимательской экосистемы университета (развитую систему бизнес-инкубирования и сформированную предпринимательскую культуру) и и личностные характеристики студентов. К экзогенным отнесены условия и потребность в функционировании предпринимательских структур на примере региона, так и на мировой арене формирования предпринимательства на базе университета.

За последние годы в Белгородской области происходят благоприятные изменения в экономике и социальной сфере. Улучшается инвестиционный климат, успешно формируется потенциал внутренних ресурсов, создаются условия для эффективной работы малого предпринимательства, которое за

последнее время сформировалось как сфера экономики и в настоящее время играет важную роль в социально-экономическом развитии региона.

В области созданы значительные предпосылки для развития инновационной деятельности: область обладает многопрофильным научным, научно-производственным, научно-образовательным комплексом, который состоит из отраслевых научно-исследовательских институтов, высших учебных заведений, малых научно-производственных предприятий. На его базе создаётся огромное количество собственных научно-исследовательских разработок.

Перспектива устойчивого экономического роста Белгородской области неразрывно связана с развитием малого предпринимательства. В целях развития и поддержки малого бизнеса и предпринимательства в 1999 г. в области был создан «Белгородский областной центр развития предпринимательства».

В целях объединения науки и малого предпринимательства, согласно Постановлению губернатора, этот центр передан в 2005 г. Белгородскому государственному университету и переименован в «Инновационно-технологический центр «Стратегическая инициатива».

Основная цель «ИТЦ «Стратегическая инициатива» БелГУ» - развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства области на основе программ и механизмов, реализуемых правительством, интеграции высшего образования, науки, промышленности предпринимательства для осуществления комплексного подхода к развитию малого и среднего бизнеса области. Главная задача, которая стоит перед Центром, - это развитие инновационной деятельности региона на основе научно-технических разработок.

Любой бизнес-проект сначала рассматривается в центре, затем передается в департамент экономического развития области. Работают несколько технических предприятий по типу бизнес-инкубаторов. Там же предоставляется возможность реализовать идеи студентам старших курсов БелГУ. Они ведут научную работу параллельно с учебной. В структуре «Стратегической инициативы» функционируют такие подразделения как: Бизнес-центр, Выставочный зал, Технопарк, Бизнес-инкубатор, Институт высоких технологий, Центр нанотехнологий, Центр сервисного обслуживания, Школа предпринимателей. В качестве главного результата реформ можно считать то, что в молодежной среде

созревает мощный инновационный потенциал саморазвития общества. В деятельности Центра появится новое направление – инновационная деятельность, в рамках которой создается банк изобретений, экспертная группа по направлениям для отбора изобретений, экспериментальная площадка для изготовления опытных образцов и проведения экспертизы изобретений, банк заказов предприятий и организаций на усовершенствование и разработку новых технологий на производствах.

Большое внимание правительство области оказывает поддержке малого инновационного бизнеса. В течение ряда лет область взаимодействует с государственным Фондом содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере по развитию малого наукоёмкого бизнеса, что позволит привлечь серьезных инвесторов для работы с проектами белгородской молодежи.

На базе БГТУ им.В.Г. Шухова действует ИТЦ Бизнес-инкубатор. Основное положение проекта: обучение предпринимательств на базе университета. Основными целями ИТЦ Бизнес-инкубатора:

- увеличение числа малых предприятий в сфере наукоемких технологий, созданных с участием студентов, аспирантов и научных работников на базе БГТУ им. В.Г. Шухова и повышение их устойчивости;
- активизация инновационной деятельности студентов, аспирантов и научных работников на базе БГТУ им. В.Г. Шухова;
- облегчение доступа малых предприятий к материально-техническим и другим ресурсам в сфере наукоемких технологий;
- формирование стандартов профессионального бизнеса среди субъектов малого предпринимательства.

Контингент обучающихся: студенты, аспиранты, молодые ученые вузов и исследовательских организаций Белгородской области. Методическая база строится на основе внедренного проекта на базе БГТУ им. В. Г. Шухова при подготовке инженеров по специальности «инновационная деятельности и трансферт технологий» Направление обучения - предпринимательство в сфере высоких технологий (электроника, нанотехнологии, строительство и строительные материалы, энергетика и многие другие).

Сегодня Россия находится на важном этапе своего экономического, политического и социального развития. Основным участником этого процесса должна стать и, по сути, уже становится российская молодежь. Именно она является наиболее активной

составляющей гражданского общества: молодые лучше приспособлены к внедрению инновационных проектов и технологий в различных сферах, они являются сосредоточением принципиально новых знаний и идей, они мобильны и полны сил для строительства своей жизни.

Список литературы

1. Новый Бизнес Социальное предпринимательство «Законопроект о социальном предпринимательстве проходит финальные стадии согласования» Режим доступа URL:<http://www.nb-forum.ru/social/laws/zakonoproekt-o-sp-2.html> (дата обращения 08.05.2017).
2. Иванова А.В. Типология факторов развития молодежного предпринимательства в университетской среде Режим доступа URL:<http://elibrary.ru/item.asp?id=24221480>(дата обращения 08.05.2017).
3. Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированный подход в развитии организационной культуры вуза // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 257-262.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОНФЛИКТ: МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ И СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ

Мохаммад Заман Амин

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

Обычно в конфликтной ситуации личность выбирает определенную *модель поведения*. В литературе выделяют три основные модели поведения в конфликте: конструктивную, деструктивную и конформистскую. В конструктивной модели поведения личность стремится уладить конфликт, нацелена на поиск приемлемого решения, отличается выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к сопернику, открыта и искренна, в общении лаконична и немногословна.

В деструктивной модели поведения личность постоянно стремится к расширению и обострению конфликта, постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность, проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения.

Конформистская модель поведения предполагает пассивное,

склонное к уступкам поведение, непоследовательность в оценках, суждениях, человек легко соглашается с точкой зрения соперника, уходит от острых вопросов.

Необходимо отметить, что желательной и необходимой моделью поведения в конфликте является конструктивная модель.

Межличностные взаимодействия осуществляются в рамках пяти стилей поведения в конфликте, выделенных американскими учёными У. Томас и Х Килмен [1].

1. Избегание или уход от конфликта. - Если человек физически или эмоционально уходит от конфликта, то он теряет возможность участвовать в дальнейшем развитии ситуации.

2. Приспособление (согласительский стиль поведения), - предполагает либо акт смирения, либо необходимость измениться самому.

3. Конфронтация (доминирование, желание изменить ситуацию) - стремление подчинить себе, настоять на своем. Это любимый способ взрослых в общении с детьми - демонстрировать своё превосходство.

4. Компромисс (изменить ситуацию и измениться самому) - достижение соглашения взаимными уступками.

5. Сотрудничество (изменить отношение к ситуации и изменить ситуацию) - стратегия «выиграть-выиграть». Типичные правила действий в этом варианте предполагают, что участники, прежде всего, стремятся победить проблему, а не друг друга. В основу данной стратегии положен принцип толерантности (терпимости), любой участник конфликта имеет право «быть другим».

Для описания характерных способов поведения человека в различных ситуациях используется понятие преодолевающего поведения. Преодоление рассматривается как стабилизирующий фактор, который может помочь людям поддерживать психосоциальную адаптацию в течение периодов стресса.

В зарубежной и отечественной психологии можно выделить три подхода к проблеме преодоления. Первый подход рассматривает преодоление с точки зрения динамики эго как способы психологической защиты, ослабляющие психическое напряжение. Второй подход рассматривает преодоление в терминах черт личности – как постоянную предрасположенность отвечать на стрессовые события определенным образом. В третьем, наиболее распространенном, подходе преодоление понимается как динамический процесс, специфика которого определяется не только ситуацией, но и степенью

активности личности, направленной на решение возникших проблем при столкновении ее со стрессовым событием.

В настоящее время не существует общепризнанной классификации типов преодоления. Однако большинство из них построено вокруг двух предложенных А. Лазарусом и Фолкманом стратегий психологического преодоления: 1) проблемно-ориентированный копинг (усилия направляются на решение возникшей проблемы); 2) эмоционально-ориентированный копинг (изменение собственных установок в отношении ситуации).

Продолжая рассмотрение управляемых переменных конфликтной ситуации, обратимся к тем из них, которые непосредственно связаны с процессом управления.

С учетом *степени управляемости* конфликтной ситуации выделяются следующие его виды:

- управляемыми – на развитие конфликтной ситуации без особых затруднений возможно оказывать управляющее воздействие;

- плохо управляемыми – оказание управляющего действия на развитие конфликтной ситуации сопряжено с определенными трудностями;

- неуправляемыми – оказывать управляющее воздействие на конфликтную ситуацию не представляется возможным [2].

Возможны четыре стратегии управления конфликтной ситуацией: предотвращение, подавление, отсрочка, разрешение.

Стратегия предотвращения конфликта предусматривает.

- устранение реального предмета конфликтной ситуации.

- привлечение в качестве арбитра нейтрального лица с готовностью подчиниться его решению.

- инициирование отказа одной из конфликтующих сторон от предмета конфликта в пользу другой стороны.

Стратегия подавления конфликта применяется по отношению к конфликтам в необратимо деструктивной фазе и к беспредметным конфликтам. Данная стратегия предусматривает:

- целенаправленно и последовательно сократить количество конфликтующих.

- разработать систему правил, норм, предписаний, упорядочивающих взаимоотношения между потенциально конфликтными друг к другу людьми.

- создавать и непрерывно поддерживать условия, которые затрудняют или препятствуют непосредственному взаимодействию

между потенциально конфликтными по отношению друг к другу людьми.

Стратегия отсрочки включает временные меры, помогающие лишь ослабить конфликт с тем, чтобы позже, когда созреют условия, добиться его разрешения. Содержание этих мер заключается в следующем:

- изменить отношение одного конфликтующего к другому;
- изменить представление конфликтующего о конфликтной ситуации (условиях конфликта, взаимоотношениях людей, связанных с ним и т. п.);
- изменить значимость (характер, форму) объекта конфликта в воображении конфликтующего и тем самым сделать его менее конфликтным (снизить или повысить ценность объекта конфликта и тем самым сделать его соответственно не нужным или недостижимым).

Стратегия разрешения конфликта реализуется посредством четырех возможных (структурных) методов – это разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установлений общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений.

В завершение обратимся к формам управления конфликтами, которые выделены и описаны Д.П. Зеркиным [3].

Предупреждение конфликта – это деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы.

Стимулирование конструктивных конфликтов, являющихся двигателем прогрессивных изменений, модернизации общественной системы, составляет весьма существенную сторону социального управления.

Регулирование конфликта представляет собой действие управляющего субъекта с целью смягчения, ослабления или перевода его в другое русло и на другой уровень отношений.

Разрешение конфликта, в процессе которого реализуются различные виды завершения конфликта: прекращение конфликта путем уничтожения одной из сторон или полного подчинения другой; преобразование обеих конфликтующих сторон в направлении согласования их интересов и позиций на новой основе; взаимного примирения противоборствующих агентов; взаимного уничтожения противоположностей и др.

Список литературы

1. Thomas K.W., Kilman R.H. Conflict mode instrument. XICOM inc., 1990.
2. Данакин Н.С. Конфликты и технология их предупреждения. Белгород: Центр социальных технологий, 1996.
3. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. Ростов н/Д.: Феникс, 1998. 480 с.

ПЛАНИРОВАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Парфенова Е.Н.

канд. экон. наук, доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Стратегической целью у большинства государств в мире является создание долговременного экономического роста. Этот процесс характеризуется повышением эффективности производства, уменьшением безработицы, стабильностью цен и укреплением внешнеэкономических связей и другими положительными экономическими и социальными процессами.

Эти характеристики экономического роста достигаются при внедрении во все сферы хозяйственной деятельности научно-технических новшеств, которые называются инновациями. В настоящее время направленность инновационного потенциала на реализацию научных достижений в производстве и других сферах деятельности очень мала, хотя, несмотря на это, в Российской Федерации этот потенциал все еще сохраняется. При этом, удельный вес предприятий и организаций, которые осуществляют разработку и использование нововведений, уменьшился очень сильно. На инновационные процессы, которые осуществляются на территории Российской Федерации, влияют самые разнообразные группы факторов: экономические, технологические, политические, правовые, социально-психологические и организационно-управленческие.

На сегодня, активизация инновационной деятельности в России, является важным толчком для использования научно-технического потенциала, роста конкурентоспособности промышлен-

ленной продукции, выхода из экономического кризиса, повышения уровня жизни населения. Надо учитывать, что сегодня все больше фирм и предприятий уже пытаются внедрять инновационные технологии в свою коммерческую деятельность, осознавая их роль в развитии общества, однако не всегда правильно понимают их сущность и структуру, поэтому часто подменяют их незначительными видоизменениями в товарах и услугах, этим и объясняется актуальность выбранной темы.

В условиях сложившейся в настоящее время в рыночной экономике конкуренции ни одна организация не сможет долго существовать, не привнося каких-либо усовершенствований в свою деятельность. В любой отрасли, в результате введения новой техники и технологий в деятельность предприятия, повышается качество и характеристики выпускаемой продукции, а также совершенствуются способы, методы и организация о производства.

Задачи комплексного совершенствования технологии и организации производства напрямую связаны с потребностями рынка в той или иной продукции. В первую очередь здесь определяются материалы и продукция, которую организации необходимо осваивать и внедрять, её потенциальные потребители и конкуренты, уровень спроса на рынке именно на данный вид продукции. Все эти вопросы комплексно рассматриваются инженерами, маркетологами и экономистами, которые формируют стратегию развития предприятия и его техническую политику [1].

Прежняя система управления инновациями абсолютно не приспособлена к новым условиям функционирования, что крайне негативно влияет на развитие инновационной деятельности в современных условиях. Широкомасштабная реструктуризация собственности, реорганизация производства, конверсия оборонной промышленности ставят проблемы выживания предприятий и их экономического роста.

В связи с этим на предприятиях инновационная политика должна быть направлена на создание принципиально новых продуктов и технологий, увеличение сбыта российских товаров и развития инновационного предпринимательства.

При осуществлении инновационной деятельности предприятие может использовать одну из моделей ведения предпринимательства: классическую и продуктивную.

Первая модель - это традиционное, рутинное, репродуктивное управление. Предприниматель свои усилия направляет на приведение в действие внутренних резервов предприятия для того, чтобы

увеличить прибыль и рентабельность. Успех предпринимательства по этой модели часто увязывают с субсидированием, протекционизмом со стороны федерального правительства и региональных органов власти.

Продуктивная модель является инновационным предпринимательством. В соответствии с этой моделью предприниматель направляет свои усилия на поиск таких путей развития предприятия, которые опираются на новизну и инновации, которые, в конечном итоге, будут доведены до конечного потребителя.

Действительная новизна продукта или процесса должна всегда приводить к росту экономического эффекта от его использования.

Инновационная деятельность промышленного предприятия по разработке, внедрению и освоению инновационных продуктов включает:

- проведение научно-исследовательских и технических работ по разработке проекта введения инновационного продукта, проведению лабораторных исследований, а также выведению лабораторных образцов новой продукции, новых конструкций, материалов и изделий;
- выбор подходящих видов сырья и материалов для изготовления инновационной продукции;
- разработку и организацию технологического процесса выведения новой продукции;
- проектирование, изготовление, испытание и освоение образцов инновационных материалов, необходимых для изготовления продукции;
- разработку или приобретение необходимых информационных и системных ресурсов и информационного обеспечения, для освоения инноваций в своей деятельности;
- подготовку, обучение, переквалификацию и разработку специализированных методов подбора персонала для работы с инновационными материалами;
- приобретение необходимой документации по лицензированию, патентованию, приобретению ноу-хау;
- организацию и проведение различного рода маркетинговых исследований по продвижению инноваций и т.д. [1].

От состояния инновационного потенциала каждого промышленного предприятия зависит выбор той или иной стратегии, который в данном случае можно определить, как меру готовности выполнить поставленные цели в области инновационного развития предприятия.

Стоит отметить, что при внедрении новых товаров или нанотехнологии предприятия любой отрасли подвергаются значительному риску [2]. Уровень риска варьируется и находится в прямой зависимости от степени новизны продукта или технологии. Данная тенденция связана с тем, что чем выше новизна выпускаемого материала, тем выше неопределенность того, как продукт будет воспринят рынком.

При использовании новых инженерных решений промышленного производства вынуждено опираться на научные разработки в области экономики, социологии, математики, биологии и других наук. Поэтому понятие «внедрение новой технологии» расширилось и стало составной частью в понятие «научно-технический прогресс», характеризующее развитие науки и техники и их практическое применение для решения поставленных социально-экономических и политических задач [3].

Важно отметить то, что чтобы внедрение новых материалов и технологий было эффективным, необходимы такие их качества как адаптивность, гибкость, способность к «встроенности» в старое производство, возможности синергизма, четкая стратегия, наличие патентов и лицензий на технологию, высококвалифицированный персонал, адекватные организационно-управленческие структуры.

Все эти понятия невозможно свести к какому-то единому показателю, поэтому качество технологии определяет непосредственно рынок, а критерием всего многообразия свойств выступает экономическая эффективность [4].

Что касается жизненного цикла инновационного продукта, то он состоит из пяти этапов (Рис. 1).

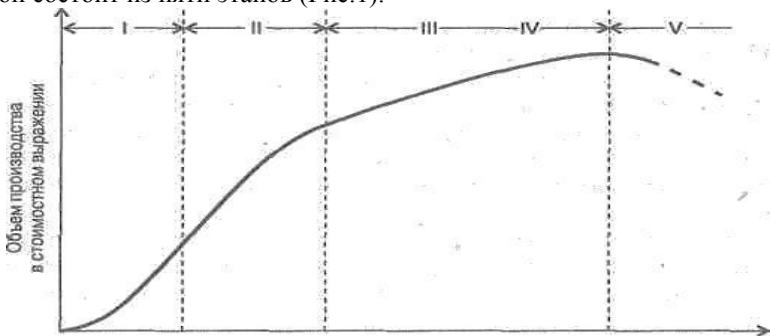


Рис. 1. Жизненный цикл производства инновационного продукта

Первая стадия – внедрение новшества – является самой значимой и сложной для предприятия. Именно на этой стадии велик объем расходов на освоение нового продукта и выпуск первой партии инновационного товара.

На данной стадии жизненного цикла инновационного продукта определяются и совершенствуется технологии, а также отрабатывается регламент технологического процесса. И именно на этой стадии наблюдается высокая себестоимость выпускаемых инновационных материалов и незагруженность производственных мощностей.

Вторая стадия – стадия промышленного освоения производства, которая характеризуется медленным и растянутым во времени наращиванием выпуска инновационного продукта.

Третья стадия – стадия подъема. Данная стадия отличается увеличением потребительского спроса, а также быстрым наращиванием производственных мощностей, значительным увеличением загрузки производства, налаженностью технологического процесса организации производства и выпуска инновационной продукции.

Четвертая стадия – стадия зрелости и стабилизации – характеризуется стабильными темпами выпуска объемов продукции и максимально возможной загрузкой производственных мощностей.

Пятая стадия – стадия упадка или спада – связана с уменьшением загрузки мощностей, закрытием производства этого продукта и резким уменьшением, товарных запасов вплоть до нуля.

Завершение жизненного цикла товара происходит исчезновением этого продукта с рынков сбыта.

Для того, чтобы инновационные процессы успешно развивались на промышленных предприятиях необходимо учитывать различные группы факторов, такие как: экономические, технологические, политические, правовые, организационно-управленческие, социально-психологические, культурные. Они очень разные и действия их различны. Так, одни факторы способствуют развитию инновационной деятельности, другие, наоборот, препятствуют. К примеру, положительное влияние на инновационную деятельность на промышленном предприятии оказывают из экономической и технологической группы такие факторы, как полная обеспеченность предприятия необходимыми денежными ресурсами, наличие прогрессивных технологий, обеспеченность материально-техническими средствами, хорошо сформированная научно-техническая инфраструктура. В этих же группах есть такие факторы, которые препятствуют благоприятному развитию инновационной

деятельности. К ним можно отнести такие факторы, как отсутствие или недостаток средств для инвестиций, слабость материальной и научно-технической базы, преобладание интересов текущего производства и т.д. Аналогичные примеры можно приводить и по другим группам факторов.

Задача руководства промышленных предприятий состоит в том, чтобы спланировать свою деятельность таким образом, чтобы было обеспечено развитие, как своего предприятия, так и народного хозяйства в целом на качественно новой основе, на основе интенсификации производства. При этом планирование должно быть основано на следующих принципах: целенаправленности, комплексности, непрерывности и научности.

Целенаправленность помогает сосредоточить все свои важные ресурсы, такие как, финансовые, трудовые, материальные ресурсы на решении важнейших задач развития науки и техники. Главное условие - четкое определение цели, которая должна быть выполнена в планируемом периоде. При этом капитальное строительство, внедрение новой техники, материально-техническое обеспечение не являются самостоятельными объектами планирования. Они лишь являются средствами достижения цели и предусматриваются в плановом документе.

Сегодня уже достаточно многие крупные предприятия создали научно-технические центры, в которых проводят разработку и внедрение инновационных технологий в производство. Анализируя свои возможности осуществления инновационной деятельности, руководитель промышленного предприятия оценивает вероятность внедрения инноваций у себя на предприятии [4].

Следующим этапом в организации инновационной деятельности на промышленном предприятии должна стать разработка инновационных идей. Этими целями могут стать: повышение конкурентоспособности и укрепление на новых рынках путем модернизации существующей продукции или создания принципиально нового продукта; сокращение затрат производства путем экономии исходного сырья, энергии и т.п. на основе использования новых технологий.

Эффективность внедрения нанотехники и нанотехнологи на российском промышленном предприятии можно определить путем сравнения успеха инновационной деятельности с прошлым опытом и существующими тенденциями. Анализ результативности использования новой техники и технологий можно оценить не только по новизне и приоритетности, но и по таким важным свойствам, как

адаптация к существующим условиям, возможность быстро переналадить производственный аппарат [5].

Таким образом, внедрение инноваций на российских промышленных предприятиях будет способствовать развитию научно-технического потенциала, созданию новых технологических укладов на предприятии, в отрасли и экономики в целом, постепенное вытеснение старых укладов и увеличению конкурентоспособности продукции. Главным условием передачи инновационных разработок в производство должно стать создание и развитие коммерческих форм взаимодействия науки и производства в России, такие как созданы в развитых странах.

Каждая фирма, каждое предприятие не сможет получить хорошей перспективы, если не будет постоянно внедрять новую технику и новые технологии, так как от этого зависят качество выпускаемой продукции, затраты на ее производство и реализацию, объем реализации и величина получаемой прибыли.

Планирование внедрения новых технологий на предприятии должно осуществляться на основе выработанной стратегии развития предприятия на дальнейшую перспективу с учетом реальных финансовых возможностей.

Список литературы

1. Давыденко Е.В. Становление инновационной модели развития российской экономики как результат глобального экономического кризиса // Ученые записки Международного банковского института. 2014. № 2. С. 55-66.
2. Назаров М.А., Плаксина И.А. Особенности построения национальной инновационной системы Российской Федерации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2011. № 8 (82). С. 60-64.
3. Терехова С.В., Вячеславов А.М. Инновационный климат в регионе: состав и факторы развития // Проблемы развития территории. 2011. № 3. С. 40-50.
4. Голайдо И. М. Инвестиционный потенциал региона // Инновации и инвестиции. 2008. № 17. С. 59-68.
5. Пчелинцев О. С. Региональная экономика в системе устойчивого развития. М.: Наука, 2004. 250 с.

ПРИЗНАКИ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

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 настоящее время деловая активность предприятия отражает то, насколько динамично и успешно оно действует и развивается. Эта деятельность может выражаться как в качественных, так и в количественных показателях, которые используются для сравнительного анализа как в долгосрочной, так и в краткосрочной перспективе. То, насколько эффективно работает компания, можно оценить, используя определенные критерии. Показателями оценки деловой активности являются финансовые параметры, характеризующие экономический рост, по своей сути являющиеся соотношением между динамикой продукции и динамикой ресурсов. Выявлено, что деловая активность предприятия в финансовом аспекте проявляется, прежде всего, в скорости оборота средств хозяйствующего субъекта. Главное достоинство этого понятия заключается в том, что в нем выделен основной фактор деловой активности предприятия. Анализ и оценка деловой активности заключаются в исследовании уровней и динамики разнообразных финансовых коэффициентов оборачиваемости.

Деловая активность предприятия и его финансовая устойчивость проявляются в стабильном росте доходов, динамичности развития, устойчивых деловых связях, конкурентоспособности, достижении поставленных стратегических целей, эффективности использования ресурсов. Эти признаки деловой активности компании можно оценить, как по качественным, так и по количественным критериям [1, С. 85]. При этом качественные критерии, такие, как, например, широта рынков сбыта или деловая репутация компании не могут быть выражены в абсолютных величинах, для их оценки используется метод сравнения с подобными предприятиями, имеющими такую же ресурсную базу и работающими в той же отрасли. Для качественной оценки также можно воспользоваться дина-

микой изменения таких показателей на одном предприятии за определенный временной период [2, С. 121].

Деловая активность тесным образом взаимосвязана с другими базовыми характеристиками предприятия. Деловая активность, прежде всего, оказывает непосредственное влияние на инвестиционную привлекательность предприятия, его финансовую стабильность и кредитоспособность. Наличие у хозяйствующего субъекта высокой деловой активности является мотивирующим фактором для потенциальных инвесторов к осуществлению операций с активами этого предприятия, вложению средств. То, насколько эффективно работает компания, можно оценить, используя определенные критерии. Показателями оценки деловой активности являются финансовые параметры, характеризующие экономический рост, по своей сути являющиеся соотношением между динамикой продукции и динамикой ресурсов [3, С. 53]. При проведении анализа и оценки деловой активности предприятия информационной базой по традиции служит бухгалтерская (финансовая) отчетность коммерческой организации.

Оценка деловой активности организации заключается, прежде всего, в анализе состояния уровней и динамики показателей оборачиваемости, так как проявление деловой активности происходит, в первую очередь, в скорости оборота средств:

- скорость оборота влияет на объемы продаж за определенный период;
- прослеживается прямая связь размеров оборота, а, значит, и оборачиваемости, с относительной величиной условно-постоянных расходов: с повышением оборачиваемости,
 - уменьшаются такие расходы на каждый оборот;
 - рост скорости оборота активов на том или ином этапе их превращения влечет за собой ускорение оборота и на других этапах [4, С.38].

Скорость оборота операционных ресурсов предприятия (запасов производства, произведенных товаров, дебиторской задолженности), то есть скорость превращения их в исходную – денежную – форму, оказывает непосредственное влияние на платежеспособность организации. Кроме того, с ускорением оборачиваемости этих ресурсов, снижаются условно-постоянные расходы, а это оказывает влияние на повышение рентабельности деятельности предприятия [5, С.69]. При ускорении оборачиваемости также происходит повышение абсолютного значения показателя прибыли, причем независимо от того, произошло повышение рентабельности (отно-

сительного показателя прибыльности) или же ее уровень не изменился.

Анализ и оценка деловой активности осуществляется на качественном и количественном уровнях. Анализ на качественном уровне предполагает оценку деятельности предприятия по неформальным критериям: широта рынков сбыта (внутренних и внешних), деловая репутация предприятия, уровень его конкурентоспособности, наличие постоянных поставщиков и покупателей, долгосрочных договоров купли-продажи, имидж, торговая марка и прочее.

Оценка деловой активности может быть получена в результате расчета системы показателей, характеризующих деловую активность предприятия. Для оценки деловой активности организации могут быть рассчитаны различные показатели, характеризующие эффективность использования, материальных, трудовых и финансовых ресурсов [6, С.138]. Основными из них являются: выработка, фондоотдача, оборачиваемость производственных запасов, продолжительность операционного цикла, оборачиваемость авансированного капитала.

Целесообразно сопоставлять данные критерии с аналогичными параметрами других хозяйствующих субъектов, функционирующих в таких же отраслях и сферах бизнеса. Количественные критерии деловой активности характеризуются системой абсолютных и относительных показателей. Среди абсолютных показателей необходимо особо выделить объемы реализованной продукции, товаров, работ, услуг, прибыль, величину авансируемого капитала, оборотных средств, денежных потоков и другое. Также имеет место целесообразность сравнения этих параметров в динамике за ряд периодов (по годам, месяцам).

Такую оценку можно получить, если сравнить результаты деятельности данного предприятия с родственными ему по сфере приложения капиталов организациями. Качественными критериями для этого являются:

- широкий спектр рынков для сбыта произведенной продукции;
- наличие продукции, которая поставляется на экспорт;
- репутация коммерческого предприятия, выражающаяся, в частности, в известности клиентуры, которая пользуется услугами данной компании, в прочности связей с клиентурой [7, С.64].

Проводить количественную оценку деловой активности и ее анализ можно в двух направлениях:

- путем оценивания степени выполнения плана по основным показателям и обеспечения заданных темпов роста этих показателей;
- оценивая эффективность уровней использования ресурсов коммерческого предприятия.

Количественные показатели деловой оценки, в свою очередь, подразделяются на абсолютные и относительные. Относительные показатели рассчитываются на основании абсолютных, к которым относится выручка от реализации, прибыль, объем вложенного капитала (активов). Абсолютные показатели оценки деловой активности характеризуют соотношение вложенных в активы затрат и полученной прибыли, которая определяется как разница между выручкой от реализации и вложенными затратами. Но взятые сами по себе абсолютные показатели мало что скажут о том, насколько эффективна деятельность компании, их целесообразно сравнивать в динамике за ряд лет либо принимая за базу показатели деятельности аналогичных компаний той же отрасли.

Относительные показатели характеризуют эффективность использования вложенных средств (активов) – материальных, трудовых и финансовых ресурсов предприятия [8, С.30]. Она напрямую зависит от того, с какой скоростью они оборачиваются. Поэтому такие относительные показатели, как коэффициенты деловой активности, еще называют коэффициентами оборачиваемости. Эти коэффициенты подразделяются на две группы:

- коэффициенты, характеризующие скорость оборота, рассчитываемую как количество оборотов активов или пассивов за анализируемый период;
- коэффициенты, характеризующие продолжительность одного оборота – срок, в течение которого полностью возвращаются средства, вложенные в материальные и нематериальные активы.

Разница между первой и второй группой заключается в том, что для первой группы чем показатели выше, тем выше деловая активность, а для коэффициентов второй группы наоборот – чем они выше, тем ниже деловая активность компании.

Итак, обобщим данные показатели оценки деловой активности предприятия:

- Абсолютные показатели оценки деловой активности:

1. Производительность труда. Этот показатель определяется как отношение выручки к среднесписочной численности работников. Чем он выше, тем эффективнее используются в компании трудовые ресурсы.

2. Фондоотдача – критерий, показывающий, сколько выручки приходится на единицу стоимости внеоборотных активов. Рассчитывается как отношение выручки к стоимости основных средств [9, С.134].

▪ Относительные показатели оценки деловой активности

1. Коэффициент общей оборачиваемости капитала – показатель, характеризующий скорость оборота всех средств компании. Рассчитывается как отношение выручки к итогу баланса, определенному как среднее за период.

2. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств. Определяется как отношение выручки к средней за период величине оборотных активов. Характеризует скорость оборота материальных и финансовых ресурсов предприятия за период.

3. Коэффициент оборачиваемости материальных оборотных средств. Характеризует скорость оборота запасов и затрат за период. Рассчитывается как отношение выручки к средней величине запасов и затрат, определенной для данного периода.

4. Средний срок оборота материальных средств. Этот показатель характеризует продолжительность оборота материальных средств за отчетный период, за который, как правило, принимают календарный год (365 дней). Определяется как отношение периода к коэффициенту оборачиваемости оборотных средств.

5. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности. Рассчитывается путем деления выручки от реализации к средней за период величине кредиторской задолженности. Характеризует скорость ее оборота. При увеличении данного показателя у компании могут возникнуть трудности с ликвидностью.

6. Средний срок оборота кредиторской задолженности. Характеризует продолжительность периода, в течение которого предприятие покрывает срочную задолженность. Определяется как отношение периода к коэффициенту оборачиваемости кредиторской задолженности. Увеличение периода является положительной тенденцией.

7. Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности. По своей сути – это число оборотов дебиторской задолженности за период. Рассчитывается как отношение полученной от реализации выручки к средней за период дебиторской задолженности.

8. Средний срок оборота дебиторской задолженности. Характеризует продолжительность периода, в течение которого погашается дебиторская задолженность. Рассчитывается как отношение периода к среднему сроку, за который оборачивается дебиторская

задолженность. Отрицательная динамика этого показателя – благоприятная тенденция [10, С.152].

«Золотое правило экономики», применяемое для оценки деловой активности заключается в том, что динамика роста показателей является положительной тенденцией в развитии предприятия, а соотношение темповых показателей является наиболее оптимальным:

$$100 \% < Ta < Tp < Tn, \text{ где}$$

Ta – темп изменения активов предприятия;

Tp – темп изменения объемов реализации;

Tn – темп изменения прибыли [11, С.317].

Показанные неравенства, имеют следующую экономическую интерпретацию:

– неравенство первое $100 \% < Ta$ означает, что экономический потенциал предприятия возрастает, т.е. происходит увеличение масштабов его деятельности. Нарастание активов предприятия, сказать иначе – увеличение его размеров, нередко является одной из основных целевых установок, которая открыто или завуалировано формулируется владельцами предприятия и его управленцами.

– следующее неравенство $Ta < Tp$ указывает на то, что в сравнении с увеличением экономического потенциала объем реализации возрастает более высокими темпами, то есть предприятие использует свои ресурсы с большей эффективностью, и каждый рубль, вложенный в коммерческое предприятие, приносит повышенную отдачу.

– из неравенства $Tp < Tn$ очевидно, что возрастание прибыли происходит стремительными темпами, данный факт красноречиво свидетельствует, об имевшемся в отчетном периоде относительном снижении издержек производства и обращения как результате действий, задачей которых является оптимизировать технологический процесс и взаимоотношения с контрагентами.

Рассмотренные соотношения (неравенства) на практике именуют «золотым правилом экономики предприятия». Но в случае, если деятельность предприятия требует значительных капиталовложений, которые окупиться и принести выгоду могут лишь в более или менее длительной перспективе, то вполне вероятны отклонения от этого «золотого правила». В таком ракурсе эти отклонения не должны рассматриваться как негативные. К причинам возникновения подобных отклонений относят: приложение капитала в сфере освоения новых технологий производства, переработки, хра-

нения продукции, модернизации и реконструкции действующих предприятий [12, С.137].

Показатели оборачиваемости – относительные и характеризуют эффективность использования ресурсов (имущества) предприятия.

Алгоритм расчета показателей оборачиваемости состоит в том, что выручка от реализации делится на величину показателя, оборачиваемость которого анализируется.

Оборачиваемость актива, единицей измерения которой служит количество оборотов, рассчитывается по формуле:

Оборачиваемость актива = V/Acp , где

V – выручка от реализации за анализируемый период;

Acp – средняя стоимость актива за анализируемый период.

Показатели оборачиваемости в оборотах показывают, сколько раз обернулся в отчетном периоде тот или иной оборотный актив [13, С.240].

Среднюю величину актива определяют исходя из бухгалтерского баланса по формуле среднего арифметического:

$Acp = (On.n + Ok.n)/2$, где

Acp – средняя величина активов за расчетный период;

$On.n$ – остаток активов на начало расчетного периода;

$Ok.n$ – остаток активов на конец расчетного периода.

Показатель оборачиваемости в днях, то есть продолжительность оборота, рассчитывается по формуле:

Показатель оборачиваемости в днях = $D/\text{Показатель оборачиваемости в оборотах}$, где

D – количество дней в исследуемом периоде (за квартал – 90 дней, за полугодие – 180 дней, за год – 365 дней).

Показатель оборачиваемости в днях показывает, на сколько дней обездвижены денежные средства в оборотных активах. Считается благоприятной тенденцией, если происходит снижение показателя [14, С.180].

Подобным образом можно рассчитать коэффициент оборачиваемости оборотных средств, коэффициент оборачиваемости запасов, коэффициент оборачиваемости готовой продукции и другое.

Существует также методика оценки деловой активности предприятия по коэффициентам рентабельности, так как это один из самых популярных методов анализа того, насколько успешно развивается компания. Коэффициенты рентабельности – это отношение прибыли к капиталу, инвестированному для того, чтобы получить эту прибыль. Методика оценки деловой активности пред-

приятия в этом случае заключается в том, чтобы сравнить полученные коэффициенты с другими, альтернативными вариантами применения этого капитала, например, с доходами, полученных в условиях, характеризующихся той же степенью финансовых рисков [15].

Коэффициенты рентабельности – действенный инструмент для принятия управленческих решений, они также могут использоваться для экономического анализа, поскольку характеризуют:

- эффективность управления;
- способность компании получить прибыль, достаточную для вложения в инвестиции;
- динамику изменения прибыли и могут использоваться для ее прогнозирования.

Анализ деловой активности может производиться путем сравнения рентабельности всех активов компании и рентабельностью собственного капитала. Разница между этими показателями будет в том случае, когда предприятием привлекались внешние источники финансирования. В случае, когда компания за счет привлечения заемных средств получила прибыли больше, чем сумма уплаченных процентов по кредиту, разницу она может использовать для увеличения отдачи собственного капитала. В обратном случае, когда прибыль меньше выплаченных процентов, привлечение заемного капитала будет считаться ошибочным решением, приведшим к снижению деловой активности.

Список литературы

1. Егиян К.А., Погорельская Т.А. Качественные критерии оценки деловой активности предприятия // Kant. 2012. №1 (4) С.84-87.
2. Ефимова О.В. Финансовый анализ. М.: Бухгалтерский учет, 2006. 422 с.
3. Игнатъева А.Д. Рейтинговая оценка предприятий. М., 2008. 325 с.
4. Нацыпаева Е. А. Количественные показатели оценки деловой активности предприятия // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. №2 С.68-72.
5. Нейф Наталья Михайловна, Дозорова Наталья Александровна Методологические подходы к оценке деловой активности предприятия // Вестник Ульяновской ГСХА. 2011. №3 (15) С.135-140.

6. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика. М.: Экономика, Дело, 2012. 274 с.
7. Ромащенко Елена Сергеевна Теоретические аспекты и пути повышения деловой активности предприятия // Kant. 2012. №3 (6) С.30-32.
8. Румянцева З.П., Саломатин Н.А. и др. Менеджмент организации. М.: ИНФРА-М, 2013. 354 с.
9. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Минск, 2012. 421 с.
10. Сафиулин Р. Э. Комплексный подход к оценке деловой активности промышленного предприятия // Бизнес в законе. 2014. №3 С.317-320.
11. Сидорчук Р. Р. Роль маркетинга в комплексном подходе к оценке деловой активности предприятий // Бизнес в законе. 2012. №3 С.239-242.
12. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.
13. Оценка деловой активности предприятия [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/article/65693-qqq-15-m9-metodika-otsenki-delovoy-aktivnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 26.03.2017).

ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Чув К.Г.

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

Становление компетентностного подхода как новой научной и практической парадигмы вызвано многими причинами. В качестве важнейшей из них, по мнению Дж. Равена, стала неадекватность убеждений, ожиданий, ценностей, установок людей и того, как можно попытаться их изменить. Точнее будет сказать, не сама неадекватность, а ее осознание как важной психологической и социальной проблемы. Ученый назвал эту проблему «британским недугом», хотя с не меньшим основанием можно отнести этот «недуг» и к другим народам.

Компетентностный подход, хотя и имеет универсальное применение, но наиболее полно его значение раскрывается в сфере профессиональной деятельности. Обратимся в этой связи к выводам, к которым приходит опять же Дж. Равен в результате теоретического и эмпирического анализа проблемы [1]. Эти выводы, касающиеся условий и требований, предъявляемых к профессиональной и, прежде всего, управленческой деятельности, представим в нашей лаконичной формулировке.

1. Универсальная востребованность в высокой компетентности.
2. Существенные изменения в природе общественных структур и решаемых ими задачах.
3. Стирание статусно-ролевых различий гражданина и служащего.
4. Повышение значимости способности к управлению.
5. Расхождение между изменениями в обществе и общественными представлениями о компетентности, ее поощрении и использовании при отборе кадров, их служебном продвижении.
6. Возрастание роли социальных компетенций в управлении.
7. Повышение восприимчивости общества к новым приоритетам и видам компетентности.
8. Доминирующая роль мотивации в детерминации поведения (по сравнению со способностями).
9. Необходимость инновационных подходов к использованию человеческих ресурсов.
10. Востребованность новых, психологически обоснованных средств контроля ответственности руководителей и персонала.

Под компетенцией понимается совокупность профессиональных знаний, навыков и умений сотрудника в сочетании с его личностными качествами, ориентированную на достижение успеха в рамках определенной профессиональной деятельности.

Таким образом, управленческая компетенция – это комплекс индивидуальных (лично-профессиональных) характеристик сотрудника организации, выполняющего управленческие функции [2, 68].

В свете представленных определений компетенций и компетентности необходимо более подробно остановиться на характеристиках управленческих компетенций. Современность изменяет характер управления, которое все более определяется не институциональными организационными форматами, а позицией субъекта, принимающего на себя ответственность за определение направле-

ния и способа развития конкретной ситуации, в которую включены иные субъекты. Субъектом управления становятся не только тот субъект, по отношению к которому сформированы соответствующие социальные (функциональные) ожидания, а тот, кто добровольно формулирует модель развития ситуации и продвигает ее в организационном (и ином коммуникативном) пространстве, добиваясь состояния, при котором большинство других субъектов принимают эту модель как руководство к собственным действиям. Так, например, маркетолог в организации задает модель конкурентного рыночного пространства или модель потребителя, на которую ориентируются все производственные подразделения, менеджер службы персонала формирует модель идеального сотрудника, которой пользуются все руководители подразделений, вне зависимости от их функциональной принадлежности. Организационные взаимодействия теряют функциональную локализацию, распространяются не только по иерархической вертикали, что заставляет искать иные опоры в развитии управленческих компетенций как индивидуальных технологий ответа на вызовы среды.

Организационная практика в качестве управленческих компетенций предлагает уже не только привычные (с точки зрения функциональных представлений) наборы управленческих компетенций, включающих в качестве самостоятельных компетенций такие как стратегическое мышление, влияние, контроль результатов, участие в командной работе, мотивация других. Новейшая семантика управленческих компетенций свидетельствует о том, что постепенно меняется понимание ключевых направлений усилий субъекта управленческого труда. В настоящее время профессиональное сообщество специалистов по управлению человеческими ресурсами активно обсуждает такие управленческие компетенции как вариативность, гибкость, инновационность, эластичность, социальная смелость, любознательность, аутентичность, способность к выстраиванию сетей, способность разглядеть таланты, добровольность ответственности за результат. Представленный перечень показывает, насколько ясно социальные имена компетенций несут две коннотации – необходимость постоянных изменений и значимость целостности субъекта, иницирующего и поддерживающего эти изменения. В моделях управленческих компетенций все больше фиксируются не задачи субъекта управления или социально желательные способы управленческих действий, а качественные характеристики деятельности, позволяющие субъекту самостоятельно находить ориентиры реализации самодетерминированной активности, в

рамках которой он самостоятельно формирует собственные «дорожные карты». Более того, современные перечни управленческих компетенций все менее походят на набор самостоятельных феноменов (веер компетенций), а в целом указывают направление субъектного саморазвития (сложно провести четкую грань между «эластичностью», «гибкостью» и «вариативностью» или «социальной смелостью» и «добровольной ответственностью»).

Список литературы

1. Равен Дж. Компетентность в современном обществе; Когито-Центр; М.: 2002
2. Юрьева О. Кластеры профессиональной компетенции: модели максимальной эффективности работы государственных служащих // Власть. – 2007. - № 9. – С. 67-72

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЙ «ИМИДЖ» И «ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ» ОРГАНИЗАЦИИ

Ширин Ю.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Хорошун Н.А.

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

На сегодняшний день любая компания заботится об имидже и репутации, но существуют проблемы определения между понятиями «имидж» и «деловая репутация».

Рассмотрим основные понятия имиджа и деловой репутации.

Имидж и репутация организации – нематериальные блага, ценность которых заключается в увеличении материальных активов за счет высокого кредита доверия со стороны внешней и внутренней целевой аудитории.

Они обеспечивают образование сети деловых партнеров, стабильность состава рабочих кадров, что в итоге сказывается на рентабельности, ценности акций организации, а также положительной динамики при учете доходов.

Именно поэтому все большую значимость для директоров, менеджеров и руководителей приобретают престиж, статусность,

бренд, «доброе имя», а также такие понятия как имидж и репутация организации. Поэтому львиная доля финансирования организации отпускается на раздел повышения престижа и делового статуса. [4]

Как правило, положительная деловая репутация организаций формируется в случае предоставления качественных услуг, товаров и продукции – особенно важным данный критерий является для внешней целевой аудитории, состоящей из потребителей.

Также положительный имидж и репутация организации формируются, если организацию отличает рентабельность, стабильность в работе, хорошая динамика доходности и высокие цены на акции конкретной организации.

Данные критерии важны для инвесторов, потенциальных деловых партнеров, а также дилеров. Для внутренней целевой аудитории будут составлять значимость при положительной оценке организации благоприятные условия труда, низкая текучесть кадров, наличие лидера и авторитетного руководителя в одном лице. [1].



Рис. 1. Соотношения понятий «имидж» и «деловая репутация»

Уровень имиджа и репутации составляет все больший интерес у отечественных руководителей фирм, компаний и организаций. Если еще 15 лет назад менеджеры не стремились инвестировать финансы в работу по созданию привлекательного и положительно-го образа компании, то теперь нанимается целый штат маркетоло-

гов, PR-агентов, бренд-менеджеров и социальных психологов, которые преследуют одну цель – создание репутации и имени компаниям. [2]

Чему служат положительный имидж, и репутация компаний?

Имидж и репутация компании – нематериальный актив, который влечет к повышению материального благосостояния юридических лиц. Связано это с повышенным кредитом доверия со стороны внутреннего и внешнего целевого аудита.

К первым относятся непосредственно сотрудники организаций, весь персонал, к внешней же целевой аудитории принято относить потребителей, потенциальных деловых партнеров, среди которых инвесторы, дилеры, спонсоры и т.д.

Положительная репутация и имидж способны спровоцировать приток партнеров, что в перспективе может служить гарантией создания целой сети и филиалов компании, также «доброе имя» способно вывести компанию на межрегиональный и международный уровень, это отразится и на числе потребителей, на стабильности работы кадров. [3]

Положительный имидж и репутация – это залог отсутствия текучести кадров, набора высококомпетентных специалистов с богатым опытом, практикой и престижными дипломами.

В виду этого все большее число руководителей отказываются от стихийного формирования мнений и оценок общественных масс о собственном бизнес-деле. Поэтому предпринимаются шаги по планомерному, комплексному и системному формированию престижа и имени, для которых важен имидж и репутация компании.

Имидж представляет собой конкретное позиционирование, идеальный образ, который выдвигает юридическое лицо о собственной компании, ее товаре и услугах.

При этом такое позиционирование может объективно подкрепляться статистическими данными о прибыли, о стабильности стоимости акций на конкретном сегменте рынка, динамикой доходов и рентабельностью. Но может и не подкрепляться, тогда созданный имидж будет походить на рекламу, эффект которой будет временным и нестабильным. [2]

Именно поэтому репутация является более стабильной категорией, поскольку она представляет собой не позиционирование, не продвижение идеального образа, а реально существующую оценку, сформированную на основании анализа услуг или продукции компании. То есть, репутация является прямым отражением мнений,

оценок, взглядов и ожиданий внешней целевой аудитории и внутренней.

Поэтому задачей специалистов, формирующих имидж и репутацию компании, является достижение минимализации разрыва между идеальным образом (позиционированием-имиджем) и реально существующей оценкой деятельности компании (репутацией).

Однако данные понятия имеют и схожесть, она заключается в том, что для повышения и имиджа, и репутации, требуется активная и комплексная работа с социальными массами, а также сотрудниками, то есть, работа с внешней и внутренней целевой аудиторией.

Таким образом, можно сказать, что репутация и имидж соотносятся между собой как форма и содержание. Имидж – это формируемый целенаправленно в сознании целевых групп образ предприятия на основе элементов маркетингового комплекса для достижения обозначенных целей за счет привлечения и удержания клиентской базы.

В свою очередь, репутация представляет собой сложившееся объективное мнение потребителей о деятельности организации, которое подтверждено практическим взаимодействием. Направленность воздействия и цель формирования являются общими признаками рассматриваемых понятий.

Поэтому основной проблемой определении между понятием имидж и репутация заключается в незнании определения каждого понятия.

Список литературы

1. Блинов А.О. Имидж организации как фактор ее конкурентоспособности // Менеджмент в России и за рубежом. -2013. - № 4. - С. 35-44.
2. Останина Я.Н. Сущность имиджа фирмы и управления его развитием // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XLII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(42).
3. URL: [https://sibac.info/archive/economy/5\(42\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/5(42).pdf) (дата обращения: 03.04.2017)
4. Пыченкова О. С. Содержание и оценка категории «Деловая репутация банка» // Молодой ученый. - 2015. - №11.1. - С. 106-110
5. Татаринова Н.В. О понятии «имидж» и его отличии от сходных с ним понятий «образ», «репутация», «стереотип» // Фи-

логические науки. Вопросы теории и практики. - 2013. - № 2. - С. 252-255.

6. Шилина Е.Б. К вопросу о понятии «деловая репутация» // Научное сообщество студентов XXI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. VI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 6. URL: sibac.info/archive/humanities/6.pdf (дата обращения: 03.04.2017)

7. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.

8. 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.

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Авилова Ж.Н.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Старикова А.А.

магистрант кафедры социологии и управления,

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Туризм – явление, известное каждому. Во все времена нашу планету пересекали многочисленные путешественники и первопроходцы. Но лишь недавно туризм возник как специфическая форма деятельности людей, которой обязательно нужно управлять.

Труд в управлении туризмом специфичен и существенно отличается от деятельности работников других отраслей, хотя на первый взгляд можно предположить, что менеджмент туристского региона и туристской организации опирается на ту же базу, что и менеджмент любого предприятия системы «человек-человек».

Первая особенность туризма заключается в большой глубине его проникновения и сложности взаимосвязей между его состав-

ными элементами. В туристской индустрии много туристских предприятий и организаций, которые, так или иначе, должны вписаться в единую систему управления, где преследуется цель обеспечения длительной дееспособности и конкурентоспособности на рынке.

Вторую особенность туризма как объекта управления можно представить в виде неясных и трудно измеримых целей. Для менеджмента частных туристских предприятий, которые в своей деятельности ориентируются на получение прибыли, характерны четкие и измеримые цели – накопление ценностей, движение наличности, прибыль и тд. Для менеджмента туристских организаций таких целей не существует ни на уровне предприятия, ни на уровне региона.

Следующая особенность туризма заключается в сильном влиянии со стороны заинтересованной клиентуры. Туристские организации не могут ожидать от своих участников того, что все они будут вести себя одинаково, поскольку существуют определенного рода противоречия между владельцами гостиниц, местными жителями и приезжими туристами. Именно поэтому нормативному менеджменту (на уровне туристской организации – политике предприятия, на уровне региона – планированию и координации деятельности путем разработки ведущего образа) уделяется очень большое значение.

Важнейшей особенностью туризма как объекта управления является специфика туристского продукта, его неотделимость от источника формирования. Товар в материальном виде (мясо, одежда) существует независимо от его производителя, туристская услуга (а это тоже товар) неотделима от источника ее создания [3].

В связи с тем, что при реализации туристского продукта усиливается личностный аспект, процесс предоставления туристской услуги может быть автоматизирован в гораздо меньшей степени, чем, например, процесс производства товаров. По этой причине в менеджменте туризма неизмеримо больше внимания должно уделяться управлению персоналом и регулированию межличностных отношений [1].

Кадровая политика предприятия во многом влияет на успех фирмы. На работу следует нанимать приветливых, работоспособных служащих, которые смогут создать хорошую атмосферу в беседе с клиентом, собирающимся воспользоваться услугами индустрии туризма.

Специфика туристского продукта связана со спецификой туристского спроса. Спрос на туристские услуги не однороден в силу трех основных причин. Первая из них – неосвязаемость и несохраняемость туристского продукта. Разнообразие потребителей туристских услуг – еще одна причина неоднородности спроса на них. Высокая значимость общественных факторов – экономической ситуации в стране, экологии и социальных факторов – вот третья причина различного спроса на туристские услуги.

Наконец, как особенность туризма следует выделить его сезонность. При решении проблемы менеджмента в туризме данное явление обязательно учитывается руководителями туристских предприятий, поскольку колебание спроса может существенно ухудшить условия функционирования всей туристской индустрии [3].

Анализ приведенных выше особенностей, характеристик и критериев позволяет выделить следующие признаки туризма:

- деловые поездки, а также путешествия с целью проведения свободного времени - это перемещение за пределы обычного места жительства и работы. Если же житель города передвигается по нему с целью совершения покупок, то он не является туристом, так как не покидает свое функциональное место;

- туризм - это не только важная отрасль экономики, но и важная часть жизни людей. Он охватывает отношения человека с окружающей его внешней средой.

Следовательно, туризм - это совокупность отношений, связей и явлений, сопровождающих поездку и пребывание людей в местах, не являющихся местами их постоянного или длительного проживания и не связанных с их трудовой деятельностью.

Это обобщенное определение в некоторых случаях может быть дополнено и конкретизировано. Необходимо обратить внимание на терминологию. Во многих языках с давних времен используется слово «туризм» (tourism, tourisme, turismo), которое произошло от выражения «великий тур» (Grand Tour). «Великий тур» означал первоначально ознакомительную поездку. Ее совершали в XVII-XVIII ст. молодые представители дворянства, а в XIX ст. такие поездки стали популярны и среди других слоев населения. Целью путешествий было знакомство с чужими культурами. Как и в прошлые столетия - во времена «великих туров», так и сегодня основное назначение туризма - знакомство с другими странами, народами, средство налаживания контактов и взаимопонимания между ними.

Определение «туризм» охватывает не только такие факторы, как путешествие и отдых, но и название одной из отраслей экономики. Туризм - это также и туристские предприятия, в первую очередь деятельность туристических организаторов и посредников. Не все авторы принимают во внимание данное ограничение. Кроме туристических организаторов и посредников к туристской сфере можно отнести и другие виды предприятий и организаций. Это могут быть различные объединения, а также транспортные компании: железнодорожные и авиационные.

Таким образом, туризм - отрасль экономики, включающая в себя деятельность туристских организаторов, агентов и посредников.

Особенности туристской отрасли как объекта управления указывают на то, что менеджеры туристского бизнеса должны считаться с тем, что эта отрасль совершенно не похожа на другие отрасли и поэтому механически перенести наработки или модели управления из других сфер трудовой деятельности в сферу туризма невозможно. И если оправдавшая себя на практике модель управления (например, промышленным предприятием) дает необходимый эффект, то применение ее в туристской отрасли может привести к деградации последней [4].

В связи с этим можно выделить следующие черты, характерные для управления любым туристским предприятием:

- во-первых, при планировании туристской деятельности во главу угла должны ставиться нужды, потребности и желания конечных потребителей. С учетом этого и определяется сфера приложения труда любого туристского предприятия. Речь идет о том, удовлетворяет ли туристская фирма нужды промежуточных потребителей (посредников), или это может быть государственный заказ. В связи с этим дислокация туристского предприятия (в силу его тяготения к непосредственному конечному потребителю) определяется, с одной стороны, месторасположением основного контингента потребителей туристского продукта, а с другой – месторасположением рекреационных ресурсов, которые являются практически основным фактором (частью) туристской отрасли;

- во-вторых, непервичность туристской услуги. Хотя в современном мире значение туризма как средства восстановления сил и здоровья огромно, туристский продукт не стал еще товаром первой необходимости и вряд ли станет им в ближайшей перспективе. Кроме того, на туристских услугах больше, чем на прочих платных услугах, сказывается изменение покупательской способности насе-

ления. На развитие туризма также сильно влияют политические и экологические явления;

- в-третьих, в туристской отрасли гораздо большее значение имеет маркетинг. Это связано с тем, что продавец туристской услуги, не имея возможности представить ее образец-эталон (как это практикуется при реализации товаров), должен найти аргументы в пользу своего товара – услуги, а это можно сделать только при хорошо налаженной системе маркетинга. Кроме того, в связи с непостоянством качества услуги, субъективизмом в ее оценке возникает необходимость ее постоянного контроля, т. е. эта функция менеджмента приобретает особую значимость. Одна и та же туристская поездка может быть по-разному оценена двумя разными людьми, что иногда вызывает недоразумения во взаимоотношениях между туристской фирмой и клиентами. В этой связи менеджмент туризма должен быть сосредоточен в направлении создания системы СОРИ (система сбора, обработки и распространения информации);

- в-четвертых, туристская услуга уникальна (повторить ее во всех аспектах не представляется возможным). Это маршрут поездки, условия обслуживания, стоимость и т. д. Даже два тура по одному и тому же маршруту у одной и той же фирмы часто проходят по-разному (это и состояние транспортного средства, события в стране пребывания и т. п.) [1].

В соответствии с этим можно выделить ряд общих черт, характерных для управления в сфере туризма:

- приоритет желаний конечных потребителей при планировании туристской деятельности;
- непервичность туристской услуги;
- большое значение маркетинга в туристской отрасли;
- уникальность туристской услуги.

Таким образом, туризм является специфической формой деятельности людей, которой обязательно нужно управлять. Поэтому процесс управления в сфере туризма должен опираться на ряд особенностей данной отрасли.

Список литературы

1. Квартальнов В.А., Зорин И.В., Виноградов П.А. Менеджмент туризма: Туризм как вид деятельности. М.: Финансы и статистика, 2012. 287 с.
2. Дурович А.П. Маркетинг в туризме: учебное пособие для студентов вузов. 3-е изд., стер. Минск: Новое знание, 2013. 495 с.

3. Сенин В.С. Организация международного туризма: учебник для студентов и преподавателей вузов, работников туристских фирм и гостиниц. М.: Финансы и статистика, 2005. 400 с.

4. Туризм как объект управления: учебник для студентов вузов туристического профиля. М.: Финансы и статистика, 2010. 301 с.

СТРАТЕГИИ РЕКОНСТРУКЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бахарев В.В.

*д.с.н., проф. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Надеев Г.А.

*преподаватель кафедры социальных технологий,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Реконструкция гендерных отношений – довольно продолжительный и многоэтапный процесс, при этом каждый этап имеет свои особенности и связанные с ними управленческие задачи. Но имеются также общие, стратегические задачи, которые придают целостность и поступательность рассматриваемому процессу. Именно эти задачи и пути их решения являются предметом рассмотрения в данной статье.

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 [1]. 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 исполнительной 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» [1].

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 управления¹. 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

¹ В статье использованы результаты авторского социологического исследования «Состояние и динамика гендерных отношений в сфере государственного управления Белгородской области» (было опрошено 346 респондентов – сотрудников, как региональных (n=246), так и федеральных (n=100) органов государственного управления: были опрошены также руководители структурных подразделений органов государственного управления (n=109) и эксперты (n=20);

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. 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. 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.

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 достижении этой «массы» они начинают оказывать заметное влияние на характер принимаемых политических, управленческих решений [2].

Последнее из этих положений находит подтверждение в результатах проведенного нами 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 муж-

чин 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. Чирикова А.Е., Лапина Н.Ю. Женщина на высших этажах власти. Российские практики и французский опыт. М.: Институт социологии РАН, 2009.
2. Яннеке Ван Дер Рос. Реализация политики равенства полов на местном уровне; опыт Норвегии / Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М.: Идея-Пресс, 2000.

ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Битюцкий К.Б.

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

Особенностью современного рынка труда является переплетение разных форм взаимодействия работника и работодателя: рыночных и нерыночных, экономических и неэкономических (политических, социальных, социокультурных и т.п.) [8]. Рынок труда – это, во-первых, совокупность отношений между спросом и предложением рабочей силы, во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов, в-третьих, поле взаимоотношений предприятия и его работников.

В процессе проведенного нами исследования было выделено четыре субъекта трудоустройства: 1) учебное заведение, 2) выпускник, молодой специалист, 3) работодатель, 4) государство. Соответственно, было выделено шесть групп противоречий.

Первая группа – противоречия, возникающие в отношениях между учебными заведениями, предоставляющими образовательные услуги, и работодателями, иначе говоря, противоречия между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Вторая группа – противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – работодатель».

Третья группа – противоречия, возникающие в отношениях между учебными заведениями и их выпускниками.

Четвертая группа – противоречия между учебными заведениями и государством.

Пятая группа – противоречия, характеризующие отношения между молодым специалистом (выпускником) и государством.

Шестая группа – противоречия, выражающие отношения между работодателем и государством.

Первые две группы противоречий были рассмотрены в наших предыдущих публикациях [3; 2]. В данной статье ставится цель характеристики остальных групп противоречий.

Противоречия в системе взаимоотношений «учебное заведение – молодой специалист». Многие исследователи [4] отмечают незаинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений в требованиях к квалификации работников на рынке труда, емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям.

Учебные заведения не всегда в своей образовательной политике, в организации учебного процесса учитывают необходимость подготовки своих выпускников к трудоустройству. Работа студентов во время учебы рассматривается руководством вузов как неизбежное зло, которое лишь отвлекает студентов от получения качественных знаний. Увязать вторичную занятость с получением практического опыта по будущей специальности удастся далеко немногим вузам. То же касается практик и стажировок.

Противоречия в системе отношений «молодой специалист – государство». Эти противоречия проявляются, прежде всего, в отсутствии нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников. Отсутствуют условия для обеспечения автономной жизнедеятельности молодой семьи (несоответствие уровня зарплат, предлагаемых выпускникам ряда специальностей, уровню прожиточного минимума, низкий средний уровень зарплат выпускников, отсутствие доступных жилищных

программ для молодых специалистов). Нарушается трудовое законодательство в сфере предоставления социальных гарантий работающим.

Следует обратить внимание также на фундаментальное противоречие нынешней системы профессионального образования – противоречие между личностными и общественными приоритетами [6]. Удовлетворение потребности молодежи в высшем профессиональном образовании ориентировано на личностные приоритеты, тогда как обеспечение баланса межуровневого профессионального образования, – о чем выше говорилось, – на общественные приоритеты. Рассмотренные выше проблемы являются производными от более глубокой проблемы достижения баланса личностных и общественных интересов (приоритетов). Как и во многих других случаях, становится принципиально важным нахождение «золотой середины». Было бы анахронизмом возврат к жестким ограничениям приема в вузы, но не менее вредна, на наш взгляд, другая крайность – снятие всевозможных ограничений на поступление (зачисление) абитуриентов в высшие учебные заведения. Одно ограничение, по меньшей мере, должно оставаться – это необходимый уровень знаний в рамках общего среднего образования.

Сегодня российское общество стоит перед проблемой выработки новой парадигмы взаимоотношений в схеме «личность – общество – образование – государство». Традиционно, особенно в условиях плановой экономики, профессиональное образование четко было нацелено на обеспечение запросов производства, которые, следует отметить, были достаточно стабильны и предсказуемы.

В настоящее время, к сожалению, также звучат опасения о «чрезмерном» уровне образования нашего населения [9]. Даются предложения по сокращению числа вузов, а, следовательно, возможности получения гражданами высшего профессионального образования. Такие предложения в первую очередь мотивируются необходимостью экономного и рационального использования бюджетных средств. Действительно, если государство оплатило образование гражданина, то общество, очевидно, вправе рассчитывать на его эффективную трудовую деятельность по избранной профессии.

Но какую позицию государство должно занять по отношению к гражданам, которые сами оплатили свое обучение? Ведь сегодня, несмотря на то, что количество бесплатных мест в вузах не сокращается, значительная доля студентов обучается на платной основе, в том числе и в государственных вузах.

В.Е. Шудегов – председатель Комитета Совета Федерации по науке, культуре, образованию, здравоохранению и экологии – отмечает еще один важный аспект: «С точки зрения руководителя образовательного учреждения, наличие большого конкурса при приеме – это благо для вуза или ссуза, ибо посредством конкурса решается не только вопрос достижения без больших педагогических затрат качество образования, но и легко формируется имидж образовательного учреждения, его руководителя. А где в этом случае интересы граждан?» [10]. Определяя свое отношение к вопросу о соотношении интересов общества и личности в сфере образования, он пишет: «Полагаем, что в современном мире политика в области образования в первую очередь должна быть направлена на удовлетворение запросов личности. Только гармоничное сочетание интересов личности, общества и государства позволит России выйти на путь устойчивого развития, где первостепенную роль должна играть система отечественного образования» [10].

Противоречия между учебным заведением и государством.

Эти противоречия, как и в предыдущих случаях, проявляются в различных формах. Отмечается, в частности, отсутствие единой системы мониторинга востребованности выпускников [1] и системы прогнозирования потребности в кадрах на предприятиях, обуславливающие недостаточную эффективность системы целевой контрактной подготовки (госзаказа на подготовку специалистов на 5 лет вперед) [5].

Внимание исследователей привлекает также противоречие, связанное с формированием государственного заказа на подготовку специалистов [1].

Как правило, государство предпринимает некоторые меры по регулированию рынка труда. Так, предусматривается подготовка специалистов разного уровня на бюджетной основе по государственному заказу. Для получения госзаказа учебное заведение должно предварительно получить согласие на подготовку специалистов у администрации города и службы занятости, т.е. должно предложить городу то, что нужно. Вместе с тем финансирование той или иной специальности из федерального бюджета осуществляется из расчета, что в группе обучается не менее 25 студентов. Вместе с тем, сформировать контрольные цифры приема по заказу предприятий и организаций в объеме, необходимом для получения госзаказа (не менее 25 студентов в одной группе), для многих провинциальных вузов не представляется возможным.

Налицо очевидные противоречия между потребностями рынка труда и одним из механизмов формирования госзаказа. Как возможное направление решения проблемы можно рассматривать изменение подхода к формированию контрольных цифр приема (25 человек – это неоправданно высокая планка для учебных заведений, расположенных в небольших городах), следовательно, и изменение методики расчета финансирования подготовки по специальности. Это позволило бы учебным заведениям проводить более гибкую политику, при сохранении общей численности обучающихся готовить будущих специалистов по большему количеству специальностей.

Противоречия между работодателем и государством.

Данная группа противоречий относится, прежде всего, к необходимости нормативно-правового обеспечения активного и конструктивного участия работодателей в подготовке специалистов, их аттестации. Нарастает также потребность в совершенствовании системы мер, направленных на экономическое стимулирование работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений и создающих рабочие места для молодежи [7].

Таким образом, противоречия в системе взаимоотношений «учебное заведение – молодой специалист» проявляются в незаинтересованности учреждений профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений в требованиях к квалификации работников на рынке труда, емкости и развитию самого рынка. Противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – государство» появляются, прежде всего, в противоречии между личностными и общественными (государственными) приоритетами, отсутствии нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников. Заметны также противоречия между образовательным учреждением, с одной стороны, и государством, с другой стороны. Отсутствует единая система мониторинга востребованности выпускников. Нет системы прогнозирования в кадрах. Очевидны недостатки в формировании госзаказа на подготовку специалистов. Противоречия в системе «работодатель – государство» проявляются в отсутствии у работодателей необходимых и достаточных стимулов к содействию трудоустройству молодых специалистов, участию в их подготовке и аттестации. Отсутствует соответствующее нормативно-правовое обеспечение.

Список литературы

1. Арсланова Ф.Н. Проблемы формирования госзаказа // 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. 18-20.

2. Битюцкий К.Б. Противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – работодатель» // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы междунар. науч.-практ. конф. в 2-х ч. (Белгород, 27-28 окт. 2016 г.) / Белгор. гос. технол. ун-т; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. Ч. 1. С. 179-186.

3. Битюцкий К.Б., Данакин Н.С. Противоречия трудоустройства молодых специалистов и проблемы регулирования рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы, Белгород, 17 ноября 2015 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 35-41.

4. Минеева И.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.

5. Моторина Л.Д. Мониторинг как один факторов успешного 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. 205-207.

6. Пилипишин Д.В. Высшее образование: кого лучше формировать в вузах – профессионала или эффективного человека? // Alma Mater. 2010. № 5. С. 53-56.

7. Полевой И.Н. Координация рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области // 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. 225-231.

8. Сеницына Т.В. Современный российский рынок graduate-рекрутмента // Высшее образование в России. 2009. № 1. С. 132-137.

9. Смолин О.М. Законодательство о дистанционных образовательных технологиях: перспективы и новые проблемы // Экономика образования. 2004. № 1. С. 23-25.

10. Шудегов В.Е. Законодательное обеспечение использования информационных и коммуникационных технологий в образовании // Экономика образования. 2004. № 1. С. 16-19.

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА

Богданова Ю.В.

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

Голикова И.В.

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

В современном рыночном мире компании все больше нуждаются в профессиональном персонале, но подбор кадров вызывает определенные сложности. Отыскать профессионального сотрудника, сразу же принимающегося за работу, довольно тяжело. Руководители всегда отдают предпочтение более опытному сотруднику, знающему свою работу. В такой ситуации существует термин «в погоне за головами»: когда руководители выявляют хорошего специалиста, они стараются переманить его в свою фирму. Но переманить сотрудника еще тяжелее, чем обучить другого. Поэтому метод наставничества дает возможность пополнить компанию опытными специалистами. В особенности актуальна эта тема для выпускников, которые с глубокими теоретическими знаниями готовы приступить к работе, но отсутствие практического опыта мешает сделать им это.

Современный подход к наставничеству в организации точно отражает определение американского писателя Дэвида Майстера. По его мнению «наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, ее "здоровье"» [1].

В определении словаря управления персоналом наставничество определяется как метод воспитания и профессиональной подготовки сотрудников непосредственно на рабочем месте, имеющий как индивидуальную, так и коллективную формы [2].

В широком смысле, наставничество – это метод развития персонала, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный сотрудник помогает в работе менее опытному или менее осведомленному сотруднику. Понятие наставничества шире простой информационной помощи в работе, поскольку включает в себя также и взаимоотношения по развитию, и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые обучаемый не смог бы решить самостоятельно [3].

Несмотря на то, что некоторые компании не применяют этот метод или игнорируют его, наставничество является действенным, эффективным и результативным методом для обучения работников.

Руководители российских организаций сейчас все больше стали уделять внимание некогда забытому методу наставничества. Актуальность этого вопроса отражает исследование, которое было проведено в международной организации Grant Thornton в 2016 году. Результаты показали, что 35% опрошенных руководителей планируют вкладывать деньги в развитие наставничества, а 23% думают внедрить систему выявления талантов на ранних стадиях карьеры. Видно, что российское руководство все больше уделяет внимание поиску квалифицированных сотрудников и развитию персонала [4].

Предприниматели осознают, что воссоздать и развить на отдельном предприятии культуру наставничества не требует огромных вложений. А в условиях дефицита квалифицированных специалистов, с которым уже много лет сталкивается средний бизнес, это еще и хороший способ обучения и развития персонала.

Основная задача наставничества – подготовить работников, которые обладают недостаточным объемом знаний и опыта в сфере своей специальности, к самостоятельному продуктивному исполнению своих должностных функций на рабочем месте.

Внедрение наставничества поможет вновь прибывшему сотруднику быстрее адаптироваться в организации, что уменьшит его определенные трудности, сократит ошибки и увеличит производительность. Положительной чертой наставничества является то, что передача опыта совершается прямо на рабочем

месте, что позволяет не отрываться наставнику от своей главной работы, но может падать производительность. Поэтому нужно этому уделять особое внимание. Если процесс компетентно и правильно внедрить, учитывая все недостатки, введение мероприятия со временем окупится и даст положительный эффект. При этом наставничество позволит увеличить производительность после обучения, сэкономить на подборе кадров [5].

Но для того, чтобы процесс наставничества был эффективен, необходимо подобрать хорошего наставника, ведь им могут быть не все специалисты. Здесь руководитель должен проявить внимательность к высококвалифицированным сотрудникам и выявить того, кто подойдет на эту должность. Наставником может быть не только опытный сотрудник, добившийся определенных результатов в работе и в личном плане, но и ответственный, терпеливый и организованный человек. Также он должен обладать определенными коммуникационными способностями, ведь наставники обязаны уметь понятно объяснить технологию работы.

Существует несколько компонентов наставничества (см. рис. 1). Главным из этих компонентов является контроль выполнения работы подчиненного, наряду с этим наставник дает сначала простые задания, постепенно переходя к более сложным. Наставник наблюдает выполнение новичком заданий, при необходимости разъясняет непонятные моменты, дает советы по избеганию ошибок, по увеличению эффективности труда, помогает преодолеть определенные трудности в процессе работы нового сотрудника, помогает преодолеть дискомфорт [6].



Рис.1. Компоненты наставничества

В России наиболее распространена модель наставничества «Расскажи – Покажи – Сделай» (см. рис. 2). Сначала наставник объясняет обучаемому его задачи, процесс работы и организационные моменты. Затем обучающий на собственном примере показывает последовательность выполнения задания и

уточняет понимание нового сотрудника. На последнем этапе сотрудник осуществляет работу самостоятельно под контролем наставника, который может давать комментарии в ходе наблюдения.



Рис.2. Модель наставничества «Расскажи – Покажи – Сделай»

Некоторые сотрудники не желают брать себе подопечного, так как возлагается ответственность, наставник должен вести отчет о процессе обучения, также в некоторых компаниях прежде чем приступить к наставничеству, сотрудник проходит обучение. Но, несмотря на все это, сотрудник, который обучает неопытного специалиста, получает определенные привилегии со стороны компании: во-первых, доверие и репутацию не только от руководителей фирмы, но и среди коллег, так как наставником могут быть только успешные специалисты; во-вторых, не только профессиональный, но и личностный рост; в - третьих, премию за хорошо обученного работника.

Компания также получает определенные выгоды от использования системы наставничества, такие как: надежных и опытных сотрудников, уменьшение времени на вхождение в рабочий процесс и овладение особенностями трудовых функций будущего специалиста, снижение ошибок у новых работников.

Можно выделить основные преимущества наставничества:

- 1) подготовка осуществляется прямо на рабочем месте;
- 2) индивидуальный подход к каждому подопечному;
- 3) упрощение и ускорение адаптации новых работников;
- 4) снижение количества ошибок новых сотрудников;
- 5) снижение текучести кадров в организации;

б) улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников и др.;

7) уменьшается ротация кадров.

К недостаткам метода можно отнести:

1) понижение рабочей эффективности сотрудника, принявшего роль наставника;

2) неструктурированная подача информации;

3) отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

Таким образом, метод наставничества все больше становится популярен и востребован в современных компаниях. Ведь он помогает организации не только пополниться квалифицированными и опытными сотрудниками, но и устранить ряд сложностей в период их адаптации и освоении новых должностных обязанностей. А, как известно, «качественный» персонал – залог развития и процветания любой компании.

Список литературы

1. Багракова А. Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. № 4. С. 296–311.

2. Словарь управления персоналом [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://psyfactor.org/personal0.htm>.

3. Малиновский П. Методы оценки персонала [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://www.emson.ru>.

4. Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом // Корпоративные университеты. 2009. №15. С.35–49.

5. Норберт Том. Развитие персонала как инструмент управления предприятием. М.: Изд. Вильямс, 2008. 766 с.

6. Шапошникова И. В. Наставничество в системе обучения и развития компании // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2009. № 1. С. 99 –101.

7. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249–254.

РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ФОНДОВ ПОДДЕРЖКИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО КЛИМАТА В РЕГИОНЕ

Бухтоярова М.А.

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

Предпринимательский климат в российских регионах, как и в целом по стране, может формироваться разными путями: или стихийно, без сознательного вмешательства субъекта управления, или сознательно, т.е. путем целенаправленного воздействия на данный процесс. В стихийном варианте, хотя и имеются позитивные моменты (естественность процесса, его синхронность и т.д.), но он явно уступает другим – негативным – моментам и, прежде всего, замедленности стихийного процесса. Сознательный, целенаправленный вариант формирования предпринимательского климата характеризуется, во-первых, тем, что проводит предварительную квалификацию и разграничение факторов (позитивных и негативных), оказывающих влияние на формирование предпринимательского климата; во-вторых, ограничивает или даже дезавуирует возможные негативные факторы; в-третьих, определяет цели формирования предпринимательского климата, разрабатывает своего рода «дорожную карту» рационального и эффективного продвижения к этой цели; в-четвертых, включает механизм регулирования процесса формирования предпринимательского климата, своевременное обнаружение и исключение возможных отклонений от данного процесса; в-пятых, он предусматривает воспроизводимый характер процесса формирования предпринимательского климата.

В Белгородской области, как и в других субъектах РФ, действует сеть различных фондов и центров, оказывающих прямое влияние на формирование предпринимательского климата. Наиболее активно в этом направлении работают: Белгородский областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства, Белгородский региональный ресурсный центр, Белгородский гарантийный фонд, фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере.

Белгородский областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства. Основные направления поддержки: фи-

нансовая, имущественная, образовательная, информационная, коммуникативная, научно-методическая, мотивационная (см. табл. 1).

Таблица 1

Направления деятельности Белгородского общественного фонда поддержки малого и среднего бизнеса

<i>№№ п.п.</i>	<i>Направления поддержки</i>	<i>Виды поддержки</i>
1.	Финансовая поддержка	– микрофинансирование; – субсидирование лизинговых договоров; – грантовая поддержка; – субсидирование организации групп дневного пребывания для детей дошкольного возраста.
2.	Имущественная поддержка	– предоставление в аренду офисных и производственных помещений на льготных условиях.
3.	Образовательная поддержка	– консалтинг; – общение, профессиональные семинары и тренинги.
4.	Информационная поддержка	– газета «Белгородское бизнес-обозрение»; – интернет-портал.
5.	Научно-методическая поддержка	– мониторинг субъектов малого и среднего предпринимательства по Белгородской области; – взаимодействие с УФСИН.
6.	Мотивационная поддержка	– областной ежегодный конкурс «Предприниматель года».
7.	Коммуникативная поддержка	– организация и проведение областных тематических мероприятий; – проведение ежегодного форума «Малый и средний бизнес Белгородчины».

Белгородский региональный ресурсный центр. Цели, задачи и направления деятельности:

- создание малых инновационных предприятий;
- организация и проведение конкурсного отбора инновационных идей и проектов субъектов малого бизнеса;

- получение и защита малыми предприятиями патентов, сертификатов, других средств индивидуализации продукции, услуг;
- обеспечение информационной, финансовой и имущественной поддержки деятельности малых инновационных предприятий, функционирующих на территории бизнес-инкубатора;
- организация обучения и профессиональной подготовки и переподготовки специалистов для экономики и органов власти по программе подготовки управленческих кадров;
- организация информационно-образовательных мероприятий с участием выпускников программы;
- оказание консультационных услуг.

Белгородский гарантийный фонд. Основным видом деятельности Фонда является предоставление поручительства по обязательствам субъектов МСП перед кредиторами, основанным на кредитных договорах, договорах банковской гарантии, договорах финансовой аренды (лизинга) и иных договорах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Целью деятельности Фонда является расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства кредитным и иным финансовым ресурсам для развития бизнеса, развитие системы кредитования МСП, системы гарантий и поручительства по обязательствам субъектов МСП и организаций инфраструктуры поддержки субъектов МСП, участие в реализации мероприятий областных целевых программ содействия развитию МСП.

Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере.

Направления деятельности:

- проведение государственной политики развития и поддержки малых предприятий в научно-технической сфере;
- оказание прямой финансовой, информационной и иной помощи малым инновационным предприятиям, реализующим проекты по разработке и освоению новых видов наукоемкой продукции и технологий на основе принадлежащей этим предприятиям интеллектуальной собственности;
- создание и развитие инфраструктуры поддержки малого инновационного предпринимательства;
- содействие созданию новых рабочих мест для эффективного использования, имеющегося в Российской Федерации научно-технического потенциала;
- привлечение внебюджетных инвестиций в сферу малого инновационного предпринимательства;

– подготовка кадров (в том числе вовлечение молодежи в инновационную деятельность).

Список литературы

1. Бестаева Л.И. Предпринимательство региона: состояние и динамика развития // Экономика и предпринимательство. 2015. № 8 (ч.1). С. 1119-1122.
2. Верменникова Л.В., Жуков Б.М. Формирование предпринимательского климата в регионе: проблемы адаптивности и перспективы эффективности // Проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 10 (38). С. 15-22.
3. Гордеев К.В. Комплексный подход к управлению развитием малого и среднего бизнеса на региональном уровне // Российское предпринимательство. 2014. № 17 (263). С. 28-41.
4. Есина Ю.Л. Агафонова Е.Е. Инструменты частно-государственного партнерства как фактор инновационной активности малого бизнеса в регионе // Российское предпринимательство. 2012. № 3 (201). С. 17-22.
5. Любинин Д.А. Партнерство государства и бизнеса: сложности этапа становления // Российское предпринимательство. 2008. № 1. Вып. 1 (104). С. 63-67.
6. Николаева Т.П., Коростышевская Е.М. Какая инфраструктура нужна малому бизнесу // Инновации. 2011. № 3. С. 33-37.
7. Об утверждении государственной программы Белгородской области "Развитие экономического потенциала и формирование благоприятного предпринимательского климата в Белгородской области на 2014-2020 годы" (с изменениями на: 12.09.2016): постановление Правительства Белгородской области N 522-ппот 16 декабря 2013 г.
8. Орлова Л.В., Дахин А.В. Предприниматель и общественное объединение: анализ состояния социальной самоорганизации // Малый и средний бизнес в поле региональной деловой активности: анализ процессов, институтов и структур самоорганизации: сб. науч. статей / под ред. А.В. Дахина. Н. Новгород: ВВАГС, 2011. С. 21-76.

К ВОПРОСУ ОБ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА К РЫНКУ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Гладкова И.А.

старший преподаватель

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Период адаптации к рынку труда специалистов является весьма сложным для выпускников, которые вынуждены уходить от уже ставшей привычной системы обучения и выбирать место работы. Попутно меняется тип деятельности – от относительно пассивного усвоения знаний к активному самовыражению и самопрезентации, в том числе и полученных знаний, и к их применению. В настоящее время этот критический период усугубляется объективно сложными социально-экономическими условиями.

Молодежь является одним из важнейших источников обновления общества в системе общественного воспроизводства. Более того социальное развитие и воспроизводственная функция молодежи существенно актуализируется в условиях социально-экономической нестабильности. Вместе с тем, именно молодежь, как социальная группа, являются наиболее уязвимой категорией, оказавшись на рынке труда. К факторам, обуславливающим уязвимое положение молодых людей на рынке труда, относятся недостаточная квалификация, отсутствие трудового опыта, несоответствие содержания полученной специальности требованиям современного рынка труда [1].

Ценностные представления и ожидания выпускников вузов и молодых профессионалов изменились. Молодые специалисты большое значение придают балансу между работой и личной жизнью, для них важны стабильность материального положения, благоприятный социально-психологический климат, возможности для карьерного роста и дальнейшего профессионального развития.

В свою очередь, требования работодателей к молодым специалистам также претерпели изменения. Кроме высокого уровня профессиональной подготовки, владения современными информационными технологиями, работодатели придают большое значение личностным качествам будущих сотрудников. В настоящее время востребованы работники с высоким уровнем ответственности и инициативности, которые способны решать комплексные и сложные задачи, совместно достигать согласованные цели.

Времена, когда организациям нужны были сотрудники, которые просто выполняют порученную им работу, ушли в прошлое. Новыми организационными единицами становятся команды. В связи с чем каждый работник должен научиться вместе с другими добиваться поставленных целей и нести ответственность за результат собственных действий и команды в целом.

По мнению работодателей, в современных динамичных условиях успеха могут достигнуть только те сотрудники, для которых характерны:

- высокая идентификация с организацией;
 - положительная установка к постоянным изменениям;
 - ориентация на внутренних и внешних клиентов;
 - готовность постоянно обучаться;
 - способность нести ответственность за свои действия;
 - самостоятельно выявлять и решать проблемы;
 - гибкость и мобильность.
- им нужны мыслящие, продуктивные и ответственные сотрудники.

Результаты исследования, проведенного среди студентов старших курсов БГТУ им. В.Г. Шухова позволяют вывить тенденцию увеличения числа выпускников, планирующих работать по специальности. Исследование показало, что студенты, планирующие работать по специальности, отличаются самым высоким уровнем профессиональной подготовки. Выбор специальности и вуза был сделан самостоятельно, на основе своих способностей, склонностей и интересов. В процессе обучения они убедились в правильности сделанного профессионального выбора. Более того, избранная специальность видится еще более перспективной. По их оценкам, в вузе были созданы все необходимые условия для личностного и профессионального развития. Среди мотивов трудоустройства на первый план выходит возможность получить опыт работы по специальности. При трудоустройстве выпускники этой группы рассматривают, прежде всего, на свои профессиональные знания, умения и навыки. Ориентированные на работу по специальности выпускники обладают самым высоким уровнем профессиональной подготовки, а также наибольшим потенциалом миграционной активности – готовности уехать на работу в другой регион РФ.

Анализ результатов исследования показал, что группа выпускников, ориентированных на работу не по специальности, разнородна по составу. Она включает тех, кто изначально не собирался работать по специальности, а также тех, кто в процессе обучения

разочаровался в своем профессиональном выборе. Многие студенты этой группы поступали в вуз без особого интереса к специальности. Для них важно было приобрести высшее образование, которое открывает больше перспектив в дальнейшей жизни. Респонденты этой группы считают, что вуз оказал наибольшее содействие в социально-психологической подготовке. Для некоторых наиболее значимой оказалась управленческая подготовка, и они планируют пойти работать на государственную службу, заниматься общественной, политической деятельностью и т.п. Определяющим фактором при выборе места работы является высокая заработная плата. Представители этой группы отличаются гибкостью поведения и профессиональной мобильностью (при отсутствии вакансий по специальности, с легкостью меняют сферу деятельности, устраиваются на любую выгодную работу).

Отдельную группу составляют активные студенты, планирующие после завершения обучения в вузе, открыть собственное дело. Они отличаются высоким уровнем активности, гибкостью поведения и профессиональной мобильностью. Характерен высокий уровень трудовой мотивации, значимость такого критерия как «интересный, творческий характер работы» и «высокая заработная плата». При решении различных жизненных проблем, в том числе и проблемы трудоустройства, выпускники этой группы рассчитывают в первую очередь на собственные силы.

В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Социологи отмечают тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего ее вступления в активную трудовую деятельность. Отметим, что в сложных экономических условиях данная стратегия достаточно эффективна, поскольку позволяет «переждать» сложное время. Причем не просто переждать, а получить новые профессиональные знания и умения, повысить свою конкурентоспособность. Кроме того, к этой группе относятся и молодые люди, имеющие призвание к научно-исследовательской деятельности. Это будущие аспиранты, научные сотрудники, преподаватели высшей школы. Исследование показало, что респонденты этой группы при поступлении в вуз ставили цель повысить свой общеобразовательный уровень. Для этой группы особое значение имеет профессионально-личностное развитие. По их мнению, в вузе для этого были созданы все необходимые условия. Более того, обучение в вузе в значительной степени уси-

лило интерес к саморазвитию, способствовало развитию любознательности, желания учиться. Результаты исследований социологов показывают, вовлеченность студентов в образовательную среду вуза является условием формирования их инициативности [2].

Вместе с тем, согласно результатам проведенных исследований, некоторые молодые люди вообще не имеют планов на будущее и пребывают в состоянии неопределенности. Респонденты данной группы поступали в вуз под влиянием внешних факторов: под давлением родителей, за компанию с друзьями, с целью получить отсрочку от службы в армии. По их оценкам в вузе не были созданы условия для личностного развития, они не удовлетворены содержанием изучаемых дисциплин, качеством преподавания, формированием профессиональных знаний и умений. Качество своей подготовки как специалиста оценивают ниже среднего. По специальности работать не планируют, считают ее низкооплачиваемой, не престижной, с неудовлетворительными условиями труда. При трудоустройстве рассчитывают на помощь родителей и родственников.

Таким образом, успешность обучения в вузе и последующая адаптация к рынку труда во многом зависят от мотивации поступления в вуз, от профессиональной направленности молодежи. Обучение в вузе развивает различные профессионально-деловые и социально-психологические качества, востребованные на рынке труда [2]. Даже если молодой человек пришел в вуз «случайно», он все равно приобретет важный опыт, пусть не в профессиональной подготовке по специальности, а в плане социально-психологической, управленческой, и даже физической подготовки.

Как показывают проведенные исследования, важными показателями готовности к выбору сферы профессиональной деятельности служат определенность жизненных планов на будущее (потребностный ракурс) и соответствие подготовки современным требованиям (возможностный ракурс).

Список литературы

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.А. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг //Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С. 215-219.
2. Фомин, В.Н., Гладкова, И.А. Структура и роль социокультурной среды вуза при формировании общекультурных компетенций бакалавров. Научные технологии и инновации.

Юбилейная Междунар. науч.-практ. конф., посвященная 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 283-292.

УПРАВЛЯЕМЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Гриджин А.А.

докт. соц. наук., профессор

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

Цыганкова Е.Н.

соискатель кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Приступая к анализу управляемых переменных конфликтной ситуации, отметим, прежде всего, значительное множество этих переменных и целесообразность их группировки. В качестве основания для такой группировки можно принять «онтологическую отнесенность» переменной, т.е. ее отнесенность к а) структуре конфликтной ситуации, б) ее функциям, в) ее динамике, г) ее факторам, д) конфликтному поведению, е) управлению конфликтной ситуацией.

В структуре конфликтной ситуации выделяются участники конфликтного взаимодействия, направленность их действий, степень сложности конфликтной ситуации, формы ее проявления.

Участниками конфликтной ситуации могут быть любой человек или группа лиц, которые принимают участие в конфликте, но не отдают себе отчета в целях конфликтного противоречия. Участниками могут быть также сторонние лица, случайно оказавшиеся в зоне конфликта и не имеющие своего интереса. Развернутую типологизацию участников конфликта предлагает А.А. Белов [5]. Им выделены и описаны 11 групп участников конфликта в зависимости от степени их вовлеченности в конфликт и ролевого участия в нем: 1) непосредственные участники, 2) манипуляторы, 3) подстрекатели, 4) «спонсоры», 5) арбитры, 6) «жертвы», 7) посредники (медиаторы), 8) зрители, 9) «общественные контролеры», 10) «болельщики», 11) наблюдатели.

Правильное определение участников конфликтного взаимодействия, их роли в конфликте, степени вовлеченности в него позволяет установить их реальный «вклад» в развертывание конфлик-

та, цели, преследуемые ими в конфликте, причины и мотивы вступления в него. Знание этих параметров дает возможность сконцентрировать усилия по разрешению конфликта на его «ядре», а не расплывать их, что, безусловно, повышает эффективность противоконфликтных мер.

В зависимости от *направленности* противоборства конфликтующих сторон конфликтная ситуация может быть следующих типов:

- приближение-приближение: обе конфликтующие стороны активизируют свои действия, направленные друг на друга.
- приближение-избегание: одна из конфликтующих сторон активизирует свои действия, другая уходит от них.
- избегание-избегание: обе конфликтующие стороны стремятся минимизировать взаимные действия.

М.М. Рыбакова подразделяет конфликтные ситуации на *простые и сложные* [7]. Простые преодолеваются без сопротивления учеников через организацию их поведения в школе. К сложным ситуациям она относит: ситуации деятельности, возникающие по поводу выполнения учеником учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности; ситуации поведения (поступков), возникающие по поводу нарушения учеником правил поведения в школе и вне школы; ситуации отношений, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и учителей. Смысл разрешения конфликтных ситуаций она видит в специальной организации поведения учащихся в школе, а сложность разрешения определяется степенью сопротивления учащихся учебным или дисциплинарным требованиям учителя. Такой подход рассматривает конфликтную ситуацию с позиций учителя, когда ученик выступает объектом воспитательных воздействий, периодически инициирующим конфликты и тем самым препятствующим осуществлению учебно-воспитательного процесса.

Различают также *формы проявления* конфликтной ситуации: а) осознаваемая, плохо осознаваемая, неосознаваемая; б) скрытая, открытая; в) деловая и личностно-эмоциональная.

По *функциональному значению* выделяют конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные) конфликты. Конструктивные функции социального конфликта были впервые выделены и рассмотрены Л. Козером в работе «Функции социального конфликта» [2]: социальная, структурирующая, коммуникативно-информационная, предохранительная, связующая, адаптивно-стимулирующая, мобилизационная, стабилизирующая, институ-

циональная, рекреационная, диагностическая, перспективная. Конфликтная ситуация может иметь негативный характер и приводить:

- к аккумуляции отрицательных эмоций у враждующих сторон;
- к закреплению стереотипов и образов «врагов», тем самым формированию предпосылок для последующих конфликтов;
- к снижению уровня сотрудничества между сторонами конфликта или вообще отказу от него;
- к нарушению коммуникационных взаимосвязей;
- к нарастанию враждебности между конфликтующими сторонами;
- к неоправданной трате ресурсов (материальных, интеллектуальных и т.д.);

Подобное деление функций конфликтной ситуации несколько условно. Все они взаимосвязаны, влияют друг на друга, вытекают друг из друга.

Переходя к рассмотрению динамических переменных конфликтной ситуации выделим ее а) фазовый характер, б) интенсивность, в) напряженность, г) возможные исходы, д) обратимость.

Можно выделить три *фазы* развития конфликтной ситуации:

- первая фаза – провоцирующее (вызывающее) начало с явным нарушением привычных норм взаимоотношений одним из участников ситуации;
- вторая фаза – ответная реакция «соперника», от формы и содержания которой зависит исход конфликтной ситуации;
- третья фаза – относительно быстрое и радикальное изменение привычных норм в двух возможных направлениях – улучшения или ухудшения ранее сложившихся отношений.

Достаточно полное представление о динамике конфликта (конфликтной ситуации) предполагает выделение в ней следующих *стадий*: латентная стадия; стадия идентификации; стадия эскалации; критическая стадия; стадия деэскалации; стадия прекращения [4].

Отметим, что на стадии эскалации конфликтной ситуации происходят: во-первых, расширение ее границ, во-вторых, увеличение числа участников. Происходит генерализация конфликта, т.е. переход к более глубоким противоречиям, возникновению множества разных точек столкновения. Конфликт распространяется на более обширные территории. Происходит расширение его временных и пространственных границ. В ходе эскалации конфликта может происходить "укрупнение" противоборствующих субъектов

путем привлечения все большего количества участников. Преобразование межличностного конфликта в межгрупповой, численное увеличение и изменение структур соперничающих групп меняет характер конфликта, расширяя набор применяемых в нем средств.

Степень выраженности содержательных элементов (признаков) конфликтной ситуации выражает ее *интенсивность*. Анализ интенсивности (остроты) социального конфликта специально проведен Г. Зиммелем [6]. В результате проведенного анализа им сформулировано несколько положений, которые можно отнести к характеристике конфликтной ситуации.

- чем больше индивиды вовлечены в конфликтную ситуацию эмоционально, тем острее эта ситуация:

- чем выше была раньше степень причастности индивидов к конфликтной ситуации, тем сильнее они вовлечены эмоционально.

- чем сильнее была раньше вражда между индивидами, принимающим участие в конфликтной ситуации, тем сильнее их эмоции, вызванные этой ситуацией.

- чем сильнее соперничество участвующих в конфликтной ситуации, тем сильнее их эмоции, вызванные данной ситуацией.

- чем меньше конфликт служит просто средством достижения цели и чем больше он становится самоцелью, тем он острее.

Интенсивность конфликтной ситуации тесно связана с другой переменной – с уровнем ее *напряженности*. Например, французский исследователь Ж. Фовэ выделяет такие уровни, как «отношения сотрудничества - отношения примирения - отношения противодействия - отношения противоречия - непримиримые отношения». А американский политолог М. Амстутц включает в пространство конфликта следующие элементы: напряженность - несогласие - соперничество - спор - враждебность - агрессивность - война – насилие [1]. Применяются и другие варианты, самым простым из которых является такой: друг - союзник - партнер - сотрудник - соперник - противник.

Любой конфликт (конфликтная ситуация) имеет какое-то завершение. Возможными вариантами такого завершения являются: разрешение, урегулирование, затухание, устранение, перерастание в другой конфликт. Предложенная А.Я. Анцуповым и А.И. Шпиловым схема отражает особенности завершения конфликтов [3] (см. рис. 1.)

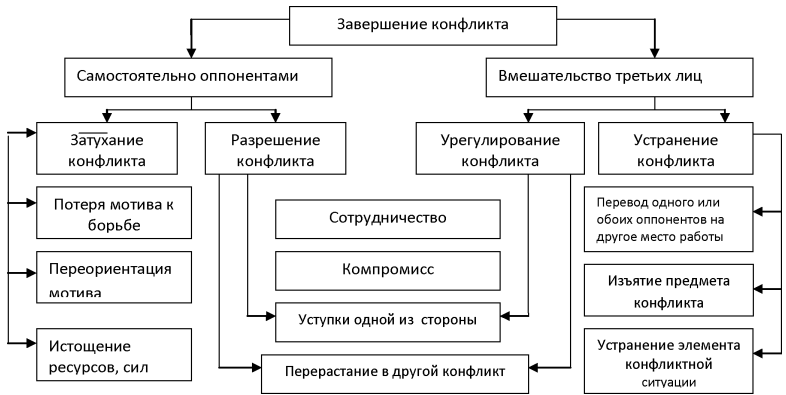


Рис. 1. Возможные варианты завершения конфликта

Заметим при этом, что конструктивное разрешение конфликтов возможно при наличии следующих условий: четкого представления и аналитического подхода к ситуации конфликта, объективной оценки причин конфликта, учет всех факторов и условий, привлечения третьей стороны и т.д. Стиль разрешения, поведения во внешнем конфликте связан с индивидуально-психологическими особенностями человека, жизненным опытом и конфликтным содержанием ситуации, которая привела к конфликту. Эти показатели дают возможность рассматривать разрешение педагогических конфликтов в рамках общего конфликтологического подхода к разрешению.

Характеристику динамических переменных конфликтной ситуации завершим указанием на ее *обратимость*. Обратимость конфликтной ситуации – переменная, характеризующая возможность ее воспроизведения, повторения. Часто, прекратив активное конфликтное взаимодействие, люди продолжают переживать фрустрирующее состояние, искать его причину, и тогда угаснувший было конфликт вспыхивает вновь.

Список литературы

1. Amstutz M.R. An Introduction to political science. The management of conflict. Scott., 1982. P. 8.
2. Coser L. The Functions of Social Conflict. N-Y., 1956.
3. Анцупов А.Я. Конфликтология. Питер, 2015.
4. Анцупов Л.Я. Конфликтология. М.: Изд-во ЭКСМО, 2009.
5. Белов А.А. Аналитические модели организационного конфликта. Белгород: Центр социальных технологий, 1998.

6. Зиммель Г. Человек как враг // Социологич. исследования. 1994. № 2.

7. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. М.: Просвещение, 1991. 128 с.

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ ВУЗА НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ¹

Данакин Н.С.

доктор соц. наук, профессор

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

Демененко И.А.

ст. преподаватель

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

Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

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

Позиционирование вуза на рынке предоставляемых услуг является одним из параметров измерения степени сформированности клиентоориентированной организационной культуры вуза. В рамках исследования (N=801), проведенного с целью изучения уровня формирования и развития клиентоориентированности организационной культуры высших учебных заведений как фактора эффективного социально-экономического развития региона, авторами изучалась направленность (ориентация) вуза на внутренних и внешних клиентов, которая измерялась при помощи выявления основных источников информации, которые в наибольшей степени помогли учащимся с выбором вуза, в котором они обучаются

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, отделение гуманитарных и общественных наук и Правительства Белгородской области. Грант «Клиентоориентированная организационная культура вуза как фактор эффективного социально-экономического развития региона» № 16-13-31002 (рук. – И.В. Шавырина).

Так, основными источниками информации, согласно результатам, представленным в табл. 1, которые в наибольшей степени помогли опрошенным с выбором вуза, в котором они обучаются, явились друзья, знакомые, родственники (54,98%), официальный сайт вуза (46,39%) и Интернет (41,24%). Необходимо отметить, что достаточно существенными источниками информации также являются участие в Днях открытых дверей, организуемых ВУЗами (30,58%), встречи с преподавателями и студентами различных ВУЗов, организуемые администрацией Вашего учебного заведения (школы) (17,53%), а также выпускники вуза (13,06%).

Наименее популярными среди источников информации о вузе явились продукция с изображением символики того или иного ВУЗа (2,75%), газеты, журналы и т.д. (федерального и местного значения)

Таблица 1

Какие источники информации в наибольшей степени помогли Вам определиться с выбором данного ВУЗа? (сумма ответов превышает 100%, так как был возможен множественный выбор)	Количество	
	абс.	%
реклама на TV	27	3.78%
Интернет	258	41.24%
газеты, журналы и т.д. (федерального и местного значения)	15	2.41%
продукция с изображением символики того или иного ВУЗа	17	2.75%
корпоративные издания (газеты, журналы ВУЗа)	11	1.72%
официальный сайт ВУЗа	290	46.39%
встречи с преподавателями и студентами различных ВУЗов, организуемые администрацией Вашего учебного заведения (школы)	109	17.53%
участие в Днях открытых дверей, организуемых ВУЗами	191	30.58%
выпускники ВУЗа	82	13.06%
друзья, знакомые, родственники	344	54.98%
проф. работа в РЦНК	2	0.34%
русский культурный центр	2	0.34%

(2,41%), а также корпоративные издания (газеты, журналы ВУЗа) (1,72%).

Самостоятельными вариантами ответов стали работа в РЦНК и русский культурный центр (по 0,34%).

Распределение ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от статусной принадлежности вуза сколько-нибудь существенных расхождений не выявило.

Распределение ответов на данный вопрос в зависимости от профессиональной направленности вуза представлено в табл.2.

Таблица 2

Какие источники информации в наибольшей степени помогли Вам определиться с выбором данного ВУЗа? (сумма ответов превышает 100%, так как был возможен множественный выбор)	32.Вы учитесть:	
	в гуманитарном университете	в техническом университете
реклама на TV	4.44%	2.70%
Интернет	46.11%	33.33%
газеты, журналы и т.д. (федерального и местного значения)	3.33%	0.90%
продукция с изображением символики того или иного ВУЗа	3.33%	1.80%
корпоративные издания (газеты, журналы ВУЗа)	2.22%	0.90%
официальный сайт ВУЗа	48.89%	42.34%
встречи с преподавателями и студентами различных ВУЗов, организуемые администрацией Вашего учебного заведения (школы)	15.56%	20.72%
участие в Днях открытых дверей, организуемых ВУЗаами	27.78%	35.14%
выпускники ВУЗа	13.89%	11.71%
друзья, знакомые, родственники	53.89%	56.76%
проф. работа в РЦНК	0.56%	-
русский культурный центр	0.56%	-

Распределение ответов практически идентично. Но, тем не менее, при более детальном рассмотрении можно заметить, что для

студентов, обучающихся в техническом вузе участие в Днях открытых дверей, организуемых ВУЗами, явилось достаточно существенным источником информации о вузе (35,14%) – 3-я позиция, относительно 27,78% - 4-я позиция для студентов гуманитарных вузов.

Также, встречи с преподавателями и студентами различных ВУЗов, организуемые администрацией учебного заведения (школы), несмотря на то, что находятся на одинаковой позиции (5-я), в процентном соотношении превалирует у студентов технического вуза (20,72% к 15,56%, соответственно).

Работа в РЦНК и русский культурный центр обозначены только студентами гуманитарных вузов (по 0,56%).

Распределение ответов на данный вопрос в зависимости от курса опрошенных существенных расхождений не выявило.

В зависимости от пола опрошенных распределения ответов на данный вопрос также не имеют существенной разницы. В данном случае видно, что самостоятельно указанные варианты ответов, такие как работа в РЦНК и русский культурный центр, характерны для девушек.

Достаточно интересным является распределение ответов на данный вопрос в зависимости от местожительства опрошенных до поступления в вуз (табл. 3).

Таблица 3

Какие источники информации в наибольшей степени помогли Вам определиться с выбором данного ВУЗа? (сумма ответов превышает 100%, так как был возможен множественный выбор)	35. Вы приехали (пришли) учиться:			
	из г. Белгород	из городов Белгородской области	из поселков и сельской местности Белгородской области	из других регионов
реклама на TV	6.00%	3.90%	1.96%	1.59%
Интернет	25.00%	50.65%	43.14%	53.97%
газеты, журналы и т.д. (федерального и местного значения)	-	3.90%	1.96%	4.76%

продукция с изображением символики того или иного ВУЗа	4.00%	3.90%	1.96%	-
корпоративные издания (газеты, журналы ВУЗа)	2.00%	2.60%	1.96%	-
официальный сайт ВУЗа	41.00%	54.55%	52.94%	39.68%
встречи с преподавателями и студентами различных ВУЗов, организуемые администрацией Вашего учебного заведения (школы)	26.00%	14.29%	13.73%	11.11%
участие в Днях открытых дверей, организуемых ВУЗами	38.00%	29.87%	35.29%	15.87%
выпускники ВУЗа	14.00%	15.58%	15.69%	6.35%
друзья, знакомые, родственники	55.00%	57.14%	50.98%	55.56%
проф. работа в РЦНК	-	-	-	1.59%
русский культурный центр	-	-	-	1.59%

Основными источниками информации о вузе практически вне зависимости от местожительства являются друзья, знакомые, родственники, Интернет и официальный сайт вуза.

Тем не менее, наблюдаются некие объективные различия. Так, участие в Днях открытых дверей, организуемых ВУЗами у жителей г. Белгорода занимает 3-ю позицию (38%), также для белгородцев встречи с преподавателями и студентами различных ВУЗов, организуемые администрацией Вашего учебного заведения (школы), являются существенными источниками получения информации об интересующем их вузе (26%), в то время как Интернет является

источником получения информации только для 25% опрошенных белгородцев.

Газеты, журналы и т.д. (федерального и местного значения) для белгородцев вообще не являются источниками информации о вузе, хотя по мере отдаленности от г. Белгорода, данный источник приобретает значение (4,76% опрошенных из других регионов). Обратный характер наблюдается при определении роли продукции с изображением символики того или иного ВУЗа и корпоративных изданиях (газеты, журналы ВУЗа). Если для белгородцев и жителей Белгородской области они являются информационными источниками, то для жителей других регионов абсолютно нет.

Следует отметить, что самостоятельно предложенные варианты информационных источников (работа в РЦНК и русский культурный центр) характерны для жителей других регионов.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы: основными информационными источниками при выборе вуза являются Интернет, официальный сайт ВУЗа, а также друзья, знакомые и родственники. Использование данных источников информации, с одной стороны, является объективным и опосредованным развитием современных информационных технологий, с другой стороны, интерес к мнению друзей, знакомых и родственников в вопросе выбора будущего места получения высшего образования способствует обеспечению приверженности вузу. На наш взгляд, в рамках формирования и развития клиентоориентированности организационной культуры высших учебных заведений следует уделять наиважнейшее и пристальное внимание к информации, размещенной на официальном сайте вуза, обеспечивая ее актуальность, своевременность и четкость подачи.

Список литературы

1. Демененко И.А., Шавырина И.В. Менеджмент-технологии повышения клиентоориентированности вуза // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 99-104.
2. Данакин Н.С., Демененко И.А., Шавырина И.В. Организационно-технологическая модель формирования клиентоориентированной организационной культуры вуза // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т.11. № 6. С. 10-15.

ЛИНГВОКУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ВУЗЕ

Демененко И.А.

*магистрант 1 года обучения
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Авилова Ж.Н.

*магистрант 1 года обучения
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Богачев Р.Е.

*к.ф.н., доцент кафедры иностранных языков
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Обращение к новой научной парадигме в лингводидактике, а именно межкультурной коммуникации, обусловлено в первую очередь расширением деловых контактов, вхождением России в мировое социально-экономическое пространство, появлением новых сфер и направлений профессиональной деятельности, которые обусловили радикальные изменения предъявляемых требований к специалисту в рамках профессионального образования. На современном этапе развития кросскультурное общение становится значимой, личностной характеристикой специалиста. Именно поэтому преподавание иностранного языка характеризуется ориентацией на формирование кросскультурной компетенции, что обеспечивает способность будущего специалиста участвовать в диалоге культур, деловых переговорах, зарубежных стажировках, профессиональных семинарах и конференциях.

Начало исследования межкультурной коммуникации было положено во второй половине XX века Э. Холлом и Д. Трагером. Они впервые использовали понятие «межкультурная коммуникация». Межкультурная коммуникация по мнению данных авторов должна отражать специфику отношений между людьми, принадлежащими к разным культурам [5].

В то же время обогащается понятийный аппарат новой дисциплины. Появляются термины «кросскультурная», «мультикультурная» коммуникация. Причем в специальной литературе не проводились строгие разграничения, но термин «межкультурный» оказался наиболее приемлемым. Интерес к межкультурной коммуникации был вызван все более ускоряющимися процессами интегра-

ции, которые привели к созданию Европейского Союза, открытию границ для свободного перемещения людей, капиталов, товаров.

Как известно, межкультурная коммуникация трактуется отечественными лингводидактами как совокупность специфических процессов взаимодействия партнеров по общению, принадлежащих к разным лингвоэтнокультурным сообществам [2]. Общению в межкультурных ситуациях, даже в случае если его участники владеют общим языковым кодом, всегда присущи конфликты. Таким образом, основной вектор современных лингводидактических и методических научных изысканий должен быть направлен на разрешение этих конфликтов, т.е. на теоретическое обоснование наиболее оптимальных путей развития у обучающихся способности реализовать и понимать иноязычные лексико-грамматические конструкции, соответствующие нормам коммуникативной деятельности индивида.

Однако, как показала практика, даже глубокого знания иностранного языка недостаточно для эффективного общения с его носителем: каждое слово другого языка отражает другой мир и другую культуру, «за каждым словом стоит обусловленное национальным сознанием представление о мире». Главная задача в изучении иностранных языков как средства коммуникации заключается в том, что языки должны изучаться в неразрывном единстве с миром и культурой народов, говорящих на этих языках [6].

Высшее учебное заведение является одной из основных площадок межкультурного взаимодействия молодежи, в первую очередь с целью получения иноязычного образования. Обмен информацией в процессе адаптации иностранных студентов предполагает возникновение некоего барьера, который может привести к социально-психологическим конфликтогенным факторам, результатом которых может быть непринятие языка и отказ в передаче информации [1].

Интерес к иностранным языкам и ориентация системы образования на сохранение и развитие своих ценностных ориентиров с учетом европейских общеобразовательных стандартов ставят актуальную задачу формирования у выпускников современного вуза навыков иноязычного общения в сфере профессиональной деятельности и подготовки специалистов в сфере профессиональной коммуникации. Возросший культурноносный потенциал иностранного языка ставит в процессе обучения языку для специальных целей задачу преодоления языкового и этнокультурного барьера между коммуникантами в ходе осуществления профессиональной дея-

тельности, прогнозирования трудностей в общении и провалов в коммуникации. Актуальным в области подготовки специалистов-международников в сфере профессиональной деятельности является сегодня не только формирование навыков иноязычного общения, но и усвоение необходимого объема лингвистической, страноведческой, культурологической информации, формирование способности к интеркоммуникации с применением современных методов и технологий.

В последние годы в лингвострановедческом аспекте большое внимание уделяется анализу соотношения языка и культуры с учетом человеческого фактора, анализу личности как высшей ценности, ее замыслам и побуждениям, восприятию иноязычной культуры и изучаемого языка. Особенное внимание уделяется изучению особенностей национального характера и национальных мыслительных и поведенческих стереотипов. Это особенно важно для будущих специалистов, поскольку их профессиональная деятельность тесно связана с межличностной коммуникацией. Произшедшие в последние десятилетия изменения в характере образования ориентируют его на творческую инициативу, конкурентоспособность, мобильность будущего специалиста [3]. При этом отмечается, что в европейской и отечественной педагогике выделяется новый подход к образованию – компетентностный.

В лингвокультурологическом аспекте преподавания иностранного языка особое внимание уделяется изучению особенностей национального характера и национальных мыслительных и поведенческих стереотипов. Это особенно важно для будущих экономистов, так как их профессиональная деятельность тесно связана с межличностной коммуникацией. Разработана теоретическая модель делового национального поведения с учетом культурологических факторов в антропологическом аспекте: этнопсихологические и культурологические проблемы делового поведения и их отражение в языке бизнеса. Подготовлены презентации и научные проекты студентов, которые являются практической апробацией и реализацией разработанной модели поведения с учетом исследуемых факторов общения [4]. Научные проекты студентов на международных конференциях и конференциях в онлайн-режиме с ведущими вузами ближнего и дальнего зарубежья являются практической реализацией разработанной модели профессионально-языкового обучения с позиции коммуникативного и компетентностного подхода, в котором особое внимание уделяется профессиональной и социокультурной компетенциям. Новые приоритеты в преподава-

нии иностранных языков и предполагают новые требования к специалисту-выпускнику современного вуза в плане его языковой профессиональной подготовки: владение коммуникативными технологиями, стратегиями делового общения, публичной речи и организации эффективного коммуникативного процесса в сфере профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Верещагин Е.М., Костомарова В.Г. Язык и культура // Лингвострановедение в преподавании русского языка как иностранного. М., 1983. 250 с.
2. Комарова Э.П. Лингвокультурологические аспекты межкультурной коммуникации // Фундаментальные исследования. 2004. № 2. С. 56-58;
URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=2940> (дата обращения: 06.08.2017).
3. Вятютнев М.Н. Понятие языковой компетенции в лингвистике и методике преподавания иностранных языков. ИЯШ, 1975. № 6. С. 55-64.
4. Кочетков В.В. Психология межкультурных различий. М.: ПЕР СЭ, 2002. 416 с.
5. Трейгер Г., Холл Э. Культура и коммуникация. Модель анализа. М.: просвещение. 1954. 320 с.
6. Фатыхова Р.М. Культура педагогического общения: системный анализ. // Культура и образование. Уфа: БГНОЦ, 2002. -С. 20 -32.

ЗНАЧЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Захаров В.М.

*д.с.н., директор Института управления,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Основной причиной введения идеи компетенций в практику деятельности государственной службы выступает возможность использования этой идеи как основного агента перемен. Компетенции призваны перенести акцент восприятия государственной службы из области юридических норм и политических установок в область конкретного поведения людей, осуществляющих государственные функции. Компетенции стали символом новой эпохи в

развитии государственной службы, позволили ей постепенно преодолевать традиционные барьеры между государством и обществом, государственными служащими и гражданами, профессионалами в области административного менеджмента и профессионалами других областей.

Внедрение компетентностного подхода в систему государственного и муниципального управления позволяет:

- производить точные расчеты потребности в профессиональном развитии;
- проектировать единые «прозрачные» технологии оценки сотрудников 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.

Дефицит эффективных моделей, позволяющих сотрудникам определить основные направления приложения собственных усилий, остро ощущается при анализе практики управления человеческими ресурсами как на промышленных предприятиях, так и в системе государственного и муниципального управления [1]. Именно в тех случаях, когда технологии управления персоналом содержат в качестве обязательного элемента такие программы как программы регулярной аттестации и повышения квалификации, потребность в работающих моделях компетенций ощущается особенно остро. Очевидно, что их использование позволяет формировать содержательные расчеты потребностей в обучении и повышении квалификации [2] и строить прозрачные карьерные программы, как это делается в тех странах, где подобные модели давно и успешно внедрены [3].

Сейчас, по прошествии трех десятилетий, проблема гарантированной платформы эффективности сотрудников (в виде образования или иного гаранта) не решена, несмотря на все усилия. Как показывает недавнее исследование компании McKinsey, проведенное по всему миру, только 45% выпускников учебных заведений довольны своим выбором образования после того, как столкнулись с необходимостью искать работу. В настоящее время шанс стать безработным выше в три раза по сравнению с тем, как это было в начале 1980-х, несмотря на острую нехватку кадров во всех сферах. Больше всего претензий к таким навыкам как решение проблем, коммуникация, производственная дисциплина и навыки непосред-

ственной работы (работы руками). Несмотря на то, что указанное исследование охватывало рынок труда в целом, государственная служба не может оказаться в стороне от представленных трендов. Для всех стран это означает обострение конкуренции за эффективных сотрудников, необходимость использования инновационного потенциала новых поколений (в чем преуспевают некоторые направления современной экономики), поиск новых форм использования возможностей сотрудников третьего возраста, доля которых в организациях всех типов только возрастает. Именно эти особенности актуального рынка труда применительно к государственной службе и стали катализатором менеджмента компетенций в последнее десятилетие. [4, 23]

Идея введения менеджмента компетенций заключается в привлечении внимания к качественным характеристикам деятельности, которые достаточно сложно оценить с помощью традиционных подходов, ориентированных на количественные измерения. Разнообразные попытки введения технологий оценки эффективности только по количественным показателям привели к проявлению нескольких проблем. Одной из них экспертами называется развитая практика «игры», при которой государственные служащие (особенно – носители высокого должностного ранга) стремятся к манипулированию конкретными данными, свидетельствующими о результатах деятельности, с целью управления собственными вознаграждениями и компенсациями. Это явление выражается в искажении отчетности, сокрытии данных, увеличении размера фактических показателей, подмене показателей и прочих формах маскировки эффективности. Фактически это – реакция на механизмы управления эффективностью, использующие количественные показатели как основания для конкретных кадровых решений – от начисления переменной части оплаты труда до кадровых перемещений. Так как возможностями подобной «игры в эффективность» обладают преимущественно носители должностей высокого уровня, в последнее время страны ОЭСР пристальное внимание привлекают к управлению эффективностью именно этих государственных служащих. Разработка механизмов развития эффективности для этого уровня государственной службы позволяет разрешить сразу несколько проблем:

- формирование новых ориентиров для государственных служащих, находящихся на высших должностях, развитие добровольности и ответственности в зоне ключевых полномочий;

- создание областей развития позитивной практики за счет поступательного переноса новых ценностей от носителей старших должностей к носителям младших для создания стратегического единства внутри органов государственного управления;

- удержание государственных служащих, обладающих высоким потенциалом, в сфере государственной службы и общее развитие качества персонала государственной службы за счет отбора, осуществляемого представителями высших должностей. Концентрация усилий в зоне управления эффективностью носителей высших должностей связана, прежде всего, с тем обстоятельством, что именно эта категория государственных служащих обладает наибольшей мобильностью, а ее представители могут последовательно оказаться в качестве руководителей совершенно разнородных служб, учреждений и органов управления. Именно для носителей должностей высокого уровня в последнее время выделены так называемые мета-компетенции как перечень ключевых требований к их деятельности. К ним относятся: готовность к ответственности, умение быстро ориентироваться, оказание воздействия, рефлексия [4, 24].

В сфере государственного управления острее всего современному обществу требуются чиновники, которые могут и хотя бы понять цели проводимой ими политики, не следуют слепо правилам, а вникают в нужды своих клиентов и стараются помочь им, такие чиновники, которые были бы цельными личностями и потому умели бы изменять свое поведение в зависимости от ситуации.

Список литературы

1. Горшков А.С., Бирюкова Г.М., Чжен Жичан, Чжао Шимин. Государственный служащий: психологическая и профессиональная компетентность // Управленческое консультирование. 2007. № 4. С. 5–9.
2. Горшков А.С., Яновский В.В. Приоритеты профессионального образования государственных и муниципальных служащих // Управленческое консультирование. 2008. № 2. С. 5–9
1. Кудрявцева Е.И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций // Управленческое консультирование. 2012. № 1. С. 166-177.
2. Кудрявцева Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2013. № 6(54). С. 22-31.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Зидра А.А.

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

2 курс

Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

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

В современных условиях нестабильности ни одна из организаций не застрахована от возможности попадания в кризисной положение. В условиях неопределенности и кризиса начинают падать экономические показатели, снижется доход, а, следовательно, и оплата труда. Это может привести к недовольству персонала, с одной стороны, а также, к череде увольнений. Миссия руководителя, в данном случае и при необходимости, удержать сотрудников возможными и не запрещенными законами способами. Для этого у каждого управленца должен быть заранее подготовленный план антикризисного управления. Для того чтобы негативные последствия снизить к минимуму, рекомендуется очень тщательно и детально разработать план действий на случай наступления кризиса. Если в обычное время рабочий процесс протекает без особых осложнений, то в кризисной ситуации тактика организации должна быть направлена на вывод предприятия из сложной ситуации.

Обычно, кризисом называю нестабильный период, ситуацию, когда приближаются серьезные перемены в лучшую или худшую сторону. Но, в любом случае, в период кризиса деятельность организации может быть под угрозой выживания. Персонал подвергается сокращению, так как становится необходимым уменьшить затраты на обслуживание работников. Но, тем не менее, значимость человеческого ресурса в процессе управления остается не менее значимым.

Увы, на первый план выходят вопросы, связанные с сохранением экономических показателей в более или менее стабильном состоянии, а вопросы о сохранении и качественном управлении персоналом не являются приоритетными.

В кризисный период руководителю необходимо направить персонал на соблюдение некоторых принципов, которые учитывают закономерности социального и экономического характера. К таким принципам относят следующие:

В первую очередь – это уважительное отношение. В сложный период необходимо обеспечить лояльность со стороны персонала, и в этом поможет данный принцип. Следует поощрять сотрудников для повышения мотивации. И речь идет не только о материальном вознаграждении, но и о моральной мотивации.

Командное единство. В каждой организации существуют объединения людей, связанных одной целью. Важно, чтобы в сформированном коллективе каждый сотрудник отвечал за свои действия и нес ответственность за результаты всех участников. Суть этого принципа – наделить каждого сотрудника определенным набором функций, которые будут приспособлены к условиям производства. Важно отметить, что руководителю нельзя применять агрессивные методы управления.

Особую роль играет горизонтальное взаимодействие. Здесь идет речь о делегировании полномочий более низких уровней управления. Благодаря этому они чувствуют свою важность в принятии решений, важных для организации.

Необходимо исключить дискриминацию во всех ее проявлениях и признаках. Для данного принципа характерно назначение руководящего персонала в соответствии с их производственной результативностью.

Социально-правовая защищенность. Все действия руководящего состава должны быть обоснованы с юридической точки зрения. Это необходимо для того, чтобы работники были уверены в законности деятельности управляющих. Особенно это значимо, если речь идет о сокращении части персонала.

И, конечно же, системность, по которой понимается решение кадровых вопросов совместно с кадровой службой.

Для того, чтобы разработать антикризисную программу, которая поможет организации выйти из сложной ситуации с минимум потерь, рекомендуется провести диагностику критических явлений с объективной точки зрения. Для этого систему управления разделяют на два уровня: оперативный и стратегический.

На оперативном уровне подвергаются исследованию и анализу такие составляющие, как ротация персонала, оценка и обучение, адаптация и аттестация, планирование карьеры, стимулирование трудовой деятельности и многие другие. Можно сказать, что на данном уровне оценивается то, насколько эффективна работа с человеческими ресурсами.

На стратегическом уровне оценивается работа высшего руководства организации, соответствие заранее поставленным целям и

задачам, а также характер взаимоотношений персонала и руководящего состава и прочие аспекты.

Специалистами в области менеджмента были разработаны приемы, которые рекомендуется использовать руководителям для управления персоналом в кризисный период. Антикризисное управление персоналом включает следующие приемы:

1. Сохранение спокойствия со стороны руководства, стараться не выражать панику и бурные и эмоциональные эмоции, так как персонал имеет способность перенимать эмоции, которые испытывают руководящие;

2. Подчиненным необходимо дать понять, что ситуация полностью сконцентрирована в руках руководителя и все находится под его контролем;

3. Заранее рекомендуется сформировать команду, которая, независимо от уровня сложности и запущенности ситуации, будет выполнять определенные действия и задачи, распределенные заранее.

Чтобы повысить работоспособность персонала специалисты советуют рассмотреть вариант внедрения дифференцированной системы материального вознаграждения, исходя из результатов труда. Такая система должна учитывать различные категории работников. Максимально возможное материальное стимулирование налагается на ключевых сотрудников, которые предлагают всевозможные действенные способы выхода из кризисной ситуации. Для других сотрудников мотивацией может выступать сохранение прежнего размера заработной платы и ее своевременная выплата.

Можно сказать, что даже если ситуация зашла слишком далеко, сокращение персонала является самым крайним действие по отношению к персоналу, так как человеческий ресурс занимает одно из ведущих мест. В любом случае, необходимо разработать антикризисную политику для выхода из сложившейся ситуации. Задача руководителя заключается в поддержании стабильного рабочего процесса без сбоев, которые могут повести за собой негативные последствия.

Список литературы

1. 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.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФА-М, 2012. 638 с.

3. Ледяев Е.Н. Кризис и персонал // HR-portal. 2014. №3. С. 33-38.

4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Менеджмент-технологии повышения клиентоориентированности вуза // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 99-104.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ

Конев И.В.

*д.с.н., проф. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Проблема информационного обеспечения имеет достаточно широкий спектр – как территориальный, так и содержательный. Из анализа результатов исследований, проведенных по заказам предприятий в последние 10–15 лет в разных странах, известно, что уровень информированности работников сильно различается на разных предприятиях. Самый низкий уровень информированности – порядка 20%, а самый высокий – порядка 80%. Доверие к информации, предоставляемой менеджерами колеблется от 40% до 90% [1].

Применительно к оптимизации коммуникационного взаимодействия смысл информационного обеспечения заключается в том, чтобы инноваторы непрерывно информировали заинтересованных лиц как о достигнутых успехах, так и трудностях во внедренческом процессе. Реализация этого принципа предполагает также установление самых разнообразных форм обратной связи. Обращение к заинтересованным лицам за советом и поддержкой стимулирует инициативу, позволяет значительно ускорить решение организационных и технических проблем внедрения.

Данные эмпирического исследования, проведенного в ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй» и на заводах «Новатор», «ЭМК-ЗМК», (2015-2016, n=778); показали следующее.

Во-первых, достаточно высок уровень информированности персонала об осуществляемых на предприятиях переменах, индекс которого колеблется в интервале значений от 0,64 до 1,0(при максимальном значении = 1).

Во-вторых, имеются существенные различия в уровне информированности персонала разных подразделений о новшествах, внедрение которых содействовало бы их успешной работе.

В-третьих, невысок, а в некоторых подразделениях и низок уровень информированности персонала о работе родственных подразделений на других предприятиях.

В-четвертых, как и следовало ожидать, самый низкий показатель по всем подразделениям зафиксирован в отношении информированности о работе родственных подразделений на зарубежных предприятиях. Индекс информированности колеблется в интервале значений от 0,28 до 0,44 (в самооценке персонала) и от 0,20 до 1,0 (в оценке руководителей).

В-пятых, имеется значительный перепад оценок уровня информированности персонала и руководителей подразделений.

Анализ состояния информационного обеспечения организационных инноваций явился основой для принятия мер по его оптимизации, которая уже начала осуществляться по двум основным направлениям: внедрение современных информационных технологий и повышение эффективности рекламной деятельности.

В настоящее время на обследованных предприятиях основные рабочие места оснащены компьютерами, создана кабельная система компьютерных сетей, разработан и внедрен целый ряд программных систем, позволяющих в рамках единого информационного поля решать задачи по многим направлениям деятельности предприятия. Все чертежи и детальные описания на основные виды продукции выполняются с помощью компьютера, что повышает качество разрабатываемой документации, сокращает сроки ее разработки. Кроме того, внедрена и продолжает развиваться система планирования и учета выполнения договоров. Информация обо всех стадиях жизненного цикла договора отражается в базе данных, что дает возможность всем заинтересованным подразделениям проследить состояние его выполнения договора в режиме реального времени.

Если внедрение современных информационных систем создает благоприятную внутреннюю среду для нововведений, то реклама создает внешнюю среду. Реклама - один из основных элементов рыночной экономики, она выполняет следующие задачи:

– информирует потребителя о наличии товара, причем затраты на нее экономически выгодны рекламодателю;

– повышает спрос на товар и побуждает увеличивать его производство, что в свою очередь регулирует цену. Характерны ситуации, когда производитель, довольствуясь минимальной прибылью с помощью рекламы значительно увеличивает объем реализуемой продукции, тем самым ускоряя оборачиваемость своего капитала и получая большую прибыль;

– стимулирует конкуренцию, т.к. устанавливает стандарты по характеристикам товара, которые более всего привлекают потребителя;

– помогает средствам массовой информации оставаться независимыми, принося им определенный доход.

На предприятиях холдинга ОАО «Энергомаш-Строй» уделяется значительное внимание организации и проведению рекламно-выставочной деятельности, которая осуществляется на основе комплексного плана, включающего шесть разделов:

- реклама в средствах массовой информации;
- реклама в электронных средствах массовой информации (телевидение, радио, Интернет);
- наружная реклама;
- реклама почтой;
- реклама в печатных средствах массовой информации (газеты и журналы) с целью создания положительного имиджа предприятия;
- участие в международных и внутренних выставках и ярмарках.

Результаты опроса сотрудников показали, что совершенствования требует система обратной связи. По нашему мнению, важными являются такие мероприятия, как:

1. Проведение утренних минуток, на которых проводятся встречи руководителей с персоналом;

2. Создание информационных ящиков, куда сотрудники могут опустить листок с пожеланиями относительно условий труда, конфликтных ситуаций;

3. Создание корпоративных СМИ. В качестве таковых могут быть журналы или газеты, выпускаемые по мере того, как происходят важные изменения в стратегическом направлении деятельности. Таким инструментом может быть и информационный бюллетень. Перечисленные издания могут содержать информацию, свя-

занную с актуальными проблемами, достижениями организации, изменениями и нововведениями и так далее, все то, что руководство организации считает важным донести до своих сотрудников.

Для современных организаций достаточно острым является вопрос о построении коммуникаций, которые являются приемлемыми и заслуживающими доверия как со стороны отправителя, так и со стороны приемщика сообщения. Результаты интервью с руководителями свидетельствуют об актуальности и важности управление неформальными.

Несмотря на то, что неформальные коммуникации обладают высокой степенью спонтанности, их трудно измерить и контролировать, у неформальной организации есть свой лидер, выбранный на основе всеобщего признания. Именно поэтому связь с неформальной группой должна быть организована через ее лидера.

Полагаясь на мнение О. А. Пешковой, можно выделить следующие методы управления неформальными коммуникациями [2]:

- сокращение уровней коммуникаций для снижения потерь или искажения информации, а также использование диагональных коммуникаций;
- выявление коммуникационных барьеров коммуникаций;
- регулярная оценка эффективности обратной связи, включающая выявление уровня информированности сотрудников о различных аспектах деятельности компании, а также о принимаемых управленческих решениях;
- специальное генерирование слухов для мониторинга общественного мнения;
- проведение подбора и расстановки кадров в соответствии со структурой неформальных коммуникаций;
- модифицирование или прерывание негативных связей, выступающих препятствием для эффективного управления».

В завершение отметим, что важным средством управления неформальными коммуникациями выступает активное использование сети Интернет, в частности социальных сетей (Вконтакте, Одноклассники, Facebook, LinkedIn). Создание официальной группы для сотрудников предприятия позволит осуществить мониторинг структуры неформальных коммуникаций, тональности сообщений, которыми обмениваются сотрудники, что послужит источником оценки социально-психологического климата коллектива, поможет предотвратить слухи, а также понять потребности сотрудников в информации.

Список литературы

1. Захаров И.В. Управление переменами на предприятии: коммуникационные аспекты // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2004. №2. С. 31-32.

2. Пешкова О.А. Приемы управления формальными и неформальными коммуникациями в организации // Молодой ученый. 2012. №7. С. 118-120.

АНАЛИЗ ВЕРБАЛЬНОЙ АГРЕССИИ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕВИАЦИИ

Могутова О. А.

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

Вербальный язык является важным фактором социализации и социального взаимодействия. Он позволяет понять: каков окружающий мир в восприятии его носителей, и это видение выражается через коммуникативное поведение, которое можно объяснить как «совокупность правил и традиций речевого общения, связанными с тематикой и особенностями организации речевого поведения в определенных условиях» [1]. В этой связи нельзя не согласиться с А.А. Мурашовым, что наблюдается деградация языкового сознания и речевого поведения многих из тех, кто вошел в наступающее тысячелетие [2].

Нарушение норм литературного языка, угрожающая интонация, неуместная громкая подача высказываний, инвективное употребление слов, оскорбления, сквернословие сегодня охватили и образовательную сферу, и сферу деловых и межличностных отношений, и СМИ. Как отмечается исследователями, современный русский язык характеризуется снижением уровня речевой культуры, инвективизацией и вульгаризацией речи. Следствием такого уровня языка является агрессивность общественного сознания. В современном мире проблема агрессии весьма актуальна, как с точки зрения науки, так и с позиции социальной практики.

Впервые слово «агрессия» в русском языке появилось во второй половине XVIII века и на тот момент имело значение вооруженного нападения на государство с целью захвата его территории и насильственного подчинения. Уже позже, ко второй половине XX

века сформировалось новое понятие слова как активно враждебное поведение одного человека по отношению к другому.

Толковый словарь С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой дает следующие определения:

1. Незаконное с точки зрения международного права применение вооруженной силы одним государством против суверенитета, территориальной неприкосновенности или политической независимости другого государства.

2. Открытая неприязнь, вызывающая враждебность [3].

Словари английского языка изначально истолковывают понятие «агрессия» как нарушение одним государством прав другого государства с использованием силы. Но в 1912 году значение этого слова связали с психологией и дали определение как враждебное или разрушительное поведение. Что касается современных словарей, то именно это понимание является доминирующим. Под агрессией понимают «любое действие или поведение, нарушающее чьи-либо права, агрессия в отношении чьих-либо прав; регулярные нападки и атакующие действия; в психиатрии: открытая или скрытая враждебность, врожденная или вызванная фрустрацией, направленная на внешний объект или на самого себя», «чувство гнева и ненависти, которые могут выражаться в угрозах и насилии» [4].

Из изложенного выше мы видим, что значение слова «агрессия» расширилось. В настоящее время агрессия характеризует не только политику государства, но и поведение человека. Обратимся к наиболее распространенным дефинициям.

Ю.Б. Можгинский понимает под агрессией «действия и высказывания, направленные на причинение вреда, душевной и физической боли другому существу» [5].

Как правило, агрессия связана с процессом мышления. Это значит, что различные внешние реакции на негативные раздражители преобразуются во внутренние. Ввиду того, что «формой выражения эмоций у человека является речь», то возникает речевая, т.е. вербальная, агрессия [6].

Согласно исследованиям А.Р. Лурия, существует последовательность социальных и биологических речевых реакций: «Речевые реакции, являясь сложной нервно-психической деятельностью, опираются на интеллектуальные процессы, на прежний жизненный опыт, построенный в форме рефлекса» [7].

Щербинина Ю.В. определяет агрессию как обидное обращение, словесное выражение негативных эмоций, чувств или намере-

ний в оскорбительной, грубой, неприемлемой в данной речевой ситуации форме [8]. Этот термин можно употребить при описании самых разных действий. Некоторыми исследователями было замечено, что очень часто агрессивный характер несёт даже простой крик без формулирования речевого высказывания. Необходимо добавить, что проявления речевой агрессии неоднородны по формам выражения, ситуациям проявления, мотивации, результатам и т.д.

Вместе с тем, следует отметить, что на данный момент явление вербальной агрессии остается мало изученным, поскольку это отнюдь не единая форма поведения, которая отражает побуждение к каким-либо действиям.

Согласно Л. М. Семенюк: «Агрессия – это мотивированные внешние действия, нарушающие нормы и правила сосуществования, приносящие вред, причиняющие боль и страдания людям» [9]. Данная девиация проникла практически во все сферы деятельности современного социума, её изучение становится актуальным. Агрессия становится предметом исследования лингвистики, социологии, психологии, нейропсихологии, педагогики и других наук, которые изучают деятельность и мышление человека, т.к. модель исследования, указывающая направление развития науки в новейшее время, подразумевает человека как субъекта действия.

Анализируя зарубежные исследования по данной проблеме, отметим, что А. Басс предложил самое точное определение «речевой агрессии»: «вербальная агрессия – это выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание словесных ответов (угроза, проклятия, ругань)» [10]. Исходя из этого определения можно сделать вывод, что бывают внешние (интонация, тембр, темп, громкость речи, особенности дикции, суггестивные качества голоса и т.д.) и внутренние (анализ темы, содержания, цели высказывания) аспекты вербальной агрессии.

По мнению Ю.В. Щербининой, вербальная агрессия препятствует реализации задач эффективного речевого общения: затрудняет полноценный обмен информацией, тормозит восприятие и понимание собеседниками друг друга, делает невозможной выработку общей стратегии взаимодействия [11]. Существует множество способов преодоления речевой агрессии в конкретных коммуникативных актах: игнорирование, переключение внимания, проецирование положительных качеств «агрессора», юмор, положительные оценочные высказывания, убеждение. Действенными средствами предотвращения вербальной агрессии являются сред-

ства речевого этикета: извинение, вежливое обращение, эвфемизмы.

Необходимо обратить внимание на то, что иногда агрессия может рассматриваться как положительное явление. Известный отечественный исследователь Н.Д. Левитов отмечает, что в «некоторых случаях об агрессивных действиях говорят как об энергично наступательных и дают им положительную оценку». Но «положительная» агрессия скорее всего имеет место в «узкоспециальной сфере» (например, имитация агрессии в психотерапии). «Агрессия, – заявляет Н. Д. Левитов, – должна рассматриваться в свете новых сведений, прежде всего в аспекте воли, направленной в дурную, а часто и порочную сторону. Такие образные понятия, как, например, «благородная ярость», «праведный гнев», «героическая ненависть», выходят за рамки явления вербальной агрессии» [12]. Однако Г. Линденфилд справедливо отмечает, что «гнев и агрессия – не одно и то же» [13].

Необходимо заметить, что вербальная агрессия формирует отрицательную модель поведения человека и, следовательно, может послужить основой более сильного и социально неприемлемого поведения — физической агрессии. Как утверждает В. И. Жельвис, "укрепившись в допустимости агрессии вербальной, человек может распространить эту модель на другие сферы жизни, требующие, по его мнению, уже физической агрессии" [14]

Таким образом, несмотря на различные подходы к исследованию агрессии, можно отметить стремление ученых разработать единую теоретическую основу для изучения человеческой агрессии, объединить различные концепции для выработки новых методов исследования этого явления. Вербальная агрессия может быть определена как использование вербальных средств, противоречащих институциональным и ситуативным нормам коммуникации, с целью нанесения вреда или ущерба коммуникативной позиции и самооценке другого лица. Однако задачей современных лингвистов, психологов и специалистов по коммуникации является выработка механизмов развития кооперации в ситуации конфликтного общения и поиск путей формирования толерантности.

Список литературы

1. Соколова В.В. Культура речи и культура общения. М., 1995. 151 с.
2. Мурашов А.А. Культура речи: учебное пособие. 2-е изд., стереотип. - М.: МПСИ, 2004. 575с.

3. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: С включением сведений о происхождении слов. М.: Институт русского языка Российской академии наук, 2007. 1165 с.
4. Oxford Advanced Learner's Dictionary. Oxford, 2000. 1952 p.
5. Можгинский Ю.Б. Агрессивность детей и подростков: распознавание, лечение, профилактика. М.: Когито-Центр, 2006. 181 с.
6. Рейковский Я. Экспериментальная психология эмоций. М.: Прогресс, 1979. 308 с.
7. Лурия А. Р. Речевые реакции ребенка. М.: Академия коммунистического воспитания им. Н. К. Крупской, 1927. 283 с.
8. Щербинина Ю.В. Вербальная агрессия. М.: КомКнига, 2006. 360 с.
9. Семенюк Л. М. Психологическая сущность агрессивности и ее проявления у детей подросткового возраста: Метод, рекомендации в помощь педагогам-практикам. М.: АПН СССР, 1991. 96 с.
10. Buss A.H. The psychology of aggression. New York: Wiley, 1961. 307 p.
11. Щербинина Ю.В. Русский язык. Речевая агрессия и пути её преодоления: учеб. пособие. – М.: Флинта, 2004. 224 с.
12. Левитов Н. Д. Фрустрация как один из видов психических состояний // Вопросы психологии. 1967. №6. С. 120–123.
13. Линденфилд Гейл. Как справиться с гневом: позитивная стратегия управления сильными эмоциями. Москва: Золотой теленок, 1997. 288 с.
14. Жельвис В.И. Поле брани. Сквернословие как социальная проблема. М.: Ладомир, 2001. 350 с.

ПРОБЛЕМА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Огородникова С. И.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Смоленская О. А.

*канд. ист. наук, доцент
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В наше время есть очень множество организаций, предприятий, компаний, фирм, агентств. Деятельность каждой компании согласованна с необходимостью формирования коллектива. Основной задачей является подбор кадров. Подбор новых работников должен обеспечивать правильный режим функционирования, а также закладывать фундамент будущего успеха организации. Поэтому необходимо качественно сформировать отдел кадров. Подбор персонала является одним из самых главных этапов в управлении персоналом. Важное умение брать на работу подходящих людей является огромным и редким талантом, которым может владеть руководитель. Нужные люди, которые будут преданы организации – всегда работают хорошо, а безответственные сотрудники работают слабо, а также оказывают плохое влияние на рабочий штат [1]. Жесткие требования к подбору персонала способствуют отбору лучших специалистов. К тому же они напоминают тем, кто уже работает, какие четкие требования представляются к работникам. При формировании системы поиска нового персонала большинство предприятий натываются на трудности, такие как: дефицит разработанной, подкрепленной определенными процедурами и документами системы подбора персонала (то есть работа выполняется от случая к случаю, лишь по приказу начальника); отсутствие процедуры подбора нового персонала, в начале которой должен быть здравый смысл, а также ориентация на формальные требования к кандидатам; отсутствие положения или инструкции, которые следят за деятельностью в сфере подбора кадров; дефицит экономических ресурсов для работы в части подбора работников с помощью внешних ресурсов; небольшой опыт и низкий уровень квалификации специалистов, которые занимаются подбором новых кадров.

Прежде чем найти кандидата на вакантную должность, необходимо четко создать его модель - составить профессиограмму. Это список показателей, которые предъявляются к кандидату определенной профессии. Информационная профессиография нацелена на профориентационную работу. Она состоит из всех показателей, но показывает их кратко и обобщенно.

Коррекционная профессиография направлена на увеличение уровня безопасности труда. Она занимается аналитическим описанием показателей, являющихся главными причинами вредного поведения человека определенной должности.

Диагностическая профессиография необходима для профессиональной психодиагностики предприятия. Она направлена на

исследование технических, правовых, гигиенических, психологических, психофизиологических и социально-психологических показателей труда на стадиях работы, от которых зависят итоги, а также на которых необходимы большие характеристики скорости реакции и ответственности за реализацию задач.

Профессиографические исследования обычно делает персонал по заказу руководителей. После этого правленец принимает готовый результат в виде профессиограммы. Успех организации в условиях современного мира, ускоряющегося научно-технического прогресса, а также увеличивающейся конкуренции, имеет зависимость от её способности максимально качественно нанимать персонал и эксплуатировать те ресурсы, которые уже имеет компания для достижения своих целей. Данная возможность зависит от компетентности руководителей и персонала по кадрами. Подбор наиболее качественных работников - это сложный процесс, который включает в себя научно-обоснованные методы работы, без которых осуществлять подбор наилучшего персонала нереально [2, 3].

Чтобы работа сотрудников была продуктивной, надо сформировать благоприятную атмосферу, при которой каждый работник коллектива будет заинтересован в значительном воспроизведении своих способностей. Чтобы обеспечить такой климат, также необходимо огромное внимание направлять на подбор персонала. Увеличение эффективности, а также качества подбора имеет взаимосвязь с проведением проверки деловых и личных качеств специалиста, которая основана на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации.

В ходе исследования нами были выявлены конкретные пути поправки неэффективного подбора персонала. Во-первых, обязательно нужно произвести вычленение ключевых признаков подходящих сотрудников для работы на предприятии. Это не должно быть портретом идеального специалиста, а поиск «нужного» для определенной организации человека. Если в «кодексе» организационного поведения официально выделено, что норма взаимодействия между персоналом – это вежливое общение, а на самом деле на предприятии действует грубоватый стиль взаимодействия, то подбирать нужно будет под реальный стиль. Интеллигентный сотрудник не сможет существовать в такой обстановке, независимо от официальных положений. Обобщенный и проверенный стандарт подбора сможет со временем сделать менее разношерстным коллектив компании, а также унифицировать организационную культуру.

туру и обеспечить процессы внутри предприятия управляемыми и предсказуемыми. Во-вторых, надо выработать воспитание у линейных руководителей ответственности за решения, которые они принимают о приеме какого-либо сотрудника. Необходимо остановить тактику перебора работников по такому принципу, как «кому надо – приживётся, а если нет – новых найдем». В-третьих, нужно выполнить разработку, а потом включение единого механизма принятия решений по конкурсантам на должность. Следовательно, необходимо детально отработать на практике, во сколько этапов проходит подбор работников, а также кто именно будет принимать решения по людям на определенные должности, и в каких ситуациях решение будет приниматься единолично или коллегиально. Должны быть разработаны варианты действий в случаях, когда сотрудник, который назначен принимать определенные решения, нет на рабочем месте несколько дней. В этой ситуации правильнее назначить ответственного замещающего, чем отсрочивать принятие решения до приезда уполномоченного работника. В-четвертых, необходимо предоставить правильную и точную информацию конкурсанту на должность, в котором действительно заинтересована организация. Точность информирования на стадиях взаимодействия, с должными акцентами, позволяет работнику выбрать верный путь относительно будущего рабочего места, а также создает у него позитивное впечатление от взаимодействия с представителями фирмы, которое у него останется, независимо от избранного пути. Лучше сохранить об организации просто благоприятное впечатление, чем направить человека к сотрудничеству итогом дезинформации. Тогда через месяц он снова будет в поиске работы, выплёскивая при этом недовольство бывшим работодателям на кадровом рынке. В следствие этого при повторных случаях таких ситуаций, компания будет постепенно терять свою репутацию [7].

Проблема по подбору персонала, существует в организациях, которые не успевают перестроить свою кадровую политику в соответствии с меняющимися рыночными условиями. В основном это происходит на предприятиях, в которых роль управленца ограничена строго в соответствии со «спущенными сверху» требованиями. При этом персонал компании не имеет ни малейшей возможности донести до руководства свои предложения. Из-за активного развития коммерческой сферы, спрос на высококвалифицированные кадры превысил предложение. Следовательно, организации должны вести бои за качественный персонал. В соответствии с этим правомерен вывод о том, что исход неуспешного подбора –

это ускользнувшая выгода, а также потерянная прибыль, причинение вреда производственным целям, ожидание соответствующих конкурентных последствий и непозволительная роскошь ошибок, являющиеся растратой средств для предприятия. По мере становления российского рынка труда, на нем происходят существенные перемены. Если раньше проблемой был поиск работы, то сегодня – это поиск хорошего работника, которых на рынке труда не так много.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: МФПУ Синергия, 2013. С. 192.
2. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 213.
3. Зайцева Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 336.
4. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 695.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие. М.: КноРус, 2012. С. 368.
6. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. С. 72.
7. Смоленская О.А. Опережающая социальная и профессиональная адаптация будущих менеджеров по персоналу: Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 2014 г. Ч. 2. / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. 433 с.

ТИПЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Пирожкова Е.В.

магистрант

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

На сегодняшний день, в современной организации мотивация труда играет очень большую роль, поскольку надлежащее осуществление политики мотивации труда среди персонала обеспечивает, по крайней мере, улучшение качества труда работников и возможное повышение его эффективности.

Создание и поддержание высокого уровня трудовой мотивации персонала организации является одной из основных целей управления человеческими ресурсами. Если сотрудники мотивированы для достижения целей, необходимых для организации, то вероятность того, что его деятельность будет успешной, значительно возрастает. В последнее время объем научных знаний о мотивации труда и основных принципах трудовой мотивации неоднократно увеличивается.

Впрочем, каковы бы ни были личностные мотивы каждого, все люди работают за средства, выраженные в денежном эквиваленте. Независимо от того, как именуются эти средства – компенсация, заработная плата, бонус, премия. Деньги обеспечивают определенный уровень жизни (одежда, еда, автомобиль и все остальное), деньги могут помочь предоставить детям хорошее образование и обеспечить достойную старость. Независимо от того, насколько актуальны методы нематериального стимулирования, было бы ошибкой недооценивать значение денежного вознаграждения.

Однако работники ожидают от работы не только лишь денег. Об данном факте свидетельствуют результаты многочисленных исследований. Наличие только финансовых мотивационных факторов, быстрее всего, не позволит организации быстро потерять ценных сотрудников, но все же это может случиться внезапно и в самый неудачный момент.

Для эффективного использования человеческих ресурсов, руководитель должен искать такие задачи для работника, чья основная мотивация соответствует характеристикам работы или должности [1].

Рассмотрим такие понятия как «Мотивация – это внутреннее свойство человека, составная часть его характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение в организации», «Тип трудовой мотивации – это преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей» [2].

Выделяют несколько мотивационных типов, которые описывают определенное поведение человека в организации.

Различают два класса мотивационных типов [3]:

1. Избегательный класс мотивации определяется тем, что индивид

старается исключить ненужные для себя последствия результатов своего поведения (люмпенизированный тип мотивации).

2. Достижительный класс мотивации определяется тем, что индивид ведет себе таким образом, для того чтобы достигнуть конкретных этапов (инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйский тип мотивации).

В чистом виде типаж в обществе встречается редко, однако в каждом человеке комбинируются два, а то и больше типов трудовой мотивации.

Подробно рассмотрим представления о типах трудовой мотивации. С этой целью обратимся к типологической концепции В.И. Герчикова, которая является наиболее удачной по следующим причинам:

– во-первых, концепция довольно универсальна и охватывает монетарную и немонетарную мотивацию работника в равной степени;

– во-вторых, из неё логически вытекают возможные инструменты стимулирования, которые не возникают в рамках других концепций.

Согласно данной концепции, выделяют несколько типов трудовой мотивации [4]:

- люмпенизированный тип;
- инструментальный тип;
- профессиональный тип;
- патриотический тип;
- хозяйский тип.

Люмпенизированный тип. Данный тип очень характерен для нашей страны. В среднем доля персонала этого типа мотивации в российских компаниях – 40-50%, в то время как допустимый уровень – 12%. Работники данного типа предпочитают равное распределение материальных благ. В этом случае, как правило, у него низкая квалификация и нет желания ее повышать. Он избегает ответственности и не проявляет инициативы в работе, а также не позволяет выделяться другим. У этого работника постоянное чувство зависти и неудовлетворенности порядком распределения материальных благ среди персонала и в организации в целом. Негативное

влияние работников-люмпенов, во-первых, ослабляет трудовой потенциал организации, а, во-вторых, снижает интерес к профессиональному росту среди работников. Поэтому главным из способов воздействия на людей такого типа может являться четкость инструкций и жесткость спроса.

Инструментальный тип. Сотрудники этого типа в основном заинтересованы в цене рабочей силы, а не в ее содержании, труд в этом случае будет инструментом удовлетворения других потребностей. Он выступает против других форм поощрения, безразличен к форме собственности предприятия и работодателю. Такой сотрудник будет работать максимально эффективно при условии, что уровень вознаграждения будет справедливым и значительным.

Профессиональный тип. Этот тип работников подразумевает стремление стать профессионалами. Работники реализуют свои профессиональные способности, знания и возможности, признание других, рост по служебной лестнице. Их интересуют все новые и новые задачи. Руководитель, зная это, может ставить все более сложные задачи перед такими сотрудниками. Главное для него является интересная, ответственная, дающая возможность проявить свои способности работа. Однако в ряде случаев такие сотрудники вместо денег будут благодарны за то, что руководство считает их публично лучшими из лучших.

Патриотический тип. Этот тип персонала довольно лоялен к организации. Сотрудники-патриоты характеризуются проявлениями в их поведении преданности организации, коллективу, их работе. Но, зачастую они менее эффективны и продуктивны, чем сотрудники с инструментальной, профессиональной или хозяйственной мотивацией. Безусловно, такие сотрудники, очень важны в любой организации, поскольку в любой организации люди должны старательно и качественно исполнять свои обязанности. В то же время такие сотрудники, естественно, менее разборчивы в вопросах оплаты своего труда, что во многих случаях не маловажно для организации. Для них важна идея на уровне веры в лидера и/или в успех, а также знаки внимания, высокие оценки заслуг и т.д.

Хозяйский тип. Сотрудники этого типа демонстрирует свое поведение, которое в основном характерна для хозяина. Они очень инициативны не потому, что получают больше денег, а это их обычное состояние, благодаря которому они показывают свою сущность. В работе, которая требует независимости, творческого подхода, предпочтительны именно такие сотрудники. Такие со-

трудники характеризуются добровольной ответственностью, суверенитетом (повышенное чувство свободы, отсутствие контроля).

Таким образом, одной из основных целей управления человеческими ресурсами является создание и поддержание высокого уровня трудовой мотивации персонала организации.

Принято различать два класса мотивационных типов: избегаемый и достижительный класс мотивации. Типов трудовой мотивации в чистом виде почти не существуют среди сотрудников. В каждом человеке комбинируются два либо больше типов трудовой мотивации.

Герчиков В.И. выделяет несколько типов трудовой мотивации: лямпенизированный (данный тип распространен в российских компаниях, такие работники предпочитают равное распределение материальных благ, очень завистливы); инструментальный (сотрудники данного типа работают с максимальной отдачей, но при условии справедливой оплаты труда); профессиональный (этот тип работников стремится реализовать свои профессиональные способности, знания и возможности, для них главным в труде является интересная и ответственная работа); патриотический (такие сотрудники преданы своей организации, они качественно исполняют свои обязанности и являются неотъемлемой частью организации); хозяйский (сотрудники обладают огромной инициативой, такие работники имеют творческий подход, самостоятельность).

Список литературы

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Экономист, 2014. 576 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2014. 512 с.
4. Герчиков В.И. Управление персоналом. Работник – самый эффективный ресурс компании. М.: Инфра-М, 2008. 282 с.

СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Стрельникова Н.В.

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

Замараева М.В.

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

Структура профессиональной компетентности, соответственно компетенции может рассматриваться в двух ракурсах – широком и узком. В широком ракурсе 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. Структура компетенции включает знания: а) общеорганизационного характера; б) общие профессиональные знания; в) специальные профессиональные знания. Умения – это знания, переведенные в практическую плоскость и успешно применяемые для получения желаемого результата. Навыки от умений отличает уровень закрепленности и автоматизма, формируемый под воздействием многократного применения. Знания, умения и навыки при применении их в сфере практической трудовой деятельности всегда проходят сквозь призму личностных качеств и ценностных установок каждого отдельного работника.

Знания, умения и навыки при применении их в сфере практической трудовой деятельности всегда проходят сквозь призму личностных качеств и ценностных установок каждого отдельного работника. Говоря о личностных качествах, мы имеем в виду не только такие классические, как морально-этические (ценностные), но и мышленческие – умение видеть вопрос в системном ракурсе, способность нестандартно взглянуть на проблему, умение использовать междисциплинарные знания для решения задачи и т. д. Один и тот же набор знаний может приводить к возникновению совершенно различных форм и стилей трудового поведения персонала. Примером здесь может выступать перечень знаний, получаемых одной и той же группой слушателей в рамках программ обучения в стандартизированном формате подачи данных – на «выходе» слушатели часто обладают разным уровнем выраженности и иногда даже набором знаний и умений.

Процесс формирования у индивида личностных качеств и ценностных установок происходит во многом под воздействием окружающей его социокультурной среды. Именно нормы и правила общества создают у человека иерархию ценностных убеждений, картину приемлемых и неприемлемых действий, а в конечном счете – и стиль трудового поведения работника. В последнее время в

кругу руководителей, сотрудников служб управления персоналом, а также в научном сообществе остро обсуждается вопрос трансформации ценностных установок работников XXI века. Существенная непохожесть мировоззрения персонала нового тысячелетия относительно профиля работника предыдущего столетия приводит к тому, что представителям теории и практики менеджмента приходится разрабатывать принципиально новые инструменты управления персоналом. Применение к новому поколению работников прошлых методов управления показывает низкую эффективность. Одни и те же знания, умения и навыки персонала, проходя сквозь профиль личностных качеств и ценностных установок как работников традиционного и постиндустриального общества, так и персонала разных социальных объединений (типов организаций), способны на выходе трансформироваться в совершенно разные модели компетенций.

Вместе с тем, в толковании профессиональной компетентности нередко встречается недооценка таких ее составляющих, как личностные характеристики и ценностные установки индивида. Такое игнорирование, на наш взгляд, 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).

Любая компетентность как интегративное явление имеет уровневую структуру, в которую входят три уровня. Нижний базовый уровень - это интеллектуальные действия (анализ, синтез, обобщение, планирование, прогнозирование и т.д.), нормальный уровень развития которых служит предпосылкой становления и формирования компетентности. Второй уровень включает личностные качества человека, определяющие характер проявления его компетентностей. К этим качествам относятся: целенаправленность, ответственность, самостоятельность, организованность, креативность и другие.

Обращает на себя внимание сходство, а в большинстве случа-

ев и совпадение этих качеств с теми, которые были приведены в списках Ж. Делора и Tuning Project. Третий (верхний) уровень структуры компетентности представляет ее содержание, имеющее компонентный состав.

Трактовка компонентного состава содержания компетентности основывается на предложенной авторами «Стратегии модернизации содержания общего образования» ее определении. Согласно определению, это понятие шире понятия знания, или умения, или навыка, оно включает их в себя. Понятие «компетентность» включает *не только когнитивную и операционально-технологические составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую* [2, 14]. Расширение, конкретизация, переосмысление этих положений применительно к нашей трактовке компетентности и ее уровневой структуры позволили представить компонентный состав ее содержания ниже следующим образом. Он включает:

- а) знание содержания компетентности (когнитивный аспект);
- б) умение, опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект);
- в) ценностное отношение к содержанию, процессу и результату актуализации компетентности (ценностно-смысловой аспект);
- г) эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности (регулятивный аспект);
- д) готовность к актуализации проявления компетентности в разнообразных ситуациях решения социальных и профессиональных задач (мотивационный аспект).

И.А. Зимняя выделяет «Четыре блока целостной социально-профессиональной компетентности специалиста» [1, 16].

Базовый – интеллектуально обеспечивающий (основные мыслительные операции на уровне нормы развития).

Личностный, в рамках которого человеку должны быть присущи такие свойства, как: ответственность; организованность; целеустремленность.

Социальный – социально обеспечивающий жизнедеятельность человека и адекватность его взаимодействия с другими людьми, группой, коллективом.

Профессиональный – обеспечивающий адекватность выполнения профессиональной деятельности. Выпускник должен уметь решать профессиональные задачи по специальности, профессио-

нальному предназначению.

В завершение следует отметить, что выделенные структурные элементы профессиональной компетентности не исчерпывают ее содержания. Вместе с тем, они могут быть теоретической предпосылкой для более углубленного исследования структуры профессиональной компетентности.

Список литературы

3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
4. Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.

МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВНОЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Строкова А.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Голикова И.В.

*канд. социол. наук, доцент
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

На современном этапе развития проблема эффективной деятельности работников находится в центре внимания многих руководителей и предпринимателей. Это объясняется тем, что главной задачей руководства является достижение основной цели компании, а именно, получение прибыли. Но, как известно, чтобы организация добилась требуемого количества денежных средств, нужно увеличить производительность труда, которая, в свою очередь, зависит от эффективной работы сотрудников. Для оптимизации трудовой деятельности персонала важно знать, какие мотивы движут человеком, что лежит в основе его потребностей и побуждает его к активным действиям.

Нередко случается так, что активность сотрудников падает и влечет за собой снижение производительности труда. Причины подобного снижения могут скрываться в несовершенстве и недора-

ботке системы мотивации персонала, действующей в той или иной организации [2].

Тем не менее, большинство компаний очень внимательно относится к выбору мотивационной системы, поскольку именно она влияет на трудоспособность сотрудников и дает шанс получить высокие результаты трудовой деятельности. Чтобы такая система работала эффективно, важно не допускать ошибок при ее разработке, серьезно подходить к ее формированию и учитывать следующее:

1) система поощрений, используемая в какой-либо организации, будет эффективна только тогда, когда будут учитываться идеи, пожелания и потребности сотрудников. Нельзя забывать о том, какие факторы и мотиваторы движут человеком, принося ему удовольствие от выполняемой работы. Здесь важно провести опрос непосредственно у самих работников, который будет включать в себя вопросы, касаемо их предложений насчет системы мотивации на предприятии;

2) при этом нужно рассматривать и иметь в виду не только интересы сотрудников, но и всей организации в целом. Внедрение предполагаемой стратегии, учитывающей рабочие мотивы подчиненных, главным образом должно быть направлено на повышение производительности труда и эффективности деятельности предприятия. Поэтому здесь необходим баланс между целями компании и интересами работников;

3) каждому отдельному работнику нужна соответствующая мотивация, так как нельзя мотивировать активного, креативного и предприимчивого сотрудника только повышением заработной платы, а спокойного и усидчивого – предоставлением масштабных проектов и решением сложных задач. Для каждого типа сотрудников важно правильно подобрать подходящие им мотиваторы, которые будут способствовать приросту активности и работоспособности;

4) разработанная система мотивации всегда должна совершенствоваться и корректироваться. Кроме этого, любые поправки и дополнения должны доводиться до сведения всех работников руководителем подразделения.

В настоящее время во многих российских компаниях преобладающей является система материального вознаграждения. Такой подход к мотивации персонала не всегда правильный и эффективный, поскольку он не позволяет полностью раскрыть и реализовать потенциал сотрудников. Но, несмотря на это, область мотивации и

стимулирования персонала с каждым днем развивается и совершенствуется. На сегодняшний день известно большое количество инновационных подходов к мотивации, которые основываются на нематериальном вознаграждении [1]. Давайте рассмотрим некоторые из них.

Одним из новейших методов мотивации считается метод оценивания сотрудниками работы друг друга. Примером использования данного подхода является один из крупнейших интернет-магазинов США «Zappos», который занимается продажей одежды, обуви и аксессуаров. Сотрудники этой компании могут выдавать друг другу по 50 виртуальных долларов в месяц за выполнение определенного задания, хорошее отношение или же за оказание какой-либо помощи. Важным условием здесь считается то, что если деньги никому не отдавать, то они сгорают. После года работы сотрудники могут получить все накопленные доллары наличными купюрами. Этот метод действительно работает и мотивирует сотрудников этой компании на привлечение большего количества клиентов, доброжелательное отношение к коллегам и выполнение своей работы в срок. В этой же компании очень развита система нематериального поощрения, а именно предоставление льгот. Ведущую роль играют программы по оказанию помощи больным и малообеспеченным.

Также считают достаточно известным такой мотивационный метод как начисление бонусов за личные достижения, не относящиеся к трудовой деятельности. Это могут быть определенные цели, например, научиться плавать, рисовать, играть на музыкальном инструменте, освоить йогу, иностранный язык и т.д. Такой метод активно применяется в американской транснациональной публичной корпорации Google. Если работник не достиг своей поставленной личной цели, то компания лишает его премии на 5%. Данная ситуация объясняется тем, что сотрудник будет успешен и продуктивен в своей трудовой деятельности только тогда, когда научится быть таким же продуктивным и вне рабочего места.

Нельзя не упомянуть такой способ мотивации, при котором поощрение работников происходит еженедельно. В компании Facebook есть такой обычай: размещать пост о достижениях и успехах сотрудников по итогам дня. Исходя из этих данных, руководитель компании Марк Цукерберг оглашает имена лучших работников недели и вручает им билеты на различные мероприятия (футбол, бейсбол, музыкальные концерты и т.д.). Помимо этого, для создания комфортных условий работы и отдыха на территории

компания Facebook находятся бесплатные кафе и рестораны, а также производится прокат мотоциклов и велосипедов.

К самому основному способу мотивации персонала, применяемому за рубежом, относится то, что работники вправе самостоятельно разрабатывать план трудовой деятельности и дальнейшего развития компании. К сожалению, в России данный подход не реализуется, так как сотрудники наших компаний привыкли, что руководители сами предоставляют им готовые планы, в которых отражаются направления действий работников [3].

Кроме всех перечисленных методов, существует еще один инновационный подход к мотивированию сотрудников. Он основывается на внимательном отношении руководства к любым идеям и предложениям работников. Его суть заключается в том, что при возникновении какой-либо идеи, даже внерабочей обстановке, начинается ее обсуждение и совершенствование среди подчиненных, которое приводит к созданию полноценного командного проекта. Поэтому основным аспектом в данном подходе является то, что все сотрудники должны с особым вниманием прислушиваться к мнениям своих коллег и уважать их мысли и идеи.

Подводя итог, хочется сказать, что существует большое количество разнообразных инновационных методов мотивации персонала, с каждым днем они совершенствуются и реализуются все больше. Их применение в сфере трудовой деятельности любой компании играет важную роль, поскольку благодаря нужным и правильным методам воздействия на работников повышается производительность труда, налаживается социально-психологический климат в коллективе и происходит становление и развитие компании в целом. Но при использовании любого из подобных методов следует учитывать, что каждый человек индивидуален, он имеет свои определенные мотивы и потребности. Поэтому чтобы ориентировать деятельность работника на нужное направление, следует найти ту мотивацию, которая вдохновила бы и побудила его к активным действиям.

Список литературы

1. Данакин Н.С., Конев И.В. Закономерности организационных инноваций // Управление городом: теория и практика. 2015. №4 (19). С. 43-48.

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.

3. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Изд. Юрайт, 2015. 398 с.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Турьянский В.А.

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

Одна из приоритетных задач современного этапа развития России состоит в качественном улучшении системы государственного и муниципального управления. Без ее решения невозможно достичь конкурентоспособности страны в быстро меняющемся мире, обеспечить на должном уровне потребности в общественных благах и услугах.

В соответствии с законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации предусмотрено три вида дополнительного профессионального образования: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Ввиду преемственности гражданской и муниципальной служб в Российской Федерации муниципальные и гражданские служащие имеют право на аналогичные виды дополнительного профессионального образования. Однако исходя из требований законодательства, для муниципальных служащих предусматривается только повышение квалификации в соответствии с муниципальными правовыми актами за счет средств местного бюджета, а профессиональная переподготовка данных служащих должна осуществляться за счет их личных средств. По данным 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 актами к отдельным должностям муниципальной службы.

Развитие системы профессиональных компетенций муниципальных служащих представляет собой приобретение дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для надлежащего исполнения должностных обязанностей по замещаемым должностям муниципальной службы. Результатом развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих будет формирование личности специалиста, в рамках реализации муниципальных целевых программ 20721 чел., что составило 5% от общего числа этих служащих. При сохраняющихся 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 муниципальной службы в Российской Федерации.

Следствием 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.

Исключительную важность приобрела в последние годы проблема критериев и методов оценки и измерения уровня профессиональных компетенций. Большое признание получил метод, получивший название «модель компетенции», позволивший свести многие методы в единый тщательно взвешенный подход.

Модель, как известно, это условный, идеализированный объект. Гносеологическая функция такого рода объектов основана на том, что они являются идеальными, предельными образами реально существующего с точек зрения специально выделяемых качеств этой реальности.

Значение моделей в познании трудно преувеличить, ибо они позволяют упростить сложные явления материального или соци-

ального мира, отвлечься от многообразных форм их проявления. Создание моделей является делом важным и ответственным, ибо модели, как отмечают исследователи, это не просто и не только отражение или копия некоторого состояния дел, но и предлагаемая форма деятельности, репрезентация будущих форм практики и освоенных форм деятельности [2].

Мы полагаем, что при создании модели профессионала государственной и муниципальной службы необходимо отразить:

- особенности предметной сферы деятельности государственной и муниципальной службы в структуре профессионального разделения общественного труда и специальные требования к соответствующим знаниям;

- опыт и психофизиологические качества личности – требуемый тип социально-профессиональной направленности личности, т.е. факторы примечательности для личности данной сферы деятельности с учетом ее склонностей и способностей; – тип смысло-жизненного целеполагания личности, т.е. на какие жизненные социально-статусные достижения ориентирована личность в данной сфере профессиональной деятельности.

Разрабатываемые оценочные требования в основном касаются первого пункта. Но и здесь возникают проблемы, связанные с возможностями методов оценок. Так, например, К. Шедлер выделяет три основных вида оценок результатов труда: сравнительная оценка, оценка, основанная на критериях, и оценка с точки зрения оценивающих.

В сфере государственного и муниципального управления профессиональные компетенции во многом ограничены системой нормативно-правового регулирования государственной и муниципальной службы, хотя декларируют практически те же сферы компетенций, как и в управленческой компетенции в коммерческой среде.

В последнее время в России предпринимаются попытки представить муниципального служащего как соответствие конкретной модели профессионализма. Так, например, В.А. Мальцев рассматривает возможные модели профессионализма муниципальных служащих как типологии по различным наиболее приоритетным основаниям: по уровню (федеральный, субъект федерации, муниципальная служба); по стилю мышления личности муниципального служащего. Данным автором представлена модель типологии муниципальных служащих по уровню профессионализма и мотивации труда.

Другая модель разработана коллективом ученых Российской академии государственной службы. Здесь за основу модели берутся требования к деятельности (функциональные), соответствие профессиональных знаний и опыта данным требованиям, а также профессиональные способности и установки деятельности.

Исследователями делается попытка создания модели профессионализма государственного и муниципального служащего как соответствие его деятельности определенным требованиям, причем деятельности мотивированной, имеющей основание к своей активности в соответствующих установках, которая имплицитно уже содержит в себе выход за рамки преобладающе личностного подхода, ибо трудовая мотивация и установка в сфере профессиональной деятельности – это продукт социальный. Но совмещение личностной и социально-личностной компетентности приводит к чрезвычайно громоздким профиограммам. Такие сложные системы оценок личности возможны, уместны и эффективны при «штучном» подборе кадров, как правило – на замещение руководящих должностей. При работе с персоналом в целом они слишком громоздки, трудоемки и дорогостоящи.

В современных условиях планирование человеческих ресурсов стало формализованным организационным процессом, с помощью которого определяется потребность организации в рабочей силе с количественной и качественной точек зрения [1, 48]. Рынок заставил отделы кадров стать более расчетливыми и распоряжаться человеческими ресурсами как важным ресурсом организации. Особенно жесткие требования в условиях современной экономики предъявляются к профессиональным качествам государственных и муниципальных служащих.

Сложившаяся к настоящему времени практика оценки профессиональных качеств муниципальных служащих определяется нормами Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ, Федеральным законом «Об общих принципах организации в местном самоуправлении в Российской Федерации» № 131-ФЗ, а также законами субъектов РФ. В перечень квалификационных сведений включают: возраст, гражданство, требования к уровню профессионального образования (для разных групп должностей и специализаций муниципальных служащих), стаж и опыт работы по специальности, знание основных нормативно-правовых актов применительно к исполняемым должностным обязанностям. Эти критерии являются общими для всей территории

Российской Федерации. Однако они, на наш взгляд, являются рамочными.

Таким образом, профессионализм в любой сфере деятельности в целом и в системе государственного и муниципального управления, в частности, не может быть статичным, раз и навсегда установленным состоянием. Требования к современному государственному и муниципальному управлению, прежде всего, нацелены на повышение профессионализма служащих данной сферы. Профессиональные компетенции служащих сферы государственного и муниципального управления должны приобрести характер стратегический, быть рассчитанными на перспективу. Важно также найти достаточно надежные критерии и методы оценки и измерения уровня профессионализма, определения его составляющих.

Список литературы

1. Волкова Н. Стандарты профессиональной компетентности // Стандарты и качество. 2011. № 3. С. 48-50.
2. Юрьева О.В. Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления. URL: <http://www.abadawecan.ru/index.php?cat=science&id=8>

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИНТЕРПРЕТАЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

Цыганкова Е.Н.

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

Разнообразие конфликтов обуславливает множество их классификаций, в основе которых лежат различные критерии. Одним из таких критериев является количество участников конфликтного взаимодействия, согласно которому конфликты бывают межгрупповыми, межличностными, внутриличностными.

Межгрупповые конфликты возникают между различными группами, подразделениями, в которых затрагиваются интересы людей, объединенных в период конфликта в единые сплоченные сообщества. Внутриличностные конфликты представляют собой столкновение внутри личности равных по силе, но противоположно направленных мотивов, потребностей, интересов. Особое внимание уделим рассмотрению межличностного конфликта – одного из ти-

пов социального взаимодействия индивидов, при котором действия одной стороны (субъекта), столкнувшись с противодействием другой (иного субъекта), препятствуют реализации ее интересов и целей. Межличностный конфликт можно определить как специфическое взаимодействие двух и более лиц, проявляющееся в эмоционально насыщенных (вербальных или физических) противодействиях, основанных на противоречиях и столкновениях в их взглядах, интересах, позициях.

В настоящее время существует множество исследований межличностных конфликтов, которые различаются и, вместе с тем объединяются в следующие концептуальные подходы.

Психоаналитический подход связан, прежде всего, с именем австрийского психолога З. Фрейда, который занимался преимущественно внутриличностными конфликтами, одновременно указывая на необходимость поиска причин межличностных конфликтов в сфере бессознательного [6]. А. Адлер содержание конфликтов личности с микросредой видел в попытках индивида освободиться от чувства неполноценности и доминирования одних над другими. Американские психологи-аналитики К. Хорни, Э. Фромм, Г. Салливан, в отличие от классиков психоанализа, подчеркивали социальную природу конфликта. К. Хорни доминирующей причиной конфликтов между индивидом и его окружением считала недостаток доброжелательности со стороны близких людей, в первую очередь родителей. Э. Фромм считал основным источником конфликтов невозможность реализации в обществе личностных стремлений и потребностей [7].

Социотропный подход, утвердившийся в 20-30-е годы прошлого века (У. Мак-Дугалл), акцентировал неизбежность конфликтов в обществе, которые связывались с присущими людям социальным потребностям).

Этологический подход, начало которому положено в 30-х годах лауреатом Нобелевской премии К. Лоренцом, отличается утверждением о том, что главной причиной социальных конфликтов является агрессивность индивида и толпы.

Большой вклад с развитие теорию межличностных конфликтов внесен К. Левиним (*поведенческий подход*), разработавшим концепцию динамической системы поведения, которая при нарушении равновесия между индивидом и средой, приводит к конфликтам. Эта теория получила название «теория групповой динамики» [1].

Большой вклад в изучение межличностных конфликтов внес Я. Морено, который пришел к выводу, что все конфликты могут быть разрешены путем перестановки людей в соответствии с их эмоциональными предпочтениями (*социометрический подход*) [2].

Еще один подход – *интеракционистский* – представлен в работах основателя символического интеракционизма Д. Мида и его последователя Т. Шибутани. По их мнению, конфликты возникают в процессе непосредственного, межличностного социального взаимодействия [9]. При ощущении внутренней дисгармонии, индивид пытается приспособиться к среде, что приводит к возникновению конфликтов.

Мотивационный подход основан на идее противоборства несовместимых целей, лежащих в основе поведения участников межличностного взаимодействия [4]. Большой вклад в это направление внесли исследования М. Дойча в области кооперативного и конкурентного поведения. Согласно исследователю, поведение участников межличностного взаимодействия основано на содействии друг другу в достижении своих целей, обмене информацией, проявление дружелюбия и взаимной поддержки в работе.

Согласно *когнитивному подходу*, «поведение определяет не ситуация, которая может быть описана «объективно» а ситуация, существующая в осознанном понимании [8].

Деятельностный подход рассматривает причины внутригруппового конфликта в определенном уровне развития группы [5].

В *организационном подходе* делается акцент на различных моделях конфликтных отношений в социальной организации. Так, в основе модели, предложенной Н.В. Гришиной, лежит анализ взаимосвязей, устанавливающихся между людьми, включенными в процесс получения единого производственного продукта. Нарушения данных взаимосвязей, ведут к возникновению производственных конфликтов, в том числе и межличностных [3].

Ситуационный подход в изучении конфликта представлен в работах ученых *бихевиористского* направления, основным принципом которого является поиск связей между воздействиями (стимулами) и ответными реакциями человека. Согласно этому подходу, источники конфликтного поведения определяются анализом факторов ситуации [3].

Общее представление о теоретических подходах к исследованию межличностных конфликтов дано в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика теоретических подходов к исследованию межличностных конфликтов

<i>Теоретические подходы</i>	<i>Интерпретация причины конфликтов</i>
Психоаналитический	Сфера бессознательного
Социотропный	Социальные потребности людей
Этологический	Агрессивность индивида и толпы
Поведенческий	Нарушение равновесия между индивидом и средой
Интеракционистский	Дисгармония межличностных взаимоотношений
Социометрический	Неправильная расстановка людей в совместной деятельности
Мотивационный	Противоборство несовместимых целей
Когнитивный	Субъективное восприятие межличностного взаимодействия
Деятельностный	Низкий уровень развития группы
Организационный	Нарушения организационных взаимосвязей
Бихевиористский	Противоречия между воздействиями (стимулами) и ответными реакциями человека

Список литературы

1. Levin K. Der Richtungsbegriff in der Psychologie: Der spezielle und allgemeine hodologische Raut // Psychol. Forschung. 1934. V. 19. P.P. 249-299.
2. Moreno J. Sociodrama, a method for the analysis of social conflict. N.Y., 1944. 300 p.
3. Гришина Н.В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе. М., 1983. С. 115-118.
4. Зверева Р.Г. Организационно-психологические аспекты развития мотивации достижения успеха // Организационная психология в образовании, бизнесе, управлении / Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Пятигорск, 2009. С. 8-10.
5. Полозова Т.А. О методических принципах исследования внутригруппового конфликта // Новые исследования в психологии. М., 1981. №2. С. 83-86.
6. Фрейд, З. Психология «Я» и защитные механизмы. М., 1993. 132 с.
7. Фромм Э. Человек для самого себя / Введение в психологию этики. М. 1993. 400 с.

8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1986. Т.1. С. 46-50.
9. Шибутани Т. Социальная психология. М., 1969.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
МОТИВАЦИИ К ДОСТИЖЕНИЮ АКМЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ**

Чикилева Е.Н.

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

Изучению проблем когнитивной мотивации посвящено большое количество работ как российских, так и зарубежных авторов. Исследования социологов свидетельствуют, что у взрослых людей мотивы к обучению совершенно иные, чем у детей и подростков. Как правило, взрослые всегда отчетливо осознают необходимость освоения новых знаний, умений и навыков, а также возможность их использования в своей профессиональной деятельности. Вместе с тем, выбор профессии в раннем возрасте часто бывает случайным или неосознанным, что может привести к желанию поменять профессию в будущем.

В своем исследовании Лазарева И.И. выделила три вида учебной мотивации студентов: 1) содержательная мотивация (стремление стать профессионалом); 2) статусная мотивация (стремление стать образованным); 3) утилитарная мотивация (стремление получить диплом об образовании) [5]. Полученные автором данные свидетельствуют, что среди мотивов к обучению в ВУЗе преобладает содержательная мотивация; утилитарные мотивы имеют меньшую значимость, а усиление или уменьшение роли статусной мотивации определяется престижностью и имиджем учебного заведения.

Социологическое исследование, проведенное в Белгородской области среди слушателей образовательных программ ДПО (опрошено 900 человек), позволило определить наиболее распространенные причины, повлиявшие на выбор первоначальной профессии (табл.1).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Что, прежде всего, повлияло на выбор Вашей первоначальной профессии?»

<i>№№ n/n</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>%</i>
1.	Советы родителей и близких родственников	15,4
2.	Личные планы относительно будущей профессии	15,0
3.	Личные интересы и склонности к определенным видам деятельности	13,8
4.	Престижность профессии	12,9
5.	Случайные обстоятельства	11,9
6.	Наличие определенных способностей	10,4
7.	Рекомендации друзей, знакомых, школьных педагогов	9,3
8.	Высокооплачиваемость профессии	7,0
9.	Традиции семьи	3,1
10.	Другое	1,1

Примечание. Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Полученные в результате исследования данные показали, что подавляющее большинство участников опроса (70,2%) удовлетворены специальностью (профессией), приобретенной в вузе (колледже, техникуме, училище и т.д.), из них 42% респондентов ответили, что профессия скорее нравится, чем нет, а 28,2% указали, что профессия очень нравится. Следует обратить внимание, что 26,1% опрошенных не удовлетворены первоначальной профессией (16,3% – профессия скорее не нравится, 9,8% – профессия не нравится). Причем, самыми популярными причинами низкой удовлетворенности профессией являются: несоответствие профессии интересам (27,6%), невостребованность профессии на рынке труда (21,6%), осознание ошибочности выбора (19,0%) (табл. 2.).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Почему Вы не удовлетворены специальностью (профессией), полученной в вузе (колледже, техникуме, училище и т.д.)?»

<i>№№ n/n</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>%</i>
1.	Несоответствие профессии интересам	27,6
2.	Невостребованность профессии на рынке труда	21,6
3.	Осознание ошибочности выбора	19,0

4.	Неудовлетворенность заработной платой	17,5
5.	Отсутствие возможностей для карьерного роста, профессиональной реализации	14,6
6.	Отсутствие возможности проявить свои творческие способности, инициативу, получить моральное удовлетворение от работы	12,3
7.	Неудовлетворенность занимаемой должностью	9,7
8.	Другое	5,6

Примечание. Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Стоит отметить, что немаловажным условием профессионально-личностного становления является внутренняя удовлетворенность процессом и результатами трудовой деятельности. Неудовлетворенность работой может стать причиной отрицательного отношения к ней и принятия решения о смене профессии. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) позволяет в относительно короткие сроки не только усовершенствовать знания и получить бесценный опыт в своей настоящей профессии, но и переобучиться с одной специальности на другую. Причем, мотивами при принятии решения о получении ДПО могут быть как профессиональные, так и индивидуальные потребности личности. Так или иначе, преобладающим мотивом обучения взрослого человека выступает его личностная самореализация [3], в процессе которой осуществляется раскрытие и использование человеческих потенциалов: личностного, профессионального и социокультурного [4].

Проблемы когнитивной мотивации взрослых исследовали многие зарубежные и отечественные ученые: В.И. Подобед, В.В. Горшкова, Н.В. Бордовская, А.А. Вербицкий, П. Бургесс, П. Джарвис, Рон и Сьюзан Земке, Дж. Джонстоун и Р. Ривера, и др.

В зарубежной андрагогике существуют разные классификации мотивов к обучению у взрослых. Так, Б. Морштайн и Дж. Смарт предложили следующие группы мотивов: социальные взаимоотношения, внешние ожидания, социальное благополучие, профессиональное продвижение, избавление (поощрение), познавательный интерес [1], а американский ученый К.О. Хоуле выделил три категории взрослых по принципу превалирования у них конкретных мотивов к обучению: 1) ориентированные на цель; 2) ориентированные на деятельность; 3) ориентированные на обучение [2].

В ходе авторского социологического исследования слушателям курсов повышения квалификации и образовательных программ

профессиональной переподготовки было предложено ответить на вопросы, направленные на выявление и изучение основных мотивов получения ДПО.

Анализ полученных данных позволил установить, что наиболее распространенным мотивом получения дополнительного профессионального образования является углубление и расширение профессиональных знаний (55,9%). Получение возможности карьерного роста и повышение своей конкурентоспособности на рынке труда выбрали 34,7% и 28,6% респондентов соответственно. Около четверти респондентов-слушателей полагают, что обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе позволит им повысить и укрепить социальный статус (25,7%), получить высокую профессиональную квалификацию (25,0%), получить возможность повышения заработной платы (23,2%). Менее распространенными мотивами получения ДПО, по мнению слушателей, являются: расширение кругозора (14,7%), подтверждение квалификации дипломом или сертификатом (13,0%), приобретение новых профессиональных связей (10,7%), сохранение занимаемой должности (10,3%), приобретение новой профессии (8,3%).

На вопрос о том, связано ли получение ДПО с работой, более половины опрошенных (65,3%) указали, что обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе связано с их профессиональной деятельностью; 25,7% – не связано; 9% респондентов ответили, что в данное время не работают. Вызывает интерес и тот факт, что главным мотивом при принятии решения о получении ДПО для значительного количества слушателей (57,5%) стало распоряжение руководства; собственной инициативой руководствовались 34% участников опроса; по совету родственников, коллег или друзей обучаются 7,2% слушателей. Стоит отметить, что 51,3% опрошенных указали, что если бы не требование работодателя, то не стали бы обучаться по программе ДПО; 29,2% респондентов ответили, что стали бы обучаться в любом случае; 19,5% – затруднились ответить. Для трети опрошенных слушателей (36,8%) мнение работодателя сыграло важную роль и при выборе образовательной программы ДПО. На вопрос «Что в наибольшей степени повлияло на выбор именно этой образовательной программы ДПО?» достаточно распространены и другие ответы: тематика программы (23,1%); статус учебного заведения (19,6%), стоимость обучения (17,1%), возможность совмещения с работой (13,1%), удобство расположения организации, реализующей программу ДПО (10,6%); менее популярны ответы: форма обучения

(7%); продолжительность обучения (5,4%); место обучения (3,2%); мнение друзей, коллег (2,9%).

Таким образом, можно сделать вывод, что подготовка по программам ДПО, наряду с социальными и личностными потребностями, в значительном большинстве случаев определяется потребностями и спецификой профессиональной деятельности обучающегося.

С целью определения причин, способствующих принятию решения о повышении квалификации или профессиональной переподготовке, было опрошено 25 специалистов образовательных организаций ДПО Белгородской области. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Распределение ответов специалистов организаций ДПО на вопрос: «Какие, по Вашему мнению, основные причины, по которым слушатели принимают решение обучиться по программе ДПО?», в %

<i>№№ n/n</i>	<i>Причина</i>	<i>%</i>
1.	Возможность расширения профессиональных знаний	68,0
2.	Требование работодателя	56,0
3.	Невысокая стоимость обучения	36,0
4.	Необходимость подтверждения квалификации дипломом или сертификатом	28,0
5.	Необходимость прохождения аттестации	20,0
6.	Получение возможности карьерного роста	16,0
7.	Небольшая продолжительность обучения	12,0
8.	Приобретение новой профессии	8,0
9.	Другое	4,0

Примечание. Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Из табличных данных видно, что, по мнению специалистов организаций ДПО, наиболее распространенными причинами обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам, являются: возможность расширения профессиональных знаний (68%), требование работодателя (56,0%) и невысокая стоимость обучения (36%).

Таким образом, на основании анализе результатов социологического исследования можно сделать вывод, что ведущим мотивом

получения ДПО является возможность приобретения новых профессиональных знаний. Одновременно с этим, в большинстве случаев обучение персонала по программам ДПО инициируется работодателем. Данная ситуация свидетельствует о недостаточной мотивации работников к обучению, что, в свою очередь, может являться причиной формального подхода к обучающим мероприятиям.

**Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.*

Список литературы

1. Morstain, B.R., Smart J. C. Reasons for Participation in Adult Education Courses: a Multivariate Analysis of Group Difference / Adult Education. Washington DC, 1974. 24 (2).
2. Houle C. O. The Inquiring Mind / University of Wisconsin Press, 1961. Republished as a second edition in 1988 by the Oklahoma Research Center for Continuing and Professional Higher Education.
3. Горшкова В.В. Взрослый как субъект непрерывного профессионального образования. СПб., 2004. 148 с.
4. Горшкова В.В., Загривная Т.А. Мотивационная сфера как условие самореализации взрослого человека // Человек и образование. № 2. 2009. С. 9-15.
5. Лазарева И.И. Мотивы профессионального выбора и показатели его эффективности // Сб. науч. трудов Белгородского филиала СГА. Вып. 8. Белгород: БФСГА, 2004.

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

ИСТОРИЯ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В РОССИИ

Авилова Ж.Н.

канд. соц. наук., доцент

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

Некрасова Н.А.

магистрант кафедры социологии и управления,

Актуальность проблемы определяется потребностью общества в научном обеспечении постановки патриотического воспитания школьников исходя из современных социально-экономических условий.

Процесс, который мы называем процессом депатриотизации, принял в последние годы, угрожающие формы. Выросло целое поколение молодых людей, воспитанных в негативном восприятии прошлого страны, для которых само слово "патриот" стало синонимом реакционности и консерватизма.

Проблема патриотизма сегодня приобрела небывалую остроту, теоретические и прикладные установки в этой области имеют огромное значение для педагогической теории и практики. Эта проблема не нова и имеет глубокие корни. Однако быстро меняющийся социальный мир выдвигает более сложные грани этой проблемы. Прогрессивные мыслители прошлого (Аристотель, Сократ, Фараби, Авиценны и др.). Несмотря на широкое освещение данного вопроса в педагогической, историко-философской литературе в современных, очень сложных социально-политических условиях проблема патриотического воспитания школьников продолжает оставаться актуальной [3].

Обратимся к истории воспитания патриотизма в нашей стране. Россия всегда была духовной страной с высокоразвитыми культурными традициями.

Развитие культуры и просвещения народов России имеет многовековую историю. Еще в Киевской Руси первое упоминание об организации обучения и воспитания детей относится к X в. Важный этап в истории просвещения связан с реформами Петра I.

В 1726 году при академии наук была открыта академическая гимназия и академический университет. Для дворянских детей предназначались средние и высшие учебные заведения. 1755 году по инициативе М.В. Ломоносова был создан Московский университет. Во второй половине XVIII в. положено начало государственному женскому образованию. В конце XVIII в. большим размахом получило движение общественности и демократической интеллигенции за организацию народных училищ и демократизацию системы образования. Решением правительства 1919 года была поставлена задача ликвидации массовой неграмотности. Было закреплено конституцией СССР право граждан на образование. Активно

создавались детские дошкольные учреждения, где детям прививались первые навыки любви к родине, родному краю. Воспитывалась общественная активность, укреплялся интерес к науке и искусству. В школах уделялось максимум внимания воспитанию у учащихся нравственности, патриотизма, интернационализма. Активизировалась деятельность комсомольских и пионерских организаций. Вводится всеобщее бесплатное начальное среднее и высшее образование [4].

Накануне первой мировой войны 1914-1918 годов Россия занимала второе место в мире (после Германии) по выпуску книг. За годы советской власти сложились специализированные книжные, книжно-журнальные и газетные издательства. Важное место занимает научно-информационная и научно-популярная литература по всем отраслям знаний. Особое внимание уделяется изданию учебной и художественной литературы. В 1977 году СССР занимает первое место в мире по выпуску произведений художественной литературы, переведенной с языков зарубежных стран.

Советское телевидение и радиовещание также оказывают большое влияние в формировании мировоззрения молодежи, пропаганде достижений науки и культуры, вносят свой вклад в воспитание патриотизма и любви к Родине. Большое значение в приобщении молодежи к культуре имеют клубные учреждения и парки культуры, в которых проводится многообразная массово-политическая и культурно-просветительская работа. В масштабах всего государства было создано библиотечное дело. В 1959 году было принято постановление ЦК КПСС «О состоянии и мерах улучшения библиотечного дела в стране» [1].

Краевые музеи позволяли лучше узнать и любить свой край, Родину. После ВОВ создаются мемориальные музеи и памятники участникам войны. Поддерживается связь поколений и непосредственное живое общение молодежи с ветеранами и защитниками Родины. Литература, с накопленными ею духовными ценностями, ведет связь с жизнью народа, дает художественное осмысление истоков социальной энергии народа, исследует прогрессивные черты национального характера, поднимает проблемы народного бытия, героизма трудовых будней, судьбы Отечества. Огромный вклад в воспитание молодежи внесли поэты-песенники. Бурный расцвет переживает детская литература, которая ведет серьезно-доверительный разговор с юным читателем. Создаются художественно убедительные произведения, воспитывающие в детях патриотизм и высокие моральные качества, развивающие эстетические

чувства. Поднимаются вопросы самовоспитания, ответственного отношения к своим поступкам, гуманизма и личной отваги.

Немалый вклад в воспитание молодежи вносит и художественно-изобразительное искусство (агитационные плакаты, оформление культурно-массовых учреждений и мероприятий). Глубокое воздействие на молодежь оказывает театр, где находят выражение принципы социалистического реализма, отражение будней жизни страны со свойственным героическим пафосом. И, конечно, неоценимый вклад вносит кино - самое популярное и доступное из искусств в советские годы. Множество фильмов о героизме молодых в эпоху строительства социализма, героизм во время великой отечественной войны, общественная жизнь и отдых молодых.

Все это, вместе взятое, формировало у советской молодежи и детей чувство гордости за свою страну, патриотизм и жажду подвига [5].

В настоящее время из сферы патриотического воспитания подрастающего поколения исключен огромный культурный пласт - традиционная культура этносов, уклад народной жизни. Уважение культурному наследию своего народа - одна из сфер проявления внутренней культуры человека. Вместе с тем многие традиционные формы патриотического воспитания сегодня являются неэффективными.

Проблема патриотического воспитания сложна, многоаспектна и составляет предмет исследования педагогов, психологов, социологов, философов, историков и ученых других гуманитарных наук. Обобщая теоретические представления ученых и великих полководцев о патриотизме и патриотическом воспитании молодежи, отметим, что формирование патриота и патриотических качеств как цель воспитания является актуальным по следующим причинам:

- патриотическое воспитание имеет исторические корни. Несмотря на колебания идеологического порядка, проблема формирования патриота остается относительно стабильной в любом государстве. Более того, многие формы воспитательной работы, связанные с формированием патриота, которого характеризует совокупность общественно значимых целей, уже возвращаются в практику, трансформируются в более конкретные виды работы в новых условиях;

- идея патриотизма, социальной значимости патриотических качеств остается одной из основополагающих для любого государ-

ства, она вливается и в основу международного сообщества, так как людей объединяет не только любовь к своей стране, но и общечеловеческие и общегражданские ценности;

- идею патриотизма следует воспринимать и как внациональное понятие, т.к. практически в мире нет государств со стопроцентным многонациональным населением. Все это говорит о том, что понятие патриот в этом случае выступает своего рода цементирующей силой, гарантом единства и силы государства, показателем защищенности самой личности [2].

Формирование патриотических качеств - процесс и в определенной мере результат патриотического воспитания, при котором происходит развитие устойчивых специфических черт личности, направленных на определение ею своих отношений с обществом и государством, определение своего места в системе этих отношений.

Пагубной для дела патриотического воспитания учащихся оказалась отмена в школе начальной военной подготовки. Признанной некоторой частью ученых и практиков несовместимой с демократизацией общественной жизни и вредной для здоровья и психики старшеклассников.

В массовом сознании не только взрослого населения страны, но и молодежи широкое распространение получили апатия и равнодушие, нигилизм и цинизм.

Глубокое, по-настоящему научное отношение к изучению прошлого и настоящего, их связей требуется и для нынешней практики, и для социальных прогнозов. Кроме того, без такого подхода не может быть плодотворной работы и по формированию патриотических чувств у подрастающего поколения.

Для возрождения патриотизма в России необходимо принять следующие меры: возобновить в школах, профтехучилищах и среднеспециальных учебных заведениях преподавание начальной военной подготовки (НВП) [1].

Для чего:

а) разработать новые планы и программы начального военного обучения в соответствии с требованиями современной военной доктрины;

б) с учетом особенностей регионов, устоявшихся народных традиций варьировать формы и методы начальной военной подготовки;

в) в основу начальной военной подготовки положить принципы проблемно-деятельного обучения: полифункциональное решение задач, военно-профильная направленность подготовки будуще-

го война, высокая степень самостоятельной деятельности. Осуществить коренную перестройку подготовки учащихся к военной службе.

Список литературы

1. Болотина Т.В. Тенденции развития гражданско-патриотического образования в РФ // Методист. 2012. № 1.
2. Буйлова Л.Н. Актуальные направления организации патриотического воспитания в системе дополнительного образования детей // Внешкольник. 2013. № 6. С. 39-48.
3. Крошилина Г.И. Система гражданско-патриотического воспитания школьников // Дополнительное образование и воспитание. 2014. № 6. С. 20-23.
4. Ушкалова А.И. Историческая реконструкция – основа военно-патриотического воспитания // Дополнительное образование и воспитание. 2014. №10. С. 17-20.
5. Черникова Т.В. Размышления о воспитании патриотизма в подростковом и юношеском возрасте // Воспитательная работа в школе. 2011.

ПОДЗЕМНЫЕ КУЛЬТОВЫЕ СООРУЖЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ОБЪЕКТЫ ГЕОТУРИЗМА

Дахова М. Н.

*Ст. преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга
Института управления НИУ «БелГУ»*

Геотуризм, как форма туризма, появился сравнительно недавно, и на сегодняшний день существуют несколько подходов к его определению. Согласно определению Даулинга и Ньюсома, расширенному Рыбарем, геотуризм – это сбалансированный, экологически безопасный туризм, основанный на использовании специфических характеристик Земли, и имеющий своей целью содействие экологическому и культурному пониманию, повышению ценности и сохранению региона, способствующий повышению его благосостояния.

Исходя из данного определения, к объектам геотуризма возможно отнести не только природные, но и антропогенные объекты. Особо следует подчеркнуть, что продукт геотуризма имеет своей целью защиту и популяризацию геологического

наследия региона, а также подразумевает взаимодействие широкого круга стейкхолдеров [1].

Сам город Белгород обязан своим названием мелу. Мел это органогенная карбонатная порода, состоящая главным образом из зёрен кальцита. Внешне это белая слабо цементированная, тонкозернистая, пачкающаяся порода. На территории Российской Федерации в Белгородской, Воронежской, Ростовской, Волгоградской областях, в бассейне реки Дон (включая его правый приток - Северский Донец) расположен пояс меловых гор. В Белгородской области разведано около 30 месторождений мела, среди которых: Лебединское, Стойленское, Шебекинское, Белгородское (расположенное почти в городской черте), Волоконовское, Чернянское, Фионовское, Чураевское.

Важность мела в развитии Белгородской области также подтверждается проведением ежегодного Международного фестиваля мела в Белгороде в конце мая. БелМелФест – уникальный для России фестиваль, в основу которого положена тема мела [2].

Геотуризм объединяет в себя все элементы рельефа, имеющие туристическое значение. Сюда входят и пещеры, а спелеотуризм является составной частью геотуризма.

Пещеры - естественные подземные полости, сообщающиеся с поверхностью Земли одним или несколькими отверстиями. Они могут быть заполнены воздухом или другим газом, водой, частично твёрдыми отложениями. Для внутренних частей пещеры характерен особый микроклимат. Температурный режим пещеры определяется их формой и географическим положением [3].

Мел хорошо подходит для строительства пещер. Подземелья связаны с обрядами и религией разных народов. Часто в пещеры уходили монахи отшельники, а позднее в меловых горах создавались и храмы. Именно пещеры, относящиеся к подземным культовым сооружениям, сочетают в себе геологическую и религиозную компоненты.

Религиозный туризм – это один из древнейших видов туризма, который занимает значительное место в системе въездного и внутреннего туризма Белгородской области. В религиозном туризме выделяют на паломнический туризм и экскурсионно- познавательный туризм религиозной тематики. Важность развития данного вида туризма подтверждается и отнесением его к приоритетным в долгосрочной целевой программе «Развитие внутреннего и въездного туризма в Белгородской области на 2013-2017 годы». Состояние большинства объектов религиозного туризма в регионе являет-

ся хорошим. Включение в маршруты религиозных туров информации о геологической составляющей пещер, как объектов религиозного туризма, будет способствовать всестороннему развитию данных территорий [4].

История культового использования подземных сооружений насчитывает не одно тысячелетие, однако является малоисследованным наукой и поныне. Многие православные монастыри начинались именно с пещер, о чем свидетельствует наличие производных от слова «пещера» (на старославянском – пещера) в их названиях.

В особую группу можно выделить подземные монастыри, вытесанные в меловых холмах Верхнего Дона, находящиеся в Донецкой, Луганской, Воронежской и Ростовской областях [5]. На территории Белгородской области известны следующие комплексы подземных обителей, вырубленных в меловой породе: меловые пещеры с подземным храмом во имя Святого Игнатия Богоносца, пещерный комплекс в селе Шмарное, Холковские пещеры.

Как правило, эти подземные сооружения расположены на правом, более крутом берегу реки, имеют хороший обзор и источник питьевой воды, находящийся в непосредственной близости. Благодаря тому, что мел является относительно твердой и устойчивой к разрушениям породой, перечисленные подземные культовые сооружения сохранились в хорошем состоянии [5].

Учитывая современный уровень развития геотуризма в Белгородской области, особенно спелеотуризма, необходимо оборудовать пещеры, обеспечить их транспортную доступность и иную туристскую инфраструктуру вблизи пещер. Для эффективного и рационального использования спелеоресурсов необходимо произвести картографирование, а также подготовить для посетителей краткое описание каждой пещеры

На сегодняшний день многие проблемы использования пещер в качестве геотуристских объектов Белгородской области остаются нерешенными. Для комплексного решения задачи эффективного использования имеющегося геотуристского потенциала Белгородской области необходимо комплексно изучить имеющиеся спелеоресурсы, провести инвентаризацию пещер, подготовить классификацию пещер на основании их морфологических и физико-химических показателей, а также исходя из критериев их доступности и безопасности для использования в качестве объектов туризма, создать кадастр «ГИС-пещеры» для оценки и управления состояни-

ем пещер, подготовить комплексную программу для исследования, охраны и рационального использования пещер.

Касаемо исследуемого региона, следует отметить, что уникальное сочетание природных и антропогенных объектов, а также возможность сочетания геотуристской и религиозной составляющей объектов туризма, наличие событийных компонентов туризма, связанных с геотуристскими объектами Белгородской области создают уникальные предпосылки для развития геотуризма в регионе.

Список литературы

1. Дахова М.Н., Ферару Г.С. Заинтересованность студентов вузов в формировании профессиональных знаний и компетенций [Электронный ресурс] // Современные технологии управления. ISSN 2226-9339. — №6 (66). URL: <http://sovman.ru/article/6602/> (дата обращения 30.04.2017).

2. БелМелФест-2016. Бразильский карнавал, меловые пещеры и игры в классики [Электронный ресурс] // Аргументы и факты в Черноземье. URL: http://www.chr.aif.ru/belgorod/events/belmelfest-2016_brazilskiy_karnaval_melovye_peshchery_i_igry_v_klassiki (дата обращения 30.04.2017).

3. Горная энциклопедия: В 5 т. Т.5 / Гл. ред. Е. А. Козловский. — М.: Сов. энцикл. — 1989. — 623 с.

4. Дахова М.Н. Религиозный туризм в системе брендинга белгородской области [Электронный ресурс] // Теория и практика современной науки. URL: http://modern-j.ru/domains_data/files/12/ДАХОВА%20М.Н.pdf (дата обращения 30.04.2017).

5. Степкин В. В. Культурные пещеры Среднего Дона. Серия: Спелестологические Исследования. Вып. 4. М.: РОСИ, 2004, С. 129-135.

НЕЗАКОННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО (УГОЛОВНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Зайцева Т. А.

канд. соц. наук, доцент

Власова Е. А.

ст.преподаватель

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

Незаконное предпринимательство может быть выражено в:

- осуществлении предпринимательской деятельности без государственной регистрации;
- осуществлении предпринимательской деятельности с нарушением правил регистрации;
- осуществлении предпринимательской деятельности с нарушением лицензионных требований и условий;
- осуществлении предпринимательской деятельности без специального разрешения.

Общим для незаконного предпринимательства является то, что указанная деятельность осуществляется с нарушением действующего законодательства.

Вышеобозначенные преступные деяния могут быть совершены в двух формах: действия или бездействия. Преступное действие - это предпринимательская деятельность, осуществляемая после предоставления документов, но до выдачи свидетельства. Бездействие будет иметь место тогда, когда предпринимательская деятельность осуществляется без предоставления документов, необходимых для регистрации, в регистрирующих орган. То есть, предприниматель не исполняет свои обязанности.

Некоторые теоретики права считают, что преступления, связанные с незаконной предпринимательской деятельностью, могут осуществляться только путем действий. Например, В.Н. Любешко указывает, что предпринимательство - это всегда активное действие, так как нельзя заниматься им, не прилагая целенаправленно для этого определенных усилий [1].

С.П. Коровинских же считает, что специфической особенностью состава незаконного предпринимательства является его осуществление в виде бездействия, выражающегося в невыполнении субъектом действий, которые он обязан и мог совершить для воспрепятствования развитию тех или иных явлений или процессов [2].

Третья группа исследователей считает, что незаконное предпринимательство может осуществляться в двух формах. Например, авторы Комментария к Уголовному Кодексу РФ под редакцией Ю.И. Скуратова и В.М. Лебедева полагают, что осуществление предпринимательской деятельности без регистрации и лицензирования, в случаях, когда такая лицензия обязательна, включает в себя как действия, образующие при регистрации или получении разрешения на предпринимательскую деятельность, так и бездей-

стве, состоящее в неисполнении возложенных законом обязанностей [3].

В соответствии со статьями 23 и 51 Гражданского Кодекса РФ предпринимательская деятельность, осуществляемая как индивидуальными предпринимателями, так и юридическими лицами, подлежит обязательной государственной регистрации [4].

Путем государственной регистрации и разрешения на занятие определенной деятельностью, государство осуществляет проверку законности предприятий и других коммерческих организаций.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 18 ноября 2004 года №23 "О судебной практике по делам о незаконном предпринимательстве и легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем" дается разъяснение предпринимательской деятельности, осуществляемой без регистрации. В соответствии с пунктом 3 предпринимательская деятельность без регистрации будет иметь место в тех случаях, когда в едином государственном реестре для юридических лиц и едином государственном реестре для индивидуальных предпринимателей отсутствует запись о создании такого юридического лица или приобретении физическим лицом статуса индивидуального предпринимателя либо содержится запись о ликвидации юридического лица или прекращении деятельности физического лица в качестве индивидуального предпринимателя [5].

Одним из примеров осуществления предпринимательской деятельности без регистрации служит дело, возбужденное сотрудниками отдела экономической безопасности и противодействия коррупции Управления МВД России по г. Волгограду, когда двое братьев из г. Волгограда в период с ноября 2013 года по начало июля 2014 года, осуществляли без регистрации предпринимательскую деятельность по добыче и реализации песка в песчаном карьере, расположенном в 2,5 км севернее от посёлка Горная Поляна. В результате незаконной деятельности подозреваемыми был получен доход на сумму более 20 миллионов рублей [6].

Уголовная ответственность по статье 171 Уголовного Кодекса РФ следует и за осуществлением предпринимательской деятельности с нарушением правил регистрации. Под осуществлением предпринимательской деятельности с нарушением правил регистрации следует понимать ведение такой деятельности субъектом предпринимательства, которому заведомо было известно, что при регистрации были допущены нарушения, дающие основания для признания регистрации недействительной (например, не были представлены в

полном объеме документы, а также данные или иные сведения, необходимые для регистрации, либо она была произведена вопреки имеющимся запретам). В частности, решение данного вопроса связано с привлечением к уголовной ответственности за незаконное предпринимательство, когда лицо осуществляет предпринимательскую деятельность через подставных лиц.

В соответствии со статьей 2 ФЗ №99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" под осуществлением предпринимательской деятельности с нарушением лицензионных требований и условий следует понимать занятие определенным видом предпринимательской деятельности на основании специальной лицензии лицом, не выполняющим лицензионные требования и условия, выполнение которых лицензиатом обязательно при осуществлении лицензируемого вида деятельности [7].

Необходимо вспомнить дело, возбужденное следственным отделом межмуниципального отдела МВД России «Гусь-Хрустальный» во взаимодействии с региональным управлением ФСБ России о незаконном предпринимательстве с извлечением дохода в особо крупном размере.

По версии следствия, в сентябре 2013 года открытое акционерное общество по производству тепловой энергии в городе Гусь-Хрустальный приобрело в аренду котельные, содержащие оборудование, работающее на природном газе, которое попадает под категорию взрывопожароопасных объектов, и осуществляло производство, продажу и транспортировку тепловой энергии без соответствующей лицензии. По предварительным данным, доход акционерного общества за первый квартал 2014 года составил более 131 млн. рублей [8].

Незаконной является предпринимательская деятельность и том случае, когда индивидуальный предприниматель или юридическое лицо имеет регистрационное свидетельство на один вид деятельности, но осуществляет другую хозяйственную деятельность. Если лицо занимается иным видом деятельности, которой в соответствии с отсутствием лицензии заниматься не может, то такие действия рассматриваются как незаконная предпринимательская деятельность без лицензии. Но состав преступления они образуют в результате крупного причиненного ущерба гражданам, организациям или государству, либо извлечения дохода в крупном размере.

Органы, уполномоченные на ведение лицензионной деятельности, имеют право на приостановление действий лицензии. Но

продолжение предпринимательской деятельности в это время расматривается как незаконное.

Осуществление предпринимательской деятельности без специального разрешения, в случаях, когда оно обязательно, наказуемо. Право осуществлять деятельность, на занятие которой необходимо получение специального разрешения, возникает с момента получения разрешения или в указанный в нем срок и прекращается по истечении срока его действия (если не предусмотрено иное), а также в случаях приостановления или аннулирования разрешения (пункт 3 статьи 49 ГК РФ).

Статья 235 Уголовного Кодекса РФ квалифицирует действия лица, занимающегося частной медицинской практикой или частной фармацевтической деятельностью без соответствующего специального разрешения, если они повлекли по неосторожности причинение вреда здоровью или смерть человека. Но если данное деяние не повлекло данных последствий, то действия лица квалифицируются по статье 171 Уголовного Кодекса РФ.

Если лицо находится в трудовых отношениях с организацией или индивидуальным предпринимателем, которые осуществляют свою деятельность без регистрации, с нарушением правил регистрации, без специального разрешения (лицензии) либо с нарушением лицензионных требований и условий или с предоставлением заведомо подложных документов, выполнение этим лицом обязанностей, вытекающих из трудового договора, не содержит состава преступления, предусмотренного статьей 171 Уголовного Кодекса РФ.

В результате нарушения любого из перечисленных действий, а именно: осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации; осуществление предпринимательской деятельности с нарушением правил регистрации; осуществление предпринимательской деятельности с нарушением лицензионных требований и условий, осуществление предпринимательской деятельности без специального разрешения, субъект для привлечения к уголовной ответственности должен извлечь доход в крупном размере.

В примечании к статье 169 Уголовного Кодекса РФ от 26 марта 2010 года сумма крупного дохода составляет свыше 1 млн. 500 тыс. млн.руб., в то время, как в 2003 году сумма крупного дохода признавалась 250 тыс. руб [9].

Обозначенные выше примеры незаконного предпринимательства можно было бы продолжить и далее. Тенденцией является то,

что данные деяния имеют склонность к повышению степени общественной опасности и способны принимать все более изощренные формы. Все это свидетельствует об обоснованности законодательных изменений в сфере незаконного предпринимательства [10].

Проанализируем законодательные изменения статьи 171 УК РФ "Незаконное предпринимательство".

ФЗ "О внесении изменений в уголовный кодекс РФ", принятый Государственной Думой 21 ноября 2003 года, предоставляет следующие изменения:

- в части первой слова "от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда" заменить словами "до трехсот тысяч рублей", слова "от трех до пяти месяцев" заменить словами "до двух лет", слова ", либо лишением свободы на срок до трех лет" исключить;

- в части второй: пункт "в" признать утратившим силу; слова "от семисот до одной тысячи минимальных размеров оплаты труда" заменить словами "от ста тысяч до пятисот тысяч рублей", слова "от семи месяцев до одного года" заменить словами "от одного года до трех лет", слова "до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда" заменить словами "до восьмидесяти тысяч рублей", слова "до одного месяца" заменить словами "до шести месяцев".

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2009г. №383-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» в шесть раз увеличен размер крупного и особо крупного ущерба применительно к налоговым преступлениям. Аналогичное увеличение произошло в отношении иных преступлений в сфере экономической деятельности.

Федеральным законом от 7 декабря 2011 г. №420-ФЗ в часть 1 статьи 171 внесены следующие изменения:

а) в части первой:

абзац первый изложить в следующей редакции:

"1. Осуществление предпринимательской деятельности без регистрации или без лицензии в случаях, когда такая лицензия обязательна, если это деяние причинило крупный ущерб гражданам, организациям или государству либо сопряжено с извлечением дохода в крупном размере, -";

в абзаце втором слова "от ста восьмидесяти до двухсот сорока" заменить словами "до четырехсот восьмидесяти";

б) абзац пятый части второй после слов "за период от одного года до трех лет" дополнить словами ", либо принудительными работами на срок до пяти лет,";

Внесенные в данную статью изменения несомненно непосредственно связаны с повышением эффективности борьбы с незаконным предпринимательством уголовно-правовыми мерами.

В Уголовном Кодексе РФ с изменениями на 2017 год статья 171 "Незаконное предпринимательство" имеет следующий вид:

1. Осуществление предпринимательской деятельности без регистрации или без лицензии в случаях, когда такая лицензия обязательна, если это деяние причинило крупный ущерб гражданам, организациям или государству либо сопряжено с извлечением дохода в крупном размере, -

наказывается штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до двух лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо арестом на срок до шести месяцев.

2. То же деяние:

а) совершенное организованной группой;

б) сопряженное с извлечением дохода в особо крупном размере;

в) пункт утратил силу с 11 декабря 2003 года - Федеральный закон от 8 декабря 2003 года №162-ФЗ -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до пяти лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового. Примечание утратило силу с 8 августа 2004 года - Федеральный закон от 21 июля 2004 года №73-ФЗ.

Из сказанного выше можно сделать вывод, что несмотря на важные изменения, внесенные в Уголовный Кодекс, в статью 171 УК, вопрос повышения борьбы с незаконной предпринимательской деятельностью не перестает быть актуальным.

Результаты анализа уголовных дел позволяют сделать вывод, что наказания, которые установлены в настоящее время, в сфере незаконного предпринимательства малозначительны. Штрафные санкции неэффективны. При нарушении любой нормы необходима

санкция соразмерная правонарушению. Прибыль, которую извлекают незаконным путем, несоизмерна наказанию. Штраф в размере 500000 рублей не действует на крупных бизнесменов.

Эффективной мерой лишения возможности для лиц, совершивших преступление в сфере незаконного предпринимательства, пользоваться незаконно полученными доходами является конфискация имущества. Общая часть Уголовного Кодекса РФ раздел VI глава 15 (Статьи 97-104) Глава 15.1. Конфискация имущества (Статьи 104.1-104.3) предусматривает обеспечение возможности конфискации доходов, полученных незаконным путем, или иного имущества, стоимость которого соответствует стоимости предмета, подлежащего конфискации. Данные способы борьбы с незаконным предпринимательством направлены на:

- предотвращение перехода легальных предпринимателей в незаконную сферу предпринимательства;
- сокращение численности незаконных предпринимателей;
- формирование благоприятных условия для развития предпринимательской деятельности.

Стоит обратить внимание на то, что в перечне преступлений, указанных в пункте "а" части 1 статьи 104.1 Уголовного Кодекса РФ, к которым может быть применена конфискация имущества, нет статьи 171 "Незаконное предпринимательство".

Список литературы

1. Лубешко В.Н. Незаконное предпринимательство как вид преступного посягательства против установленного порядка экономической деятельности (уголовно-правовой и криминологический аспекты): дис.канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2004. – С. 64-65.
2. Коровинских С.П. Уголовная ответственность за преступления, посягающие на установленный порядок предпринимательской деятельности: дис. канд.юрид. наук. Ростов н/Д, 2000. – С. 122.
3. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / под общ.ред. Ю.И. Скуратова, В.М. Лебедева. М., 2002. С. 368.
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ [Электронный ресурс]. – Электрон.дан.–Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 18 ноября 2004 года №23 [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://xn--b1azaj.xn--p1ai/2004/postanovlenie-plenuma-vs-rf/N23-ot-18.11.2004.html>.

6. В Волгограде возбуждено уголовное дело по факту незаконного предпринимательства [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Агентство национальных новостей. – Режим доступа: <http://www.aNews.ru/news/detail.php?ID=279429>.

7. Федеральный Закон от 4 мая 2011 г. №99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности"(с изменениями на 31 декабря 2014 года) [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/license/>

8. В Гусь-Хрустальном возбуждено уголовное дело о незаконном предпринимательстве [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Управление МВД России по Владимирской области. – Режим доступа: <https://33.mvd.ru/news/item/2453434>.

9. Уголовный Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10108000>.

10.Моисеев В.В. Борьба с коррупцией в России // Экономическая политика. 2011. № 2. С. 95-107.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Зуева А.В., Шелковая В.В.

студент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,

2 курс

Научный руководитель: Смоленская О.А.

канд.ист.наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В. Г. Шухова

В настоящее время трудно организовать плодотворную и результативную работу персонала без должностных инструкций. И хотя в Трудовом кодексе РФ нет статьи, посвященной должностным инструкциям, в кадровом делопроизводстве они занимают отнюдь не последнее место.

Должностные инструкции – это один из основных организационно-распорядительных документов организации. Это локальный нормативно-правовой акт, регламентирующий основные положения и обязанности работников, его права и ответственность, трудовой функционал, квалификационные требования, которые

обеспечивают его эффективную трудовую деятельность. Это локальный акт является важным элементом в любой организации, так как в нем конкретно расписаны функции и полномочия каждого должностного лица. Если в организации возникнет конфликтная ситуация, сопровождаемая трудовыми спорами, то данный документ будет выступать способом защиты как работников, так и работодателя.

Узаконить инструкцию может только владелец организации или его уполномоченное лицо. В инструкции должна быть копия организационной структуры, чтобы сотрудник мог ориентироваться – кто является его подчиненным, а кто непосредственным начальником.

Основные требования к содержанию и составлению должностных инструкций отмечены в таких документах, как: типовая инструкция по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти [1], методические рекомендации «Унификация текстов управленческих документов» [2], квалификационный справочник должностей служащих и государственный стандарт – «Требования к оформлению документов»[3].

Должностные инструкции должны быть ясными и точными. Зачастую при их составлении используют достаточно абстрагированные, обобщенные формулировки, которые трудно понять и осмыслить. В результате происходит непонимание работником своих должностных обязанностей. Поэтому формулировки обязанностей должны быть ясными, точными и понятными.

Важным требованием к должностным инструкциям является конкретность. В должностных инструкциях должны быть конкретно прописаны функции каждого работника, его обязанности и права, профессиональные требования и др.

Текст должностных инструкций должен быть последовательным, связанным и рациональным. В нем не допускаются грамматические, орфографические и иные ошибки. Также должностные инструкции не должны противоречить действующему законодательству.

Какую же информацию включают в себя должностные инструкции? Основными сведениями, отражаемыми в них, являются:

- задачи, которые входят в должностной функционал сотрудника (он обычно представлен в виде перечня функций, иногда каждый пункт кратко охарактеризован);
- статусное положение работника, его назначение на должность и освобождение от нее;

- основные профессиональные и квалификационные требования, которыми должен обладать сотрудник;
- организационные моменты и правовые основы деятельности сотрудника;
- трудовой функционал, то есть функции, поручения, которые сотрудник должен выполнять и основные условия, и обстоятельства, характеризующие это выполнение.
- перечень работ, операций, которые должен выполнять работник в рамках трудовых функций.
- основные требования по охране труда при исполнении трудовых функций работником;
- ответственность, которую несет работник при выполнении своих трудовых функций.

Должностная инструкция включает в себя такие разделы, как общие положения, обязанности и права работника, взаимоотношения, ответственность и заключительная часть.

Однако сейчас должностные инструкции все чаще воспринимаются формально, а сотрудники не пользуются ими в своей трудовой деятельности.

Происходит это из-за того, что в большинстве случаев должностные инструкции создаются «для галочки», для трудовой инспекции. Также составитель инструкций не проводит глубокий анализ особенностей работы того или иного сотрудника и не отражает их в инструкции. А отсутствие фокуса на основных, главных функциях работника и результате его деятельности делает должностную инструкцию практически бесполезной.

Как же сделать должностную инструкцию информативной и полезной в работе? Во-первых, необходимо исключить формальный подход к ее составлению.

Во-вторых, инструкция должна отражать общую специфику деятельности компании в задачах и функциональных обязанностях персонала.

В-третьих, каждое, описываемое в инструкции действие, которое в будущем должен будет выполнять работник, должно давать какой-либо конкретный результат.

В-четвертых, она должна претерпевать изменения. Так как любая компания развивается, специфика её деятельности может меняться, а, следовательно, могут меняться и обязанности некоторых сотрудников. И любые такие изменения должны отражаться в должностной инструкции, в противном случае она станет не актуальной.

Должностные инструкции играют важную роль в процессе организации качественной и продуктивной работы не только отдельных сотрудников, но и организации в целом. Они способствуют более рациональному использованию трудовых ресурсов и поддерживают трудовую дисциплину.

Качественно разработанные должностные инструкции помогают устранить дублирование функциональных обязанностей несколькими сотрудниками при выполнении тех или иных работ, устанавливают подчиненность сотрудников, их взаимодействие в процессе труда. Также они помогают непосредственному начальнику работника объективно оценить качество выполняемой им работы и применить дисциплинарные взыскания за невыполнение (неадекватное выполнение) трудовых обязанностей только при наличии достаточных оснований, вытекающих из должностной инструкции.

Грамотно составленная должностная инструкция может стать полезным инструментом адаптации и обучения нового сотрудника. Часто новые работники не знают, чего от них ждут работодатель и коллеги, они чувствуют себя неуверенно и не до конца осознают, что и как им нужно делать. В таком случае должностная инструкция может послужить планом для обучения нового сотрудника.

Должностные инструкции являются важным инструментом в борьбе с недобросовестными работниками. Работодателю гораздо легче уволить работника за непрохождение испытательного срока, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, несоответствие занимаемой должности, если в организации есть документ, в котором прописано, какие именно обязанности работник должен выполнять.

Не существует стандарта, регламентирующего содержание и процедуру разработки должностной инструкции, в связи с чем каждая организация имеет возможность самостоятельно формировать описание той или иной должности.

После всех этапов подготовки должностной инструкции, а именно предварительного этапа, уточнения и согласования варианта документа, оформления приложений и его утверждения, должен получиться такой организационно-распорядительный документ, который будет соответствовать действующему законодательству, точно, развернуто и понятно описывать должностные обязанности каждого сотрудника организации и способствовать повышению продуктивности работы всего персонала.

Список литературы

1. Приказ Минкультуры РФ от 08.11. 2005 № 536 «О Типовой инструкции по делопроизводству в федеральных органах власти».
2. Приказ Федерального архивного агентства от 23 декабря 2009 года № 76 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке инструкций по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти».
3. Приказ Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. №7 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».
4. Бреусенко В. И., Мухгалиев А. Р., Яцук К. В. Основы служебного делопроизводства // Молодой ученый. 2016. №25. С. 703-707.
5. Кириллов А.Я. Современные подходы к составлению должностных инструкций // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. №5 (20). С. 78-82.
6. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие. Белгород: БГТУ им. Шухова, 2014. С. 151.

УЧАСТИЕ НАСЕЛЕНИЯ СЛОБОДСКИХ КАЗАЧЬИХ ПОЛКОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ УКРАИНСКОЙ ЛИНИИ ВО ВТОРОЙ ЧЕТВЕРТИ XVIII СТОЛЕТИЯ

Колотушкин А.А.

*канд. ист. наук, старший преподаватель
Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова*

В первой половине XVIII столетия южные рубежи Российской империи несколько раз подвергались нападению со стороны грозного противника в лице Крымского ханства. Данное тревожное обстоятельство приводило правящие круги страны к мысли о создании новой эффективной оборонительной линии. Строительство этой южной линии, названной Украинской, было начато в 1731 г. Проходить она должна была от реки Северский Донец до реки Днепр и защищать территорию Левобережной Украины и слободских казачьих полков. Необходимо отметить, что упомянутые слободские полки в тот период находились под юрисдикцией главы Белгородской губернии, и в связи с этим их население было актив-

но задействовано в возведении защитной линии. Таковых полков было пять: Харьковский, Изюмский, Ахтырский, Сумской и Острогжский.

Информацию о привлечении слободских обывателей к строительным мероприятиям можно почерпнуть как в неопубликованных источниках, хранящихся в Российском государственном архиве древних актов, так и в опубликованных материалах. В числе неопубликованных источников стоит упомянуть документы РГАДА из Фонда № 177 «Кабинет Министров» и Фонда № 248 «Сенат и его учреждения». В числе опубликованных источников стоит особенно обозначить материалы, содержащиеся в VIII томе Полного собрания законов Российской империи (Собрание первое) и во II томе издания «Архив Правительствующего Сената. Опись высочайшим указам и повелениям, хранящимся в Санкт-Петербургском Сенатском архиве за XVIII век». Сведения о рассматриваемых событиях содержатся также в работах таких авторов, как Дмитрий Иванович Багaley, Петр Головинский, Евгений Александрович Альбовский. К числу общенаучных и специальных методов, с помощью которых наиболее целесообразно было осветить исследуемые аспекты, можно отнести, прежде всего, анализ, обобщение, проблемно-хронологический и историко-логический методы.

Старт строительству Украинской линии был дан в 1731 г. В это время на императорском престоле восседала императрица Анна Иоанновна, дочь сводного брата Петра I – Ивана V. Обще руководство строительными работами было поручено главному военному сухопутному ведомству – Военной коллегии. В Белгородской губернии в этот период губернаторствовал Иван Иванович Биби-ков, до занятия этого поста успевший побывать на должностях обер-прокурора Сената и президента Ревизион-коллегии.

В июне 1731 г. Сенат прислал белгородской губернской канцелярии как высшему органу губернского управления распоряжение о привлечении к строительству защитной линии определенного числа казаков из слободских полков. Согласно предписанию верховной власти, из Сумского полка набрать следовало 457 человек, из Ахтырского полка – 520, из Харьковского – 340, из Острогжского – 400, из Изюмского – 283 [4, с. 160]. Тем самым, всего набиралось около 2000 работников. Помимо казаков происходил набор и так называемых «подпомощников» – малоимущих лиц, не имеющих казацких привилегий. Каждый работник должен был иметь при себе оружие и необходимые инструменты для работы. Местные власти должны были контролировать, чтобы на каждые

50 человек имелся один плуг, а на 10 человек – одна лошадь с телегой или два вола с повозкой [1, с. 136]. Следили и за тем, чтобы собранного провианта хватило бы по времени на три месяца. Примерно столько же, сколько казаков и «подпомощников», привлекали и «посполитых» – тех, кто проживал на территории слободских полков и не нес военную службу. Норма набора таких работников составляла один человек с трех дворов [3, с. 303]. В августе Сенат предписал белгородской губернской канцелярии отправить на работы крестьян, проживавших в слободских владениях русских помещиков. С трех дворов для работы на Украинской линии брался один работник. В сентябре губернские власти, по распоряжению верховной власти, послали на строительство еще и обывателей старшинских, монастырских и архиерейских слобод. Как видно, набор работников в слободских казачьих полках был проведен достаточно масштабный.

Но собранное число людей не могло удовлетворить потребности государства в рабочей силе. В 1732 г. для строительства защитной линии понадобились новые работники. В марте Сенат направил белгородской губернской канцелярии требование организовать еще один масштабный набор. Однако через пару месяцев сенаторы получили ответ о невозможности отправки на работу требуемого числа людей. Сообщалось, что слободские обыватели и без этого крайне перегружены разного рода обязанностями. Поскольку едва набирался один человек с семи дворов, верховные власти дали добро на набор не в соответствии с требуемой государством нормой, а в соответствии с реальным наличием рабочей силы [5, с. 816]. Тем самым, сколько работников было найдено, столько и было направлено на строительство.

В августе 1732 г. вместо командированного в Персию по государственным делам Ивана Ивановича Бибикова белгородским губернатором был назначен Иван Васильевич Стрекалов. Послужной список данного управленца малоизвестен исследователям. Однако известно, что опыт работы на руководящих губернских должностях у него был. К примеру, он около полутора лет (с февраля 1727 г. по июнь 1728 г.) занимал пост воронежского вице-губернатора [2, с. 150].

Массовым явлением во время строительных работ на Украинской линии были групповые побеги работников. В связи с этим Сенат предписывал белгородскому губернатору объявить населению в этих местностях запрет на переезд на другие территории. На пограничных постах организовывался строгий контроль [6, с. 889].

Беглецов ловили и наказывали. Чтобы сократить число сбегающих работников Сенат предписал следить за соблюдением правил нормированной работы.

В целом, необходимо отметить, что «черновой вариант» Украинской линии был готов уже к 1733 г., но имелось еще множество недоделок и возникших неисправностей. В итоге из шестнадцати построенных на протяжении защитной линии крепостей шесть крепостей располагались на территории слободских казачьих полков. Но к тому моменту данные военно-административные территориальные единицы были выведены из подчинения белгородского губернатора. Контроль над ними был поручен такому государственному учреждению, как Канцелярия Комиссии учреждения слободских полков. Снова под юрисдикцию Белгородской губернии полки вернет вошедшая на трон в конце 1741 г. императрица Елизавета Петровна. Временем же упадка Украинской линии как оборонительного сооружения станет период правления императрицы Екатерины II, отмеченный славными победами Российской империи в войнах против Турции и продвижением границ государства дальше на юг.

Таким образом, для строительства Украинской защитной линии были мобилизованы многие категории населения слободских казачьих полков. Белгородские губернские власти тщательно контролировали процесс набора работников и следили за наличием у них необходимого инвентаря. Каждый привлеченный к строительному делу работник должен был не только работать, но и в случае необходимости должен был защититься с оружием в руках от набегов противника, которым являлось грозное Крымское ханство. Побеги, совершаемые казаками, «подпомощниками», «посполитыми» и другими категориями населения слободских полков во время строительства Украинской линии, являлись следствием достаточно тяжелых рабочих условий.

Список литературы

1. Альбовский Е.А. История Харьковского слободского казачьего полка (1651-1765 гг.). Харьков: Типография Губернского правления, 1895. 231 с.
2. Архив Правительствующего Сената. Опись высочайшим указам и повелениям, хранящимся в Санкт-Петербургском Сенатском архиве за XVIII век. Т. II. 1725-1740 / Сост. П. Баранов. СПб.: Типография Правительствующего Сената, 1875. 1028 с.

3. Багaley Д.И. Очерки из истории колонизации и быта степной окраины Московского государства. М.: Университетская типография, 1887. 634 с.

4. Головинский П. Слободские казачьи полки. СПб.: Типография Н. Тиблена, 1865. 254 с.

5. Полное собрание законов Российской империи (Собрание первое). Т. VIII. № 6055. От 12 мая 1732 г. С. 816.

6. Полное собрание законов Российской империи (Собрание первое). Т. VIII. № 6131. От 14 июля 1732 г. С. 888-889.

СВОБОДА ТРУДА И ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Огородникова С. И.

студент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,

Зайцева Т. А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Власова Е. А.

ст.преподаватель

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Свобода труда, также, как и запрещение принуждения в области труда - это общепризнанные принципы, которые зафиксированы в международных, равно как и в национальных актах.

Бесспорно, что свобода привлечения к труду - это признак отношений, которые контролируются трудовым и гражданским правом, отличающихся от административно-правовых или уголовно-правовых отношений, в которых законодательством разрешается использование труда, не сформированного на свободном волеизъявлении. Понятие о свободе труда в науке со временем преобразовалось, отзеркаливая социальные перемены в обществе. Например, в источниках 50-х гг. прошлого века свобода обрела упорное в принципах трудового права как независимость от использования и безработицы. Она понималась как вольная дисциплина работающих. Уже в начале 1980-х это понятие было определено, как произ-

вольность выбора места, а также формы деятельности в связи с приоритетами общества.

Свобода в труде является очень сложным по сути и масштабным по выражениям феноменом, чтобы быть объединенным к договорному формированию появления и наличия отношений. Собственно, это разностороннее явление - свободу труда изучал Л.Ю.Бугров, который исследовал ее правовое содержание в зависимости от философской, а также социально-экономической части [1]. Для ученого человек должен иметь право выбора между занятостью и незанятостью. Основные положения свободы труда, которые отражают актуальные нужды общества, закреплены в нормативных актах современного поколения. Не беспричинно лозунг ч. 1 ст. 37 Конституции РФ «труд свободен» обновляется принципиальной характеристикой, что каждый человек имеет право независимо управлять своими способностями к труду. И только лишь в следующем необходимо указать на право избирать род деятельности и свою профессию. В том числе в ст. 2 Трудового кодекса РФ свобода труда не урезается правом на труд, который каждый самостоятельно избирает или на который произвольно идет [2]. Свобода труда включает в себя право «хозяйничать» своими возможностями к труду. Эта характеристика имеет особое значение, ведь в правовом понятии она указывает на свободу от труда.

Правовая сторона свободы труда не должна быть окружена пространством, образующимся при оперировании категорией права собственности. Во главе права работника самому контролировать способности к труду есть не право собственности на рабочую силу с его составляющими - владением, пользованием, а также распоряжением. А естественное право человека на независимое развитие, которое получило конституционное фиксирование.

В трудовом праве свобода работодателя правильно урезается в зависимости от существующих в характеристиках трудового права положениях, например, о социальной сути трудового права, увеличенной защите прав и приоритетов определенных субъектов трудового права - женщины, несовершеннолетние, лица с ограниченными физическими возможностями и т. д. Ведь повинование в трудовых правоотношениях основано на потребности трудового порядка, которому повинуются не только работники, т.е. исполнители, но и работники-руководители.

Зависимость свободы труда и свободы трудового договора можно увидеть на примере формирования отношений сторон в ходе приема на работу. Бесспорно, трудовой договор является неизбеж-

ным основанием рождения и формой жизни трудового правоотношения. Однако сам по себе факт заключения трудового договора не создает для его сторон всей обобщенности прав, а также обязанностей, для существования которых нужен факт начала работы. Следовательно, логическую цепочку, которая включает в себя такие показатели, как «свобода в труде» и «свобода трудового договора», в этом тексте стоит закончить последним элементом - «свободой лица от трудового правоотношения».

Обязательство работать, а также подчиняться внутреннему трудовому распорядку начинает существовать лишь с началом работы, а до того субъект состоит в сфере конституционного права с его свободой от труда. Следовательно, к трудовому договору не приемлемы правовые инструкции в форме путей обеспечения исполнения обязательств, которые используются в гражданско-правовых отношениях [3].

Правовая взаимосвязь между человеком, который устраивается на работу, и работодателем, появившаяся после подписания трудового договора, которая продолжается до начала работы - правоотношение по осуществлению конституционного права на труд. Ее суть является для гражданина конституционными характеристиками о свободе каждого от труда, а также правом независимо избирать вид деятельности. А для работодателя - долгом взять его на работу в зависимости от условий трудового договора.

Наиболее сложным механизмом в системе ограничения свободы является соответствие свободы и принуждения в труде. В Трудовом кодексе принудительный труд – это противоположность свободного труда, а также явление, которое определяет границы действия свободы труда.

К понятию свободы в труде общество пришло от обратного, сначала сделав запрещение принудительного труда и угнетение в области труда в конвенциях Международной организации труда «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. №29 и «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. № 105. В масштабном определении принудительный труд может быть связан с термином «необходимый труд». Вынужденный труд, мотивы которого существуют вне по отношению к «его» личности, с необходимостью закономерно приближают его к исполнению работы. Его обязательный характер не имеет зависимость от уровня легкости, с которой человек отзывается на внешние раздражители и выполняет свою работу [4]. Соединяет необходимый и принудительный труд внешнее воздействие – это обстоятельства психологического, эко-

номического, а также правового характера, которые приводят к деятельности в виде труда. Однако принудительный труд не похож на необходимый по таким признакам как:

а) в необходимом труде нет того, кто принуждает. Это - объективное обстоятельство, тогда как в принудительном труде есть субъект принуждения, т. е. лицо или орган, в функции которых входит организация труда;

б) в необходимом труде не существует такого элемента механизма его регулирования, как санкции. Он действует благодаря осознанию полезности труда. Принудительный труд осуществляется с помощью принуждения - основного элемента, а также описывается существованием юридической взаимосвязи между «полномочным» и «обязанным» субъектами;

в) необходимый труд имеет утилитарный характер, т. е. человек извлекает пользу, он нужен для самого субъекта. Принудительный труд не часто держит такой характер и в основном применяется в приоритетах государства, общества или работодателя. Он необходим не для трудящегося, а для остальных субъектов;

г) необходимый труд определяется большой степенью совпадения внешних и внутренних факторов, которые приводят к его исполнению, а в принудительном труде их практически не существует.

Правовой показатель принудительного труда определяется в том, что им служит работа, которая осуществляется не по добровольно принятому согласию, а под воздействием возможности эксплуатации отрицательной санкции [5]. Запрашивать совершение принудительного труда может только полномочный субъект. Им является тот, кто имеет право использования мер уголовно-правового, административно-правового, дисциплинарного, а также имущественного характера по отношению к принуждаемому. Классическим термином «принудительный труд» можно определить текст п. 1 ст. 2 Конвенции 29 о принудительном или обязательном труде МОТ 1930: понятие «принудительный или обязательный труд» - это определенная работа или служба, которая требуется от какого-нибудь лица под угрозой определенного наказания, и для которой данное лицо не оказало добровольно своих услуг. Так как цель этой Конвенции – это отмена принудительного труда во всех формах (п. 1 ст. 1), то данную трактовку можно считать универсальной.

В ходе трудового процесса могут формироваться отношения, которые включают характер принуждения. Так использование ор-

ганизованного общественного труда нужно для прохождения препятствий, которые носят объективный характер, а также которые угрожают жизни и здоровью людей с серьезными последствиями экономического, экологического, а также организационного и другого подобного характера. Он может эксплуатироваться как временная мера до ликвидации преград со следованием фиксированных национальным законодательством и международными нормами правил, которые урезают возможные отрицательные исходы его использования [6]. Такой обязательный труд данной степени принуждения не возмражает природе общественно-трудовых отношений.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // "Российская газета" от 25 декабря 2015 г. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.
3. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. 236 с.
4. Карапетов Л.Г., Савельев Л.И. Свобода договора и ее пределы. Т. I: Теоретические, исторические и политико-правовые основания принципа свободы договора и его ограничений. М., 2012. С. 452.
5. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. 940 с.
6. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Заемный труд // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2013. С. 220-229.

ФУНКЦИИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Погорелов Д.В.

канд. юрид. наук, доцент

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

Тощая И.В.

канд. соц. наук, доцент

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

Кризис, который постиг экономику Российской Федерации, уже провоцирует ощутимые изменения в общественно-экономических процессах. В нынешней фазе затяжной рецессии практически стопроцентными становятся риски негативных проявлений в сфере исполнения обязательств субъектами хозяйственной деятельности. Связано это с тем, что деятельность субъектов хозяйствования находится в зависимости от многих сложных факторов: прибыльности, повышенных экономических рисков, конкуренции, рыночной конъюнктуры, государственной экономической политики и пр. Ключевой задачей государства является предупреждение нарушений норм законодательства участниками хозяйственной деятельности, пренебрежительного отношения к правовым предписаниям, невыполнения обязательств. В таких условиях вечно актуальный институт юридической ответственности приобретает новые очертания, так как государство обязано принимать дополнительные меры к сохранению стабильности гражданского оборота, а для этого требуются новаторские, а порой и радикальные подходы в нормативно-правовом регулировании обязательственных отношений. Особенностью здесь является то, что каждый раз в условиях нового кризиса (а развитие экономики имеет, как известно, волновой характер) приходится по-новому осмысливать функции хозяйственно-правовой ответственности, выявлять новые связующие цепочки между юридической ответственностью и государственным регулированием экономической деятельности.

Известно, что функция, являясь внешним проявлением свойств какого-либо объекта в определенной системе отношений, неизменно исходит из внутреннего свойства явления. В теории государства и права функция означает направленность и содержание воздействия государственно-правового института, характеризует его социальную роль. Таким образом, функции юридической ответственности предопределяются ее содержанием, сущностью, социальным назначением.

Классификация функций юридической ответственности происходит по различным критериям: отраслевая принадлежность, способы и характер воздействия [1]. Но, рассматривая вопрос сопоставления ответственности с категорией государственного регули-

рования, наиболее оправданным является целевой критерий классификации ее функций. Определяя функции, свойственные юридической ответственности в сфере хозяйственных правоотношений, следует исходить из того, что хозяйственная деятельность - это деятельность, прежде всего связанная с материальным производством, использованием имущества для изготовления (реализации) товаров, и ответственность здесь выражена в мерах имущественного характера. По утверждению СП. Братуся, меры имущественной ответственности имеют «своей целью, прежде всего, восстановление имущественного положения потерпевшего...» [2]. Также как для физического лица основой жизнедеятельности является неприкосновенность его жизни и здоровья, для хозяйствующего субъекта основой функционирования является материальная база. Поэтому, в сфере хозяйственной деятельности приоритетной функцией ответственности является компенсационная. Она состоит в восстановлении нарушенного права путем возмещения правонарушителем имущественных потерь противоположной стороне, восстановления его имущественной базы посредством наложения на правонарушителя компенсационных имущественных санкций. Универсальный и эффективный способ защиты имущественных интересов потерпевшей стороны - возмещение убытков (ст. 393 ГК РФ); эта функция также реализована и институтом зачетной неустойки (п.1 ст. 394 ГК РФ).

Наряду с компенсационной, как правило, выделяется штрафная (карательная) функция юридической ответственности. Карательное воздействие юридической ответственности отрицать невозможно, однако в сфере хозяйственной деятельности самостоятельность данной функции вызывает сомнения. Стоит напомнить, что еще в 2014 году, когда только намечались отдельные предпосылки нынешнего кризиса, была четко обозначена официальная линия на возвращение к либеральным тенденциям в экономике [3]. Посему штрафная функция хозяйственно-правовой ответственности, казалось бы, и вовсе не должна выделяться в качестве таковой, ведь она реализуется в плоскости административной ответственности, уголовной, т.е. там, где превалирует публично-правовое начало. Если рассматривать целевую направленность данной функции, то она выражена двояко: во-первых, в наказании правонарушителя, создании для него неблагоприятных последствий, а во-вторых - в проявлении реакции государства на противоправные действия субъекта. Но эти цели вполне достигаются и в рамках компенсационной функции. При соотношении этих целей с

нормами гражданского законодательства можно заключить, что они реализованы возможностью взыскания штрафной неустойки и, в случае превышения ее размеров над размерами убытков потерпевшей стороны, исключительной неустойки (п.1 ст. 394 ГК РФ), а также процентов за пользование чужими денежными средствами (ст. 395 ГК РФ). Штрафная функция не может реализовываться самостоятельно, обособленно от компенсационной, и следует согласиться с В.К. Мамутовым, который не выделяет штрафную функцию хозяйственно-правовой ответственности в отдельную, а рассматривает цели, присущие ей, через призму стимулирующей функции [4].

Таким образом, в хозяйственных правоотношениях штрафную функцию следует рассматривать как вторичную, либо вовсе исключить как категорию из теории хозяйственно-правовой ответственности.

Важную роль в регулировании хозяйственных отношений играет стимулирующая функция юридической ответственности, которая заключается в применении к нарушителю имущественных санкций, что способствует прекращению им правонарушения и надлежащему исполнению обязательств. Необходимо отметить однообразие в понимании цели стимулирующей функции, которую большинство исследователей трактуют, прежде всего, как удовлетворение экономического интереса потерпевшего путем стимулирования правонарушителя к правомерным действиям [5]. С этим традиционным подходом необходимо согласиться. Но при рассмотрении данного вопроса с точки зрения заинтересованности государства в интенсивном развитии хозяйственных отношений, целью указанной функции является не только понуждение правонарушителя исполнить обязанности, но и расширение хозяйственных связей, порождение хозяйственных правоотношений. Эффективная реализация гражданско-правовых способов защиты, обеспеченная государством - это серьезный стимул для развития экономики. Стимулирование в рамках данной функции является не только негативным, как считает В.С. Щербина, подразумевая наступление неблагоприятных последствий в результате правонарушения, но и позитивным, поскольку при заключении сделки контрагенты получают гарантии восстановления их прав в виде законодательно закрепленных санкций. Стимулирующая функция присуща практически всем видам санкций, предусмотренных нормами гражданского законодательства.

Таким образом, попытавшись по-новому посмотреть на функции юридической ответственности в сфере хозяйственной деятельности, можно предложить следующие выводы.

Государственное регулирование хозяйственной деятельности опосредовано правом и юридическая ответственность, поэтому элемент государственного регулирования. Ведь именно ответственность является важнейшим средством воздействия на поведение участников хозяйственного оборота.

Необходимо отметить комплексный характер юридической ответственности в сфере хозяйственных правоотношений. Это выражается в двух различных плоскостях: во-первых, в зависимости от характера правонарушения в сфере хозяйственных правоотношений, субъект может нести как гражданско-правовую ответственность, так и административную; во-вторых, каждая из функций ответственности в различной степени обеспечивает все ее цели. Так, стимулирующая функция в первую очередь направлена на стимулирование надлежащего поведения сторон в правоотношении. Однако, обеспечить данное поведение призвана и компенсационная функция, главной целью которой является возмещение потерь потерпевшей стороне. В свою очередь, в рамках функции защиты правопорядка происходит применение санкций к недобросовестной стороне, что обеспечивает и стимулирующую, и правовосстановительную задачи. Вместе с тем - штрафная функция вообще не укладывается в либерально-политический формат регулирования экономических отношений, она себя изживает как теоретико-правовое явление.

Итак, помимо основной цели института юридической ответственности, которая заключается в обеспечении сохранности и стабильности гражданского оборота, в современных кризисных условиях хозяйственной деятельности можно обозначить дополнительные цели: стимулировать развитие новых хозяйственных правоотношений, минимизировать последствия неисполнения обязательств для субъектов хозяйствования, а также обеспечить ритмичность их развития. В экономической плоскости это нацелено на эффект замедления темпов снижения экономического роста. В связи с этим правовая природа функций юридической ответственности участников хозяйственного оборота может и должна быть подвергнута новому осмыслению.

Список литературы

1. Хачатуров Р.Л., Липинский Д.А. Общая теория юридической ответственности: Монография. - СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. 377 с.

2. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М.:Юр.лит. 1976. С. 9

3. Любящий Россию желает ей свободы. Послание Президента РФ Федеральному собранию 2014г. // Российская газета. № 6550 от 5 декабря 2014 г.

4. Хозяйственное право / под. ред. Мамутова В.К. Киев. 2002. С.879.

5. Ручкина Г.Ф., Купызин В.В. Социальная ответственность субъектов предпринимательской деятельности и правовое регулирование отношений по распределению прибыли // Предпринимательское право. 2010. № 1. С. 43.

6. Кравченко Е.Ю. Моделирование социальных процессов в системе социальной защиты населения // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и 196 права. - 2014. - № 1 (49) - С. 245-251.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Акифи Шах Султан

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

Международный опыт административных преобразований активно используется как в России, так и в Афганистане в рамках совершенствования системы государственного управления, повышения его качества. При этом, разумеется, учитывается

ситуация, сформировавшаяся в процессе исторического развития управления в той и другой стране.

В роли универсальной методики оценки качества государственного управления часто выдвигаются разработки Института Всемирного банка, которые играют существенную роль в научном осмыслении проблем повышения эффективности государственного управления. В числе этих показателей – восприятие населением качества предоставляемых государственных услуг; восприятие престижа государственной службы; соотношение уровней оплаты труда в государственном и частном секторе по ключевым должностям. Следует выделить также показатель государственного управления (Governance Research Indicator Country Snapshot, GRICS). Он характеризуется набором из шести индексов, характеризующих государственное управление. Некоторые из этих индексов приведены ниже.

Эффективность правительства отражает качество государственных услуг, качество бюрократии, компетенцию государственных служащих, уровень независимости государственной службы от политического давления, уровень доверия к политике, проводимой правительством.

Качество законодательства связано с проводимой политикой. С помощью него измеряются противоречащие рыночной экономике меры, такие как контроль уровня цен, неадекватный контроль банков, чрезмерное регулирование международной торговли и развития бизнеса.

Верховенство закона измеряет уровень доверия граждан к законам общества и приверженность к исполнению этих законов. Он включает в себя показатели отношения граждан к преступлению, эффективности и предсказуемости законодательной системы, приверженности к контрактной системе.

Контроль коррупции отражает восприятие коррупции в обществе, при этом коррупция понимается как использование общественной власти с целью извлечения частной выгоды. Индекс учитывает разные стороны явления: начиная от частоты «дополнительной оплаты за то, чтобы работа была сделана», до влияния коррупции на развитие бизнеса, а также существования «большой коррупции» на высоком политическом уровне и участия элит в коррупции [2]. Как видим, один из индексов учитывает компетенции государственных служащих.

Понятие эффективности управления в англоязычной литературе можно выразить двумя ключевыми терминами: 1)

managerial effectiveness – т.е. «системная» эффективность; 2) management efficiency – т.е. «операционная» эффективность.

«Системная» эффективность зависит от того, насколько рационально организовано управление. Здесь особое значение имеет состав и количество звеньев, их подчиненность, распределение функций. Все это определяется качеством организационной структуры, процессов управления. При этом качества конкретных управленцев на эффективность системы управления не влияют. С другой стороны, операционная эффективность, т.е. соотношение между результатами управленческой деятельности и затрачиваемыми усилиями, в первую очередь определяется именно деловыми качествами управленцев, а также тем, насколько рационально используется их потенциал, а это, в свою очередь, также указывает на компетенции служащих. Именно поиск критериев эффективности и заставляет системы государственной службы разных стран формировать собственные модели компетенций и создавать специальный инструментарий и технологии их оценки [1]. Постоянно предпринимаемые усилия исследователей в области компетенций во многом определяются потребностью связать психологические характеристики и управленческие задачи. Предпринятый выше анализ показывает, что компетенции представляют собой не поведенческие феномены или структурные элементы деятельности, а, скорее, вызовы, которые бросает социальный институт под названием «организация» в адрес сотрудников. Компетенции – это образ процесса и результата деятельности, который формируется не у носителя этой деятельности, а у потребителя ее продуктов или владельца используемых в ней ресурсов. Этот образ легко интерпретируется в категориях менеджмента, понятных в организационных системах, и трудно переводится в психологические категории, за которыми скрываются процессы, состояния, свойства, хорошо понимаемые только их носителем. «Трудности перевода» во многом определяют сложность теоретического исследования проблемы компетенций и вносят дополнительные факторы в результаты практического использования моделей компетенций.

Важнейшим фактором, обеспечивающим решение масштабных задач реформирования системы управления, являются кадры государственной службы. Именно от них во многом зависит успех реализации программных мероприятий по повышению эффективности государственного и муниципального управления,

развитию солидарного гражданского общества и инновационной экономики.

Эффективная деятельность по исполнению государственных полномочий – почти синоним эффективного государства. Если чиновники неэффективны и плохо мотивированы, провалы в государственном управлении становятся практически неизбежными. Однако высокое качество бюрократии не появляется само собой. Не в последнюю очередь это зависит от того, насколько чиновники профессиональны и компетентны в вопросах государственного и муниципального управления. Успешная работа государственного аппарата во многом определяется профессионализмом и компетентностью служащих, занимающих высшие должности и непосредственно отвечающих за работу многочисленных департаментов, управлений и отделов. Именно они руководят государственными и муниципальными целевыми программами и принимают непосредственное участие в разработке различных аспектов государственной политики. В конечном итоге, от профессиональных качеств служащих и их результативной деятельности во многом зависит административный потенциал государства, то есть способность устанавливать ясные цели и приоритеты, умение добиваться их осуществления.

Таким образом, оценка эффективности государственного управления связана с выбором соответствующих критериев, в том числе эффективность правительства, качество законодательства, верховенство закона, контроль коррупции. Необходимо различать при этом системную и операционную эффективность. Эффективность государственного управления зависит во многом от эффективной деятельности чиновников по исполнению государственных полномочий, что обусловлено в свою очередь уровнем их профессиональной компетентности.

Список литературы

1. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема [Электронный ресурс]. 2011. URL: <http://www.ago-consult.ru/publications.htm/323> (дата обращения: 13.11.2012).
2. Модель профессиональных компетенций сотрудников как инструмент работы с персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://www.smart-edu.com/stati-kompetentsii/model-professionalnyh-kompetentsiy-sotrudnikov-kak-instrument-raboty-s-personalom.html> (дата обращения: 18.11.2012).

КОМФОРТНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Антонова Е. А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Хорошун Н.А.

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

В современном мире многие люди ведут сидячий образ жизни, и большую часть времени у них занимает учеба или работа именно в таком положении. Для того, чтобы их деятельность была более результативной, а процесс труда комфортным – необходимо правильно оформить свое рабочее место. Под рабочим местом понимают зону нахождения человека, где он выполняет определенную деятельность. Для сотрудников различных компаний или предприятий – рабочее место – не просто зона для осуществления деятельности. Это, прежде всего, зона труда сотрудника или группы людей (если рабочее место коллективное), которая оснащена всеми необходимыми средствами для осуществления трудовой деятельности.

Рабочее место по особенностям трудовой деятельности человека может классифицироваться по многим признакам:

1. По отношению в создании продукта:

- основные;
- вспомогательные;
- обслуживающие.

2. По категориям работающих в системе организации производства:

- рабочие места служащих;
- рабочих;
- специалистов;
- руководителей.

3. По взаимоотношениям в трудовом процессе:

- индивидуальные;
- коллективные.

4. По характеру размещения и степени изоляции рабочие места бывают:

- изолированные;
- неизолированные.

5. По степени ограждения:

- огражденные;
- неогражденные.

И множество других признаков, например, по характеру внешней среде, по профессиональному признаку, по виду оборудования, по степени разделения труда, по численности исполнителей трудовой деятельности, по времени использования и другие.

Если взять рабочее место специалиста по кадрам, каким же оно должно быть?

Исходя из актуальности правильного и удобного оснащения рабочего места менеджера по персоналу, хотелось бы выделить те детали, которые необходимы для формирования его трудовой зоны.

1. В первую очередь, работодатель обязан обеспечить работнику безопасное для здоровья и оснащенное всем необходимым для эффективного труда рабочее место (согласно ст. 163 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Оснащение рабочего места исправным состоянием помещений, технологической оснастки, оборудованием, а также надлежащим качеством материалов, инструментов и иных предметов, необходимых для полноценного труда работника.

Исходя из вышеперечисленных положений, можно сделать вывод о том, что же должно находиться на рабочем месте кадрового работника для четкого выполнения своих производственных функций: работы с документами и работы с людьми.

- Письменный стол (желательно удобный для пользования ПК, с рабочей зоной и местом для хранения определенных предметов, технологической оснастки – принтера, сканера и т.п.); удобное сиденье (стул со спинкой, кресло подъемно-поворотное – т.к. кадровые работники очень много времени проводят за письменным столом); шкаф-стенка (для хранения документов или иных средств, связанных с осуществлением трудовой деятельности).

- Организационная техника (компьютер, включающий в себя мышку, клавиатуру, монитор, системный блок; МФУ – многофункциональное устройство, выполняющее функции принтера, сканера, ксерокса; факс, телефон, шредер (по возможности) и малая организационная техника – калькулятор и т.д.).

- Несгораемый и водонепроницаемый сейф (для хранения особо важных документов, трудовых книжек работников и иных бланков строгой отчетности).
- Стеллажи для хранения специальной и справочной литературы.
- Стенды (новостные, с правилами внутреннего распорядка, штатным расписанием и т.д.).

Все эти предметы являются необходимыми для осуществления трудовой деятельности сотрудника, но они выполняют функцию лишь для четко формализованной деятельности и выполнения трудовых задач. Но многие забывают о том, что работники проводят за своим рабочим местом большое количество времени и устают от серьезной обстановки и однообразия действий. Что же может помочь специалисту по кадрам сделать свое рабочее место более комфортным и привлекательным к трудовой активности?

В первую очередь, необходимо разнообразить гамму окружающих цветов. Белые стены, мебель одного цвета, одинаковое освещение иногда могут пагубно влиять на эффективность труда сотрудника. Именно поэтому (если руководство организацией позволяет) стоит добавить либо яркие, либо любимые цвета работника в его рабочую зону. Это может быть чехол для кресла, клавиатура с разноцветной подсветкой, комнатный цветок в красивом горшке и т.д. Если же политика компании отвергает такие «вольности» – информационные стенды тоже можно разнообразить минимум цветными заголовками или буклетами, или иметь на рабочем столе наборы стикеров, ручек и карандашей, помогающих для осуществления трудовой деятельности, но не бросающихся в глаза и при этом поднимающих настроение.

Также, следует правильно оформить зону для отдыха (например, обеденный перерыв). Если в процессе трудовой деятельности сотруднику необходимо время для отдыха – следует иметь под рукой предметы, которые помогут ему отвлечься. Это может быть интересная книга, журнал, любимая чашка с чаем, удобная сменная обувь и т.п. Конечно, нельзя забывать о том, что такие перерывы не должны быть постоянными и мешающими осуществлению трудовой деятельности, т.к. это чревато не самыми положительными последствиями.

Одним из главных факторов для повышения комфорта на рабочем месте является правильная расстановка вспомогательных предметов и других средств оснастки. Т.е. работодателю желательно позволить работнику расставить предметы и средства труда так,

как будет удобно ему в процессе труда. Для сотрудника рабочее место должно стать «крепостью», где он может сделать все. Потому, так важно, чтобы расположение определенных предметов соответствовало желанию работника.

Также, на рабочем месте специалиста по персоналу может быть не только прописанные работодателем средства труда, но и предметы, с помощью которых сотруднику удобнее будет осуществлять трудовую деятельность. Разумеется, это должны быть не слишком влияющие на трудовой процесс предметы, но помогающие работнику действовать активнее, централизованнее и рациональнее. Это может быть расписание, висящее на стене, календарь, или блокнот-планер, где менеджер записывает планы, свои идеи, и другие, необходимые для него самого, данные.

И, последнее, что необходимо для создания комфортного рабочего места менеджеру по персоналу – это пространство для общения с другими сотрудниками, для проведения собеседований или бесед с руководством. Необходимо, чтобы рядом с рабочей зоной самого работника располагалась зона для «гостей» - стулья или кресла, может быть маленькие столы или тумбы и т.п. Сиденья для других должны быть расположены так, чтобы сотруднику было удобно одновременно осуществлять работу с документацией и беседовать с другим человеком (т.к. иногда при приеме на работу нового сотрудника – специалист по кадрам должен ввести в базу данных или личное дело информацию о работнике, и сделать это необходимо оперативно).

Современный руководитель не всегда уделяет внимание подобным мелочам, но именно от них зависит общая эффективность и результативность труда работника. При организации рабочего места не только руководству, но и самому персоналу необходимо сделать все возможное, чтобы рабочее место было не только безопасным, но и комфортным для осуществления его трудовой деятельности. Важно помнить и понимать, что от этого зависит как физическое, так и психическое состояние сотрудников, а при большой утомляемости и крупном объеме работ – комфортное рабочее место – ключевой момент в трудовой жизни любого специалиста.

Список литературы

1. Елочкин М.Е. Психофизиология, эргономика и эргодизайн как основные функции качества обучения дизайну / Проблемы и перспективы развития высшего образования на современном этапе: Материалы Международной научно-практической конференции. – Электросталь: Новый гуманитарный институт, 2010. С. 110-122.

2. Мунипов В.М. Эргономика. М.: Логос, 2008. 356 с.
3. Мухаметзянов, И.Ш. Организация рабочего места с персональным компьютером. М.: Логос, 2010. С. 35.
4. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.
5. Янкович Ш.А. Управление офисом: учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2012. 255 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ

Аркатова О.Г.

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

Изменения, происходящие с конца XX века в различных сферах общественной жизни, существенным образом влияют на трансформацию управленческой деятельности, изменение институциональных механизмов ее организации. Эти трансформации отражаются в изменениях представлений об управленческой среде, управленческих задачах и управленческих результатах, субъектах управления как профессионалах особого рода [2]. Быстрое изменение контекстов, в рамках которых разворачивается управленческая деятельность, привело к необходимости переосмысления содержания, направленности и способов реализации управленческой деятельности. Возникает необходимость формирования нового понимания сущности, направленности, поиска новых форм реализации управленческой деятельности, ее ценностей и смыслов.

Управление социокультурной адаптацией иностранных студентов (в дальнейшем изложении – просто социокультурной адаптации) не относится к тем явлениям, смысл которых очевиден и не нуждается в уточнении [1]. Напротив, смысл управления в данном случае не ясен, во всяком случае, неоднозначен, поэтому требуются 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

количественное 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 управленческого воздействия 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.

1. Управление социокультурной адаптацией – это преимущественно поступательное управление, с элементами дискретного, при этом в одних управленческих ситуациях преобладают элементы поступательности, в других – элементы дискретности. Таким образом интегрируются процессный и ситуационный подходы к управлению.

2. Управление как поступательный процесс складывается из нескольких этапов, действий, функций. Один из родоначальников теории управления А. Файоль выделил пять таких функций: планирование (прогнозирование), организация, координация, командование и контроль [4]. 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 [6]. Если принять во внимание управление социокультурной адаптацией, то доминирующее значение для него имеют координационная и оценочно-контрольная функции [1].

3. Ядром такого нового понимания управленческой деятельности выступает, по мнению ряда исследователей, *концепция распределенного управления* [3], смещающая представления об управлении из области иерархически заданного воздействия в область организации взаимодействия сотрудников. Особый интерес представляют концепции невидимого менеджмента и добровольного управления, определяющие управление как оказание неинституционализованного воздействия. Поступательно складывается представление об управлении как ин-

терсубъектной (распределенной) деятельности – совместного и делегированного управления. Современное управление – это трансляция смыслов, продвигаемых по свободно организованным сетям, формирующим пространство управления [3].

Сказанное относится в полной мере и к управлению социокультурной адаптацией, в котором, во-первых, участвуют несколько агентов (субъектов); во-вторых, принципиальное значение приобретает распределение и координация управленческих действий, исходящих от разных субъектов; в-третьих, в качестве активного агента адаптационного процесса выступает сам объект адаптации.

4. Для понимания специфики управления социокультурной адаптацией важное значение имеют концепции невидимого менеджмента и добровольного управления, определяющие управление как оказание неинституализированного воздействия [3]. При этом, управленческое воздействие как воздействие на представления о цели, необходимой направленности, способе действия, критериях их результативности и эффективности оказывают многие: и не только уполномоченные руководители, менеджеры, но и те, кто вообще не имеет управленческого статуса, но при этом принимает на себя ответственность за определенные ориентиры для других участников совместной деятельности. Современные профессионалы работают в разных организационных, профессиональных и коммуникативных контекстах, которые уже не могут быть описаны как система традиционных факторов совместной деятельности. 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.

5. Следует также принять во внимание 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 имеет преимущественно косвенный характер, т.е. осуществляется через обеспечение соответствующих (благоприятных) условий для успешного адаптационного процесса. С этим связана также «мягкая» модель управления социокультурной адаптацией.

6. «Мягкая» и «жесткая» модели управления различаются, во-первых, количеством управляемых параметров, во-вторых, жесткостью/мягкостью заданности этих параметров [5]. Управление социокультурной адаптацией предусматривает сравнительно небольшое число управляемых параметров, интервальную форму их заданности, возможные альтернативные варианты продвижения к управленческой цели.

7. 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.

8. 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.

Таким образом, управление социокультурной адаптацией иностранных студентов характеризуется: 1) интеграцией процессного и ситуационного подходов к управлению; 2) преобладанием координационной и контрольно-оценочной функций; 3) конфигурацией распределенного управления; 4) интеграцией институализированных и неинституализированных управленческих воздействий; 5) преобладанием опосредованного управления; 6) механизмом «мягкого» управления; 7) функциональной совмещенностью управленческого воздействия; 8) целевым использованием самоуправленческого потенциала адаптационного процесса.

Список литературы

1. Кормилицын А.П. Управление процессом адаптации иностранных студентов в новых экономических условиях // Современные научно-технические проблемы гражданской авиации: тезисы докладов Международной научно-технической конференции. М., 1996. С. 258-265.

2. Кудрявцева Е.И. Когнитивный менеджмент: концептуализация управленческой эффективности. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013.

3. Кудрявцева Е.И. Психология управленческой эффективности в условиях распределенного управления // Управленческое консультирование. 2013. № 9 (57). С. 22-31.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1992.
5. Харченко К.В. Социология управления: от теории к технологии: учебное пособие. Белгород: Обл. типография, 2008. С. 32-38.
6. Янин Г.И. Диагностика процессов социальной адаптации и технологии их оптимизации. Тула: РИФ «ИНФРА», 2001. С. 26-27.

**МЕДИА-ПРОЕКТ «ДВОР-ОНЛАЙН» В СИСТЕМЕ
ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Бабин С.В.

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

Старостова Е.А.

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

Белгородский региональный общественный фонд «Развитие» разработал и внедрил в Белгороде на территории ТОС «Роща» бета-версию проекта «Двор-онлайн». Открытие проекта состоялось 21 марта 2013 года на дворовой территории дома № 55 «А» по ул. Губкина. Важно подчеркнуть: проект «Двор-онлайн» как информационный ресурс, способствующий успешной реализации программ «Безопасный город», «Безопасный район», следует рассматривать шире, нежели просто организация видеонаблюдения на определенной территории с сохранением записей в архиве, что позволяет просматривать видеоматериалы в заданном интервале времени. Проект «Двор-онлайн» позволяет решить куда более важные задачи.

- повышение уровня информированности граждан, информационное взаимодействие в режиме онлайн граждан и органов территориального общественного самоуправления, а также других

общественных формирований на местах с органами исполнительной власти района, силовыми структурами, МЧС, коммунальными службами и т.д.

- повышение уровня безопасности жизни жителей района;
- организация общественного контроля за состоянием территории поселения;
- вовлечение граждан в решение проблем содержания общей территории в плане поддержания чистоты, общественного порядка;
- создание общедоступной информационной базы, что даст органам исполнительной власти района дополнительные информационные возможности;
- повышение уровня ответственности жителей поселений за формирования культурно - эстетического облика своего села, поселка и всего района в целом.

В настоящее время жители дома, где был запущен пилотный вариант проекта, используя сетевой информационный ресурс «Двор-онлайн», получили возможность:

- наблюдать за всем происходящим на дворовой территории в режиме реального времени на интернет-портале **www.dvor-online.ru**;
- обмениваться информацией, как между собой, так и с «внешним миром», то есть органами власти, коммунальными службами, правоохранительными органами;

Кроме того, на портале **www.dvor-online.ru** предусмотрена возможность проводить опросы граждан, жителей данной территории по тому или иному интересующему органы власти вопросу.

Иными словами, проект «Двор-онлайн», что крайне важно, будет эффективно содействовать созданию на определенной территории солидарного общества, основанного на единстве целей и задач. В этом заключается главная цель проекта «Двор-онлайн» – объединить людей, способствовать росту гражданской активности путем вовлечения граждан в управление своим домом, двором, улицей и т.д.

Технология разработки и реализации проекта «Двор-онлайн» включает следующие этапы:

- создание на территории Поселения органов территориально-общественного самоуправления (ТОС).
- подготовка необходимой нормативно - правовой документации для участия поселения в проекте «Поселение - Онлайн».
- принятие решений на уровне органов представительной и исполнительной власти поселения об участии поселения в проекте

с учетом определения источников финансирования затрат на реализацию проекта в поселении.

- создание на портале проекта отдельного раздела для поселения, включившегося в программу «Поселение-онлайн».

- установка необходимого количества камер видеонаблюдения на территории поселения (по решению администрации поселения с учетом позиции созданных ТОСов)

- пуско-наладочные работы по адаптации многофункционального портала «Поселение-онлайн» к приему информации с камер, установленных в поселении, включая запись, кодирование и хранение информации на портале в течении установленного срока.

- открытие проекта на территории поселения, участвующего в программе.

Общественный информационный интернет-портал «Поселение - онлайн» позволит структурным подразделениям муниципальной исполнительной власти, районным коммунальным и социальным службам, органам ТОС, службам охраны порядка, органам МЧС, а также жителям поселений:

- обмениваться информацией;

- наблюдать за всем происходящим на территории поселения в режиме онлайн;

- получать доступ к архиву данных (с учетом требований соответствующих нормативно - правовых документов);

- проводить онлайн-встречи, собрания, видеоконференции;

- решать вопросы местного самоуправления, опираясь на итоги онлайн-голосования.

Ожидаемые конечные результаты целевой программы внедрения медиа-проектов заключаются в следующем:

- повышение уровня общественной безопасности граждан;

- повышение уровня раскрываемости преступлений;

- повышение уровня информированности граждан и взаимодействия общественных институтов и органов районной власти;

- снижение уровня преступности;

- рост гражданской активности населения и участие граждан в решении вопросов благоустройства поселений, наведение и поддержание должного санитарно-эстетического состояния территорий.

Нам представляется, что реализация данного проекта в Белгородской области в формате «Поселение - онлайн» «Район – онлайн» «Двор – онлайн» будет активно способствовать развитию территориального общественного самоуправления в регионе.

В целях реализации проекта «Двор - онлайн» специалистами фонда «Развитие» подготовлена в сети Интернет надежная стартовая площадка, позволяющая развивать проект в масштабах города. Временные и финансовые затраты на адаптацию существующего портала и привязка его разделов к конкретным поселениям минимальны.

Можно с уверенностью говорить, что реализация данного проекта на территориях городов, микрорайонов и поселений Белгородской области даст возможность наладить новые каналы информационной связи по горизонтали и вертикали, что, в свою очередь, позволит повысить уровень и качество взаимодействия районной власти и общества.

Список литературы

1. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации: утв. Президентом РФ от 9 сентября 2000 г. № Пр-1895. // Рос. газ. 2000. – 28 сентября.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [федер. закон принят Гос. Думой 6.10.2003 № 115-ФЗ]// СЗ РФ. – № 4. – Ст. 3822.
3. Об утверждении муниципальной программы «информатизация муниципального управления на 2015-2020 годы»: Постановление администрации города Белгорода от 5 ноября 2014 г. № 218. Url:
<http://www.beladm.ru/upload/iblock/879/879423ed5bf9e2b9e91f4a35a17fbdf5.pdf> (дата обращения 25.03.2015).
4. Стратегия развития города Белгорода до 2025 года и плана мероприятий органов местного самоуправления по реализации Стратегии развития города Белгорода до 2025 года на 2012-2016 годы, с изменениями и дополнениями от 26 февраля 2015 года: Решение Совета депутатов города Белгорода от 30 января 2007 г. № 413 // Наш Белгород. – 2015. – 6 марта.

АДАПТАЦИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

Батанова Е.П.

*первый заместитель начальника
департамента здравоохранения
и социальной защиты населения
Белгородской области*

Сегодня в теоретических исследованиях широко используются два понятия: «сирота» («сиротство») и «социальный сирота» («социальное сиротство»). *Социальный сирота* - это ребенок, который имеет биологических родителей, но они по каким-то причинам не занимаются воспитанием ребенка и не заботятся о нем. В этом случае заботу о детях берет на себя общество и государство. *Социальное сиротство* - социальное явление, обусловленное наличием в обществе детей, оставшихся без попечения родителей вследствие лишения их родительских прав, признания родителей недееспособными, безвестно отсутствующими и т.д. [1] Обнаружилось и качественно новое явление – «скрытое» социальное сиротство, которое распространяется под влиянием ухудшения условий жизни значительной части семей, падением нравственных устоев семьи.

Социальное сиротство - понятие многоплановое, включающее несколько категорий детей, которые могут быть условно систематизированы по следующим показателям: по месту пребывания; интернатные учреждения; улица (беспризорные дети, дети - беглецы); семья (безнадзорные дети).

Проблема социального сиротства как факт научного сознания была поставлена в 1950-е гг. В это время появились первые отказные дети. С середины XX в. социальное сиротство стало приобретать угрожающие масштабы. В этот период активно вошла в исследование поле научных знаний категория «социальное сиротство», отражающая состояние детей, их характеристики, способы жизнедеятельности, отличные от общепринятой для этой возрастной группы. Стремительная урбанизация общества, социальные потрясения, интенсивная миграция населения усугубляют данную проблему. Современное российское общество поставлено перед объективной необходимостью решения этой проблемы в связи с интенсивным увеличением брошенных детей.

В докладе «Дети в трудной жизненной ситуации: преодоление социальной исключенности детей-сирот», подготовленном в 2012 г. Фондом поддержки детей, приведены данные Росстата. В 2007 г. в России число детей-сирот достигло максимального значения - 727,1 тыс. На сегодняшний день официальная статистика показывает, что численность «социальных сирот» составляет 655 тыс. человек [2]. Видно, что в вопросе «социального сиротства» прослеживается пусть незначительная, но позитивная динамика. За последние 5 лет сократилось количество случаев лишения родительских прав на 20%. Однако число малолетних жертв по-прежнему велико. По утверждению уполномоченного при президенте РФ по правам ре-

банка «в государственном банке данных на 1 января 2015 г. числилось 106 тысяч сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Несмотря на то, что каждый год эта цифра снижалась – по 7-8%, а за 2014 г. - на 14%, почти половина детей нашей страны продолжает находиться в зоне социального риска. Поэтому 1 июня 2012 года вышел Указ Президента РФ за №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», где ключевым принципом Национальной стратегии является реализация основополагающего права каждого ребенка жить и воспитываться в семье. В.В. Путин указал, что в Российской Федерации должны создаваться условия для обеспечения соблюдения прав и законных интересов ребенка в семье, своевременного выявления их нарушений и организации профилактической помощи семье и ребенку, обеспечения адресной поддержки нуждающихся в ней семей с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, а при необходимости - приниматься меры по устройству детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи граждан. Этот документ является прямым руководством к действию для всех специалистов социальной сферы. «Каждый ребёнок должен жить и воспитываться в семье» - слова Президента Российской Федерации красной нитью проходят через всю деятельность учреждения. Особенно этот наказ актуален для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) [3].

Происходящее в современном обществе резкое изменение ценностных ориентаций, психологическая дезадаптация значительной части населения, снижение нравственных норм негативно сказываются на процессе социализации детей и подростков. Сегодня наличествует неблагополучная семья - семья, в которой нарушена структура, обесценены или проигнорированы основные семейные функции, имеются явные или скрытые дефекты воспитания, в результате чего появляются «трудные дети». Мероприятия по профилактике социального сиротства должны включать работу с данной категорией семей. Жестокость отношения к детям в семьях приводит к страшным последствиям. Часто дети оказываются в стенах государственных учреждений, которые не способны заменить им семью. В современных реалиях весьма широк спектр причин детского неблагополучия. В числе существенных факторов следует выделить кризисные явления в семье:

- нарушение ее структуры и функций;
- рост числа разводов и количества неполных семей;

- асоциальный образ жизни ряда семей;
- падение жизненного уровня;
- ухудшение условий содержания детей;
- нарастание психоэмоциональных перегрузок у взрослого населения, непосредственно отражающихся на детях;
- распространение жестокого обращения с детьми в семьях [4].

Список литературы

1. Чепурных Е. Преодоление социального сиротства в России в современных условиях // Народное образование. 2001. № 7. С. 35.
2. Бреева Е.Б. Социальное сиротство: опыт социологического исследования // Социологич. исследования. 2004. № 4. С. 44-51.
3. Павлова И.В. Социальная адаптация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. 2016. № 3 (9). С. 101-103.
4. Брутман В.И. Причины социального сиротства // Социальная работа. 1994. № 2. С.3-6.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ У ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Булгакова С.А.

старший преподаватель РКИ,

аспирант кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Тенденции развития высшего образования в России, ориентированного на открытое научно-образовательное пространство, обусловили интерес к проблеме привлечения иностранных граждан к обучению в российские вузы, который неуклонно растёт и приобретает особую актуальность. В современном высшем образовании развитие международной студенческой мобильности, международного сотрудничества определяет направления деятельности в области подготовки иностранных граждан для зарубежных стран.

Обучение иностранных граждан в вузах России - одно из основных направлений международной деятельности российских вузов, которое становится одним из существенных факторов стиму-

лирования экономического роста страны и направлено на реализацию геополитических и социальных интересов, ибо определяет следующие моменты: полноценное и полноправное участие в процессе развития образования во всем мире; рост международного влияния через подготовку интеллектуальных национальных кадров для зарубежных стран; рост международного влияния через культуру и русский язык [5, 198].

Нельзя не заметить большой интерес других государств к российским образовательным программам, что подтверждается увеличением количества желающих обучаться на территории Российской Федерации. В связи с этим развивается и законодательная база, регламентирующая отношения между вузами России и иностранными гражданами, обучающимися на её территории. Так статья 78 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» разъясняет организацию получения образования иностранными гражданами в российских образовательных организациях [9].

Одними из важных целей государственной национальной политики Российской Федерации являются: гармонизация национальных и межнациональных (межэтнических) отношений и успешная социальная и культурная адаптация и интеграция мигрантов. Отсюда вытекает основной принцип государственной национальной политики – обеспечение интеграции в российское общество иностранных граждан [11].

Таким образом, на законодательный уровень выходит не только непосредственно получение иностранными студентами какого-либо образования на территории России, но и их адаптация к реалиям российской действительности, русской культуре и интеграция в российский социум.

Приезжая в Россию, иностранные студенты попадают в новые социальные условия. Несмотря на уже имеющийся опыт, полученный в родной стране, условия жизни и обучения в России являются для иностранного студента непривычными. Разница между жизнью и обучением в родной стране и в России порождает проблемы, связанные с адаптацией студентов к пребыванию в чужой стране. В обычных условиях обучения в родной стране на родном языке учащийся адаптирован к родной среде и легко справляется с проблемами взаимодействия со средой. Другая картина имеет место, когда учащийся находится в неродной среде: простые контакты оборачиваются для него проблемами, требуют значительных усилий [6]. Инструментом для решения этой проблемы может служить толерантность. Ее можно рассматривать в аспекте отношения к

соответствующей действительности, воплощающееся в реальном поведении, а также, как способность разрешать проблемные ситуации без снижения адаптивных возможностей. Отсюда следует, что компетенция толерантности обеспечивает иностранному студенту адаптивность и жизнестойчивость, контактность в межкультурной коммуникации, а также успешность в образовательной и профессиональной сферах [1].

Как отечественные исследователи (Асейкина Л.С., Баранова И.И., Белецкая Е.А., Дегтяренко В.В. и т.д.), так и зарубежные (Башар А.Х., Хамиди Э. и т.д.) в своих работах пытаются найти оптимальные пути формирования толерантного поведения у иностранных студентов.

Хамиди Э. предполагает, что формирование толерантности, как и любого другого качества личности, начинается в раннем детстве и продолжает развиваться в течение всей жизни человека; сфера образования имеет самое непосредственное отношение к развитию толерантности личности. Одним из важнейших условий воспитания всех видов толерантности является создание толерантной образовательной среды и подготовка педагогов к организации общения с учащимися на принципах толерантности. Для того, чтобы развитие толерантности иностранных студентов было более эффективным, необходимо создавать такие психолого-педагогические условия, которые будут подавлять негативные характеристики и усиливать положительные [11, 75].

Баранова И.И. в своем исследовании говорит о том, что внеаудиторная работа является одной из эффективных форм международного общения иностранных учащихся и способствует более успешной социально психологической адаптации и формированию толерантного сознания иностранных студентов [2, 40]. В качестве примера внеаудиторной работы Дегтяренко В.В. приводит «урок дружбы». Как социокультурное мероприятие данный вид деятельности развивает терпимость к чужой культуре, внешности, акценту, привычкам, религии и, конечно же, языку, постепенно формирует толерантность как составляющую межкультурного общения [8, 181].

В своих работах Гончарова А.В. так же говорит о важности внеаудиторной работы по социокультурной адаптации иностранных студентов и воспитанию у них толерантности по отношению к окружающим. На примере подготовительного факультета БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Белгород) ею рассматриваются такие мероприятия, как многочисленные кураторские часы, «День национальных куль-

тур», «Святки», «Добры молодцы, красны девицы», «Масленица», ежегодный международный фестиваль «Наш дом – планета Земля» и мн. др. [7, 103].

Белецкая Е.А. и Демирхан С. считают, что специфика формирования толерантного поведения иностранных студентов определяется индивидуальными чертами темпераментов студентов в сочетании с системой нравственных ценностей, усвоенных ими [4, 147].

На ряду с множеством различных мнений о возможностях формирования толерантного поведения иностранных студентов некоторые исследователи (Асейкина Л.С., Башар А.Х.) сходятся во мнении, что формирование толерантности должно проходить через информированность о сущности феномена толерантности, через восприятие ценностных ориентаций в мотивах, оценках, отношениях, установках поведения, через критически-благожелательную позицию в равноправном диалоге и самостоятельное продуктивное решение проблем [1, 3].

Таким образом, исходя из нормативно-правовых актов и множества исследований на тему формирования толерантности можно сделать вывод: как на законодательном, так и на общенаучном уровнях признана важность и необходимость формирования толерантного поведения у иностранных студентов. Актуальность проблемы обусловлена тем, что положительное взаимодействие иностранных граждан с учебно-профессиональной образовательной средой и комфортное проживание на территории Российской Федерации невозможно без сформированного толерантного поведения иностранного студента. Успешное формирование толерантного поведения возможно только при совокупности различных видов деятельности: аудиторной и внеаудиторной работы, индивидуального и группового подхода, самостоятельного решения проблем и т.д.

Список литературы

1. Асейкина Л.С. Формирование толерантного поведения иностранных студентов на этапе профессионально направленной довузовской подготовки // Среднее профессиональное образование. 2008. № 3. С. 43-44.

2. Баранова И.И., Чуваева К.М. Формирование толерантных отношений в образовательном пространстве вуза как необходимое условие межкультурной коммуникации // Русский язык в межкультурной коммуникации: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 30-летию кафедры практического русского языка ИВГУ им. Ф.Ф. Фархутдинова. Иваново, 2012. С. 38-42.

3. Башар А.Х. Проблема воспитания культуры толерантности иностранных студентов международного туризма в вузе // Вестник Воронежского гос. техн. ун-та. 2013. Т. 9, № 5. С. 160-163.
4. Белецкая Е.А., Демирхан С. Специфика формирования толерантности в студенческой среде к представителям разных национальностей в образовательном пространстве вуза // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2014. Вып. 28. С. 146-149.
5. Бондарь Е.А. Адаптационная готовность иностранных граждан к обучению в вузе // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Гуманитарные науки. 2016. № 7 (228). С. 198-202
6. Выявление проблем иностранных студентов в процессе их адаптации в образовательной среде российского вуза [Электронный ресурс] Режим доступа : <http://refleader.ru/jgeujgbewyfsaty.html>. (16.02.2017).
7. Гончарова А.В. Способы воспитания толерантности в поликультурной молодежной среде // На пересечении языков и культур. Актуальные вопросы гуманитарного знания. 2016. № 2-3 (8). С. 103-106.
8. Дегтяренко В.В. Внеаудиторная работа с иностранными студентами: воспитание толерантности // Проблемы качества обучения зарубежных граждан в медицинских ВУЗах: IV Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием. Волгоград, 2012. С. 181-182.
9. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 дек.
10. О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента Рос. Федерации от 19 дек. 2012 г. № 1666 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 52. Ст. 7477.
11. Хамиди Э. Проблема формирования толерантности в процессе обучения иностранных студентов // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. 2014. № 4. С. 75-79.

**К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ШКОЛА – ВУЗ – ПРЕДПРИЯТИЕ»**

Васнева В.А.

*руководитель регионального
ресурсного центра «Школьная лига»*

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

Современное общество нуждается в образованных людях, которые могут принимать ответственные решения, способны сотрудничать, отличаются мобильностью, динамизмом, креативностью мышления, социальной ответственностью. Нынешние школьники уже сегодня должны овладевать необходимыми профессиональными и социальными компетенциями, стать активными членами общества.

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту среднего (полного) общего образования, главным является формирование базовых компетентностей современной личности («портрет выпускника школы»):

- креативный и критически мыслящий, активно и целенаправленно познающий мир, осознающий ценность образования и науки, труда и творчества для человека и общества;

- владеющий основами научных методов познания окружающего мира;

- мотивированный на творчество и инновационную деятельность, на образование и самообразование в течение всей своей жизни.;

- готовый к сотрудничеству, способный осуществлять учебно-исследовательскую, проектную и информационно-познавательную деятельность;

- осознающий себя личностью, социально активный, уважающий закон и правопорядок, осознающий ответственность перед семьёй, обществом, государством, человечеством;

- уважающий мнение других людей, умеющий вести конструктивный диалог, достигать взаимопонимания и успешно взаимодействовать;

- подготовленный к осознанному выбору профессии, понимающий значение профессиональной деятельности для человека и общества [3].

Судя по результатам проведенного нами исследования среди родителей школьников, они в своем большинстве адекватно понимают современные требования к школьникам и критерии оценки их личностной компетентности (рис. 1).

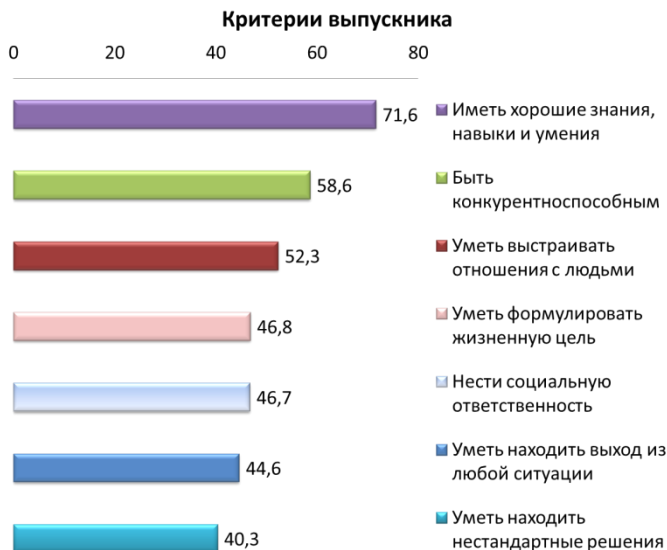


Рис.1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Каким критериям должен соответствовать современный школьник?»

Из диаграммы видно, что главные критерии – это иметь хорошие знания и умения, быть успешным в деловой карьере и жизни в целом, т.е. быть конкурентоспособным в современном мире.

В нашем исследовании была предпринята попытка определения тех качеств и умений, которые выпускник считает наиболее важными для себя в жизни. Эти качества и умения с учетом полученных результатов ранжируются следующим образом:

1. Дружелюбие.
2. Ориентированность на результат.
3. Креативность.
4. Организационные способности.

5. Способность работать в команде.
6. Хорошие ораторские способности.
7. Легко поддерживать отношения с людьми.
8. Умение выступать перед аудиторией.
9. Умение проводить исследование.
10. Умение слушать других.
11. Умение правильно распределять обязанности.

Таким образом, для большинства школьников на первом месте выступает удовлетворенность взаимоотношений с одноклассниками, семьей или просто знакомыми, а именно дружелюбие. Неоспоримо важным ориентиром является результат деятельности (независимо от ее характера и предмета направленности). Продуктивность действий можно оценить только по результатам. Знания ученика также оценивают по результату, поэтому для каждого школьника это один из самых главных качеств. Также немаловажно то, что на третьем месте по важности располагается креативность. Система непрерывного образования, как и большинство школьных программ, в основном дополнительного образования, направлены как раз на развитие творческих способностей, креативного мышления, поиска нестандартных подходов к решению задач. К сожалению, такое важное умение как «слушать других», которое в большинстве случаев является прямой дорогой к успеху и популярности, осталось практически в конце списка.

В системе непрерывного образования обучение проходит в рамках проектных групп, что позволяет будущему специалисту приобрести умения и навыки, необходимые для выполнения требуемых производственных заданий.

В докладе Всемирного экономического форума в Давосе «Будущее трудоустройства» было заявлено об изменении более 35% рабочих навыков, имеющих у современных людей. К 2020 году Четвертая промышленная революция откроет человеку мир робототехники и автономного транспорта, искусственного интеллекта и обучения с помощью машин, новых материалов, нанотехнологий, биотехнологий и геномики. На форуме были сформулированы 10 профессиональных навыков, которые потребуются сегодняшним школьникам через пять лет. По словам организатора форума, «правительство, бизнес-руководители, учителя должны помочь людям найти свое место на рынке труда после 2020 года, оснастив их необходимыми навыками».

Выделены следующие навыки:

1. Решение комплексных задач.
2. Критическое мышление.
3. Творческие способности.
4. Управленческие таланты.
5. Координация с другими.
6. Эмоциональный интеллект.
7. Способность рассуждать и принимать решения.
8. Ориентация на обслуживание.
9. Навыки ведения переговоров.
10. Когнитивная гибкость [2].

Для выявления, какие навыки и умения получают участники системы непрерывной подготовки кадров в подсистемах «Вуз» и «Предприятие» был задан вопрос: «Какие умения и навыки получаете в рамках системы непрерывного образования?».

Ответы респондентов представлены в табл. 1 в процентном соотношении.

Таблица 1

Умения и навыки, приобретаемые в рамках системы непрерывного образования, в %

<i>№№ п/п</i>	<i>Навыки и умения</i>	<i>Студенты</i>	<i>Работники предприятий</i>
1.	Ответственное отношение к выполнению заданий	38,6	4,8
2.	Критичность мышления и умение решать реальные производственные задачи.	50,9	28,8
3.	Мобилизация ресурсов для достижения поставленной цели	18,7	44,4
4.	Умение работать в команде	39,8	50,2
5.	Ответственное отношение к самому себе, самокритичность	12,3	38,3
6.	Организаторские навыки	21,1	3,8
7.	Я не получил никаких новых навыков	1,2	43,1

Можно сделать вывод о том, что участники системы получают необходимые навыки для успешного трудоустройства, карьерного роста и повышения уровня конкурентоспособности на рынке труда. Важными инструментами мотивации является установление и развитие определенных форм внутренней коммуникации, организационной культуры, получение всех необходимых навыков и умений для трудовой жизни человека.

Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.

Список литературы

1. «Партнерство по качествам и умениям 21 века» [Электронный ресурс]. Режим доступа: (www.21stcenturyskills.org).
2. Рыбина Л. Креативные и договороспособные. Прогнозы образования [Электронный ресурс] // Электронное периодическое издание «Новая газета». 2016. Режим доступа: <http://www.novayagazeta.ru/society/72439.html>.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (10-11кл.): ФГОС СОО: утвержден приказом Минобрнауки России от 17 мая 2012 г. № 413. [Электронный ресурс] 2012. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/2365>.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА СОТРУДНИКА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Выродова Е. Э.

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

Хорошун Н. А.

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

В каждой стране проживают люди с ограниченными возможностями здоровья. Только в Российской Федерации на 2017 год проживает свыше 8 миллионов человек, которые признаны

инвалидами. Данной категории населения порой очень нелегко найти работу и даже если они находят ее, условия работы часто оставляю желать лучшего. Людей с ограниченными возможностями здоровья принято называть инвалидами.

Из Федерального закона № 181-ФЗ следует, что инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты (ст. 1 Федерального закона № 181-ФЗ) [1].

Субъекты РФ принимают свои нормативные акты по вопросам квотирования рабочих мест для инвалидов, которые организуются работодателями за счет собственных средств. Обычно квота для инвалидов составляет от 2 до 4%. Квота для приема на работу инвалида — это минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организации

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого работодателя в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В Российской Федерации существуют правовые нормы (ст. 224 ТК РФ), согласно которым работодатель, приняв на работу человека с ограниченными возможностями здоровья, должен создать условия, соответствующие рекомендациям по его индивидуальному плану реабилитации [3]. Такое рабочее место требует дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Иными словами, для работника, использующего инвалидную коляску, надо будет установить пандусы и расширить дверные проемы, а для слабослышащего или слабовидящего сотрудника необходимо предусмотреть специальное оборудование. Например, установить дополнительные световые кнопки вызова, специальное программное обеспечение в компьютере с включением субтитров, с диктофоном, управлением для клавиатуры [6].

Если же работодатель не создаст соответствующие условия, то его ждет штраф, определенный Гражданским кодексом Российской Федерации [2].

Организация места требует от работодателя проведения некоторых специальных мероприятий. Руководителем издается приказ о переоборудовании рабочего места и установлении вспомогательных предметов. Расширяются дверные проемы, при входе устанавливаются металлические пандусы для работника на инвалидной коляске.

Если индивидуальная программа инвалида требует оснащения его рабочего места индивидуальными приборами по причине слабого зрения или нарушения слуха, работодатель должен выполнить следующие правила:

1. Создать рабочее место, учитывая специфику выполняемых работ.
2. При создании рабочего места учитывать группу инвалидности и индивидуальные особенности работника.
3. Исключить возможность травмирования и ухудшения состояния здоровья.
4. Оснастить рабочее место различным вспомогательным оборудованием с учетом тяжести заболевания, удобной мебелью с учетом эргономики.
5. Разместить работника в помещении с хорошо организованным воздухообменом и освещением.
6. Обеспечить рабочее пространство дополнительными осветительными приборами
7. Учитывать рекомендации по программе реабилитации работника.

Кроме того, существует и определение рабочего места для инвалидов, которое можно прочесть в ФЗ «О социальной защите инвалидов». В 22-й статье Трудового Кодекса Российской Федерации рабочее место характеризуется как «требующее дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов» [3].

Организацию рабочего пространства для работников с инвалидностью регулируют и Санитарные правила 2.2.9.2510-09, их название — «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов». Согласно п. 4.1 Санитарных правил специальные рабочие места для инвалидов должны проектироваться и оснащаться с учетом профессии, характера выполняемых работ, степени инвалидности, характера функциональных нарушений и

ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса.

Действие Санитарных правил распространяется на все отрасли экономической деятельности, а также на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, независимо от сферы хозяйственной деятельности, в которых применяется труд инвалидов (п. 1.3 Санитарных правил) [4]. А нарушение Санитарных правил лицо может быть привлечено к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ: для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей – штраф от 500 до 1000 руб., для юридических лиц — штраф от 10 000 до 20 000 руб. либо приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Кроме того, специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования [5].

Законодательство РФ устанавливает дополнительные льготы для инвалидов. Продолжительность рабочего времени для сотрудников — инвалидов I и II групп не должна составлять более 35 часов в неделю в соответствии со статьёй 92 ТК РФ [3]. Продолжительность ежедневной работы должна быть установлена в соответствии с медицинским заключением. К работе в ночное время, сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и если это не запрещено им по состоянию здоровья. К тому же работник должен быть под роспись ознакомлен со своим правом отказаться от подобной работы. Инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный оплачиваемый отпуск до 30 календарных дней.

Список литературы

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ в ред.от 22 декабря 2008г. /Собрание законодательства РФ. - 21.05.2017. - № 23. - ст. 4263.

2. «Гражданский кодекс Российской Федерации» от от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 01.07.2014) // «Собрание законодательства РФ», 13.01.1997, № 2, ст. 198.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197–ФЗ. – М., 2015.
4. Санитарные правила 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов».
5. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 13 (13). С. 178-183.
6. Шамаева О. П., Хорошун Н.А. Регулирование трудового поведения как составная часть стратегического управления // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова – № 1 – 2017 – С. 234-240.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Гогина Е.А.

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

*Научный руководитель **Деменко И.А.**
ст. преподаватель*

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

Как известно, профсоюзы способны осуществлять как благоприятное, так и негативное влияние на результативность труда. Охарактеризуем сперва неблагоприятное воздействие. Выделяют несколько ключевых технологий, при помощи которых профсоюзы в силах вести к регрессу экономическую результативность организации.

Большинство профсоюзов, конечно, содействовали уменьшению результативности деятельности при помощи неестественного увеличения масштаба функциональных обязанностей, узнаваемого как практика вымогательства. Нередко профессиональные союзы мешали введению современных методик и процессов, увеличивающих эффективность деятельности. В коллективном договоре профсоюзы вправе определять масштаб рабочих групп, а технологически данное право оправдывается только во время подписания договора. Спустя малый временной интервал применение трудосберегающих методик сделает принятые масштабы групп необос-

нованно многочисленными. Но профсоюз станет упорствовать на поддержании количества рабочих мест. Таким образом, важно понимать, что профсоюзы лично ручаются за определение тех регламентов и политики производства, что мешают увеличению результативности труда.

Иным инструментом профсоюзов, способным оказать отрицательное воздействие на производительность труда, становятся забастовки. В условиях сведения переговоров профсоюза и администрации на «нет», инициируется забастовка, работа в этой организации прекращается. Как следствие, организация не имеет продукции, упускает выручку, а сотрудники лишаются заработка. По статистике забастовки происходят нечасто, следовательно, экономические утраты по их причине сравнительно малы. Подавляющая часть забастовок длится лишь несколько дней. Нужно упомянуть об экономическом уроне от забастовок, которые могут превышать, или же показывать результат ниже прямых издержек, обоснованных упущениями рабочего времени. Затраты увеличиваются при разладе функционирования работающих организаций. Так, длительная забастовка в транспортной сфере влечет основательное отрицательное воздействие на деятельность и занятость в иных промышленных сферах.

Другим средством, содействующим отрицательному воздействию на результативность труда под руководством профсоюзов становится предпочтение в оплате труда перед участниками профсоюзов.

Кроме негативного влияния относительно экономики, профсоюзы приносят и положительную лепту в увеличение результативности.

Функционирование профсоюза вызывает провоцирование «эффекта шока». Суть его такова – увеличение оплаты труда, чего добился профсоюз, способно принудить организацию внедрить модернизированные способы руководства и организации деятельности, а это, в свою очередь, приведет к увеличению результативности. То есть, встретившись с ростом затрат по причине увеличения зарплаты участникам профсоюза, работодатели обязаны уменьшить общие затраты через применение большего числа оснащения и поиск модернизированных способов работы, требующих меньше трудовых ресурсов и больше капитала на единицу товара. В результате, высокая зарплата участников профсоюза будет сводиться к увеличению результативности деятельности.

Профсоюзы могут в итоге содействовать увеличению результативности организации, пользуясь влиянием на текучесть кадров и гарантию занятости. Профсоюзы, представляя своих участников при регулировании трудовых конфликтов, осуществляют функцию коллективного голоса. Иными словами, в случаях, когда сотрудники недовольны условиями труда, они обладают несколькими потенциальными инструментами в целях проявления личного протеста: система увольнения по собственному желанию и система устных контрактов. Первый инструмент подразумевает уход с текущего места работы в поисках более подходящего, как метод противодействия с «плохими» предпринимателями и «недостойными» условиями труда. Система устных контрактов подразумевает переговоры сотрудников с работодателем об усовершенствовании условий труда и урегулировании трудовых споров. Мало вероятно, что отдельно взятый сотрудник будет изъявлять недовольства к администрации, боясь угрозы увольнения. Но профсоюзы присваивают работникам коллективный голос в условиях анализа вопросов и претензий к администрации и требуют положительного на них реагирования.

Таким образом, профсоюзы содействуют снижению текучести кадров несколькими методами. Например, зачастую применяют систему словесных контрактов, заменяя, тем самым, уход по собственному желанию. Они быстро и незамедлительно разрешают производственные противоречия, которые иначе устранялись бы через увольнения по инициативе работников. Также, профсоюзы предоставляют своим участникам привилегии в заработной плате, что дает дополнительный стимул работнику, проявляющийся в сохранении желания закрепить за собой рабочее место. В свою очередь снижение непостоянства персонала имеет следствием увеличение результативности труда. Так, растет опыт сотрудников, значит, увеличивается и компетенция, скорость выполнения должностных функций. Еще, сокращаются траты организации на принятие новых сотрудников. Также, снижение текучести стимулирует рекрутера с большим желанием вкладывать капитал в повышение профессиональной компетенции своего персонала.

Еще важно принимать во внимание, что зачастую подготовка сотрудников, направленная на увеличение результативности, реализуется неформально. Сотрудники с большей компетенцией могут объяснять менее опытным, как они реализуют свои функции во время обеденного перерыва или «перекура». Но более опытный работник не захочет делиться своими знаниями с менее опытными,

если в перспективе они могут составить ему конкуренцию. Благодаря тому, что по настоянию профсоюза при решении вопросов о переводе на вышестоящую должность или увольнении главенствующее значение оказывает трудовой стаж, данная угроза устраняется. Получив подобную гарантию, квалифицированный персонал с большей готовностью передают свои знания и умения новичкам.

Итак, мы видим, что воздействие профсоюзов на производительность и эффективность деятельности многогранно и разнонаправленно. Каков его конечный итог – благоприятный или негативный, точно проанализировать нельзя. Отсюда и следует, что на данном этапе развития нет единой позиции относительно влияния профсоюзов на экономику.

Список литературы

1. Маврин С.П. Трудовое право России. М.: Изд. ИНФРА-М, 2012. 447 с.
2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.
3. Гулей И.А. Интеграция траекторий социального развития организаций посредством кадровой политики // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. №6. С. 103-108.
4. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.
5. Данакин Н.С., Конев И.В. Закономерности инновационных инноваций // Управление городом: теория и практика. 2015. №4 (19). С. 43-48.

СОВЛАДАЮЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Голева Т.В.

*кандидат социологических наук,
заместитель начальника отдела
морально-психологического обеспечения,
начальник отделения психологической работы
БелЮИ МВД России И.Д. Путилина.*

На современном этапе развития российского общества, в условиях социально-экономической нестабильности, конкуренции на рынке труда, социальных стрессов растут требования, предъявляемые к профессионализму личности, особенно это относится к сотрудникам правоохранительных органов. Условия, в которых протекает их жизнедеятельность, часто по праву называют экстремальными и провоцирующими развитие стресса. В экстремальных условиях возникает реальная угроза физической, психической безопасности и нормальной жизнедеятельности сотрудников полиции, недостаточно подготовленных к профессиональным действиям в этих условиях. Вместе с тем, полноценная психологическая подготовка к экстремальным условиям профессиональной деятельности, определяемая как профессиональная экстремально-психологическая подготовка, имеет свои особенности, требует от сотрудников полиции не только особого отношения к усвоению новых, непривычных знаний, умений, навыков формирования специфических профессионально-важных качеств, но и перестройки их образа жизни. Такая перестройка накладывает специфический отпечаток на всю их жизнедеятельность, мироощущение, мировоззрение, взаимоотношения и т.д.

На этом фоне повышается риск формирования у сотрудников полиции эмоционального выгорания. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних стресс-факторов и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению, утрата веры в собственные силы и др. Возникновение эмоционального выгорания актуализирует роль совладающего поведения личности, которое выражается в конкретных стратегиях поведения.

Впервые феномен психического выгорания появился не как исследовательский конструкт, а как социальная проблема. При этом, одним из наиболее адекватных можно считать определение, предложенное А.А. Рукавишниковым, в соответствии с которым синдром эмоционального выгорания – это негативное психологическое явление, проявляемое через психоэмоциональное истощение, развитие дисфункциональных профессиональных установок и снижение профессиональной мотивации, наблюдаемое без психопатологии.

Существуют различные подходы к изучению эмоционального выгорания, они представлены в научных трудах Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, В.В. Бойко, Г.А. Макарова, А.А. Рукавиш-

никова и др. Авторы выделяют перечень симптомов эмоционального выгорания, а именно: усталость, утомление, истощение, психосоматическое недомогание, негативное отношение к работе, негативная Я-концепция, злоупотребление алкоголем, табаком и т.д. На формирование эмоционального выгорания оказывает влияние специфика профессиональной деятельности. Выделяют две группы причин синдрома эмоционального выгорания: субъективные (индивидуальные), связанные: с особенностями личности, возрастом; объективные (ситуационные), напрямую связанные со служебными обязанностями. За основу синдрома выгорания взята концепция А. Маслоу, которая включает три компонента: психоэмоциональное истощения, деперсонализацию, редукцию профессиональных достижений [2, 244-249].

В.В. Бойко выделяет структуру выгорания, представленную тремя фазами:

- напряжение, включающее симптомы – переживание психотравмирующих обстоятельств, тревогу и депрессию;
- резистенция, включающая симптомы – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- истощение, включающее симптомы – эмоциональный дефицит, эмоциональную отстранённость.

Эмоциональное выгорание характеризуется нарастающей степенью выраженности его проявлений [1]. Для обозначения психических состояний человека в трудных условиях исследователи пользуются разными понятиями, среди которых наиболее популярно понятие стресса. Известно, что автором теории стресса является Р. Лазарус, он предложил различать физиологический и психологический виды стресса, они отличаются друг от друга по особенностям воздействующего стимула, механизму возникновения и характеру ответной реакции.

Формы поведения, направленные на преодоление конфликта, разрешение стрессовой ситуации получили название «совладающее поведение». Следует отметить, что отечественные ученые используют термин «совладающее поведение», а зарубежные исследователи «копинг-поведение». Понятие «копинг» ввел А. Маслоу и под копингом он подразумевал постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие попытки справиться со специфическими внешними или/и внутренними требованиями, которые оцениваются как напряжение или превышают возможности человека справиться с ними. Среди отечественных ученых, «мэтром» считается А. Либин, который предложил типологию защитных совладающих стилей

реагирования, основанную на структурно-функциональной модели реагирования. Копинг-стратегии классифицируются по различным основаниям, они могут быть объединены в два глобальных стиля реагирования: проблемно-ориентированный стиль, который является конструктивным вариантом решения проблем и субъектно-ориентированный стиль, т.е. деструктивный способ, при котором чаще всего происходит избегание проблемы.

Научный интерес представляет специфика деятельности сотрудников правоохранительных органов, в частности полиции. Одни ученые выделяют стратегии, которые условно подразделяются на поведенческие, эмоциональные и познавательные. Другие выделяют стратегии, направленные непосредственно на разрешение проблемной ситуации: «поиск эмоциональной социальной поддержки»; «подавление конкурирующей деятельности»; «сдерживание» и «юмор». Наконец, в третью группу копинг-стратегий входят стратегии, которые являются менее эффективными, однако в некоторых случаях помогают человеку адаптироваться к стрессовой ситуации и справиться с ней: «фокус на эмоциях и их выражение»; «отрицание»; «ментальное отстранение»; «поведенческое отстранение». Немаловажным критерием эффективности копингов считают частоту их применения и их разнообразие. Действительно, исследования показывают, что разнообразие репертуара копингов может способствовать решению проблем и совладанию со стрессом. Как показывают результаты исследования Р. МакКрая, чем чаще в целом люди используют копинг-стратегии в стрессовой ситуации, тем более эффективно решается проблема и в большей степени снижается субъективный стресс.

Показательны в этом отношении результаты исследования, которое проводилось на базе управления министерства внутренних дел России по Иркутской области. В исследовании приняли участие инспекторы отдела по делам несовершеннолетних (ОДН) в количестве 18 человек и участковые уполномоченные полиции в количестве 26 человек. Таким образом, всего в исследовании приняли участие 44 человека, в том числе 9 мужчин и 35 женщин.

При проведении исследования были использованы следующие методики:

1. Опросник «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Личностный опросник, предназначенный для диагностики такого феномена как «синдром эмоционального выгорания». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

2. Методика «Определение психического «выгорания» А.А. Рукавишников. Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности. Включает три шкалы: психоэмоционального истощения, личностного отдаления и профессиональной мотивации.

3. Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS) С. Хобфолла (адаптированная Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой). Опросник содержит девять моделей преодолевающего поведения: асертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивные действия, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные действия, агрессивные действия.

4. Методика «Индикатор копинг-стратегий» Д. Амирхана. Данная методика содержит три шкалы копинг-поведения: «Разрешение проблем», «Избегание проблем», «Поиск социальной поддержки».

Исследование было начато с анализа эмоционального выгорания, в результате которого были выявлены две «группы риска» с уже сформированными фазами психического выгорания:строе переживание психотравмирующих обстоятельств, усиление тревоги, заниженная самооценка, выраженные черты эмоционального дефицита, повышенное утомление, проявления раздражительности, снижение контактов с окружающими людьми и появление негативизма по отношению к окружающим. Все это может быть следствием профессиональной деятельности, так как зачастую у сотрудников полиции ненормированный рабочий день, и они почти каждый день сталкиваются со сложным контингентом.

Поскольку большое значение в преодолении эмоционального выгорания играют стратегии совладающего поведения, были исследованы особенности стратегий копинг-поведения. В результате чего выявлено, что сотрудники, состоящие в «группе риска» используют пассивные стратегии преодоления эмоционального выгорания, например, избегание и осторожные действия, то есть, данные сотрудники предпочитают избегать стрессовых ситуаций, ощущая недостаточную способность справиться с ними за счет внутренних ресурсов. Кроме того, они используют непрямую стратегию, вызывающую манипулятивные действия, где данный человек зависим от другого человека, и если он не сможет воздействовать на оппонента и получить желаемый результат, то возникает угроза преодоления ситуации и как следствие защитная агрессия.

Что же касается сотрудников с несформированным уровнем эмоционального выгорания, то они выбирают конструктивное решение проблемы в стрессовой ситуации, а именно они чаще всего испытывают необходимость в помощи окружающих людей, когда преодоление стресса осуществляется путем эмоционального равновесия за счет социальной поддержки, ориентировки на опыт других людей, укрепления уверенности за счет поддержания тесных взаимосвязей с коллегами, избегания одиночества, поиска в общении личностных ресурсов для преодоления стресса.

Таким образом, проведенное исследование позволило не только выявить наличие эмоционального выгорания у сотрудников, но и оказать им своевременную психологическую поддержку, направленную на сглаживание выявленных нарушений [2].

Список литературы

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999.
2. Чупина Е.А. Стратегии совладающего поведения как фактор преодоления эмоционального выгорания у сотрудников полиции // Вестник ИрГТУ. 2012. № 8 (67). С. 244-249.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

Гузаиров В.Ш.

канд. социол. наук, проф,

зав. кафедрой социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Какоткина Е.В.

аспирант кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Анализ имиджевой деятельности белгородских вузов, а также актуальных проблем оптимизации данного процесса приводит к выводу о целесообразности выделения и рассмотрения нескольких технологий формирования имиджа регионального вуза: организационная, информационная, коммуникативная, партнерская и др.

Цель предлагаемой статьи – определение и характеристика организационной технологии формирования имиджа регионального вуза. В вузах белгородского региона нет специализированных

имиджевых служб. Но существуют ее аналоги, например, в БелГУ в 2002 г. было создано Управление по связям с общественностью и СМИ, сотрудники которого обеспечивают оперативное и объективное освещение деятельности университета в региональных и федеральных средствах массовой информации, формируют позитивный имидж вуза в глазах общественности. С октября 1999 г. была образована пресс-служба Белгородской академии строительных материалов, которая стала выпускать новую газету – «Строительные вести». В связи с выходом БГТУ им. В.Г. Шухова на новый международный уровень потребовалась реорганизация всей пресс-службы, и в феврале 2004 года в университете было организовано управление по связям с общественностью, первоочередная задача которого состоит в насыщении информационного пространства полной, достоверной и разноплановой информацией об университете, его достижениях и планах, людях, вносящих свой вклад в дело развития и процветания вуза. Управление входит в состав Центра по связям с общественностью и телекоммуникациям БГТУ им. В.Г. Шухова. Сегодня в штате управления 11 сотрудников, 4 из которых – члены Союза журналистов России.

Сегодня в условиях бурного развития средств массовой коммуникации приоритетом имиджевой политики Управления по связям с общественностью является работа в Интернет-среде. Управление регулярно распространяет через региональные и федеральные СМИ официальные сообщения о деятельности университета, организует выступления ректора в СМИ, интервью, встречи с радиослушателями и читателями крупнейших газет, пресс-конференции для журналистов.

Для решения существующих задач и дальнейшего совершенствования деятельности БГТУ им.В.Г. Шухова Управление по связям с общественностью и СМИ разрабатывает *концепцию имиджевой политики вуза* – комплексную программу информационно-презентационной работы университета.

Так же можно отметить, что в основной деятельности по формированию имиджа в БГТУ им. Шухова используют *концепцию повышения привлекательности вуза* как для российских, так и для иностранных граждан. Данную цель осуществляет Центр международного образования и сотрудничества вуза за счет комплекса мер в области молодежной политики, формирующих имидж университета как образовательного, научного и культурного центра с прогрессивными традициями и современным динамичным развитием.

В рамках *концепции профориентационной работы с молодежью* в Бел ЮИ МВД России большое значение придается повышению престижа и положительного имиджа вузов МВД России и сотрудника полиции в целом, установлению тесных контактов со средствами массовой информации, которые освещают события, связанные с деятельностью института, порядком проведения вступительных и дополнительных испытаний, условиях обучения и дальнейшего прохождения службы. Но в крупнейшем вузе Белгородской области – БелЮИ МВД России отсутствует специализированная служба по формированию имиджа вуза, поэтому основные функции по имиджевой деятельности возложены на специалистов кадровой службы, которые готовят фильмы об институте, разрабатывают правила приема абитуриентов, выпускают буклеты, календари и другую полиграфическую продукцию, в которой отражены история института, учебно-материальная база, достижения по различным направлениям служебной деятельности, указаны специальности по всем формам обучения, порядок проведения экзаменов и зачисления для обучения на госбюджетной основе. Данные материалы размещаются на сайте института и направляются в комплектующие органы внутренних дел.

В 2015 году важным направлением профориентационной работы явилось участие профессорско-преподавательского состава юридического института в ярмарках студенческих и ученических мест для учащихся выпускных классов общеобразовательных школ Белгородской области, проводимых администрацией Белгородской области.

Ежегодно проводится изучение мнения обучающихся и выпускников о качестве образовательного процесса в Бел ЮИ МВД России. В соответствии с представленными сведениями удовлетворенность обучающихся и выпускников составляет 95 % [4].

На наш взгляд, можно выделить основные элементы имиджевой деятельности в региональном вузе:

- определение этапов имиджмейкинга по формированию имиджа вуза;
- создание проектной имидж-группы, которая займется разработкой концепции имиджевой деятельности в вузе;
- определение целевых групп потребителей образовательных услуг (к числу таких групп относятся школьники и их родители; учителя общеобразовательных школ; работодатели (внешние); студенты, преподаватели и сотрудники вуза (внутренние));
- проведение исследования по изучению рынка образова-

тельных услуг, определению потребностей целевых групп потребителей;

- разработка концепции технологии имиджевой работы;
- собственно, формирование имиджа регионального вуза, который включает комплекс представлений, сформированный на основе системы оценок о различных сторонах деятельности вуза и направленный на конкретные группы потребителей образовательных услуг;
- распространение имиджа среди внешних и внутренних целевых групп потребителей образовательных услуг;
- проведение анализа результатов имиджевой деятельности по формированию и распространению имиджа регионального вуза в целевой среде;
- выявление проблем по результатам мониторинга и комплексной оценки по формированию имиджа вуза с дальнейшей корректировкой имиджа регионального вуза.

Для решения существующих проблем и дальнейшего развития образовательной деятельности региональных вузов целесообразно создание специализированных имиджевых служб. Нами разработан проект и бизнес-план создания службы имиджевой технологий и связей с общественностью применительно к Губкинскому филиалу БГТУ им. В.Г. Шухова с высококвалифицированными специалистами-имиджмейкерами, которые на основе концепции имиджевой политики вуза разработают эффективную комплексную Программу информационно-презентационной работы регионального университета. Это позволит специально обученному персоналу (имиджмейкерам) заниматься непосредственно формированием положительного имиджа регионального вуза в условиях моногорода Губкин.

Целью службы имиджевых технологий и связей с общественностью (СИТ и СО) Губкинского филиала БГТУ им. В.Г.Шухова является формирование и поддержка привлекательного образа регионального вуза для российских и зарубежных СМИ, предприятий, бизнес-сообщества, высших и среднеобразовательных учреждений, профессорско-преподавательского состава, а также студентов и будущих абитуриентов.

Основные задачи службы СИТ и СО в региональном вузе:

- проведение анкетирования с целью изучения ситуации в региональном вузе – Губкинском филиале БГТУ им. В.Г. Шухова (выявить мнение студентов, преподавателей относительно филиала университета);

- разработка концепций специальных мероприятий по формированию и поддержке привлекательного образа регионального вуза;

- проведение ряда специальных мероприятий, направленных на формирование и укрепление имиджа Губкинского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова как ведущего престижного вуза в моногороде Губкин, предоставляющего качественное образование специалистам для градообразующих предприятий;

- увеличение количества положительных выходов в СМИ о Губкинском филиале БГТУ им. В.Г. Шухова, инициирование публикаций, накопление публичитного капитала PR-субъекта;

- формирование имиджа Губкинского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова: творческий, инновационный, динамично-развивающийся, престижный вуз белгородского региона;

- организация и проведение специальных мероприятий по формированию и поддержке положительного образа регионального вуза;

- мониторинг и оценка результатов формирования и поддержки привлекательного образа регионального вуза – Губкинский филиал БГТУ им. В.Г. Шухова.

Специалисты по связям с общественностью осуществляют эффективное взаимодействие со средствами массовой информации для создания и поддержания благоприятного образа Губкинского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова, создавая единый информационный поток внутри университета и от университета, а также оказывая содействие журналистам в их работе по освещению деятельности подразделений университета.

Со всеми структурными подразделениями Губкинского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова в ходе и на период подготовки материалов в СМИ (получение разъяснений специалистами филиала университета, технических консультаций, отчетов о выполнении планов, мнений работников на сообщения в СМИ об университете, пр.) у службы СИТ и СО в региональном вузе существуют основные взаимосвязи.

По нашему мнению, создание в региональных вузах имиджевой службы позволит специально обученному персоналу (имиджмейкерам) заниматься непосредственно формированием положительного имиджа регионального вуза в регионе. По своей сути это задача связана с повышением ценности регионального вуза в представлениях потребителей и работодателей, а, следовательно, с укреплением конкурентных позиций вуза в регионе, повысится

ценность его образовательных услуг по оценкам потребителей и, его выпускников (для работодателя наем специалиста, закончившего престижный вуз, предпочтителен и связан ожиданием более высокой трудовой отдачи). Поэтому, формирование имиджа регионального вуза необходимо рассматривать как один из маркетинговых инструментов повышения конкурентоспособности вуза в регионе, рост спроса на его выпускников предприятиями и организациями моногорода.

Для человека, потенциально заинтересованного в качественном вузовском образовании, важен его интерес к взаимосвязям социальных явлений и процессов, характеризующих сферу образовательных услуг в системе высшего образования. Поэтому, службой имиджевых технологий и связей с общественностью в Губкинском филиале БГТУ им. В.Г. Шухова должны регулярно проводиться (раз в год) социологические исследования особенностей восприятия и оценки (мониторинга) имиджа вуза с целью выявления факторов, под влиянием которых формируется имидж вуза, а также выбор показателей, наиболее эффективно характеризующих имидж регионального вуза с точки зрения различных целевых групп – потребителей образовательных услуг в системе высшего образования моногорода Губкин.

Список литературы

- 1 Алайба Т.Е. Студенты об имидже государственных и негосударственных вузов //СОЦИС. 2004. № 2. С.34-39.
- 2 Васюков И.Л., Волков А.Н. Деловая репутация и имидж вуза как условие и результат качественного образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.proza.ru/texts/2004/12/22194.html>.
- 3 Головнева И.В. Имидж преподавателя современного вуза: проблемы формирования и продвижения // PR в образовании. 2006. №1. С.108-117.
- 4 Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р.
- 5 Дагаева Е.А. Структура имиджа высшего учебного заведения // PR в образовании. 2007. № 3. С. 84-90.
- 6 Дагаева Е.А. Управление имиджем вуза // Управление персоналом. 2005. № 3. С. 26-28.

7 Жирыкова С.Н., Ильяева И.А. Регион как объект междисциплинарного исследования//Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 4. Т. 84. С. 207-209.

8 Карпов Е.Б. Имидж вуза // PR в образовании. 2005. № 4. С.54-55.

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО КЛИМАТА В РЕГИОНЕ

Данакин Н.С.

*д.с.н., проф. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Дивиченко О.И.

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

Понятие механизма связывается чаще всего с воздействием на какой-то предмет (объект), точнее сказать, с направленным воздействием. «Точки приложения» этого воздействия образуют управляемые переменные, т.е. признаки (параметры) социальной системы (в нашем случае – предпринимательского климата), которые поддаются изменению и «нуждаются» в таком изменении. Нами выделено множество таких переменных, объединенных в четыре группы: взаимоотношения бизнеса и органов власти, взаимоотношения субъектов предпринимательства, взаимоотношения бизнеса и социума, самоотношение предпринимателей.

С учетом нынешнего состояния взаимоотношений российско-го бизнеса и органов власти возможно выделение ряда управляемых переменных: взаимопонимание, доверие, определенность, нормативность, взаимопомощь, ожидания, перспективность, конструктивность, конвенциональность, конфликтность.

Четыре аспекта взаимоотношений субъектов предпринимательства представляют наибольший интерес с научной и практической точки зрения: а) деформализация правил поведения, б) категоризация «своих» и «чужих» в отношениях между субъектами предпринимательской деятельности, в) уровень доверия во взаимоотношениях, г) уровень профессионализма предпринимателей. При этом, в ряду управляемых переменных взаимоотношений субъектов предпринимательства оказываются как общие признаки (взаимопо-

нимание, доверие, нормативность, взаимопомощь, конвенциональность, конфликтность), так и специфические признаки (конкуренция, корпоративность, организованность, обмен).

Успешное функционирование малого предпринимательства определяется не только экономической средой, но и социальной средой. Малый бизнес обладает рядом качественных социальных особенностей: обзримость предприятия, персонифицированный характер отношений между предпринимателем и клиентами, определенность, семейное ведение бизнеса, особый характер финансирования. В ряду управляемых переменных взаимоотношений бизнеса и социума выделяются: общественное мнение, общественная экспертиза, общественный контроль, спонсорство (меценатство), благотворительность, социальная ориентированность.

Важной характеристикой предпринимательского климата является самоотношение (самочувствие) предпринимателей, которое выражается в их социальном самочувствии, рассматриваемом в трех аспектах: а) социальная удовлетворенность, б) жизненный настрой, в) чувства, вызываемые будущим.

Таким образом, «управляемые переменные» образуют *первый блок* механизма управления формированием предпринимательского климата.

Управленческое воздействие осуществляется чаще всего не одним, а несколькими способами. Поэтому можно определить механизм как множество взаимосвязанных способов воздействия. Механизм формирования предпринимательского климата означает, соответственно, множество взаимосвязанных способов целенаправленного (*второй блок* социально-управленческого механизма). Управленческое воздействие на формирование предпринимательского климата осуществляется посредством нескольких взаимосвязанных способов:

- *целевое воздействие*, которое выражается в определении целевых ориентиров для формирования предпринимательского климата;

- *информационное воздействие*, в качестве приоритетных направлений которого выделены информирование о проведении конкурсов по государственным заказам, налогово-информационное обеспечение малого предпринимательства;

- *инфраструктурное воздействие*, предполагающее создание развитой инфраструктуры поддержки деятельности субъектов малого предпринимательства (технопарки, бизнес-инкубаторы и т.д.);

– *организационное воздействие*, осуществляемое посредством объединения предпринимателей в соответствующие организации, союзы (общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России», торгово-промышленная палата (ТПП), ассоциация «Ремесленная палата Белгородской области», объединение профсоюзов);

– *образовательное воздействие*, предусматривающее выделение подготовки кадров в одно из приоритетных направлений программ поддержки малого предпринимательства всех уровней (федерального, регионального, муниципального); создание дополнительного образования, обеспечивающее переподготовку и повышение квалификации специалистов; развитие дистанционных и электронных технологий подготовки граждан по малой предпринимательской деятельности; развитие образовательных и учебных программ для малой предпринимательской деятельности и т.д.;

– *коммуникативное воздействие*, связанное с важностью установления и поддержания непосредственных контактов представителей бизнеса и органов власти;

– *регулятивное воздействие*, осуществляемое на нескольких уровнях и, прежде всего, на уровне взаимодействия бизнеса и органов власти и на уровне взаимодействия предпринимателей;

– *партнерское воздействие*, посредством которого успешно решаются как экономические задачи (государственно-частное партнерство), так и социальные задачи (например, противодействие коррупции);

– *социально-ориентированное воздействие*, ориентированное непосредственно на повышение социальной эффективности малых предприятий;

– *стимулирующее воздействие*, которое осуществляется посредством материального и морального стимулирования предпринимательской активности, инициативы.

Целенаправленное воздействие на формирование предпринимательского климата – это не разовая акция, а довольно продолжительный и многосторонний процесс, который предусматривает определенную организационно управленческую структуру, включающую субъектов управленческого воздействия – органы государственного и муниципального управления, ассоциации предпринимателей и т.д. (*третий блок* социально-управленческого механизма).

В организационно-управленческую структуру механизма формирования предпринимательского климата входят субъекты,

оказывающие управленческое воздействие на данный процесс: а) органы государственного регионального управления; б) органы муниципального управления; в) правоохранительные органы; г) общественные объединения предпринимателей; д) фонды поддержки предпринимательства; е) институт Уполномоченного по защите прав предпринимателей; ж) ассоциации потребителей; з) средства массовой информации. В Белгородской области, как и в других субъектах РФ, действует сеть различных фондов и центров, оказывающих прямое влияние на формирование предпринимательского климата: Белгородский областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства, Белгородский региональный ресурсный центр, Белгородский гарантийный фонд, фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере и др.

Список литературы

1. Безгодов А.В. Очерки социологии предпринимательства. СПб.: Петролист, 1999. 224 с.
2. Данакин Н.С., Конев И.В. Конвенционально-договорная культура деловых отношений. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2011. 164 с.
3. Конев И.В., Сакулин А.В. Арбитражно-посреднические технологии регулирования социальных конфликтов / под ред. проф. Н.С. Данакина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2008. 212 с.
4. Конев И.В. Бизнес-сообщество и власть: возможности и перспективы партнерства // Муниципальный мир. 2013. №1-2. С. 122-128.
5. Кузеванова А.Л. Социокультурные основы бизнеса: монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. 224 с.
6. Мальцева А.П. Полноценное доверие: понятие, проблема, методика формирования // Власть. 2014. № 7. С. 115-118.
7. Маршак А.Л. Социология предпринимательства. М.: Российская Академия предпринимательства; АП «Наука и образование», 2008. 173 с.

МАКСИМИЗАТОР ПРИБЫЛИ КАК ЧАСТЬ АВТОМАТИЧЕСКОЙ ВОРОНКИ ПРОДАЖ

Дорошев Б.А.

студент БГТУ им. В.Г. Шухова, 2 курс

Смоленская О.А.

канд.ист.наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Мы каждый день сталкиваемся с максимизаторами прибыли (в дальнейшем Profit Maximizer) различных крупных компаний, которые окружают нас повсеместно. Основные деньги McDonald's, Starbucks и Apple «делают» как раз на максимизаторах прибыли.

Возьмем, например, интернет магазин: посетитель зашёл на сайт магазина. Страница вызвала доверие к компании, и перед тем как уйти, он подписался на все рассылки и соцсети. Просмотрел всё, что можно и даже купил тот продукт, который продавец и рассчитывали ему продать. Казалось бы, всё идеально, но только что было упущено 70% прибыли [2].

О том почему это так, как этого избежать и увеличить средний чек в разы при текущих затратах поговорим ниже.

Переходя к теме данной статьи необходимо познакомиться с основными понятиями, использованными в изучении проблемы.

Авторворонка продаж – это совокупность посадочных страниц, цепочек e-mail рассылок, предложений и продуктов [6].

Profit Maximizer (максимизатор прибыли) – это продукт (или продукты), главная задача которого увеличивать средний чек покупки и «делать» основной заработок: 60–80% прибыли. Это самый денежный продукт всей воронки продаж [7, С.138].

Допустим, что есть продукт стоимостью 100 руб. Тысяча продаж принесёт 100 тысяч рублей выручки.

Но если хотя бы 20% покупателей (200 человек) основного продукта сразу после его покупки согласятся на ещё одно предложение размером 200 руб., то это дополнительные 40 тыс. руб. выручки, которые можно получить, не прилагая особых усилий. Вот в чём сила Profit Maximizer.

Удивительно, но McDonald's ничего не зарабатывает на гамбургерах. Да, это их основной продукт (Main Product), но подавляющую часть прибыли приносят именно картофель фри, coca-cola, кофе и наггетсы, которые нам предлагают купить сразу после того, как мы попросили гамбургер. Это и есть максимизаторы прибыли [8, С.64].

Лучший клиент – это старый клиент. Это простая истина, о которой забывают большинство предпринимателей, каждый раз делая одноразовые продажи и пытаясь найти новых клиентов. Хватит тратить бюджет на покупку трафика. Стоит задуматься о том, кто уже является клиентом [5, С.38].

Ведь проще всего продавать тому, кто уже доверился компании, став клиентом раньше. Девушка скорее согласится на свидание со знакомым парнем, чем, с тем, кого видит впервые.

Более того, уже заплачено за привлечение посетителя на сайт, почему бы не получить больше? Необходимо спросить его, готов ли он купить что-то более ценное, но уже дороже? Или, наоборот, нужно что-то подешевле? А, может, он захочет купить сразу комплект по выгодной цене, которая действует только сегодня?

Существует 7 общеизвестных техник для увеличения среднего чека покупки:

1. Up-sell. Предложение более дорогого продукта (или более продвинутой версии), вместо основного продукта.

Например, если предлагается какой-то тренинг, то личная консультация может быть upsell'ом. Если продукт – курсы по макиажу и стилистике, то upsell'ом будет индивидуальная работа со стилистом и т. д. Подробнее реальные примеры рассмотрим ниже.

2. Down-sell. Предложение продукта-заменителя по более низкой цене, чем основной продукт. Казалось бы, если продаётся что-то дешевле, то теряются деньги. Но продать дешевле – это тоже возможность увеличить прибыль. Не будь такого продукта, не было бы возможным предложить товар-заменитель клиенту, если он был не готов купить основной продукт или что-то дороже [1, С. 85].

3. Flash sale. Это способ дать клиенту почувствовать, что он упускает выгодное предложение и приблизить его к покупке. По этой механике постепенно (с каждым днём, неделей или месяцем) поднимается цена на продукт.

Этот способ лучше подходит для клиентов, которые уже знакомы с продуктом и знают его «рыночную» стоимость, потому что обычным скидкам с перечёркнутой старой ценой, люди верят всё меньше.

4. Cross-sell. Это продажа сопутствующих товаров, товаров из смежных категорий.

Продавая кружевное бельё, стоит дополнить его сопутствующими товарами: спортивным бельём, купальниками, товарами для дома, стоит предложить одежду для детей.

5. Long tail – Длинный хвост. Это предложение дополнительных продуктов. Если клиент приобрел посуду, есть возможность предложить губки и моющие средства. После продажи ноутбука необходимо рассказать о возможности дополнительно купить чехол, мышку и установить антивирус.

6. Bundle. Ещё один способ повышать средний чек покупки и увеличивать ROI – добавлять функциональности. Бандл – это продажа комплекта как единого целого, когда стоимость товаров в связке с другими ниже, чем при покупке каждого в отдельности.

7. ОТО – One time offer. Единоразовое предложение, которое действует ограниченный период (неделю, один день или несколько часов) [3, С. 131].

7 реальных примеров оптимизаторов прибыли.

1. MacBook (up-sell, down-sell). Продавая MacBook, нам не предлагают только одну модель. Мы всегда можем выбрать Mac подешевле с более низкими характеристиками или с улучшенными компонентами, но уже дороже.

2. Круассаны, кофейные зёрна и кружки в Starbucks (cross-sell). Именно за вкусным и недорогим кофе люди чаще всего приходят в Starbucks. Но основную прибыль Starbucks приносят совершенно другие продукты, сопутствующие: круассаны, чизкейки, кофейные зёрна, фирменные кружки и даже кофемашины.

3. Flashsale на Aliexpress. Продавец предлагает сэкономить 42%, купив электрический чайник по более выгодной цене в течение 7 дней. Потом цена вырастет.

4. Дополнительные товары на Amazon (cross-sell). Покупая на Amazon фотоаппарат, нам предлагают купить товары, которые обычно покупают вместе с камерой.

5. Связка нескольких предметов мебели (bundle). Человек видел такой баннер с объявлением купить диван всего за 990 руб. Диван был трипвайром. Человек переходил по ссылке и ему действительно предлагали купить этот диван за 990 руб., но только в связке с другими предметами мебели для всей комнаты с выгодой 80 тысяч руб.

6. Комплект средств для ухода за кожей после бритья (bundle). Dollar Shave Club предлагает купить комплект средств для бритья и сэкономить 20%.

7. Товары для всей комнаты в Ikea (long tail).

8. Единоразовое предложение от Starbucks. «Кофемашина Verismo. Сейчас 129\$ (обычно 179\$). Предложение действительно с 21 ноября по 25 декабря».

Как увеличить чек в разы при текущих затратах?

Необходимо использовать Profit Optimizer – оптимизаторы прибыли, которые увеличивают средний чек покупки.

Ничего не стоит предложить клиенту продукт подешевле, подороже или в комплекте с другими продуктами и увеличить выруч-

ку (и тем самым прибыль), ведь уже потрачены деньги на его привлечение. Да, на покупку согласятся не все, но даже тот небольшой процент клиентов, которые согласятся, помогут заработать больше [9, С. 161].

Также важно понимать, что оптимизаторы прибыли есть в любом бизнесе.

Список литературы

1. Гарин М. С., Кравец А. Г., Романенко Е. В. Автоматизация бизнес-администрирования в туристической фирме // Известия ВолГТУ. 2011. №10.

2. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие: учебное пособие. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. – 161 с.

3. Делать дело [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://delatdelo.com/pomoshh-malomu-biznesu/podderzhka/programmy/gos/pomoshh-malomu-biznesu-ot-gosudarstva.html> (дата обращения 05.09.16)

4. Демура Н.А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2013. – № 5. – С. 130-134.

5. Демура Н.А. Основные подходы к управлению развитием предприятия // Социально-гуманитарные знания. – 2014. – №8 – С. 266-273.

6. Демчук О.В., Арефьева С.Г. Прибыль и рентабельность предприятия: сущность, показатели и пути повышения // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. №8

7. Значение экономических терминов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения 05.09.16)

8. Серебренников Г. Г. Структурный анализ бизнес-среды организации // Вестник ТГТУ. 2004. №4-2.

9. Сухарев М. Ю., Монахов Ю. М. Модель оценки функциональной устойчивости бизнес-процессов // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2011. №5-6.

RETURN PATH КАК ЧАСТЬ АВТОМАТИЧЕСКОЙ ВОРОНКИ ПРОДАЖ

Дорошев Б.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель Шавырина И.В.

канд.соц.наук, доцент

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

Return Path (Тропинка возврата), о котором не всегда говорят и часто зря забывают маркетологи. Однако недооценивать его нельзя. И сейчас станет понятно, почему он невероятно важен.

Return Path – это продукт, который позволяет получать регулярные платежи. Он решает хроническую проблему клиента, благодаря чему он возвращается к вам снова и снова.

Работа «тропинки возврата» основана на принципе частого, дружеского контакта с клиентами, которое побуждает их делать больше покупок (или вновь пользоваться вашими услугами, товарами). Её главная задача заключается в увеличении частоты сделок на одного покупателя и регулярном получении прибыли.

Return Path – элемент продуктовой линейки, решающий хронические потребности, которые нельзя закрыть за одну покупку. В результате чего, клиент не выходит из воронки продаж. А потребление товара становится привычкой.

Так, человек, прошедший курс по снижению веса нуждается в главном – его удержании и контроле своего режима и питания, а также постоянной эмоциональной поддержке и мотивации.

Здесь как раз и понадобится продукт, который поможет решить эту проблему. Для таких людей отличной тропинкой возврата будет создание мембершипной зоны (сайт, чат, группа в социальной сети), где им будут постоянно давать полезный контент: статьи, вебинары, диеты и так далее. Или же клубы «90-60-90», где клиенты будут получать ценность в виде совместных занятий спортом для поддержания своей формы. Это и будет приносить регулярные платежи.

Люди обычно очень любят работать много, привлекать огромные ресурсы и удерживать толпы сотрудников. Но они не представляют, что можно сделать бизнес умной и самостоятельной системой.

В Америке мы видим примеры, где команды всего из нескольких человек делают миллионы долларов. Ключевой вопрос, который пронизывает западный маркетинг: зачем совершать действие, результат которого не повторится в будущем? Зачем продавать то, что не будет пользоваться спросом постоянно?

Ведь намного проще привлечь клиента на товар или услугу с небольшим чеком, но сделать так, чтобы он совершал постоянные платежи (Recurring payments) ежемесячно круглый год, а лучше несколько лет. И если в бизнесе сделать декомпозицию, можно убедиться, что эффективность постоянных платежей выше единоразовых от новых клиентов. Такой подход позволяет делать большие деньги с меньшими усилиями.

Получить клиента, который будет вносить незначительные деньги, но ежемесячно – гораздо большая удача, чем получить один платёж и распрощаться с покупателем. Пора менять вектор в сторону постоянных платежей. Это совершенно другая модель мышления.

Вот один из способов, как можно реализовать постоянные платежи в компании. Не единственный, но весьма распространённый метод.

Идея рекуррентных платежей: человек, который принял решение покупать товар и услуги компании, оставляет данные своей карты, а затем в определенные даты, дни месяца система сама списывает деньги.

Важно оставить за клиентом возможность достаточно легко отписаться и отказаться от услуг, если они больше не представляет для него интереса.

Чем на больший срок человек соглашается на условия сотрудничества, тем больше он идёт навстречу, что должно быть сигналом об увеличении ценности продукта или предоставлении скидки наиболее лояльным покупателям. Такой подход позволяет капитализировать и умножать ресурсы компании.

5 простых и наглядных примеров Return Path:

1. Ежемесячная подписка на Apple Music

Желание миллионов слушателей ежедневно скачивать новые композиции и пополнять свой плейлист является главной потребностью, которую закрывает компания.

Возможность бесплатной подписки в течение трёх месяцев. А затем пользователь вносит рекуррентные платежи. Индивидуальная подписка (169 рублей в месяц) позволяет слушать Apple Music на

всех своих устройствах. А с семейной подпиской (269 рублей в месяц) к вам могут присоединиться до шести членов семьи.

2. Amazon

Крупнейший интернет-сервис по продаже товаров и услуг Amazon предлагает пользователям подключение к пакету Prime всего за 99 долларов в год.

Этот пакет включает в себя: большой выбор из бесплатного развлекательного игрового контента, неограниченное облачное хранилище для фотографий, возможность двухдневной доставки любого товара (всего их десятки миллионов), неограниченный доступ к журналам и книгам и другое.

Это то, в чём люди нуждаются ежедневно, поэтому и готовы платить за подписку.

Amazon Prime это отличный пример дисбаланса цены и ценности. Всего за 8\$ в месяц человек получает столько ценностей, что платёж кажется лишь простой формальностью.

3. Adobe Creative Cloud

Компания Adobe предлагает 3 разных пользовательских плана. Цена зависит от количества приложений, входящих в пакет. В данном случае потребность человека создавать качественные изображения, использовать графические редакторы и приложения без технических проблем в течение долгого времени удерживает его в воронке. В результате чего, разработчики этого полезного софта получают рекуррентные платежи от клиентов

4. One Dollar Shave Club

«Воспользуйтесь бритвой из двух, четырёх или шести лезвий всего за 1\$ в первый месяц. Доставка бесплатная. Затем мы будем отправлять картридж каждый месяц всего за 3\$. Отмените в любое время в несколько кликов».

Человеку легко согласиться на покупку месячного запаса бритв всего за 1\$, а компания получает платежные данные клиента и делает покупку бритв ещё проще. Компания отправляет картриджи ежемесячно и средства с карты клиента списываются автоматически.

5. LPgenerator

Платформер, где вы можете создавать и оптимизировать свои собственные Landing Page без особых навыков программирования и использовать их для ведения бизнеса, предлагает 3 тарифа, различающихся по функционалу.

Безусловной тропинкой возврата здесь являются не только сами посадочные страницы. Но и то, что они перестают работать и

приносить лидов, как только клиент отказывается от услуг и останавливает регулярный платёж.

В заключение стоит отметить. Return Path – элемент продуктовой линейки, гарантирующий многоразовое возвращение клиентов в воронку. Это инструмент, способный удерживать внимание потребителей на компании на протяжении продолжительного времени. Покупатель вновь и вновь обращается за уже полюбившейся и привычной ему продукцией.

Тропинка возврата решает хроническую проблему клиента и подразумевает постоянные платежи, которые увеличивают приток денежных средств в компанию.

И не стоит забывать, что небольшие многоразовые платежи приносят куда больше прибыли, чем единоразовый платёж. Мыслить не вширь, а вглубь – это и есть воронка.

Список литературы

1. Гарин М. С., Кравец А. Г., Романенко Е. В. Автоматизация бизнес-администрирования в туристической фирме // Известия ВолгГТУ. 2011. №10.

2. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6. № 3. С. 551-559.

3. Делать дело [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://delatdelo.com/pomosh-malomu-biznesu/podderzhka/programmy/gos/pomoshh-malomu-biznesu-ot-gosudarstva.html> (дата обращения 05.09.16)

4. Демура Н.А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2013. – № 5. – С. 130-134.

5. Демчук О.В., Арефьева С.Г. Прибыль и рентабельность предприятия: сущность, показатели и пути повышения // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. №8

6. Значение экономических терминов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения 05.09.16)

7. Серебренников Г. Г. Структурный анализ бизнес-среды организации // Вестник ТГТУ. 2004. №4-2.

8. Сухарев М. Ю., Монахов Ю. М. Модель оценки функциональной устойчивости бизнес-процессов // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2011. №5-6.

ТЕХНОЛОГИЯ СОЗДАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Закервашевич М.И.

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

По мнению участников экспертного опроса-1, невозможно обойтись без стимулирования творческой активности персонала. И2 высказал такое мнение: *«Это от профиля зависит. Творческая активность больше свойственна, если есть какое-то материальное стимулирование, перспектива продвижения по должности. Тогда человек более активен, появляется стимул, вдохновение, муза приходит»*. И6 отметил: *«Альтруистов все меньше и меньше на свете, поэтому я не думаю, что человек голодный и без штанов будет заниматься инновациями»*. Реализация непрерывного творчества не всегда находит отражение в работе деятельности предприятия, что, по мнению экспертов, обусловлено спецификой его деятельности.

Представляют интерес в этой связи результаты исследований, проведенных М.Н. Гольцевой и В.Г. Ильницким с целью определения показателя реализации творческого трудового потенциала сотрудников научно-исследовательского и проектно-изыскательского института «Кировпроект». Этот показатель оказался равным 0,75 (при максимальном значении = 1) [8, 70].

Близкие показатели получены в исследованиях А.Н. Хрустаева (социологические исследования проводились на предприятиях «Саратоворгсинтез» и «Ставролен») [10, 41]. Причем, рядовые сотрудники оказались более критичными в оценке степени реализации своих возможностей, способностей, нежели их руководители. Вместе с тем, нельзя однозначно интерпретировать факт расхождения оценок сотрудников и руководителей. Если руководитель дает более низкие оценки, то это можно интерпретировать или как факт предъявления им более высоких требований к трудовой «самоотдаче» подчиненных, или как факт его недостаточной осведомленности о действительном уровне их способностей и возможностей. Если руководитель дает более высокие оценки в сравнении с оценками своих подчиненных, то это может свидетельствовать или опять же о его недостаточной осведомленности о действительном

уровне способностей и возможностей подчиненных, или о его стремлении «приукрасить» реальное положение дел.

Экспертам было предложено поделиться предложениями, которые позволят повысить эффективность творческого взаимодействия в организации. Были озвучены такие мнения: *«Необходимо отправлять на обучение, узнавать что-то новое, что вдохновляет, важно, чтобы люди горели, зародились творческой идеей. Руководитель должен быть подкован, способен заразить своей идеей сотрудника, но и сотрудник должен быть нацелен на такое творческое горение»* (И2). И3 выступает за внедрение электронного документооборота.

Судя по результатам массового опроса, важное значение для формирования творческой обстановки в организации имеет создание благоприятной психологической атмосферы. Половина опрошенных сотрудников утверждает, что психологическая атмосфера в их коллективе является комфортной, помогающей работе; немногим меньше тех (41%), кто неоднозначно оценивает эту атмосферу, и только 6% считают её благоприятной.

И.Н. Дубина, полагаясь на мнение К. Карра, констатирует, что «успех многих известных компаний связан с осуществляемой ими стратегией «непрерывного творчества» (continuouscreation), когда стимулируются и культивируются не только «серьезные», но и любые «интересные» идеи или «вторичные инновации» (secondaryinnovation)» [3]. Гарантом эффективности новых идей выступает организационный климат, «благоприятный для выдвижения новых и потенциально полезных идей всеми работниками, а не только теми, кто традиционно рассматривается в качестве «творческих сотрудников»» [9].

«Творческий климат» представляет собой «условия, определяющие возможность выдвижения и поддержки новых идей..., а также условия, которые приводят к практическим результатам его активизации» [9]. При этом, эффективное взаимодействие участников возможно только при наличии благоприятных коммуникационных условий. Так, например, Г. Эквалл предлагает оценивать следующие факторы творческого климата [4]:

1. Challenge – вовлеченность сотрудников в деятельность организации, когда они получают удовлетворение от своей работы.
2. Freedom – независимость работников организации при принятии решений.
3. Idea Support – степень поддержки новых идей.
4. Trust/Openness – доверие и открытость в коллективе.

5. Dynamism/Liveliness – богатая событиями жизнь компании, частота организационных изменений.

6. Playfulness/humor – дружественная атмосфера и неформальная обстановка в организации.

7. Debates – конструктивное обсуждение идей сотрудников.

8. Conflict – напряженные отношения в организации (негативный фактор).

9. Risk-taking – толерантность к риску и ошибкам.

10. Idea Time – время, которое люди могут использовать для разработки новых идей.

11. Organizational encouragement – поощрение и стимулирование творческой работы сотрудников.

12. Sufficient Resources – доступность ресурсов, материалов, инструментов, информации для развития и реализации новых идей.

13. Task Orientation – направленность креативности сотрудников на решение задач компании.

14. Vision – определенность и достижимость поставленных целей, понимание целей сотрудниками компании.

Сравнительный анализ инструментов по оценке организационного климата, описанных в литературе, проведенный И.Н. Дубиной, показал, что всего пять инструментов продемонстрировали достаточно высокую надежность: Assessing the Climate for Creativity (KEYS) [1], Creative Climate Questionnaire (CCQ) [5], Situational Outlook Questionnaire (SOQ) [6], Siegel Scale of Support for Innovation (SSSI) [7], Team Climate Inventory (TCI) [2].

Исследователь предлагает свой вариант инструментария, в основе которого заложены следующие характеристики и факторы, представленные на рис. 1.

Условия для творческих инициатив	<ul style="list-style-type: none"> • Безопасность и гарантии; • Толерантность к риску; • Активность в принятии решений; • Имеющиеся ресурсы; • Занятость; • Время.
Сотрудничество	<ul style="list-style-type: none"> • Организация коллективной работы; • Эффективность сотрудничества; • Отношения в коллективе.
Организация творческой работы	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствие работы интересам и потребностям; • Направленность на проблему; • Направленность на перспективу; • Четкость постановки задач.
Восприятие и оценка творческих инициатив	<ul style="list-style-type: none"> • Открытость к новым идеям; • Восприятие новых предложений; • Оценка и поощрение творческих инициатив.
Осуществление творческих предложений	<ul style="list-style-type: none"> • Открытость организации к предложениям; • Динамичность развития; • Результативность осуществления инициативной деятельности.

Рис.1. Факторы и характеристики для изучения творческого климата [9]

Можно сделать вывод о том, что эффективность инноваций во многом зависит от того, как необходимая информация доносится до целевых групп, насколько они готовы принять их и внести свой вклад для того, чтобы инновации прижились.

Список литературы

1. Amabile T.M. Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Publisher: «Westview Press», 1996. 336 p.
2. Anderson N.R., West M.A. The team climate inventory: Development of the TCI and its applications in teambuilding for innovativeness // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. №5. PP. 53-66.
3. Carr C. The Competitive Power of Constant Creativity. Publisher: «AMACOM», 1994. 192 p.
4. Ekvall G. Organizational climate for creativity and innovation // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. №5. 1996. PP. 105-123.
5. Ekvall G. Organizational climate for creativity and innovation // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. №5. 1996. pp. 105-123.
6. Isaksen S.G., Lauer K.J., Ekvall G. Situational outlook questionnaire: A measure of the climate for creativity and change // *Psychological Reports*. 1999. №85. PP. 665-674.
7. Siegel S.M., Kaemmerer W.F. Measuring the perceived support for innovation in organizations // *Journal of Applied Psychology*. 1978. №63. PP. 553-562.
8. Гольцева М.Н., Ильницкий В.Г. Человеческий капитал организации: диагностика и управление / под ред. проф. Н.С. Данакина. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. 145 с.
9. Дубина И.Н. Организационный климат для творчества и инноваций: подходы и методы оценки // *Инновации* [Электронный ресурс]. 2007. №7. Режим доступа к изд.: <http://innov.etu.ru/innov/archive.nsf/779e63082286adbbc325672f003bdcf2/0bb9ec6aea99c5b0c3257591002bd2b6?OpenDocument>.
10. Хрусталеv А.Н. Социальные ресурсы управления организацией. Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. 136 с.

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Какоткина Е.А.

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

В.Г. Шухова

Тихонова Е.П.

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

В.Г. Шухова

Одним из основных показателей, отражающих состояние и имидж вузов Белгородской области, является его позиция в рейтинге вузов в России и мире.

В 2013 году по итогам рейтинга 200 лучших вузов стран СНГ: России, Латвии, Литвы и Эстонии крупнейшие вузы Белгородской области, такие как, НИУ Белгородский государственный университет и Белгородский технологический университет имени В.Г. Шухова набрали одинаковое количество баллов и разделили 40-ю позицию вместе с ещё девятью высшими учебными заведениями. БГТУ им. В.Г. Шухова также попал в число 35 лучших государственных вузов России. Рейтинг был составлен группой «Интерфакс».

Ежегодно проводится рейтинг крупных вузов России с численностью студентов более 20 тыс. чел. Среди них и два белгородских вуза (табл. 1)

Таблица 1

Рейтинг крупнейших вузов Белгородской области среди вузов России с численностью студентов более 20 тыс.чел.

Вузы	Место в рейтинге			
	2012 год	2013 год	2014год	2015год
Белгородский государственный университет	64	69	76	72
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова	65	76	64	61

Как видно из табл. 1., в рейтинге крупнейших вузов Белгородской области среди вузов России с численностью студентов более 20 тыс. чел. наблюдается положительная тенденция роста места в

рейтинге БГТУ им. В.Г. Шухова.

В настоящее время почти полностью разработан механизм общественной оценки высшего профессионального образования в России по методике, инициированный Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия», которая предполагает одновременное использование мониторинга, позволяющего выявлять, оценивать и отслеживать динамику качественных показателей деятельности вуза и рейтинга, в соответствии с которым на основе специально разработанных критериев формируется иерархически упорядоченный перечень вузов. По результатам указанного рейтинга Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова, вошел в число 16 передовых высших учебных заведений России (а-лига), выпускники которых пользуются наибольшей востребованностью на рынке труда. В число указанных учебных заведений вошли: МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГСУ и др.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – уникальное высшее учебное заведение России. За всю историю своей деятельности вуз подготовил более 65-ти тысяч высококвалифицированных специалистов для строительства и стройиндустрии. Сегодня вуз является ведущим университетом подобного профиля в Европе. Его выпускники успешно трудятся не только на предприятиях Российской Федерации, но и в странах ближнего и дальнего зарубежья.

Согласно рейтингу Рособразования на протяжении ряда лет БГТУ им. В.Г. Шухова уверенно занимает первое место среди архитектурно-строительных вузов России. По итогам независимого мониторинга вузов общественными организациями, университет входит в число шестнадцати лучших российских высших учебных заведений по качеству подготовки, востребованности выпускников и активности их карьерного роста. Успешно реализуется Программа стратегического развития, университет вошел в четверку вузов, выполнивших на 100% все показатели.

Рейтинг вузов Белгородской области проводится Белгородским порталом EDU-Infom еженедельно. Проведенный рейтинг вузов г. Белгорода на белгородском портале для студентов <http://5ballov.qip.ru/ratings/100/belgorod/> в 2014 года показал, что лидирующее положение занимают Белгородский государственный университет (9396) и Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (8639) (табл. 2).

**Рейтинг 10-ти ВУЗов Белгородской области в феврале
2014 года**

Место в рейтинге	Наименование вуза	Рейтинг, баллы
4	Белгородская государственная сельскохозяйственная академия	2957
2	Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова	8639
1	Белгородский государственный университет	9396
3	Белгородский университет потребительской кооперации	3775
6	Белгородский филиал Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ)	876
7	Белгородский филиал Всероссийского заочного финансово-экономического института	810
8	Белгородский институт инжиниринга, менеджмента, международной аттестации, права	234
9	Белгородский институт управления, экономики и культуры	201
10	Белгородский институт открытого образования	156
5	Белгородский юридический институт МВД России	2725

Белгородский городской портал <http://gorod-belgorod.ru/reiting/vuz.html> также ежемесячно проводит рейтинг «Лучшие компании» в разделе «ВУЗы». По его результатам также в феврале 2014 года лидирующие позиции занимал Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (1 место с количеством баллов 46,6), на втором месте «Белгородский государственный университет» (46,2 баллов) и на третьем месте Белгородский университет кооперации, экономики и права (45,8 баллов). Таким образом, по сумме баллов наиболее престижными в белгородском регионе являются три указанных университета.

В настоящее время рейтинг результатов деятельности Белгородских вузов через анализ трудоустройства и профессиональной карьеры выпускников оценивается по таким показателям, как:

- карьера выпускников (положение и продвижение на рынке труда в регионе, а также уровень зарплаты);
- потребность в выпускниках данного вуза у работодателей

региона;

- оценка результатов подготовки выпускников;
- усилия регионального вуза по обеспечению качества подготовки;
- личные образовательные стратегии выпускников.

Список литературы

- 9 Белоцерковский А.В. Региональные университеты в системе образования России [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.akvobr.ru/regionalnye_university_v_sisteme_obrazovania_rossii.html
- 10 Абакаров М.И., Рамазанова Д.Р. Сравнительный рейтинг вузов региона как показатель эффективности предоставления образовательных услуг // European Social Science Journal. – 2012. – № 5 (21). – С. 68-75.
- 11 Азгальдов Г.Г., Костин А.В. Российский рейтинг вузов // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 2 (62). – С. 18-21.
- 12 Быкова О.Н. О рейтингах в системе высшего образования // Ценности и смыслы. – 2014. – № 2 (30). – С. 83-86.
- 13 Зимин Е.Ю., Фролова А.И. Рейтинг в системе образования // Народное образование. – 2011. – № 5. – С. 105-111.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ У ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ

Меньшикова К.С.

ст. преподаватель

аспирант кафедры социологии и управления

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

Развитие современного образовательного общества характеризуется активным переходом к компьютеризации, в рамках которой приоритетное развитие получают информационные технологии, способствующие росту интеллектуальных возможности людей. Во всём мире произошло осознание фундаментальной роли информации в общественном развитии. Необходимость специальной подготовки человека к жизни в информационном обществе подчёркивается в основных документах Всемирного саммита по информационному обществу (Женева, 2003 г; Тунис, 2005 г.) [1].

Информационная культура сегодня требует от современного человека новых знаний и умений, особого стиля мышления, обеспечивающих необходимую социальную адаптацию к переменам и гарантирующих достойное место в информационной среде.

Создаваемый в процессе информатизации информационно-технический потенциал общества определяется не только уровнем развития современных информационных и коммуникационных технологий. Многое зависит от уровня информационной культуры, как всего социума, так и отдельно взятой личности. Ключевым условием успеха и социальной эффективности информатизации является образование.

Информатизация образования должна опережать информатизацию других сфер общественной жизни, так как в этой сфере закладываются социальные, психологические, общекультурные, а также профессиональные предпосылки информатизации всего общества [1].

Актуальность проблемы формирования информационной культуры в структуре деятельности современного человека определяется следующими факторами: резким увеличением объемов информации, обусловленным ускоренными темпами развития научно-технического прогресса; неизбежным рассеянием информации, вызванным дифференциацией и интеграцией современной науки; быстрым устареванием знаний в связи со сменой научных и социальных парадигм [2]

Повсеместная компьютеризация и необходимость использования компьютерных и информационных технологий обусловили внедрение термина «информационная культура».

В настоящее время существует большое количество определений информационной культуры. Информационная культура в широком смысле - это совокупность принципов и реальных механизмов, обеспечивающих позитивное взаимодействие этнических и национальных культур, их соединение в общий опыт человечества.

В узком смысле слова это: оптимальные способы обращения со знаками, данными, информацией и представление их заинтересованному потребителю для решения теоретических и практических задач; механизмы совершенствования технических сред производства, хранения и передачи информации; развитие системы обучения, подготовки человека к эффективному использованию информационных средств и информации [2].

Содержание информационной культуры проявляется: в умениях поиска необходимых данных в различных источниках инфор-

мации; в способности использовать в своей деятельности компьютерные технологии; в умении выделять в своей деятельности информационные процессы и управлять ими; в овладении основами аналитической переработки информации; в овладении практически способами работы с различной информацией.

На данный момент поток иностранных студентов, желающих обучаться в ВУЗах РФ, возрастает. Так, на подготовительном факультете БГТУ им. В.Г. Шухова, в 2015 – 2016 учебном году обучались 200 слушателей из 39 стран, а в 2016 – 2017 учебном году, проходили обучение 350 слушателей из 42 стран. Проблема формирования информационной культуры стоит особо остро именно на подготовительном факультете для иностранных граждан, ввиду того, что он является первой адаптационной ступенью для иностранных студентов.

Говоря о проблеме формирования информационной культуры у иностранных студентов, необходимо учитывать фактор базиса, который, как нам кажется, должен иметься у каждого студента. Но, к сожалению, из опыта работы с иностранными студентами, приходится констатировать, что базис есть далеко не у всех. Так, слушатели стран Африки, таких как Алжир, Бенин, Ботсвана, Египет, Замбия, Кабо-Верде, Камерун, Кения, Конго, Нигерия, Руанда, Тунис, Уганда, Чад, обучающиеся на ПФИ БГТУ им. В.Г. Шухова, с понятием «информационная культура» сталкиваются впервые по прибытии в РФ.

Данный факт связан с политической и экономической обстановкой каждой из перечисленных стран. Образовательные учреждения стран Африки не всегда могут обеспечить учащихся необходимым библиотечным фондом, кабинетом информатики. О проведении урочных и внеклассных занятий по различным предметам с использованием современных технических средств вообще говорить не стоит. Именно поэтому, преподавателям, работающим на подготовительных факультетах, приходится заниматься формированием информационной культуры у иностранных студентов.

На ранних сроках обучения, студенты начинают теряться в том объеме информации, который им дается в рамках обучения на ПФИ. В этот момент необходимо структурировать источники информации и указать на их приоритетность. Так, оказывает помощь в овладении работы с огромным библиотечным фондом, возможностью использования электронных УМК, интернет – ресурсов. Проводятся геймифицированные занятия с использованием современных

технических средств не только по гуманитарным, но и по естественным дисциплинам [3].

Актуализируется информатизация внеклассной работы, что является одним из условий создания учебной архитектуры. Таким образом, организация особой информационной среды позволяет учащимся стать информационно культурными (компетентными) и в будущем включиться в процесс активного формирования и широкомасштабного использования информационных ресурсов, необходимых в любой области их деятельности [1].

Овладение информационной культурой - это путь универсализации качеств человека, который способствует реальному пониманию человеком самого себя, своего места и своей роли. Большую роль в формировании информационной культуры играет образование, которое позволяет подготовить учащихся к жизни в профессиональной деятельности в высокоразвитой информационной среде, научить их самостоятельно действовать в этой среде, эффективно использовать ее возможности и защищаться от негативных воздействий [1, 2].

Список литературы

1. Данакин Н.С., Аркатова О.Г. Социокультурная адаптация иностранных студентов: управленческий аспект. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. 188 с.
2. Заборниченко В.С. Курсовая работа: Формирование информационной культуры личности [Электронный ресурс]. URL: [//www.blyo.ru/referaty_po_pedagogike/kursovaaya_rabota_formirovanie_7.html](http://www.blyo.ru/referaty_po_pedagogike/kursovaaya_rabota_formirovanie_7.html)
3. Акифи О.И. Игровые уроки РКМ как средство закрепления и активизации пройденного материала // Сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции «Студенческий мир: единство в многообразии». СПб., 2016. С. 72-76.

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ И ЕЕ ПРОФИЛАКТИКА

Огородникова С. И.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Научный руководитель Демененко И. А.

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

Проблема безработицы является довольно актуальной для нынешнего времени, но, вместе с этим, большинство организаций встречаются с такой проблемой, как высокая текучесть кадров. Эту ситуацию можно охарактеризовать не только для неэффективных предприятий, которые вынуждены платить заработную плату своему персоналу ниже среднего уровня в отрасли, но и для рентабельных действующих фирм, сотрудники которых получают заработную плату выше среднеотраслевой точки. Изучением данного положения еще прежде занимались экономисты-теоретики, а также экономисты-практики, которые встречались со снижением результатов функционирования организации из-за постоянной смены сотрудников. Рассмотрение начал и поводов этого явления можно найти в работах Кибанова А. Я., Карасевой Н. В., Клейменовой Л. В. [2, 3, 5]. Итоги трудов значительного количества авторов говорят нам о том, что главным основанием для высокой текучести кадров практически всегда будет причина неудовлетворенности персонала значением своих обязанностей, а также требованиям к ним, системной мотивации и вознаграждения за труд. Результат большой текучести кадров - это падение планки единой квалификации сотрудников организации, а также слабый уровень сработанности и понимания между персоналом, уменьшение продуктивности во время периода, когда неопытные новые сотрудники приспосабливаются к незнакомому месту работы. Как следствие, это приводит к снижению финансовых результатов работы организации.

Текучесть кадров – это ведущая проблема всякого современного предприятия. Высокая оценка текучести персонала не дает сформироваться стабильному и дружному коллективу. Поэтому корпоративная культура компании будет находиться на маленьком уровне. Прежде всего это окажет влияние на продуктивность решения проблем, конкурентоспособность, а также стабильность предприятия. Факторами могут послужить такие показатели как: пристрастная система оплаты труда; «скачущий» заработок; неудобные часы работы; отсутствие качественных условий труда; жесткий контроль; трудности с положением места работы; отсутствие потенциала переквалификации персонала; недостаток функций для адаптации новых сотрудников; деспотичная система управления.

Высокая текучесть кадров очень вредно действует на моральное состояние персонала, на их мотивацию, а также преданность определенной организации. Когда работники покидают компанию, то разрушаются установленные связи в трудовой группе. В этом

случае текучесть может иметь лавинообразный характер. За последнее время все чаще заметны факты в российских организациях как "уход отделами". Это происшествие, когда сформировавшиеся рабочие группы с единой системой мотивации и списком контактов, выбирают путь перехода в иную фирму полным составом. Можно сказать, что текучесть персонала действует на продуктивность всех сотрудников: тех, кто собирается покинуть организацию и тех, кто намерен дальше работать. Это негативное явление распространяется на жизнь всей компании. Текучесть кадров формирует помехи к созданию продуктивно действующему трудовому коллективу.

Вопреки масштабу данной проблемы в большинстве компаний, «программы сохранения персонала» на сегодняшний день - большая редкость.

С поводами текучести кадров важно немедленно работать, убирать или уменьшать их влияние:

1. Неконкурентоспособные ставки оплаты труда. Сделайте рассмотрение заработных плат, проведите сравнительный анализ полученные данные с мерками вашей организации. Видоизмените ставки в тех областях, где они ниже, и там же, где они на высоком уровне. Ведь переплата, как и не доплата прозрит финансовыми потерями. Такие же исследования можно провести по другим выплатам как: больничные, отпуска, льготы и др.

2. Необъективная система оплаты труда. Измените систему заработной платы, ставя в приоритет оценку сложности работы. Если заметны высокие изменения в оплате труда по итогам неправильной системы премий, а также в структуре участия в прибылях, то пересмотрите данные области.

3. Некачественные условия труда. Проведите сравнительный анализ в системе условий труда, в которую входят такие показатели как: время работы, гибкость рабочего графика, качество оборудования, эргономика рабочих мест, состояние систем отопления, а также кондиционирования и освещения вашей организации с условиями труда фирм конкурентов, с которых вы берете пример. Предложите программы по повышению условий труда. Например, более гибкий график работы, комната отдыха, буфет на территории организации, детская комната, новая мебель, прибавление кулеров будет иметь только положительное влияние на трудоспособность персонала. Организуйте опрос удовлетворенности условиями работы для персонала, чтобы выявить плюсы и минусы условий труда, которые вы предоставляете своим работникам.

4. Жесткое или неприятное руководство. Любой начальник, особенно если это руководитель среднего звена должен быть внимательно назначен на данную должность. Необходимо проанализировать его трудовые потенциалы и возможности. Эти показатели нужно обязательно повышать в работе такими способами как: обучение, переподготовка, получение дополнительной профессии, повышения квалификации. Необходимо удостовериться в правильной кадровой политике в вашей организации. Может быть ее необходимо усовершенствовать.

5. Ненужная работа. Иногда ваш персонал может не чувствовать необходимости своей работы. Вы можете сделать их работу более интересной, способом увеличения ответственности, углубления в сферу деятельности, а также уменьшения монотонной работы. Сделайте опрос, и вы уже будете знать, в чем они нуждаются, и какими путями надо увеличивать их продуктивность.

6. Некачественная система отбора и оценки кандидатов. Чтобы процедура отбора и оценки персонала была более совершенной нужно иметь: должностные инструкции, положения о структурных единицах, точные критерии отбора и оценки кандидатов, а также высококвалифицированных работников по отбору и оценке персонала. Проанализируйте наличие этих показателей, и если что-то в дефиците, то немедленно принимайте необходимые меры, начиная от найма специалистов по персоналу, заканчивая принятием документов.

7. Работа с сотрудниками по методу «соковыжималки» (извлечение максимума от работника, пока он его энтузиазм в избытке, «выжатый» будет уже никчемным в организации). «Выжатые» сотрудники покидают фирму, а также быстро разносят негативную информацию об организации, тем самым отпугивая новых работников. Следовательно, переоцените кадровую политику в этой сфере, ослабьте отношение к персоналу. Данные организации создают выносимые кадры для конкурентов. Такое предприятие будет взлетной полосой для будущей карьеры вашего персонала.

8. Имидж компании. Проанализируйте вышеперечисленные показатели и уделите должное внимание на те, которые имеют негативное влияние на репутацию предприятия. Рассмотрите сильные стороны вашего предприятия, такие как: увлекательная работа, возможность переподготовки, обучения и переквалификации, перспективы карьерного роста, а также льготы и пособия для сотрудников. Данные показатели сравните с теми, которые дают ваши конкуренты, и составьте список наиболее эффективных пунктов.

9. Случаи частых увольнений и резких наборов персонала на предприятие. Выясните источники таких событий в вашей организации, и насколько это было обоснованно? Вам нужно обязательно замечать такие обстоятельства, которые приводят к уходу сотрудников: возраст работника (наиболее рискованный для перехода на другую работу - до 25 лет); квалификация (персонал низшей квалификации чаще меняют работу); место жительства (чем дальше работник живет от работы, тем выше риск его ухода).

Мы обнаружили, что на сегодняшний день есть множество причин текучести кадров. Что же необходимо предпринять, чтобы ее свести к нулю? Во-первых, обеспечьте правильный подбор персонала. Наймите высококвалифицированных сотрудников, следующих организационной культуре фирмы. Их ценности, устои, цели обязаны совпадать с целями компании. Во-вторых, проведите тренинги по развитию сотрудников. Обучающие программы играют важную роль для создания лояльности у работников. В-третьих, создайте условия причастности работников к делу. Персонал должен осознавать, что нужен предприятию, и что он может внести свой вклад в его развитие. Считайтесь с мнением сотрудников по трудовым проблемам, включите практику группового принятия решений, обеспечивайте персонал информацией об изменениях в компании. В-четвертых, обеспечьте сотрудников работой. Они должны чувствовать, что от их деятельности реально что-то зависит. В-пятых, сформируйте конкурентоспособный компенсационный пакет, который будет содержать премии и бонусы за достижения. Будьте справедливы, заботьтесь должным образом о своем персонале. В-шестых, не заставляйте работать сверхурочно или по выходным. Для многих работников отдых имеет большое значение, именно поэтому не нужно уменьшать его. При необходимости сделайте график работы более гибким. Работа должна быть оценена по определенным достигнутым результатам.

Если ваше предприятие будет соблюдать эти советы, а также проявлять истинное волнение о благополучии персонала, то вам не нужно будет выплачивать самую высокую заработную плату, чтобы иметь самый низкий уровень текучести кадров.

Список литературы

1. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.

2. Харский, К. Клиентоориентированность как она есть / К. Харский // Управление сбытом. 2007. № 3. С. 34-40.

3. 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.

4. «О стратегии развития России до 2020 года» // Российская газета. Федеральный выпуск № 4585 2008. 9 февраля.

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ КОМПАРАТИВНО-СОСТЯЗАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Питка С.Н.

к.с.н., доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью НИУ БелГУ

Хашаева С.В.

к.с.н., доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью НИУ БелГУ

Применение компаративно-состязательной технологии направлено на решение следующих задач:

- формирование компаративно-состязательных ориентаций персонала организации;
- регулирование предметной сферы компаративно-состязательных ориентаций (содействие выбору предмета, релевантного для сравнения, подражания и соревнования);
- регулирование направленности, продолжительности, эффективности компаративно-состязательных ориентаций;
- изменение компаративно-состязательных отношений по указанным параметрам;
- обеспечение соблюдения организационно-технологических принципов, методов и процедур.

Для оценки практики применения компаративно-состязательных технологий в организации воспользуемся результатами социологического исследования, проведенного в ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй»¹. В частности, выяснялось,

¹ В ходе исследования (руководитель М. Страхов) проведены анкетный опрос рабочих и служащих холдинговой компании (n=730), руководителей структурных подразделений (n=30), а также

в какой мере соблюдаются организационные принципы соревнования и насколько важно их соблюдение. Важность соблюдения организационных принципов гласности результатов, сравнимости результатов и обмена опытом достаточно высоко оценена экспертами – соответственно в 4,3 балла, 4,2 балла и 4,4 балла. Несколько скромнее оценки линейных руководителей – соответственно, 4,1 балл, 4,0 балла, 4,2.

Данные о степени соблюдения рассматриваемых принципов представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Соблюдение организационных принципов соревнования в
оценке экспертов и линейных руководителей**

№ № п/п	Принципы организа- ции	Оценочная шкала							
		в достаточ- ной мере		в недостаточ- ной мере		совсем не соблюда- ются		затруд- няюсь ответить	
		э	р	э	Р	э	р	э	р
1.	Гласность результатов	30,0	43,3	60,0	20,0	10,0	20,0	-	16,7
2.	Сравнимость результатов	30,0	33,3	50,0	23,3	20,0	20,0	-	23,4
3.	Обмен опы- том	10,0	46,7	70,0	26,7	20,0	6, 7	-	20,0

Примечание: э – эксперты, р – линейные руководители.

Заметим, что значительная часть линейных руководителей (от 16,7% до 23,4%) затруднилось с оценкой того, как применяются на практике организационные принципы соревнования, что свидетельствует об их нечувствительности к этому важному управленческому ресурсу и технологии. Вместе с тем, в ответах линейных руководителей преобладает вариант «в достаточной мере», тогда как в ответах экспертов – вариант «в недостаточно мере». Эксперты сравнительно более критичны к оценке практики обмена опытом, руководители к оценке гласности результатов.

Выяснялось также мнение экспертов и линейных руководителей в вопросе того, насколько важно и актуально использование

экспертный опрос руководителей предприятий, входящих в состав холдинга.

организационных методов соревнования и в какой мере они уже используются. При этом показатель важности и актуальности определялся на основе балльной оценки (максимальное значение = 5), показатель использования методов – по шкале «в достаточной мере», «в недостаточной мере», «совсем не используются», «затрудняюсь ответить». Данные сравнительной оценки важности и актуальности соревновательных методов представлены в табл. 2.

Таблица 2

Сравнительная оценка важности и актуальности организационных принципов соревнования (в баллах)

№№ п/п	Методы оптимизации	Оценка в баллах	
		э	р
1.	Конкурсный метод	4,3	3,8
2.	Метод конкуренции	3,4	3,6
3.	Метод значимого сравнения	4,2	4,1
4.	Метод направленного подражания	4,0	3,9
5.	Метод личного примера	4,4	4,3
6.	Метода психологического «вызова»	3,8	4,0

Примечание: э – эксперты, р – линейные руководители.

Обе группы опрошенных солидарны в высокой оценке значимости и актуальности методов значимого сравнения и личного примера, в относительно скромной оценке методов конкуренции, психологического вызова и направленного подражания. Эксперты придают значительно большее значение важности и актуальности конкурсного метода.

Данные об использовании методов соревнования в практике управления и мотивации персонала представлены в табл. 3.

Таблица 3

Сравнительная оценка практики применения соревновательных методов

№№ п/п	Организационные методы соревнования	Оценочная шкала							
		в достаточной мере		в недостаточной мере		совсем не соблюдают-ся		затрудняюсь ответить	
		э	р	э	р	э	р	Э	р
1.	Конкурсный метод	60,0	16,7	40,0	46,7	-	16,6	-	20,0

2.	Метод конкуренции	-	13,3	20,0	-	80,0	53,3	-	33,4
3.	Метод значимого сравнения	50,0	33,4	50,0	40,0	-	13,3	-	13,3
4.	Метод направленного подражания	10,0	-	60,0	16,7	30,0	33,3	-	50,0
5.	Метод личного примера	30,0	40,0	50,0	26,7	20,0	16,7	-	6,6
6.	Метода психологического «вызова»	-	-	-	33,3	50,0	33,3	50,0	33,4

Примечание: э – эксперты, р – линейные руководители.

Оценки экспертов и линейных руководителей сходятся в сравнительно высокой оценке практики применения методов значимого сравнения и личного примера, а также в относительно низкой оценке методов конкуренции и психологического «вызова». Эти расхождения связаны, на наш взгляд, во-первых, с привычностью применения двух первых методов, во-вторых, с непривычностью и сомнительностью применения методов конкуренции, в-третьих, с недостаточной понятностью метода психологического вызова. Вместе с тем оценки расходятся в отношении конкурсного метода и метода направленного подражания. Если эксперты склонны думать, что указанные методы применяются недостаточно полно и, соответственно, следует устранить этот недостаток, то половина линейных руководителей вообще затрудняется с определением и оценкой практики применения этих методов. Последнее свидетельствует или о невосприимчивости руководителей к этим методам или, действительно, об их слабом применении.

Список литературы

1. Ильницкий В.Г. Социальный капитал организации: диагностика и управление / В.Г. Ильницкий, В.И. Логинов; под ред. проф. Н.С. Данакина. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – 168 с.

2. Хрусталеv А.Н. Социальные ресурсы управления производственной организацией / А.Н. Хрусталеv; под ред. проф. Н.С. Данакина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. – 136 с.

3. Хашаева, С.В. Состязательный механизм социальной регуляции: Моногр. / С.В. Хашаева; под ред. проф. Н.С. Данакина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. – 148 с.

4. Страхов М.В. Оптимизация коммуникационного взаимодействия в управлении организационными инновациями на предприятиях: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Белгород – 2016.

ПРАКТИКИ РЕЦИПРОКНОСТИ В ВУЗОВСКОЙ СРЕДЕ (ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ)

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 Отделения по гуманитарным и общественным наукам РФФИ. Грант «Реципрокность в воспроизводстве практик взаимопомощи в местных сообществах» № 17-03-00196 (рук. М.Н. Реутова)

Реципрокность представляет собой механизм формирования и воспроизводства относительно прочных и устойчивых сетей взаимопомощи, поскольку предполагает установку на относительно регулярное взаимодействие и взаимность обязательств. Развитие практик взаимопомощи является одним из механизмов восстановления «социальной ткани» локальных сообществ, усиления коллективной идентичности, формирования социальной солидарности.

Согласно результатам исследования «Клиентоориентированная организационная культура вуза как фактор эффективного социально-экономического развития региона» (N=801), изучая практики реципрокности в вузовской среде, нами анализировалось реальное взаимодействие между акторами в вузовском пространстве.

Распределение ответов на вопрос о решении возникающих проблем показывает, что большинство опрошенных (69,07%) решают их самостоятельно. Вторая позиция – помощь куратора – 38,83%, третья позиция – сокурсники – 31,62%. Интересно, что за помощью к заведующему кафедрой, в деканат, в директорат обращаются 30,58%. Это говорит о существовании определенной степени доверия между обучающимися и администрацией вуза. На наш взгляд, то, что только 6,19% опрошенных указали на обращение за помощью к любимому преподавателю, говорит об отсутствии коммуникаций между студентами и преподавателями (табл. 1).

Таблица 1

Если у Вас возникают проблемы любого рода, связанные с обучением, проживанием и т.д., Вы ... (сумма ответов превышает 100%, так как был возможен множественный выбор)	Количество	
	абс.	%
решаете их самостоятельно	416	69.07%
обращаетесь за помощью к сокурсникам	191	31.62%
обращаетесь за помощью к знакомым, которые учатся в ВУЗе, имеют к нему определенное отношение	151	25.09%
обращаетесь за помощью к куратору	234	38.83%
обращаетесь за помощью к любимому преподавателю	37	6.19%
обращаетесь за помощью к зав.кафедрой, в деканат, в директорат	184	30.58%
обращаетесь за помощью в ректорат	33	5.50%
обращаюсь за помощью к ближайшим родственникам	2	0.34%

Безусловно, большую роль играет институт кураторства, но, тем не менее, эти данные в достаточной степени коррелируются с тем, что важность такого показателя деятельности вуза как внимательность и дружелюбие персонала (преподавателей, сотрудников) ранее было выбрано 20,27% опрошенных, а удовлетворенность проявлением общекультурных компетенций при взаимодействии со студентами (деловым этикетом) оценено только в 4,02 балла, установками и мотивацией преподавателей еще ниже – 3,85 балла.

Достаточно интересным представляется распределение на данный вопрос в зависимости от статусности вуза (табл. 2).

Таблица 2

Если у Вас возникают проблемы	Ваш ВУЗ:
-------------------------------	----------

любого рода, связанные с обучением, проживанием и т.д., Вы ...	государственный	коммерческий
решаете их самостоятельно	72.60%	60.24%
обращаетесь за помощью к однокурсникам	33.65%	26.51%
обращаетесь за помощью к знакомым, которые учатся в ВУЗе, имеют к нему определенное отношение	26.44%	21.69%
обращаетесь за помощью к куратору	39.90%	36.14%
обращаетесь за помощью к любимому преподавателю	5.77%	7.23%
обращаетесь за помощью к зав.кафедрой, в деканат, в ректорат	24.52%	45.78%
обращаетесь за помощью в ректорат	4.81%	7.23%
обращаюсь за помощью к ближайшим родственникам	0.48%	-

Так, студенты государственных вузов в большей степени решают проблемы самостоятельно (72,60% к 60,24%). Но, практически половина опрошенных студентов коммерческого вуза (45,78%) обращаются за помощью к заведующему кафедрой, в деканат, в ректорат, и это занимает вторую позицию, а у студентов государственных вузов только 5-ю (24,52%). Также, студентам коммерческого вуза в большей степени, чем государственного свойственно обращение за помощью к любимому преподавателю (7,23% к 5,77%), а также в ректорат (7,23% к 4,81%). При этом они в меньшей степени относительно студентов государственных вузов склонны обращаться за помощью к однокурсникам, а знакомым (26,51% и 33,65%, 21,69% и 26,44%, соответственно).

Эти данные говорят о значительно большей сформированности практик реципрокности в коммерческом вузе, и, скорее, большей открытости и доверительности между акторами вузовского пространства.

Также обнаружены отличия при распределении ответов на данный вопрос в зависимости от профессиональной направленности вуза (табл. 3).

Таблица 3

Если у Вас возникают проблемы любого рода, связанные с обучением, проживанием и т.д., Вы ...	Вы учитесь:	
	в гуманитарном университете	в техническом университете
решаете их самостоятельно	65.00%	75.68%
обращаетесь за помощью к сокурсникам	29.44%	35.14%
обращаетесь за помощью к знакомым, которые учатся в ВУЗе, имеют к нему определенное отношение	18.89%	35.14%
обращаетесь за помощью к куратору	48.33%	23.42%
обращаетесь за помощью к любимому преподавателю	8.33%	2.70%
обращаетесь за помощью к зав.кафедрой, в деканат, в директорат	36.11%	21.62%
обращаетесь за помощью в ректорат	5.00%	6.31%
обращаюсь за помощью к ближайшим родственникам	0.56%	-

Самостоятельность в решении возникающих проблем в большей степени отмечается студентами технического вуза (75,68% к 65,00%). Если куратор как помощник обозначен практически половиной студентов гуманитарных вузов (48,33%), то в техническом вузе его помощь отмечается только на 5-й позиции (23,42% опрошенных). В меньшей степени студенты технического вуза также обращаются за помощью к зав.кафедрой, в деканат, в директорат (21,62% к 36,11%), а обращение за помощью к любимому преподавателю в техническом вузе занимает последнюю позицию (2,70% к 833%). При этом, совокупное значение обращения за помощью к однокурсникам и знакомым в техническом вузе составляет 70,28%.

Таким образом, анализируя полученные данные, можно сделать вывод о недостаточной степени сформированности практик реципрокности в вузовской среде, наблюдается определенная степень разобщенности и демонстрация определенной неготовности к конструктивному устойчивому взаимодействию.

Список литературы

3. Демененко И.А., Шавырина И.В. Менеджмент-технологии повышения клиентоориентированности вуза // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 99-104.

4. Данакин Н.С., Демененко И.А., Шавырина И.В. Организационно-технологическая модель формирования клиентоориентированной организационной культуры вуза // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т.11. № 6. С. 10-15.

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Саркисян Л. В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель Шавырина И.В.

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

Адаптация – процесс приспособления работников к условиям внешней и внутренней среды. Термин «адаптация» достаточно распространен и применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждый из них имеет самостоятельную сферу: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная включает в себя технические, биологические и социальные аспекты [1].

С точки зрения управления персоналом важное место занимает производственная адаптация, поскольку она является основой решения таких проблем, как формирование у сотрудников необходимого уровня производительности и качества труда за короткий

период. Именно поэтому важно определить эффективность адаптации персонала в каждой организации.

Управление адаптацией персонала в организации будет эффективным, если есть параметры, по которым можно оценить этот процесс. Так, В.О. Родионова выделяет следующие показатели эффективности процесса адаптации в организации:

1. Результаты работы. В данном случае анализируется выполнение плана работы в период адаптации. Оценивается степень решения поставленных задач (полностью / частично), выполнение в поставленный срок (в срок / с опозданием), а также характеристика работы новичка его наставником (положительно / отрицательно). Управление адаптацией персонала происходит через планирование результата работы каждого новичка.

2. Понимание специфики компании. В данном случае необходимы экспертные оценки HR-менеджера, непосредственного руководителя адаптанта и его наставника. Оценивается степень вхождения новичка в бизнес-процессы компании, дается заключение (адаптация прошла успешно/не успешно). Управление адаптацией персонала осуществляется через проведение welcome-тренингов и обучение экспертов делать оценку [2].

3. Характер взаимодействия с коллегами. Проводится опрос сотрудников, окружающих новичка, анализируются отзывы по следующим параметрам: готовность воспринимать, усваивать и применять новые знания; скорость восприятия и объема памяти; качество выполняемой работы и нацеленность на результат; личные взаимоотношения в коллективе, готовность к командной работе и др.

Управление адаптацией персонала происходит в процессе организации взаимодействия новичка с рабочей группой.

Система адаптации персонала нацелена на минимизацию риска «потерять» сотрудника на этапе адаптации. Знание определенных трудностей во многом облегчит работу задолго до того, как начнется планирование адаптации персонала в целом и каждого конкретного нового работника в частности.

К числу проблем в рамках адаптивности новых сотрудников можно отнести:

1. Профессиональные проблемы. Например, незнание производственного процесса; отсутствие особых навыков работы, необходимых по причине специфики производства; незнание алгоритмов работы, принятых в компании; отсутствие сведений о стратегии развития компании и концепции работы отдела и др. [3].

2. Социально-психологические проблемы. Например, незнание корпоративной культуры, традиций отдела; стресс, нервозность, подавленность; незнание особенностей быта, условий труда; диссонанс личностных особенностей и корпоративных ценностей; отсутствие знаний об особенностях организации труда, неофициально принятого режима работы и др. [4].

На основе этого есть необходимость в выявлении технологии адаптации персонала, позволяющие преодолеть профессиональные и социально-психологические проблемы новичков в компании. К ним относят организационные технологии адаптации (разработка Положения об адаптации и наставничестве новых сотрудников в компании, а также типовой программы адаптации и других необходимых документов, бланков и др.).

1. Социально-психологические технологии адаптации (мероприятия по вовлечению нового сотрудника в коллектив; налаживание обратной связи с HR-менеджером с помощью анкет, электронной переписки, оперативная помощь по решению проблем новичка, психологическое сопровождение).

2. Индивидуально-определенные технологии адаптации (выбор наставников из числа специалистов высокой квалификации; разработка экскурсионных план-маршрутов по компании; проведение welcome-тренингов, курсов «Введение в подразделение»; подготовка папок новичка; организация курсов для обучения работе с внутренними компьютерными программами; составление планов по вхождению в должность).

Управление адаптацией работников также осуществляется посредством образовательных программ, разработанных в рамках организации. Ведь обучение и адаптация персонала тесно связаны между собой. Это может быть и серия тренингов, и самостоятельное изучение необходимых материалов, и «копирование» действий наставника по принципу «делай как я» [5]. В данном случае, во-первых, необходимо ознакомить адаптанта с такими локальными документами, которые дадут общее представление о компании. Например, папку новичка. Она может включать в себя книгу нового сотрудника (рассказывает о компании), план на период адаптации, список ФИО коллег, руководителей, их телефонов, email, список локальных нормативных актов для ознакомления и пр. Во-вторых, объяснить первое рабочее задание, показывая, как его выполнять. Необходимо обязательно курировать выполнение других аналогичных заданий, делать вместе «работу над ошибками», анализировать алгоритм исправлений, а также разъяснять показатели хорошо вы-

полненной работы. В-третьих, обучить способам работы с ERP-системами или иными информационными ресурсами, помочь с заполнением форм отчетности, а также обучить способам удаленной работы (интернет-конференции, видеосвязь и др.).

Таким образом, эффективно разработанная система адаптации персонала в организации позволит минимизировать риски, связанные с «потерей» новичка, ускорит вовлеченность нового сотрудника в производственный процесс, а также будет способствовать безболезненному вхождению адаптанта в новый коллектив.

Список литературы

1. Волина В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом. 2014. № 12. С. 238.
2. Родионова В.О. Методы адаптации персонала конкурентоспособного предприятия к новой организационной культуре // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2012. № 3. С. 259.
3. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.
4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Менеджмент-технологии повышения клиентоориентированности вуза // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 99-104.
5. Новиков Ю. В. Адаптация и конкурентоспособность малых предприятий. СПб.: СПбГИЭУ, 2015. 365 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Старостова Е.А.

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

Проблемы формирования и развития территориального общественного самоуправления (ТОС) привлекают внимание многих исследователей. Так, М.И. Кузьмин, основываясь на анализе практической деятельности ТОС в разных регионах России, выделил

основные проблемы, с которыми сталкивается сегодня территориальное общественное самоуправление. Это:

- непонимание сущности ТОС;
- сложности с юридической регистрацией ТОС;
- проблемы в разграничении полномочий между муниципальными органами власти и органов ТОС;
- недостаточная инициатива граждан в создании ТОС;
- различная степень активности комитетов ТОС на местах;
- ресурсная (в первую очередь – финансовая) необеспеченность деятельности органов ТОС;
- недостаточность материального стимулирования активистов ТОС [1].

Как утверждает И.В. Мерсиянова, «ключевой характеристикой ТОС является наличие инициативы населения, а отношения самоорганизации и самоуправления – определяющие» [2]. В то же время, развитие территориального общественного самоуправления во многих муниципальных образованиях сталкивается с целым рядом трудностей как организационного, правового, информационного, так и индивидуально-психологического характера. Среди этих проблем И.В. Мерсиянова выделяет:

- низкий уровень финансовой обеспеченности бюджетов органов ТОС не позволяет им вести работу по социально-экономическому развитию соответствующих территорий, вынуждая решать вопросы собственного выживания;
- недостаточная квалификация сотрудников и активистов органов ТОС как в сфере компетенции территориального общественного самоуправления, так и в общих вопросах права, психологии, ведения хозяйственной деятельности;
- недостаточный уровень информированности муниципальных служащих по вопросам развития территориального общественного самоуправления;
- нормативное закрепление правового статуса органов ТОС не решает проблему отсутствия механизма реализации возможностей, предоставленных советам (комитетам) микрорайонов принятыми документами;
- низкий уровень информированности населения о возможностях участия в территориальном общественном самоуправлении, соответствующих правах и обязанностях;
- отсутствуют институциональные структуры, обеспечивающие диалог между активом ТОС и органами местного самоуправления и другие.

Решение этих проблем зависит не только от активности людей, способных и желающих участвовать в решении вопросов местного значения посредством территориального общественного самоуправления, но и от усилий органов местного самоуправления. В такой ситуации основная задача состоит в повышении эффективности взаимодействия между органами местного самоуправления и объединениями граждан по месту жительства [2].

Из множества проблем следует выделить две – не востребованность информации и ее нормативно-правовая необеспеченность.

Проблема не востребованности информации связана с тем, что из-за доминирования формализма, администрирования и т.п. в отношениях между органами местного самоуправления, с одной стороны, и территориального общественного самоуправления, с другой стороны, возникает ситуация не востребованности информации. Граждане все меньше желают активно участвовать в территориальном общественном самоуправлении. Так, на вопрос: “По чьей инициативе возникают сегодня общественные организации?”, заданный респондентам в ходе опроса общественного мнения Левада-Центром в 2010 г., большая часть ответила, что общественные инициативы в России возникают по инициативе власти, а не по инициативе населения [4]. В организации ТОС отчётливо прослеживается влияние такого фактора, как формализм [5]. Стремление добиться широты охвата и роста показателей, содержащихся в упомянутых выше федеральных нормативно-правовых актах, органы власти муниципалитетов идут на создание ТОС по принципу «сверху вниз», не активизируя инициативу населения конкретных территорий. Созданный подобным способом ТОС, как правило, существует лишь на бумаге без видимых перспектив развития, не имея реальных рычагов воздействия на местную власть. В условиях, когда избирательное законодательство излишне либерально к гражданам, не желающим участвовать в выборах, и порог явки на выборы во все уровни власти находится на таком низком уровне, что они могут скоро превратиться в фарс, странно выглядят жесткие условия правомочности собраний граждан при образовании ТОС: требуется собрать не менее половины жителей или делегатов конференции, также избранных от не менее половины жителей старше 16-летнего возраста. В условиях крупного города с густонаселенными многоквартирными домами это сделать достаточно сложно [3].

Нормативно-правовую проблему информационной обеспеченности ТОС можно выразить в следующих пунктах:

- обязанности органов государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации по обеспечению органов местного самоуправления информацией из государственных информационных ресурсов, если эта информация необходима органам местного самоуправления для выполнения возложенных на них полномочий;

- отнесение различных видов информационных ресурсов в состав муниципальных информационных ресурсов;

- состав и обязанности субъектов, участвующих в формировании муниципальных информационных ресурсов;

- правовое обеспечение информационного взаимодействия информационных систем органов местного самоуправления с государственными и иными информационными системами в целях создания единого информационного пространства на территории муниципального образования, субъекта Российской Федерации и Российской Федерации в целом;

- создание территориальной (муниципальной) информационно-телекоммуникационной системы администрации муниципального образования для информационного обеспечения органов местного самоуправления, юридических лиц и населения, и организации информационного взаимодействия органов местного самоуправления с территориальными органами федеральных и региональных органов власти;

- порядок функционирования и финансирования специально уполномоченного органа администрации муниципального образования по информационному обеспечению (муниципальной информационной службы). Порядок и условия предоставления информации в специально уполномоченный орган;

- обеспечение безопасности муниципальных информационных ресурсов и обеспечение защиты информации.

К правовым проблемам, возникающим при использовании муниципальных информационных ресурсов, относится отсутствие законодательной регламентации по следующим вопросам:

- обязанности органов местного самоуправления по предоставлению муниципальных информационных ресурсов органам государственной власти, юридическим лицам, общественным и политическим объединениям и гражданам;

- порядок использования муниципальных информационных ресурсов, порядок и условия предоставления их пользователям;

- состав информации, подлежащей защите в составе муниципальных информационных ресурсов, режимы защиты и органы, ответственные за ее обеспечение;
- обязанности органов местного самоуправления по созданию общедоступных информационных ресурсов;
- порядок определения перечня информационных услуг, оказываемых на основе муниципальных информационных ресурсов и компенсации расходов на их осуществление.

Список литературы

1. Кузьмин М.Н. Мониторинг как составная часть информационного обеспечения процесса управления // Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева. 2009. №1.
2. Мерсиянова И.В. Подходы к решению проблем формирования социальной базы местного самоуправления при стратегическом планировании развития муниципальных образований // Информационно-методические материалы к XIX Общему собранию Ассоциации сибирских и дальневосточных городов. Новосибирск: Институт неправительственного сектора, 2003. 40 с.
3. Может ли территориальное общественное самоуправление в России быть ресурсом развития местных инициатив? [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://cmo.khabkrai.ru/opinion/2012/03/03/mozhet-li-territorialnoe-obshestvennoe-samoupravle/>
4. Рагозина Л.Г. Может ли территориальное общественное самоуправление в России стать ресурсом развития местных инициатив? // Практика муниципального управления. 2012. №1. С. 29-36.
5. Самостроенко Г.М., Овсянников А.А. Стратегические факторы развития территориального общественного самоуправления // Управление общественными и экономическими системами. 2011. № 1. С. 8.

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Строкова А.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс*

Смоленская О.А.

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

Наш мир не стоит на месте и с каждым днем развивается все больше. Научно-технический прогресс коснулся всех сторон жизни современного человека. В связи с этим постоянно происходит развитие информационной и технологической сфер. Любой человек, живущий в современном мире, не может обойтись без новейших разработок и технологий, которые значительно упрощают его жизнь. Одним из таких новшеств, которое ускоряет процесс работы с документами на любом предприятии и в любой организации, является электронный документооборот.

На данном этапе развития, несмотря на то, что уже многие компании постепенно переходят на электронный документооборот, большая часть предприятий все еще предпочитает работу с документами в традиционной форме, другими словами, в стандартном бумажном виде. Автоматизация работы с документами, безусловно, имеет ряд преимуществ, но не нужно забывать и о некотором количестве недостатков, которые могут возникнуть.

Прежде, чем мы подробнее начнем рассматривать положительные и отрицательные стороны, важно разобраться в том, что же собой представляет документооборот.

Документооборот – это передвижение всех документов в организации, начиная с даты их создания или получения до полного выполнения, реализации или отправки, а также хранение или уничтожение документов, если они не представляют больше никакой ценности.

Кроме этого, под документооборотом понимается регламентированная совокупность взаимосвязанных операций, выполняемых над документами в строго установленном порядке, на определенном рабочем месте, начиная от момента возникновения документа и заканчивая его сдачей в архив [1].

Что же касается электронного документооборота (ЭДО), то – это совокупность автоматизированных процессов по работе с документами, представленными в электронном виде, с реализацией концепции «бесбумажного делопроизводства» [4]. Под ЭДО также следует понимать определенное движение, перемещение документов, которые были созданы с помощью компьютерной техники и подписаны электронной цифровой подписью.

Информационные системы, автоматизирующие документооборот (СЭД), активно начали применяться в России около 20 лет назад. Однако только в последние несколько лет они стали рассматриваться и внедряться не только как системы для автоматизации процессов управления документами, но и как полноценные платформы для создания единого информационного пространства [2].

Как уже было сказано выше, электронный документооборот имеет свои положительные и отрицательные стороны. Какие же преимущества у него есть перед традиционной бумажной формой?

Во-первых, электронный документооборот не имеет ограничений в своем применении, поскольку его могут использовать как в небольшой организации, так и в крупной компании или корпорации, где в наличии имеется компьютер.

Во-вторых, при таком виде работы с документами значительно сокращается время на анализ данных, их обработку и исполнение, также ЭДО гарантирует оперативный поиск, создание, упорядочивание и рассылку документов, автоматическую подготовку отчетов и сводок. Данный перечень действий существенно повышает эффективность рабочих процессов и позволяет качественно и быстро осуществлять трудовую деятельность.

В-третьих, контроль над всеми перемещениями и исполнениями документов осуществляется намного быстрее и куда проще, чем в ручном виде документооборота. Это позволяет руководителям следить за происходящим бизнес-процессом.

Еще одним явным плюсом системы электронного документооборота можно считать высокий уровень конфиденциальности, при котором каждый отдельный сотрудник имеет свою степень доступа к документации предприятия, в зависимости от занимаемого положения и должности. Любая работа с документами фиксируется и сохраняется в системе компьютера. Благодаря этому можно узнать, кто осуществлял работу с данными и производил их корректировку.

Кроме этого, при внедрении в компанию системы электронного документооборота в большей степени обеспечивается сохранность документации. При использовании бумажных документов увеличивается риск их потери или бездоказательного изъятия каким-либо сотрудником, что наименее вероятно при электронном документообороте, так как любые действия, осуществляемые с документами, будут зафиксированы.

Также с помощью системы электронного документооборота осуществляется контроль над совершаемой работой сотрудников, качеством ее выполнения и своевременностью. Данный аспект дает большое преимущество системе ЭДО, поскольку некоторые работники просто не выполняют большинство своих поручений.

Благодаря электронному документообороту можно значительно упростить процесс подготовки и обучения новых работников компании. С помощью компьютера можно рассылать новые указания, инструкции, распоряжения и положения. Так информирование сотрудников пройдет намного быстрее, чем оповещение каждого из них по отдельности и изучение ими содержания бумажного документа.

И, наконец, большим плюсом является экономия денежных средств. Только представьте, сколько денег нужно потратить на постоянную закупку бумаги, краску или чернила, на помещение и мебель для хранения всех папок с документацией, а также на оплату почты при отправке документов.

Несомненно, система электронного документооборота – это огромный плюс в работе любого сотрудника и руководителя. Но, к сожалению, недостатки имеются в любой системе, поэтому их важно и нужно знать.

Одним из существенных минусов при работе с электронными документами является проблема их сохранности. Возникает риск случайного удаления или не сохранения нужного файла в системе компьютера. Это обусловлено тем, что в компьютер может попасть вирус, который основательно повредит его содержимое. А также не нужно забывать о том, что возможно не сработает система автосохранения документов при случайном выключении персонального компьютера, поэтому на ПК должна быть установлена система резервирования.

При работе с электронными данными очень важен их правильный ввод. И здесь огромную роль играет человек или сотрудник, который должен иметь высокую квалификацию и практический опыт в использовании компьютера. Ведь именно на слаженной и грамотной работе всего персонала будет основываться исправность и действенность системы электронного документооборота.

Немаловажной стороной в ЭДО является человеческий фактор. Люди, не обладающие определенными знаниями в области электронного документооборота, которые не привыкли к постоянному взаимодействию или работе с автоматизированными систе-

мами, будут испытывать очень большую нагрузку и даже стресс при освоении системы ЭДО.

Надо обратить внимание на тот факт, что абсолютно любой документ будет считаться не действительным без личной подписи, которая наделяет документ юридической силой. Но на данный момент времени подпись на бумажном носителе будет равносильна электронной специальной подписи.

И все же абсолютный переход на систему электронного документооборота немалозначим, в силу того, что существуют такие формы документов, которые ведутся, используются и заполняются только в бумажном виде, например, трудовая книжка работника. Поэтому многие компании используют электронный и бумажный документооборот одновременно [3].

И, конечно же, обеспечение любого предприятия системой электронного документооборота потребует существенных затрат. Но все эти расходы восполняет значительная экономия времени при работе с документами.

Несмотря на все недостатки системы электронного документооборота, положительных сторон все же больше. Однако на сегодняшний момент система ЭДО требует некоторых доработок, которые замедляют полный переход от бумажного документооборота к электронному.

В наше дни, в связи с бурным развитием Интернет-технологий, программные комплексы электронного документооборота находят широчайшее применение во многих сферах человеческой деятельности. Поэтому, чтобы не отставать от мира, в котором мы живем, человек должен постоянно развиваться, изучать что-то новое и неизведанное, и, конечно же, осваивать электронный вид работы с документами. Поскольку мы должны успевать за временем, чтобы идти в ногу с ним.

Список литературы

1. Смирнова Г.Н. Электронные системы управления документооборотом: учебное пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2004. 116 с.
2. Романченко Е.В. Теоретические и практические аспекты внедрения систем электронного документооборота в холдингах Российской Федерации: Автореф. дис. М., 2013. 81 с.
3. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 20.

4. DOCFLOW. Электронный документооборот [Электронный ресурс]. URL: <http://www.docflow.ru/edu/glossary/detail.php?ID=27946> (дата обращения 20.03.2017).

ТИМБИЛДИНГ: КАК СПЛОТИТЬ КОЛЛЕКТИВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Товстошкур А.Ю.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г.Шухова,
2 курс
Научный руководитель Шавырина И.В.
канд. соц. наук, доцент
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В современных условиях очень важно, чтобы взаимоотношения между людьми были комфортными, полными доверия и взаимопонимания. Проблеме формирования слаженного коллектива уделяется значительный интерес на протяжении долгого времени, ведь от этого фактора зависит личностное, психологическое, физическое здоровье не только самих работников, но и других участников, взаимодействующих с ними.

Данной проблеме посвящено немало работ. Так, в трудах Л.Д. Столяренко, О.В. Евтихова, В.И. Шуванова раскрываются проблемы воздействия коллектива на личность; в исследования Л.И. Уманского – влияние отдельного сотрудника на развитие коллектива. В исследованиях А.А. Грачева, А.С. Калужного, Ю.В. Макарова, А.В. Петровского и др. отражают многообразные аспекты межличностных отношений в коллективе.

Слаженный коллектив – залог успешного функционирования компании. Однако, немногие управляющие знают, как сделать так, чтобы работники чувствовали себя частью команды, коллектива, ощущали свою необходимость и незаменимость.

Существует немало способов и методов по эффективному командообразованию, важно понять какой метод подойдет именно для вашей компании. Следует помнить, что нет универсальных методов, которые помогут объединить сотрудников за непродолжи-

тельное время. Налаживание отношений – процесс медленный и требует терпения.

Тимбилдинг необходимо применять:

1. В период активного подъема фирмы. При увеличении штата организации в довольно краткий срок, возможно возникновение острых взаимоотношений среди вновь прибывших на работу сотрудников и прежними работниками. Дабы сгладить взаимодействия между работниками, нужно прибегнуть к тимбилдингу, чтобы сотрудники лучше узнали друг друга.

2. При стагнации или регрессе фирмы. Коллектив при данной ситуации не наблюдает перспективы своей деятельности, к тому же организацию может настигнуть сокращение, тем самым коллектив перестает быть сплоченным, поскольку его бывшие коллеги теперь для него соперники, которые могут занять его рабочее место. Таким образом, в этих обстоятельствах управляющий должен поднять корпоративный дух компании.

3. Локальные проблемы, например, сокращение продаж. Эффективный тимбилдинг может создать условия для необходимого «рывка».

4. Командообразование также направлено на устранение конфликтов в организации.

Рассмотрим наиболее современные мероприятия по командообразованию.

1. Корпоративные праздники. В наши дни празднование корпоративных праздников стало довольно популярным. Они могут помочь сплотить коллектив и вывести его на новый уровень развития и взаимоотношений. Следует учитывать, что принудительные меры и скучный сценарий может лишь усугубить ситуацию. Задача руководителя сделать так, чтобы сотрудники хотели пойти на праздник и ждали его с нетерпением. Празднование мероприятия во всякой организации необходимо обдумывать до мелочей и олицетворять всем трудовым коллективом. Желательно, чтобы каждый отдельный сотрудник чувствовал свою роль и незаменимость в процессе подготовки. Следствием этого станет объединение коллектива для решения поставленных задач. Накануне события сотрудники будут делиться успехами, информацией, что будет отражаться положительно на их настроении. Для того чтобы проведенные события запомнились, необходимо анонимно узнать у работников, каким они видят праздник, что могут предложить, это можно сделать с помощью анкетирования. Это позволит сделать определенные выводы и узнать потребности сотрудников. Управляю-

щий может организовать инициативную команду, которая займется организацией мероприятия.

2. Командообразующие спортивные тренинги. Благодаря тимбилдингу сотрудники приобретают возможность поправления взаимоотношений в группе, так как барьеры, которые могли сложиться в рабочей среде, разрушаются. Необходимо иметь ввиду, что тимбилдинг может нести и негативные последствия, если его неправильно организовать.

Следует осознанно подойти к поиску тренера и учитывать уровень спортивной подготовки работников. Но не стоит заставлять коллектив участвовать в таком мероприятии, поскольку у многих могут быть проблемы со здоровьем. Также если в данной организации руководитель не блещет своей спортивной подготовкой, то следует отказаться от таких тренингов поскольку он просто-напросто может потерять авторитет коллектива.

3. Командообразующие мероприятия. Сюда относятся: экскурсии, квесты, семинары, конференции, ориентирование по карте, пейнтбол, походы на природу, деловые игры, мозговой штурм, групповые игры, кулинарный тимбилдинг, интеллектуальные игры. командный волейбол, командный волейбол, прохождение лабиринтов, бои сумоистов и многие другие.

Таким образом, успех любой совместной деятельности основывается на отношениях сотрудничества, доверия, взаимопомощи и сплоченности, необходимо развивать эти качества в коллективе.

Предложенные мероприятия способны помочь в формировании сплоченного коллектива, а также адаптации новых работников, помочь влиться им в коллектив, найти общие точки соприкосновения с коллегами.

Список литературы

1. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник/О.С. Виханский, А.И. Наумов. М.: Экономист, 2011. 670 с.
2. Исхакова М.Г. Тимбилдинг. Раскрытие ресурсов организации и личности/ М.Г. Исхакова. - СПб: Речь, 2010. 256 с.
3. Сирота Д. Работай с огоньком! Увлеченная команда - эффективная работа/ Д. Сирота. - М.: Вершина, 2010. 479 с.
4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Менеджмент-технологии повышения клиентоориентированности вуза // Социально-гуманитарные знания.2016. Т.8. С. 99-104.

КРИМИНАЛЬНАЯ СУБКУЛЬТУРА МОЛОДЕЖИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Ченцова М.М.

*преподаватель кафедры
административно-правовых дисциплин,
БелЮИ МВД России И.Д. Путилина.*

В социологическом аспекте субкультура – это совокупность специфических социально-психологических признаков (норм, ценностей, стереотипов, вкусов), влияющих на стиль жизни и мышления определенных групп людей и позволяющих им осознавать и утверждать себя в качестве «мы», отличного от «они» (остальных представителей социума). В этом значении она является фактором и специфическим механизмом социализации, которые определяют развитие личности в процессе усвоения соответствующих норм и ценностей, исповедуемых носителями определенной группы, референтными (значимыми) для него.

Поэтому исследование сущности, причин и механизма функционирования криминальной молодежной субкультуры позволяет действовать на этот социальный процесс в целях эффективного ему противодействия и создания условий для более эффективной социализации личности. К признакам криминальной субкультуры следует отнести:

- ценностные ориентации;
- нормы взаимодействия и взаимоотношений;
- статусная структура в криминальной группе.

Следует подчеркнуть, что криминальная субкультура отличается от обычной культуры криминальным содержанием норм, регулирующих взаимоотношения и поведение членов группы между собой и с посторонними для группы лицами. Они жестко регулируют криминальную деятельность, преступный образ жизни, обеспечивая в них определенный порядок. В нормах криминальной субкультуры отчетливо отражается: резко выраженная враждебность по отношению к общепринятым нормам; внутренняя связь с уголовными традициями; попрание прав личности, выражающееся в агрессивном, жестоком и циничном отношении к «чужим», слабым и беззащитным; отсутствие чувства сострадания к людям, в том числе и к «своим»; нечестность и двуличное отношение к «чужим».

В современной России происходит процесс втягивания в преступный мир молодежи (16,1% выявленных преступников – несовершеннолетние). Процесс криминализации молодежи создает основу для расширения криминальной субкультуры в целом. В группировки социально-негативной направленности входят уличные бандиты, типа «люберецкой», «солнцевской». «Банды» - это объединения, чаще всего подростков, по территориальному признаку. Города, как правило, поделены бандами на зоны влияния. В «бандах» свои законы, свои нормы, которые отражают культ силы, умение драться. Все «банды» вооружены, в том числе огнестрельным оружием.

Молодежь участвует в военизированных формированиях политических организаций экстремистов, в рэжете, сотрудничает с мафией, занимается проституцией и сутенерством, совершает экономические преступления. Отдельно следует сказать о причастности молодежи в возрасте от 16 до 24 лет к незаконному обороту наркотиков. Почти миллион подростков не посещают школу. Эти подростки - резерв и составная часть уголовного мира.

Такое состояние криминальной активности молодежи представляет собой серьезную социальную проблему и свидетельствует, что современная молодежь нуждается в помощи воспитателей, наставников, социальных педагогов, социальных работников, а также контроле со стороны органов власти.

Рост преступности среди несовершеннолетних обусловлен многими факторами: мега-, макро-, мезо- и микрофакторами социализации личности. К существенным факторам правонарушений несовершеннолетних и молодежи относятся, прежде всего, ухудшение общей экономической ситуации в стране и области – безработица подростков, бедность.

Деформация системы социальных норм и ценностей общества приводит к тому, что значительная часть молодых людей не ощущает психологического барьера перед совершением преступления.

Негативное влияние на процесс социализации молодежи оказывает кризис традиционных институтов социализации, прежде всего семьи и учреждений образования. Моральная и социальная деградация многих российских семей приводит к увеличению числа детей, оказавшихся без попечения родителей, или под криминальным воздействием самой семьи. Криминализации молодежи и появлению криминогенных молодежных групп в немалой степени способствует распространение в обществе культа насилия и жестокости, особенно посредством СМИ (достаточно вспомнить «учеб-

ное пособие» по криминальной деятельности – фильм «Бригада»). Алкоголизация молодежной среды, распространение наркотических и токсических средств сопровождается ослаблением воспитательной работы в учебных заведениях, доступностью спиртных напитков.

Изначально криминальная субкультура возникала в закрытых исправительных учреждениях, однако потом распространялась за пределами данных учреждений, охватив значительную часть подростково-юношеской популяции.

Для подростков и молодежи криминальная субкультура привлекательна тем, что она представляет широкое поле деятельности и возможностей для самоутверждения и компенсации неудач, постигших любого человека в обществе. Сам процесс криминальной деятельности включает в себя риск, экстремальные ситуации, освобождает молодого человека от всех моральных ограничений, снимает ограничения запретов на любую информацию.

По статистике, в Россию тюремный и лагерный опыт имеют 10-12 млн. чел. Криминальная субкультура производит ценности и нормы поведения, регламентирующие и упорядочивающие деятельность криминальных сообществ. Агентами криминальной субкультуры, ее преступных норм и ценностей, являются криминальные группы, рецидивисты. Они аккумулируют, пройдя через тюрьмы и колонии, устойчивый преступный опыт, «воровские законы», а затем передают его другим.

Следует выделить три психологических механизма воспроизводства преступности:

- персонализированный, когда преступник-рецидивист из числа взрослых и опытных берет «шефство» или «наставничество» над конкретным индивидуумом;
- криминализация населения, приобщая его к уголовному языку, приобщая мыслить криминальными категориями;
- психологический- осуществляется через криминальную группу, которую криминальная субкультура укрепляет своими нормами и ценностями, способствует длительному ее существованию.

К вышеперечисленным механизмам распространения криминальной субкультуры можно также отнести и специальный отбор лидерами преступных группировок талантливых людей, подготовка из них боевиков, террористов, будущих лидеров преступного мира.

В криминальных группах социально- психологическая стратегия закрепляется социальной стигматизацией (социальное

клеймение). Это означает, что статус, роль и функции личности в группе отражаются в знаках, вещественных атрибутах и способах размещения индивидуума в пространстве, занимаемом криминальной группой. Таким образом, в криминальных сообществах действуют определенные «знаки различия», «читая» которые, можно точно определить, «кто есть кто». Средствами социальной стигматизации в криминальных группах являются: татуировки, с которых с помощью надписей, рисунков, условных знаков, аббревиатур отражается опыт человека в криминальной среде, степени его авторитета, притязания и ожидания; клички по степени благозвучности, возвышенности, которых можно судить о положении личности в криминальном сообществе. Имея антисоциальную направленность, криминальные молодежные группы создают для своих членов только иллюзию добровольности и свободы. На самом деле во главе этих групп находятся лидеры авторитарного типа, подавляющие членов группировки, лишая их права на выбор и собственное мнение, права выхода из группировки. Одним из признаков криминальной субкультуры является жаргон- своеобразный диалект, состоящий из группы слов и выражений- уголовный жаргон, на котором сегодня говорят не только заключенные, но и подростки, а также представители власти, официальных структур.

Таким образом, в настоящее время криминальная субкультура является мощным механизмом воспроизводства преступности, способствуя десоциализации личности молодого человека. Криминальны нормы и ценности, реализуемые в криминогенных молодежных группах, стимулируют перерастание возрастной оппозиции- в криминальную. Основной целью работы с представителями криминогенных молодежных группировок должно быть предупреждение нравственной неустойчивости молодежи, разработка эффективных технологий оздоровления внутреннего мира подростка, помощь в решении комплекса проблем в его развитии и социализации.

Список литературы

1. Донских Д.Г. Криминальная субкультура и ее влияние на криминализацию общества // Актуальные проблемы российского права. Сборник научных трудов. - М.: Полиграф ОПТ, 2005, Вып. 2. - С. 219 – 226.
2. Луков В.А. Молодежные субкультуры в современной России // Знание. Понимание. Умение. - http://www.zpu-journal.ru/gum/new/articles/2007/Lukov_Val/4/.

3. Перекрестова О.М. Криминальная субкультура и ее влияние на личность // Личность, речь и юридическая практика. Межвузовский сборник научных трудов. - Ростов-на-Дону: Изд-во ДЮИ, 2006, Вып. 9. - С. 210 – 213.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ АКТИВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРАКТИКА ИХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Шкилев В.В.

*к.с.н., старший преподаватель
кафедры социальных технологий НИУ БелГУ*

Под *интеллектуальными активами* понимается общая сумма знаний, которые работники способны применить в ходе рабочего процесса. Развитие знаниевого потенциала работников актуализирует пересмотр политики управления персоналом. Во-первых, знания достаточно быстро устаревают и теряют свою «силу», если не используется постоянно. Именно поэтому важно не только мотивировать работников на постоянное профессиональное развитие, но и создавать условия для обмена мнениями, идеями, предложениями. В связи с этим актуальны такие формы, как мозговой штурм, деловые игры, дискуссии, конференции и так далее. Во-вторых, работники, обладающие знаниями, очень мобильны в пределах области их специализации, а значит, они более склонны к экспертизе собственного рабочего места, чем к анализу среды какой-либо другой организации, что обуславливает необходимость регулярного получения обратной связи, например, посредством опросов, неформального общения, «утренних пятиминуток», «информационных ящиков» и так далее. Игнорирование результатов «рефлексии» приводит к росту неудовлетворенности условиями труда, дестабилизации коллектива, текучести кадров. В-третьих, работники, принимающие участие в создании знаний, чаще страдают от профессионального выгорания, вызванного интенсивным темпом решения рабочих задач, сжатыми сроками времени и неподходящими условиями труд. Именно поэтому творчество работников требует соответствующих условий труда, включая возможности для отдыха и саморазвития.

Развитие знаний как части интеллектуальных активов организации предполагает реализацию стратегии «непрерывного творчества», предполагающей стимулирование не только «серьезных», но и любых «интересных» идей или «вторичных инноваций». По мне-

нию И. Н. Дубины, гарантом эффективности новых идей выступает организационный климат, «благоприятный для выдвижения новых и потенциально полезных идей всеми работниками, а не только теми, кто традиционно рассматривается в качестве «творческих сотрудников» [1]. «Творческий климат» представляет собой «условия, определяющие возможность выдвижения и поддержки новых идей...а также условия, которые приводят к практическим результатам его активизации» [1].

В данном ключе поучителен опыт зарубежных компаний. Так, развитие творческих способностей и компетенций сотрудников является важной частью модели управления в Google, которая строится на принципах прозрачности и открытости, и, следовательно, веры в сотрудников. Google применяет правило «70-20-10», которое означает, что 70% времени сотрудника должны быть потрачены на основные задачи, 20% на проекты, которые не имеют ничего общего с их фактическими рабочими задачами, 10% на проекты, которые не связаны с основной деятельностью. Когда у сотрудников других подразделений есть идеи, которые они хотят развивать, то им чаще всего предоставляется свобода реализовать свои идеи в соответствии с данным правилом. Таким образом, компания Google бросила вызов традиционному управленческому мышлению, в результате считается одной из самых инновационных компаний в мире.

В компании Ericsson реализуется принцип «инновации каждый день», позволяющий учитывать идеи и ожидания каждого сотрудника. Руководство компании признает, что с сотрудниками необходимо тесно сотрудничать, для чего был введен «Ящик идей». Алгоритм пользования таким ящиком сводится к тому, что руководство информирует персонал о новой потребности организации и просит сформулировать идеи относительно возможностей ее удовлетворения. Таким образом, сотрудники получают возможность проявить инициативу и комментировать предложения коллег.

В настоящее время Ericsson имеет около 400 ящиков, сосредотачивающих идеи для конкретных нужд. Каждое направление предложений имеет определенный способ оценки, реализации идеи и ответственное лицо. Сотрудники могут представить свои идеи в рамках одного или более направлений. Все идеи открыты для обсуждения: сотрудники изучить предложения, а также выбрать наиболее и наименее понравившуюся. Таким образом, руководство получает возможность просмотреть «историю» комментариев и оценок. На заключительном этапе идеям дается формальная оценка,

для чего привлекаются эксперты из числа соуправляющих, тренеров, представителей научного сообщества. Компания активно поощряет сотрудников посредством призов, а также написания статей или рассказов о наиболее успешных идеях.

«Ящик идей» являются коммуникативным ключом к инновациям, а также инструментом для управления идеями в Ericsson. Ежегодно компания вовлекает более 400 руководителей и более 25000 сотрудников в данный процесс, в результате чего, база компании содержит более 30000 идей, 30 из которых были реализованы. Внутренний опрос показал, что более 70% инновационных менеджеров рассматривают «Ящики идей» важным инструментом достижения успеха и реализации инициативы сотрудников. Сотрудники получают возможность продемонстрировать идеи, а также внести свой вклад в развитие организации. Компания планирует интегрировать «Ящики идей» с другими возможностями совместной работы, в том числе, с помощью социальных сетей, а также корпоративной интернет-платформы.

Компания Siemens использует принцип открытых инноваций. Во-первых, для сотрудников компании создан закрытый интернет-форум под названием «TechnoWeb». Каждый сотрудник может предложить свое решение проблемы и отвечать на вопросы, начиная от сложных технических, заканчивая трудностями, связанными с использованием MicrosoftWord. Также форум является инструментом для внутренних исследований, проводимых в компании. Во-вторых, активно используется инструмент «Innovationjams», который является внутренним веб-интерфейсом для проведения дискуссий. В 2009 году руководство Siemens спросило, как будущие информационные и коммуникационные технологии могут изменить бизнес и в ответ получило сотни ценных ответов. Третий инструмент – это конкурсы и круглые столы. Siemens мотивирует сотрудников на творчество, цель которого заключается в нахождении технологически зрелых решений, в создании инновационных стимулов. Siemens награждает сотрудников таким образом: за каждую предложенную и воплощенную идею начисляется определенное количество баллов, которые можно потратить на путешествия, шоппинг или ужин. В результате компания имеет огромное количество мотивированных сотрудников и огромный творческий потенциал.

Таким образом, индивидуальные знания и творчество, встроенные в систему управления знаниями, являются ключевыми ценностями производства и двигателями экономического роста пред-

приятия. Успешность управления знаниями напрямую зависит, как от наличия соответствующей технической и организационной инфраструктуры для продвижения знаний, так и от процессно-ориентированного управления, мотивационных программ для генерации знаний, а также эффективной системы связи для распространения знаний в организации.

Список литературы

1. Дубина И. Н. Организационный климат для творчества и инноваций: подходы и методы оценки // Инновации [Электронный ресурс]. 2007. №7. Режим доступа: <http://innov.etu.ru/innov/archive.nsf/779e63082286adb325672f003bdcf2/0bb9ec6aea99c5b0c3257591002bd2b6?OpenDocument>.
2. Трофимова Л.А. Управление знаниями. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. 77 с.
3. Сомонова Н.С. Основные компоненты системы управления инновационным развитием промышленного предприятия. // Двадцать шестые Международные Плехановские чтения. 18-21 февраля 2013 г.: тезисы докладов аспирантов. – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2013. – С. 173-174.

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ КОНКУРСНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Ярмош Т.С.

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

Конкурсное проектирование играет важную стимулирующую роль в создании творческой атмосферы на занятиях по проектированию и улучшению профессиональной подготовки молодых специалистов, имеет социальную и экологическую направленность. Данное обстоятельство определяет важность и актуальность рассмотрения методологии и технологии конкурсного проектирования.

Конкурсное проектирование – разработка по одному заданию для одного объекта нескольких проектов и выбор оптимального на основе их сопоставления. В мире большинство крупных заказов распределяется по конкурсам. Благодаря этому продвигаются самые талантливые перспективные архитекторы. Инвесторы сегодня все чаще прибегают к архитектурным конкурсам как наиболее эффективному способу получения наилучшего результата на перво-

начальной стадии инвестиционного проекта. Подобные разработки, как показал опыт, оказывают существенную помощь инвесторам в вопросе принятия более взвешенных решений на ранних стадиях проекта. Конкурсное проектирование, также как и традиционное проектирование, может быть одно- и многовариантным. Последнее предполагает проработку нескольких технически возможных решений на ранних стадиях проектирования, когда трудовые затраты на проектирование невелики и трудоемкость проработанных, а затем отвергнутых вариантов проекта составляет 1-3% полной трудоемкости проектирования. Как показывает опыт, этот дополнительный труд позволяет получить многократно большую экономию трудовых затрат при изготовлении эскизного проекта, а также непосредственно в строительстве. Принципиальное отличие конкурсного проектирования заключается в том, что полная оценка качества проекта проводится после изготовления нескольких вариантов. В конкурсном проектировании в высшей степени полезна многовариантная проработка решений на начальных стадиях проектирования. Конкурсное проектирование хотя и требует затрат на проведение конкурса, но может дать значительное снижение периода поиска идей непосредственно при разработке проекта. При этом сложность конкурсной программы должна соответствовать уровню знаний и навыков студента и не подменяться опытом педагога - руководителя конкурсного проектирования. В последнем случае инициатива и ответственность студента или группы студентов в поиске архитектурного решения обычно снижаются, так как по их восприятию авторство переходит к педагогу, а разработка не своей идеи ведёт к потере и студента. Обычно такая ситуация возникает на младших курсах, когда студент еще не готов по уровню теоретических знаний и практического опыта к работе по сложной конкурсной программе, сильной студентам старших курсов. В этих случаях у части студентов формируется ложное представление об уровне их профессиональной подготовки и отсутствие должного интереса к очень важной и кажущейся простой академической теме, к пренебрежению к типологическим, функциональным и конструктивным требованиям проектируемого объекта. Опыт подсказывает необходимость разумного, взвешенного и рационального сочетания курсового проектирования с системой теоретического обучения и участие в конкурсном проектировании [1].

Процесс проектирования можно условно разделить на два этапа - рождение замысла и его воплощение. До начала этого процесса необходимо еще провести социокультурное исследование-

анализ ситуации: предпроектный сбор материала и предпроектную подготовку, которая включает:

– работу с населением (учитываются предложения и пожелания жителей, для которых и будет выполнен этот проект, беседы с местными жителями). Работу с населением проводят на местах в качестве опроса, на собраниях и т.д. представители администрации сельского поселения, где проводится конкурс.

– изучение ситуации на местности (фотосъёмка, измерение, изучение объекта проектирования – проводится во время выезда на местность).

В результате проведения указанных мероприятий проектировщикам (в данном случае это делают студенты под руководством преподавателей) выдаётся техническое задание на разработку того или иного объекта, где указаны все предложения по проектированию.

Дальнейшее архитектурное проектирование у студентов должно вестись по следующим этапам.

Первый этап представлен мыслительным процессом, который называют проектным. Проектное мышление предполагает изначальную ориентацию на воплощение обдумываемой идеи, творческого замысла по трансформации существующего фрагмента действительности, и на разработку системы действий, позволяющих их осуществить. Творчество - создание нового на основе репродуктивной базы [2].

Второй этап - воплощение замысла, на котором большое значение приобретает репродуктивная основа, те умения, которыми должен обладать проектировщик.

Результаты проектирования могут быть разными по значимости. Так, они могут носить локальный характер, касаясь лишь ограниченного круга людей, тех, кто является носителем определенного вида деятельности (например, проектирование сложных физических процессов в науке). Результаты проектирования приобретают глобальный характер в том случае, когда их значимость выходит за рамки конкретной профессиональной сферы, когда они становятся общезначимыми. Глобальный характер носят результаты проектирования в архитектуре и дизайне, так как потребителем предметно - пространственной среды может быть любой человек, независимо от его профессиональной принадлежности.

В результате внедрения вариантного, конкурсного проектирования, основанного на соглашениях и договорах, создается механизм реализации образовательной инициативы в рамках существующей

ющей организационной структуры вуза в контексте местной, региональной социокультурной ситуации.

В практике учебного проектирования на кафедре архитектуры БГТУ им. В.Г. Шухова были использованы экспериментальные примеры, связанные с поиском новых методических приемов в форме «Образовательных ситуаций». Они представлены проектами, разнообразными по тематике и сложности, продолжительности исполнения, которые выполнялись студентами 4-5 курсов в малой группе в период с 2011 по 2015 учебный год.

Согласно областным целевым программам и проектам, на кафедре архитектуры с 2011 по 2013 годы были разработаны конкурсные проекты благоустройства и озеленения территорий общественных центров сельских поселений Шебекинского, Ракитянского, Грайворонского, Волоконовского, Вейделевского, Прохоровского районов. Работа осуществлялась в рамках реализации проекта «Архитектор на каждую улицу» областной программы «Зеленая столица». За три года студентами на дисциплине «Архитектурное проектирование» (вариативная часть) и «Ландшафтная архитектура» было разработано около ста конкурсных проектов. Работа заключалась в исследовании малого города или поселка городского типа (районного центра) и изучении сельских поселений районов, особенностей функционально-пространственной структуры общественных центров населенных пунктов.

В 2014-15 гг. в рамках конкурсного проектирования были разработаны проекты по ландшафтному благоустройству и озеленению малых общественных пространств территорий г. Белгорода, что позволило вдохнуть жизнь в непривлекательные зоны нашего города, создать новые общественные пространства, а также создать условия для устойчивого развития городских территорий по озеленению, ландшафтному обустройству и расширению зон отдыха, озеленению общественных городских территорий, парков, скверов и мини скверов города. Это одно из направлений повышения экологической устойчивости города, а также формирование комфортной среды проживания белгородцев. Некоторые из проектов уже реализованы, или готовятся к реализации.

Метод конкурсного вариантного проектирования позволяет выбрать оптимальное решение развития ландшафтного обустройства объектов и малых общественных пространств г. Белгорода, причём эффективность работы снизит затраты муниципальных образований на разработку эскизных проектов благоустройства и озеленения общественных пространств г. Белгорода.

В завершение отметим, что двумя основными целями архитектурного образования являются:

- 1) обеспечение компетентных, творческих, склонных к критике и этичных профессиональных проектировщиков;
- 2) обеспечение хорошими гражданами мира, которые интеллектуально зрелы, экологически чувствительны и социально ответственны.

В БГТУ им. В.Г. Шухова, на сегодняшний день, создана именно такая образовательная ситуация, когда студенты могут участвовать в процессах проектирования и реализации своих проектов в процессе образования. Вследствие включения в традиционную учебную идеологию принципа диалога и проблемной ориентации запускаются процессы саморазвития, самореализации и самообучения студента, как того требуют новые образовательные стандарты.

Список литературы

1. Дектерев С.А. Конкурсная система – основа архитектурного творчества // Архитектон. 2004. № 6. 41-45.
2. Бархин Б.Г. Методика архитектурного проектирования. М.: Стройиздат, 1993. 438 с.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной
научно-практической конференции

Подписано в печать 11.09.17. Формат 60x84/16. Усл. печ.л. 16,7. Уч.-изд.л. 18,0.

Тираж 50 экз.

Заказ

Цена

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете
им В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46